LABORATORIOS VIIV HEALTHCARE, S.L.U

INFORME 2023

ESTADO DE LA INFORMACIÓN NO FINANCIERA

INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018
DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD

ViiV Healthcare

ÍNDICE

1. CARTA 4
- 1.1. Ricardo Moreno – VP Spain & Portugal Hub Lead 4

2. HITOS 2023 7
- 2.1. Hitos 7
- 2.2. Premios 9

3. JUNTOS HACIA ADELANTE 10
- 3.1. Nuestro propósito 10
- 3.2. Nuestra estrategia 11
- 3.3. Nuestras prioridades globales: innovación, resultados y confianza 11
- 3.4. Modelo de negocio 12
  - 3.4.1. Claves del éxito 13
  - 3.4.2. Investigación y desarrollo 14
  - 3.4.3. Productos que mejoran la salud 15
  - 3.4.4. Creamos valor 16
- 3.5. ViiV Healthcare en España 16
- 3.6. Tendencias 18

4. INNOVACIÓN RESPONSABLE 20
- 4.1. Acceso 25
- 4.2. Salud global 29
- 4.3. Sostenibilidad medioambiental 30
- 4.4. Diversidad, equidad e inclusión 32
- 4.5. Estándares éticos 34
- 4.6. Gobernanza de nuestros productos (calidad) 36
- 4.7. Personas y cultura 37

5. CUIDAMOS EL MEDIOAMBIENTE 39
- 5.1. Ana Ferrón – Directora EHS&S (Environmental, Health, Safety and Sustainability) 39
- 5.2. Sistema de gestión medioambiental 40
- 5.3. Objetivos 41
- 5.4. Políticas medioambientales 44
  - 5.4.1. Certificaciones 44
  - 5.4.2. Seguro de responsabilidad ambiental 44
- 5.5. Evaluaciones ambientales 45
  - 5.5.1. Economía circular y residuos 45
  - 5.5.2. Uso sostenible de recursos 47
  - 5.5.3. Cambio climático 51
  - 5.5.4. Protección de la biodiversidad 53
  - 5.5.5. Contaminación (prevención) 54
  - 5.5.6. Recursos 55

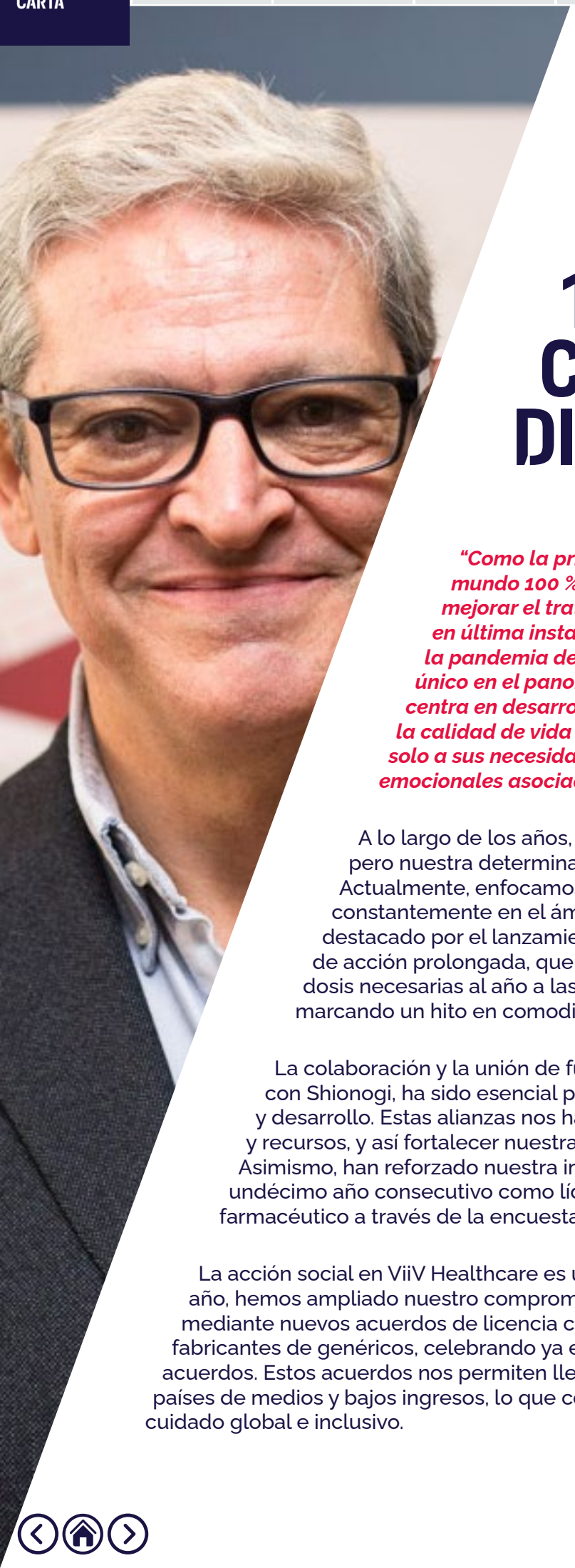
6. NUESTRAS PERSONAS 58
- 6.1. Carta Ana Valdivielso – Directora de Recursos Humanos 58
- 6.2. Nuestros compromisos 59
- 6.3. Empleo 60
- 6.4. Medidas de conciliación 67
- 6.5. Seguridad y salud en el trabajo 72
- 6.6. Organización en el trabajo y relaciones sociales 85
- 6.7. Formaciones 87
- 6.8. Respeto a los Derechos Humanos 89
- 6.9. Igualdad y diversidad 92

7. SOMOS LÍDERES 104
- 7.1. Guillermo de Juan – Vicepresidente de GSK España y director en Europa de Relaciones Institucionales y Comunicación 104
- 7.2. Código de Conducta 106
- 7.3. Procedimiento de Diligencia Debida 107
- 7.4. Denuncias 107
- 7.5. Medidas implementadas 107
- 7.6. Gestión de riesgos 108
  - 7.6.1. Riesgo de corrupción y soborno 110
  - 7.6.2. Marco de Control Interno 111
  - 7.6.3. Resultados de las monitorizaciones efectuadas en 2023 y otros indicadores clave 113
  - 7.6.4. Donaciones 114

8. SOBRE LA SOCIEDAD 115
- 8.1. Compromiso con el desarrollo de la sociedad 115
- 8.2. Subcontratación y proveedores 117
- 8.3. Consumidores 124
- 8.4. Información fiscal 126

ANEXOS 127

Laboratorios ViiV Healthcare, S.L.U. *tiene su sede en el Parque Tecnológico de Madrid (Tres Cantos) y cuenta con 96 empleados.*



1. CARTA DEL DIRECTOR

"Como la primera y única compañía farmacéutica del mundo 100 % especializada en VIH cuyo objetivo es mejorar el tratamiento, prevenir la transmisión del virus y, en última instancia, conseguir curar el VIH para erradicar la pandemia de VIH/sida, ViiV Healthcare ocupa un lugar único en el panorama internacional. Nuestro compromiso se centra en desarrollar tratamientos innovadores y en mejorar la calidad de vida de las personas con VIH, respondiendo no solo a sus necesidades médicas, sino también a las sociales y emocionales asociadas a esta condición."

A lo largo de los años, hemos enfrentado numerosos desafíos, pero nuestra determinación por erradicar el VIH se ha fortalecido. Actualmente, enfocamos nuestros esfuerzos en innovar constantemente en el ámbito terapéutico, y este año hemos destacado por el lanzamiento de nuestro tratamiento antirretroviral de acción prolongada, que reduce significativamente el número de dosis necesarias al año a las que deben someterse los pacientes, marcando un hito en comodidad y adherencia del tratamiento.

La colaboración y la unión de fuerzas con GSK y Pfizer, y posteriormente con Shionogi, ha sido esencial para nuestra capacidad de innovación y desarrollo. Estas alianzas nos han permitido combinar conocimientos y recursos, y así fortalecer nuestra posición en la lucha frente al VIH. Asimismo, han reforzado nuestra imagen global: hemos sido reconocidos por undécimo año consecutivo como líderes en reputación corporativa en el sector farmacéutico a través de la encuesta *Patient View*.

La acción social en ViiV Healthcare es una faceta crucial de nuestra misión. Este año, hemos ampliado nuestro compromiso con la accesibilidad del tratamiento mediante nuevos acuerdos de licencia con el *Medicines Patent Pool* y varios fabricantes de genéricos, celebrando ya el 10º aniversario desde el inicio de los acuerdos. Estos acuerdos nos permiten llevar tratamientos de calidad y asequibles a países de medios y bajos ingresos, lo que contribuye a nuestra misión de alcanzar un cuidado global e inclusivo.

En términos de sostenibilidad y responsabilidad corporativa, seguimos comprometidos con los estándares ESG, integrando prácticas sostenibles en todas nuestras operaciones y decisiones de negocio. Reconocemos que la rentabilidad debe ir de la mano con la responsabilidad social. Y, por eso, nos esforzamos en mantener un equilibrio que beneficie tanto a nuestros accionistas como a la sociedad en general.

El año 2023 ha sido un periodo de oportunidades significativas, que hemos sabido convertir en logros tangibles gracias al apoyo de nuestro equipo. En ViiV Healthcare, seguimos comprometidos con nuestra misión de avanzar en el tratamiento del VIH y mejorar las vidas de quienes viven con esta infección, al tiempo que luchamos de manera firme frente al estigma y ampliamos el acceso a la atención médica a nivel global. Las perspectivas para el futuro son alentadoras y, uniendo ciencia, tecnología y talento, estoy seguro de que ViiV Healthcare seguirá siendo un líder en el tratamiento del VIH y en el impacto positivo que podemos generar en la sociedad, cumpliendo con nuestra misión de

"NO DEJAR A NINGUNA PERSONA CON VIH ATRÁS".

Ricardo Moreno
Director de ViiV Healthcare
España & Portugal.

INFORMACIÓN GENERAL

El Grupo GSK, al que pertenece Laboratorios ViiV Healthcare, S.L.U., sociedad sobre la que versa este informe, es una compañía biofarmacéutica guiada por la ciencia y la innovación responsable, con un propósito especial:

JUNTOS UNIMOS CIENCIA, TECNOLOGÍA Y TALENTO PARA ADELANTARNOS A LA ENFERMEDAD.

ViiV Healthcare sigue las mismas políticas de gestión social y de personal, lucha contra la corrupción y el soborno, y compromisos en materia ESG y ODS que el Grupo GSK, tal y como se describe en este informe.

2. HITOS 2023

2.1. HITOS

// AMBIENTALES

En 2023, hemos instalado 6.000 placas solares en nuestra fábrica de Aranda de Duero (Burgos), con una inversión de más de 4 millones de euros. Gracias a este huerto solar, que ha entrado en funcionamiento en 2024, podremos generar más de 5.700 MWh al año en energía renovable, lo que supone un 30 % del consumo energético actual de la planta arandina y una reducción de casi 1.500 toneladas de CO2 que dejará de emitir.

El 100 % de la energía eléctrica que empleamos en ViiV Healthcare España procede de fuentes renovables.

// SOCIALES

— Aprobamos las siguientes medidas que fomentan y facilitan la conciliación entre las y los trabajadores:

- Ampliación de permiso de maternidad / paternidad hasta 18 semanas.
- Ampliación hasta 4 semanas del permiso retribuido para cuidado de familiares de primer grado en situación crítica de salud.
- Ampliación de permiso de maternidad / paternidad hasta 22 semanas para familias monoparentales.

— En 2023 fuimos reconocidos, a nivel global, por Stonewall como una compañía Top Global Employer por nuestro compromiso con el apoyo de la comunidad LGTBIQ+ en el trabajo.

— El bienestar de nuestros empleados es uno de los objetivos prioritarios de la compañía. Somos conscientes de que en muchas ocasiones necesitamos desconectar, y aun así seguir conectados. Con este propósito lanzamos un proyecto piloto para contribuir a la salud laboral, el Cádiz Wellbeing Hub, un espacio que ofrece a los empleados de GSK España/ViiV la posibilidad de trabajar desde un entorno diferente que fomenta el bienestar, la innovación y la desconexión de la rutina.

— Avanzamos en soluciones frente a la malaria. En nuestro centro de I+D de Salud Global de Tres Cantos fue descubierta una bacteria natural, la *Delftia tsuruhatensis TC1*, que bloquea eficazmente el desarrollo de los parásitos de la malaria en los mosquitos y puede reducir significativamente las

posibilidades de transmisión de la enfermedad a los seres humanos. Este trabajo se publicó en la prestigiosa revista científica *Science*.

- La Comisión Europea aprueba la primera vacuna de la historia para adultos mayores (a partir de los 60 años) frente al virus respiratorio sincitial (VRS) desarrollada por GSK.
- El Comité de Medicamentos de Uso Humano (CHMP) de la EMA da el visto bueno a nuestro medicamento para la mielofibrosis en pacientes con anemia.
- En España se han incorporado dos de nuestras vacunas al Calendario Nacional de Inmunización para toda la vida, una para la prevención de la meningitis B y otra para el herpes zóster en adultos mayores.
- Aprobación de nuestro tratamiento para el cáncer de endometrio en recaída o avanzado con un perfil molecular determinado, y la comercialización de nuestro tratamiento del asma grave eosinofílica en tres nuevas indicaciones.
- Celebramos el 10º aniversario de nuestra alianza global con Save the Children y renovamos nuestro compromiso de ayudar a proteger la salud de millones de niños y niñas durante los próximos 5 años con una inversión de 15 millones de libras. En los últimos 10 años se ha llegado a más de 3,5 millones de niños y niñas en 51 países.
- Patrocinamos a la Liga Profesional de Fútbol Femenino en España (Liga F): nos convertimos en colaborador oficial exclusivo del sector farmacéutico en apoyar a Liga F. Este acuerdo surge del vínculo entre la salud y el deporte como pilares fundamentales de un estilo de vida saludable.
- Medimos la huella de carbono: nuestro equipo en España de EHS&S y Comercial trabajó para calcular las emisiones de carbono de la 3ª reunión de ciclo de 2023 del equipo "Specialty" celebrada en Alicante. Por primera vez certificamos el evento conforme a la norma ISO 14064-1:2018 "Huella de Carbono Neutra".

// GOBERNANZA

- Hemos invertido en España más de 320 millones de euros en I+D en los últimos 5 años.
- Inversión total de la compañía en I+D a nivel global en 2023: 6.200 millones de libras.
- España es el 2º país con mayor volumen de investigación clínica dentro de los que opera ViiV Healthcare
- Ponemos en marcha una nueva alianza con Sanitas en investigación clínica, un acuerdo que nos permitirá unir fuerzas para la realización de nuevos ensayos clínicos en sus centros hospitalarios. Además, nos ayudará a reforzar nuestra contribución y presencia en investigación clínica en nuestro país y globalmente.
- 175 millones de unidades fabricadas en 2023 en nuestra fábrica de Aranda, de las que se exportaron el 92 % a más de 100 países.
- ViiV Healthcare, compañía especializada al 100 % en VIH y de la que GSK es socio mayoritario, ha conseguido comercializar en España el primer régimen completo de comprimido único dispensable para niños que viven con el VIH. Un hito muy importante porque ofrece una alternativa terapéutica más a los niños con esta terrible infección.

2.2. PREMIOS

Recibimos el Premio Madrid Empresa Flexible 2023 (categoría Gran Empresa).

Nos posicionamos como mejor empresa en la categoría de Bienestar en los Premios DUX 2023 de Canal CEO.

Un año más, somos una de las 100 mejores empresas para trabajar en España según la revista Forbes.

Premio 'A TU SALUD' del diario LA RAZÓN: ViiV Healthcare "Premio a la innovación en el cuidado de las personas".

Premiados por nuestro compromiso con el medioambiente en la categoría 'Pioneering sustainability in healthcare' de los premios anuales UK-Spain Business Awards 2023 que otorga la Embajada británica en España. Estos premios reconocen a las empresas que crean e impulsan las relaciones de comercio y el crecimiento económico entre el Reino Unido y España.

Somos reconocidos como uno de los 10 Ejemplos Empresariales #PorElClima en España. Los 10+10 Ejemplos Empresariales #PorElClima es una propuesta que se enmarca en Empresas #PorElClima, reconociendo a 10 grandes empresas y 10 pymes que son un ejemplo en la descarbonización, focalizándose en la medición del impacto, la reducción de las emisiones, el reporte público de las acciones y la movilización social. Nuestra iniciativa #PlanetaSanoPersonasSanas ha sido reconocida en la categoría Gran Empresa, entre las casi 100 presentadas por un jurado independiente, por nuestros ambiciosos objetivos medioambientales: tener un impacto neto cero en el clima para 2030 y un impacto neto positivo en la naturaleza para 2045.

Reconocimiento a GSK Aranda por la Asociación Síndrome Down Burgos durante su gala anual de 2023 en agradecimiento a nuestra contribución durante más de una década para la inserción laboral de jóvenes con síndrome de Down.

Premio ACTUALIDAD ECONÓMICA como una de las 100 Mejores Ideas de 2022 en la categoría de Salud y Tecnología Sanitaria.

A nivel global trabajamos desde hace más de 20 años cuidando la salud del planeta para cuidar también la salud de las personas, este compromiso nos ha llevado a ser reconocidos por el Dow Jones Sustainability Index (DJSI del S&P Corporate Sustainability Assesment) como la compañía farmacéutica más sostenible del mundo en el 2023.

Mi Empresa es Saludable, un canal digital de información sobre salud y bienestar laboral nos reconoce en su décimo aniversario como una de las 10 empresas pioneras del bienestar de la década en el país. Todas ellas, organizaciones que han liderado un cambio revolucionario en el paradigma de los RRHH y en la gestión del talento dentro de las corporaciones, abriendo así el camino a muchas otras empresas.

Obtenemos la 4ª posición en el ranking 'Las Mejores Empresas para Trabajar en España', elaborado por la revista especializada Actualidad Económica.

Nuestro compromiso con la Salud Global fue reconocido en los Premios Fundamed & Wecare-u 2023 en la categoría "Mejor Compañía en Investigación, Desarrollo e Innovación" por la I+D realizada en Salud Global.

Según los resultados del Monitor de Reputación Sanitaria, GSK ocupa la quinta posición entre las empresas farmacéuticas con mejor reputación en España en el año 2023. Además, nuestra compañía es referente a nivel reputacional en varias áreas como Alergología, Neumología, Pediatría y Otorrinolaringología, y ocupa la segunda posición en áreas como Medicina Familiar y Comunitaria. Estos reconocimientos, otorgados por MERCO, son reflejo de nuestro compromiso con la innovación responsable, no solamente poniendo el foco en qué hacemos sino en cómo lo hacemos.

3. JUNTOS HACIA ADELANTE

3.1. NUESTRO PROPÓSITO

JUNTOS, UNIMOS CIENCIA, TECNOLOGÍA Y TALENTO PARA ADELANTARNOS A LA ENFERMEDAD.

— El objetivo global de ViiV Healthcare es tener un impacto positivo en la salud de más de 2.500 millones de personas para finales del año 2030.

— Nuestra ambición por los pacientes se refleja en nuevos compromisos de crecimiento y cambios importantes en nuestro desempeño.

— Para hacer de ViiV Healthcare una compañía donde las personas pueden prosperar.

CÓMO AVANZAMOS JUNTOS HACIA ADELANTE: LOS TRES PILARES DE NUESTRA CULTURA

— Tenemos ambición por los pacientes para ofrecerles lo que importa de la manera más ágil y mejor.

— Somos responsables de nuestro impacto con un claro compromiso personal y con el apoyo para tener éxito.

— Hacemos lo correcto con integridad y disciplina, porque las personas cuentan con nosotros.

> Todos los empleados de GS/ViiV muestran su compromiso para seguir Juntos Hacia Adelante firmando el Código de GSK.

Medimos el progreso de nuestra cultura a través de encuestas a los empleados. En 2023, el porcentaje de compromiso de los empleados en España se situó en el 90 %, mismo porcentaje registrado en la última encuesta, realizada en 2021.

3.2. NUESTRA ESTRATEGIA

PREVENIMOS Y TRATAMOS ENFERMEDADES CON VACUNAS Y CON MEDICAMENTOS DE USO ESPECIALIZADO Y GENERAL, Y SOMOS LÍDERES EN EL TRATAMIENTO DE ENFERMEDADES INFECCIOSAS.

- Nuestro enfoque se centra en la inmunología, la genética humana y las tecnologías avanzadas. Invertimos en cuatro áreas terapéuticas clave y en oportunidades futuras que contribuyan a mejorar la salud a gran escala.
- Operamos de manera responsable para todos nuestros *stakeholders*, priorizando la innovación, los resultados y la confianza.
- Nos adelantamos a la enfermedad para prevenir y cambiar su curso, ayudar a proteger a las personas y apoyar a los sistemas sanitarios.

3.3. NUESTRAS PRIORIDADES GLOBALES: INNOVACIÓN, RESULTADOS Y CONFIANZA

// INNOVACIÓN

Desarrollamos y comercializamos nuevos medicamentos y vacunas para enfermedades en las que sean más necesarios, con un proceso de I+D mejor y más ágil.

Combinamos el poder de la información genética y genómica sobre las causas de las enfermedades con la velocidad y el escalado que nos ofrecen la inteligencia artificial y el *machine learning*.

En 2023:	18 compuestos en fase III/registro	6 acuerdos y adquisiciones para el desarrollo de nuestro negocio

// RESULTADOS

Nuevos compromisos de crecimiento y cambios importantes en nuestro desempeño para los próximos 5 años. El objetivo de ventas para 2031: cerca de 33.000 millones de libras (aprox. 38.583 millones de euros)

Nuestra ambición por los pacientes significa desarrollar más vacunas y medicamentos, incluidos nuevos productos innovadores que lleguen a las personas que los necesitan.

En 2023:	30.300 millones (aprox. 35.426 millones de euros) en ventas de medicamentos y vacunas	2.300 millones de dosis de medicamentos y vacunas suministradas

// CONFIANZA

Desarrollamos nuestra estrategia de manera responsable: siempre considerando el impacto social, el ambiental y la gobernanza (ESG) de todo lo que hacemos, desde el trabajo en el laboratorio hasta el paciente.

Estamos tomando medidas en las seis áreas que más nos importan: precio y acceso; salud global y seguridad sanitaria; diversidad, equidad e inclusión; sostenibilidad medioambiental; calidad de nuestros productos, y estándares éticos.

En 2023:	Primer puesto en el S&P Corporate Sustainability Assessment del sector farmacéutico	Primer puesto en el Access to Medicine Index por undécimo año consecutivo

3.4. MODELO DE NEGOCIO

La sede corporativa de ViiV Healthcare 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 1.699 empleados distribuidos en un centro de investigación, una planta de producción, y distintas sociedades, entre las que se encuentra Laboratorios ViiV Healthcare, S.L.U., sobre la que versa este informe.

Laboratorios ViiV Healthcare, S.L.U. se constituyó el 20 de diciembre de 1991 como Sociedad Anónima y con denominación Bristisfarma, S.A.U. Su objeto social es la comercialización de productos y especialidades farmacéuticas que adquiere a otras sociedades del Grupo, centrándose en la promoción de los productos relacionados con el VIH.

Laboratorios ViiV Healthcare, S.L.U. es una sociedad perteneciente al Grupo ViiV Healthcare y está participada al 100 % por la sociedad ViiV Healthcare Overseas, Ltd., domiciliada en Brentford (Reino Unido). Asimismo, la sociedad ViiV Healthcare Overseas, Ltd. es el resultado de la colaboración en 2009 en forma de joint venture entre GlaxoSmithKline Plc., Pfizer Inc. y Shionogi.

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 Laboratorios ViiV Healthcare, S.L.U., de la que este informe es objeto.

3.4.1. CLAVES DEL ÉXITO

UNA DE LAS CLAVES DE NUESTRO ÉXITO ES NUESTRA GENTE: EXPERTOS EN CIENCIA, TECNOLOGÍA, FABRICACIÓN, REGULACIÓN, PROPIEDAD INTELECTUAL Y COMERCIALIZACIÓN...

70.200
empleados

75
paísesen los que estamos presentes

24.000
proveedores trabajan directamente con GSK

£ 6.200
de millones de libras (aprox. 7.248 millones de euros) de Inversión en I+D de en 2023

37
centros de producción

4
centros globales de I+D

... QUE IDENTIFICAN, INVESTIGAN, DESARROLLAN Y PRUEBAN DESCUBRIMIENTOS INNOVADORES, Y FABRICAN Y COMERCIALIZAN PRODUCTOS QUE MEJORAN LA SALUD DE MILLONES DE PERSONAS EN TODO EL MUNDO...

VACUNAS

Nuestra inigualable cartera de vacunas se centra en proteger a las personas en todas las etapas de la vida frente a enfermedades infecciosas como, por ejemplo, la meningitis, el herpes zóster, el VRS, la gripe, la tos ferina o el sarampión.

+20 vacunas en nuestro portafolio.

1,5 millones de dosis de nuestras vacunas suministradas cada día.

4 de cada 10 niños de todo el mundo reciben una vacuna de GSK cada año.

MEDICAMENTOS DE USO ESPECIALIZADO

Nuestros medicamentos especializados previenen y tratan un gran número de enfermedades, desde el VIH, patologías respiratorias y enfermedades autoinmunes como el lupus hasta el cáncer. Muchos de estos medicamentos son los primeros o los mejores en su categoría.

— Primer medicamento frente al VIH desarrollado en 1980.

— Primer nuevo medicamento desarrollado frente al lupus en los últimos 50 años.

MEDICAMENTOS DE USO GENERAL

Contamos con una cartera de más de 150 medicamentos de atención primaria, incluidos fármacos inhalados para el asma y la EPOC, y antibióticos para tratar infecciones.

+50 años ayudando a respirar más fácilmente a millones de personas con enfermedades respiratorias.

...IMPULSADOS POR LA TECNOLOGÍA

PIPELINE

Utilizamos nuevas plataformas y tecnología de datos en cada paso del proceso de I+D para ser más rápidos, eficaces y predictivos en la investigación y el desarrollo de nuevos medicamentos y vacunas innovadoras.

Resultados

Utilizamos la tecnología para conseguir procesos de fabricación más productivos y eficientes, así como mejorar la cadena de suministro y el retorno de la inversión.

PERSONAS Y PRODUCTIVIDAD

La tecnología también es fundamental para nuestra forma de trabajar. Nos aseguramos de que nuestros empleados tengan las herramientas, las capacidades analíticas y los recursos necesarios para tomar decisiones basadas en datos y dar lo mejor en su trabajo.

3.4.2. INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO

Seguimos fortaleciendo nuestro *pipeline* en I+D de manera orgánica y con un desarrollo comercial específico, apoyando el crecimiento futuro.

6
acuerdos y adquisiciones para el desarrollo de nuestro negocio

12
lanzamientos importantes de productos previstos a partir de 2025

71
vacunas y medicamentos en desarrollo

£ 10.000
millones de libras (aprox. 11.691 millones de euros) en ventas de productos innovadores comercializados en los últimos 5 años

18
compuestos en fase III/registro

4
importantes aprobaciones en las áreas de enfermedades infecciosas, VIH y oncología

EN ESPAÑA:

2º país con mayor volumen de investigación clínica dentro de los que opera la compañía

40 moléculas en **34** indicaciones distintas en desarrollo clínico

+ 320 millones de euros invertidos en I+D durante los últimos 5 años

+ 30 millones daños investigando a través del Centro de I+D de Salud Global de Tres Cantos, referente mundial en la investigación en malaria, tuberculosis, enfermedades entéricas y aquellas causadas por kinetoplástidos. También investiga tratamientos para abordar las resistencias antimicrobianas (RAM)

3.4.3. PRODUCTOS QUE MEJORAN LA SALUD

Desarrollamos productos que previenen y tratan enfermedades, para mejorar la salud de millones de personas en todo el mundo en nuestras principales áreas terapéuticas:

ENFERMEDADES INFECCIOSAS

Nuestra cartera de productos para el tratamiento de enfermedades infecciosas es la más amplia de la industria y representa dos tercios de nuestra cartera total, incluidos los medicamentos para el VIH.

VIH

Somos líderes en el desarrollo de soluciones para la prevención y tratamiento del VIH, y queremos ayudar a poner fin a esta epidemia global. Contamos con una cartera de productos líder en la industria impulsada por los conocimientos de los pacientes.

RESPIRATORIO/INMUNOLOGÍA

Estamos ampliando las fronteras de la ciencia respiratoria y aprovechando el conocimiento del sistema inmunitario para transformar los resultados de los pacientes en áreas de necesidades desatendidas, basándonos en décadas de investigación innovadora.

ONCO-HEMATOLOGÍA

Contamos con una cartera emergente centrada en los cánceres hematológicos y ginecológicos, y esperamos lograr importantes avances en inmunooncología.

3.4.4. CREAMOS VALOR

PARA LOS PACIENTES

2.300 millones de envases de medicamentos y dosis de vacunas suministradas.

PARA LOS ACCIONISTAS

Dividendo de 58 p por acción.

PARA LA SOCIEDAD

1.300 millones de libras (aprox. 1.519 millones de euros) de impuestos sobre la renta de sociedades pagados. Además, abonamos todos los derechos, gravámenes e impuestos transaccionales y laborales establecidos.

PARA LA ECONOMÍA

La prevención de enfermedades y una intervención temprana para mejorar la salud pueden reducir la presión sobre los sistemas sanitarios y contribuir a la productividad económica.

PARA NUESTRA GENTE

Apoyamos a todos nuestros empleados para que se desarrollen, se sientan bien y trabajen en aquello que realmente importa.

PARA REINVERTIR

Los beneficios que obtenemos nos permiten reinvertir en la investigación y el desarrollo de nuevas vacunas y medicamentos para seguir adelantándonos a las enfermedades.

3.5. VIIV HEALTHCARE EN ESPAÑA

Nuestro grupo cuenta en España con los Laboratorios ViiV Healthcare, S.L.U., sociedad sobre la que versa este informe; las sociedades GlaxoSmithKline, S.A. y filiales comercializadoras; GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo, S.L. y Glaxo Wellcome, S.A.

// DIVISIÓN FARMACÉUTICA (GLAXOSMITHKLINE S.A. Y FILIALES COMERCIALIZADORAS).

Engloba las áreas de vacunas, medicamentos de uso especializado (Specialty, onco-hematología y VIH) y de uso general (antibióticos, respiratorio, productos establecidos y dermatología).

// CENTRO DE TRES CANTOS R&D (GLAXOSMITHKLINE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO S.L.).

Llevamos más de 30 años investigando en España a través del Centro de Tres Cantos R&D (GSK Tres Cantos R&D Center), referente mundial en la búsqueda de nuevos medicamentos para tratar las enfermedades infecciosas que afectan a las poblaciones más desfavorecidas.

Este centro forma parte de la Global Health R&D Unit de GSK y se centra en la investigación en malaria, tuberculosis, enfermedades entéricas y aquellas causadas por kinetoplástidos. También investiga tratamientos para abordar las resistencias antimicrobianas (RAM), con el desarrollo de cuatro plataformas pioneras para vencer las resistencias antimicrobianas, reducir el uso de otros medicamentos y adelantarnos a la RAM.

Asimismo, acoge 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 en enfermedades infecciosas de todo el mundo.

// CENTRO DE TRES CANTOS R&D (GLAXOSMITHKLINE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO S.L.).

Llevamos más de 30 años investigando en España a través del Centro de Tres Cantos R&D (GSK Tres Cantos R&D Center), referente mundial en la búsqueda de nuevos medicamentos para tratar las enfermedades infecciosas que afectan a las poblaciones más desfavorecidas.

// GLAXO WELLCOME S.A.

GSK Aranda, centro de producción estratégico para la compañía, fabrica, acondiciona y suministra medicamentos a millones de pacientes en todo el mundo. Cuenta con una cartera de fármacos muy diversa: medicamentos innovadores de uso especializado y general en las áreas de respiratorio, oncología y VIH, entre otros.

Tiene un papel clave como fábrica de introducción rápida de nuevos productos de comprimidos y suministradora global de medicamentos a todo el mundo, incluidos mercados altamente regulados, como el estadounidense y el japonés. De hecho, es una de las ocho fábricas de la compañía certificadas por la FDA para poder suministrar al mercado estadounidense.

Junto a los inhaladores y líquidos inhalados, en el área de Comprimidos fabricamos varios de los productos más innovadores de GSK. Esta es un área que prevemos que siga expandiéndose en el futuro.

Recientemente hemos introducido tres nuevos medicamentos en las áreas de VIH y oncología y, durante un periodo de varios años consecutivos, hemos duplicado la cifra de inversiones en la planta. Además, GSK Aranda ha reforzado su compromiso con la estrategia de sostenibilidad medioambiental de la compañía a través de la instalación de su reciente huerto solar con más 6.000 placas que suponen una reducción de casi 1.500 t/CO_2.

175 MILLONES DE UNIDADES FABRICADAS EN 2023, DE LAS QUE EXPORTAMOS EL 92 % A MÁS DE 100 PAÍSES.

// LABORATORIOS VIIV HEALTHCARE, S.L.U

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 VIH. En 2009, GSK y Pfizer combinaron su capacidad y experiencia en una *joint venture* para el desarrollo de medicamentos innovadores. En 2012, la empresa Shionogi se incorporó a la *joint venture* existente.

3.6. TENDENCIAS

A continuación, presentamos cinco factores principales identificados por el ViiV Healthcare a nivel global que han influido en nuestro entorno y en cómo trabajamos con gobiernos, agencias reguladoras y socios de la industria para seguir ofreciendo medicamentos y vacunas a pacientes de todo el mundo. Estos factores son extrapolables a las sociedades sobre las que versa este informe, así como a los riesgos específicos de nuestro país y la respuesta estratégica para afrontarlos.

EL CRECIMIENTO ECONÓMICO MUESTRA RESILIENCIA, PERO CONTINÚA LA PRESIÓN SOBRE LAS FINANZAS PÚBLICAS

La economía mundial en 2023 ha sido más resiliente de lo esperado. Sin embargo, muchos países continúan lidiando con una inflación persistente y la subida de tipos de interés aumenta la carga sobre consumidores y empresas. A pesar de la inflación y el consiguiente endurecimiento de la política monetaria, la economía mundial ha seguido expandiéndose, aunque a un ritmo más lento.

El gasto público –incluido el sanitario– sigue estando bajo presión. Los gobiernos se enfrentan a una serie de crisis económicas, un crecimiento lento y sostenido, y una mayor deuda difícil de pagar debido al alza de los tipos de interés. Esto está obligando a los gobiernos a tomar decisiones difíciles sobre hacia dónde dirigir el gasto.

LAS TENSIONES GEOPOLÍTICAS PROVOCAN ALIANZAS CAMBIANTES

La fragmentación y la regionalización han seguido creciendo en 2023, y los conflictos en Ucrania y Oriente Medio han centrado cada vez más la atención en las alianzas políticas.

Las tensiones entre China y Estados Unidos persisten, y aunque ha habido una mejoría en las relaciones, en ambos lados han surgido nuevos controles de exportaciones y mecanismos de selección de inversiones.

A medida que los países buscan diversificar y reducir el riesgo de sus cadenas de suministro en sectores estratégicos, incluidos los biofarmacéuticos, muchos miran a la India como un proveedor alternativo a China.

LOS CAMBIOS DEMOGRÁFICOS CREAN OPORTUNIDADES PARA LA INNOVACIÓN Y LA PREVENCIÓN

Los retos a los que se enfrentan los sistemas sanitarios continúan presentes en 2023, en medio de los esfuerzos para recuperarse y reconstruirse tras la pandemia por COVID-19. Las personas viven más tiempo y la carga de las enfermedades crónicas hacen necesarias nuevas medidas sanitarias.

Los gobiernos consideran a la industria biofarmacéutica como un motor clave de innovación y crecimiento económico. Esto pone de relieve el potencial de esta industria como aliado en la recuperación, al aprovechar la ciencia y la tecnología para proporcionar soluciones que ayuden a prevenir y cambiar el curso de las enfermedades y aportar valor a las personas, los sistemas sanitarios y las sociedades.

EL MUNDO BUSCA EQUILIBRAR EL POTENCIAL DE LA TECNOLOGÍA Y LOS DATOS CON SU USO APROPIADO

Los rápidos avances en ciencia y tecnología continúan dando forma al sector de las ciencias y la I+D. Las tecnologías establecidas, como las moléculas pequeñas y las vacunas, y las tecnologías emergentes, como MAPS y las terapias de ADN/ARN, incluidos los oligonucleótidos, están ganando terreno y cuota de mercado. Las principales empresas biofarmacéuticas siguen centrándose cada vez más en la inteligencia artificial y el *machine learning* (IA/ML) para acelerar el descubrimiento de fármacos.

No obstante, las posibilidades de mejorar los resultados de salud deben equilibrarse con una regulación adecuada que apoye la innovación y garantice el uso responsable por parte de quienes desarrollan la tecnología, así como de quienes la utilizan y aplican. Durante 2023, se ha acelerado el debate sobre la regulación de la IA a medida que los gobiernos intensifican sus esfuerzos para analizar los beneficios y riesgos de la tecnología.

LA PRESIÓN SOBRE LA ACCIÓN CLIMÁTICA Y LA CONSERVACIÓN DE LA NATURALEZA ESTÁ AUMENTANDO

Las presiones económicas y los reajustes políticos están influyendo en la forma en que los países abordan los desafíos globales que requieren una acción colectiva, incluidos el cambio climático y la pérdida de biodiversidad. Algunas regiones ven la necesidad de acción climática como una oportunidad para utilizar políticas verdes como palanca del crecimiento. Por ejemplo, la Comisión Europea estableció un plan industrial del Pacto Verde para convertir a Europa en un centro de tecnología limpia e innovación.

En la conferencia internacional sobre el clima COP28 en Dubái, los países se comprometieron a abandonar los combustibles fósiles y a triplicar la capacidad de energía renovable, y apoyaron la Declaración de la COP28 sobre Clima y Salud.

El vínculo entre el cambio climático y la salud humana es evidente, y las empresas continúan tomando medidas para reducir su impacto climático, proteger su modelo de negocio y garantizar que sus productos y cadenas de suministro sigan resistiendo a las consecuencias del cambio climático.

4. INNOVACIÓN RESPONSABLE

// NUESTRO COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

GSK es una compañía biofarmacéutica global líder y en crecimiento, cuyo propósito es: juntos, unir la ciencia, la tecnología y el talento para adelantarnos a la enfermedad para, hacia finales del año 2030, haber dejado una huella positiva en la salud de más de 2.500 millones de personas a nivel global.

Operamos de manera responsable con todos nuestros grupos de interés, priorizando la innovación, los resultados y la confianza (IPT, por sus siglas en inglés). Para ello, aportamos una visión de sostenibilidad a nuestra estrategia empresarial siempre considerando el impacto social, ambiental y la gobernanza de todo lo que hacemos, desde el trabajo en el laboratorio hasta el paciente.

Para conseguirlo, utilizamos como guía la Innovación Responsable. Acompañamos la palabra innovación del adjetivo "responsable" porque vamos más allá de la innovación centrada en avanzar en el descubrimiento de vacunas y tratamientos transformadores para los pacientes. Innovamos con el objetivo de crear valor económico, cuidar la salud del planeta y contribuir al desarrollo de la sociedad a corto y largo plazo, fomentando así la mejora del bienestar y poder aportar nuestro grano de arena al progreso de las generaciones presentes y futuras.

Innovación Responsable significa para nosotros, asumir los retos de nuestra sociedad y trabajar para mejorar la salud y el bienestar de las personas.

Innovación Responsable también es para nosotros una alineación de nuestro trabajo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos en la Agenda 2030 de Naciones Unidas. El Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC), firmado por Grupo GSK, nos ayuda a actuar de acuerdo con diez principios que abarcan los derechos humanos, el trabajo y el medioambiente. 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 Medioambiente y el Desarrollo y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Aunque nuestra naturaleza como compañía biofarmacéutica hace de ViiV Healthcare 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, contribuyendo de forma transversal a 15 ODS a través de nuestra actividad, acción social y alianzas estratégicas.

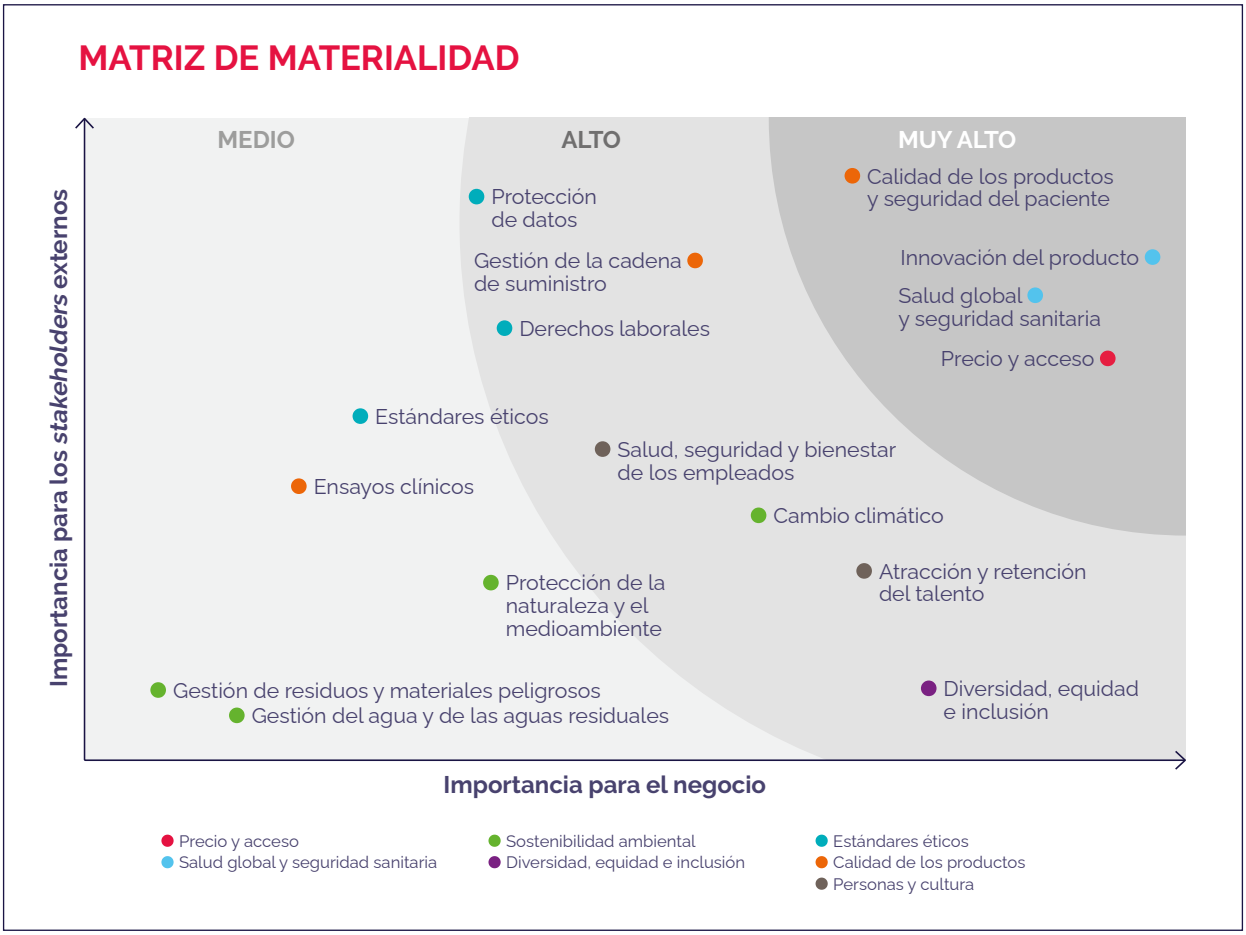
MATRIZ DE MATERIALIDAD

Con el objetivo de establecer los compromisos de GSK corporativos, en 2022 la compañía realizó un análisis de materialidad para identificar y priorizar los criterios ESG que plantean los riesgos y oportunidades más relevantes para el negocio y sobre las que GSK tiene un impacto más significativo. Estas áreas son fundamentales para nuestra estrategia y son donde podemos tener el mayor impacto positivo en algunos de los retos actuales, incluidos los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.

Se identificaron 16 temas materiales, agrupados en 7 áreas de actuación que reflejan las prioridades empresariales de GSK, junto con las expectativas de los principales grupos de interés. Esto constituyó la base del posterior ejercicio de participación de las partes interesadas y del desarrollo de la matriz.

Para obtener más información sobre el análisis de materialidad de GSK consultar en este enlace: gsk-2022-materiality-assessment.pdf

En GSK España hemos adoptado la matriz de materialidad global de la compañía, y en 2023 realizamos nuestra definición de las áreas de actuación y nuestra contribución en España de los aspectos materiales con mayor impacto y en los que tenemos una mayor capacidad de contribución a los objetivos globales. Este trabajo, se realizó incorporando la perspectiva de las principales áreas de negocio y funciones en España para considerar una visión amplia de todos los puntos de vista, incluidos Comunicación, Government Affairs, Compras, Servicio generales e instalaciones, Financiero, Recursos Humanos, Medioambiente, Acceso, Cumplimiento y Comercial. Con representación de todos los negocios en España: Fabricación, Investigación, y comercialización de ViiV y GSK, esponsorizado por nuestra Presidenta de GSK España y liderado por los responsables de las áreas de Medioambiente, Social y de Gobernanza.



Como resultado hemos obtenido una agrupación en 7 áreas de actuación y 35 medidas de seguimiento:

// Acceso

Hacemos que nuestros productos sean asequibles y estén disponibles para más personas en todo el mundo a través de precios responsables, programas de acceso estratégico y alianzas.

// Salud global

Nos comprometemos a mejorar la salud a nivel mundial, utilizando nuestra ciencia, alianzas y conocimiento obtenido al abordar los mayores desafíos de salud global.

// Diversidad, equidad e inclusión

Nuestro trabajo busca mejorar la salud de todo tipo de personas. Para conseguirlo, necesitamos diversidad en nuestros ensayos clínicos y ayudar a nuestros empleados a prosperar como parte de un equipo inclusivo.

// Sostenibilidad medioambiental

Trabajamos para lograr, en toda nuestra cadena de valor, un impacto Net Zero en el clima y un impacto neto positivo en la naturaleza con ambiciosos objetivos establecidos para 2030 y 2045.

// Gobernanza de nuestros productos

Para adelantarnos juntos a las enfermedades, nos enfocamos al 100 % en ofrecer calidad, seguridad y un suministro confiable de nuestros productos en todo el mundo.

// Estándares éticos

Nuestra cultura guía a nuestra gente a la hora de hacer lo correcto y actuar sobre cualquier inquietud que tengan.

// Personas y cultura

Una experiencia positiva en el trabajo es fundamental para atraer, retener y motivar a los mejores. Queremos aprovechar la diversidad de cada uno y fomentar el crecimiento y desarrollo en un entorno seguro para que las personas puedan ser su mejor versión.

Adicionalmente, en 2023 hemos realizado un trabajo piloto para comprender y anticipar los retos de la nueva legislación europea sobre reporte de sostenibilidad conocida como la *CSRD Corporate Sustainability Reporting Directive*.

Basándonos en nuestras formas de trabajo actuales, hemos analizado los riesgos globales de GSK denominados *Enterprise Risk* que se evalúan y gestionan en España a través de nuestro *Risk Management and Compliance Board* hemos partido de los mismos para identificar y valorar los principales riesgos, oportunidades e impactos desde la perspectiva de doble materialidad que considera dos perspectivas: la materialidad de impacto (impactos positivos y negativos de la compañía hacia el medioambiente y la sociedad) y la materialidad financiera (riesgos y oportunidades financieros que pueden afectar económicamente a la empresa).

Estas valoraciones de los IROs (Impactos, riesgos y oportunidades) se han ponderado teniendo en cuanta los grupos de interés internos y externos a través del análisis de encuestas de empleados, informes externos y los datos de los grupos de interés globales de GSK.

Como resultado, hemos obtenido una matriz de Doble Materialidad de GSK España que nos ha servido de proceso de aprendizaje de los nuevos requerimientos y que seguiremos desarrollando para estar preparados para reportar bajo la directiva CSRD, habiendo realizado también un ejercicio de taxonomía de nuestras actividades económicas y de los estándares de reporte (ESRS), que necesitamos seguir trabajando para estar preparados para reportar bajo los requerimientos de la nueva directiva.

GSK/ViiV España dispone de mecanismos de consulta y participación con los grupos de interés y comunidades locales, así como de canales de denuncia y resolución de conflictos.

ACCIONISTAS E INVERSORES	EMPLEADOS	PROVEEDORES	CLIENTES Y CONSUMIDORES	ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	MEDIOS DE COMUNICACIÓN	INDUSTRIA Y COMPETENCIA	SOCIEDAD Y COMUNIDAD
Web Institucional	Intranet, Workplace, encuestas de opinión, encuentros y presentaciones, sesiones de formación, canal de denuncias, tablones y pantallas informativas.	Contacto directo, acuerdos de colaboración, formaciones, evaluaciones y auditorías. Portal de proveedores.	Web GSK Pro para profesionales sanitarios.Web Pacientes. Encuestas de satisfacción de clientes, seminarios, eventos y congresos. Visitas a cliente a través de la red de ventas y MSLs.Sistema de reclamaciones y Farmacovigilancia.	Contactos con entidades gubernamentales, asociaciones de pacientes, sociedades científicas. Colaboración con instituciones o centros de investigación.	Web institucional. Notas de prensa. Noticias en medios. Redes Sociales. Portal de Salud.	Participación en Farmaindustria.	Web institucional. Noticias en medios.Redes Sociales.Portal de Salud. Participación en rankings de mejores empresas, igualdad, reputación.

4.1. ACCESO

1. Acceso a la salud.

En GSK tenemos un objetivo global ambicioso en el que todos sumamos para tener un impacto positivo en la salud de 2.500 millones de personas para finales del año 2030, es decir, 1 de cada 3 personas en el mundo.

1.1. En España contribuimos a través del número de pacientes que reciben nuestros medicamentos y de personas sanas que reciben vacunas y otros medicamentos profilácticos.

GSK España impacta en 10,5 millones de personas, más de 1 de cada 5 personas de la población española.

2,2M de personas inmunizadas con vacunas	**55 MIL** pacientes tratados con medicamentos innovadores de uso especializado	**8,5M** de pacientes tratados con medicamentos innovadores de uso general

2. Formación de profesionales sanitarios.

Promover planes integrales de formación a profesionales sanitarios y otros agentes involucrados en el cuidado del paciente, tanto en el manejo adecuado de nuestros medicamentos (fármacos y vacunas) como en las enfermedades a los que van dirigidos.

2.1. Nº de HCPs impactados con nuestras formaciones y participaciones en congresos

En 2023 hemos colaborado en 77 congresos médicos impactando en más de 40.000 profesionales sanitarios HCPs por un valor de 2,25 millones de euros.

3. Concienciación social.

Promover planes integrales para el paciente y entidades del tercer sector en el conocimiento de las enfermedades y de su correcta prevención, manejo y abordaje, así como en el impacto en su calidad de vida.

3.1. Nº de pacientes y público general impactado por nuestras campañas de concienciación sobre la enfermedad.

En 2023 el Portal de Pacientes de GSK tuvo un total de 272.569 páginas vistas, provenientes de 207.631 visitas, con un tiempo medio de uso de más de 2 minutos, facilitando que muchas personas puedan conocer sobre distintas patologías para manejar mejor su enfermedad y mejorar su calidad de vida.

Nuestras principales campañas de concienciación de la enfermedad han generado más de 47 millones de impactos (televisión, radio, prensa, eventos y digital) a través de campañas de concienciación sobre herpes zóster e Inmunofitness.

3.2. Nº de proyectos y reuniones realizados dentro del área de Goverment Affairs que permiten avanzar en la línea de "Access to healthcare" y "healthcare capacity building".

En 2023 se han realizado 69 proyectos de colaboración con distintas entidades, destacando los siguientes:

EN 2023 SE HAN REALIZADO 69 PROYECTOS DE COLABORACIÓN CON DISTINTAS ENTIDADES, DESTACANDO LOS SIGUIENTES:
LIDERAZGO CLÚSTER CAMBIO CLIMÁTICO CON FORÉTICA
ADHESIÓN AL GRUPO ESPAÑOL DE CRECIMIENTO VERDE CON GRUPO ESPAÑOL DE CRECIMIENTO VERDE
PATROCINIO LIGA PROFESIONAL FÚTBOL FEMENINO (LIGA F)
VACUNAS PARA ENVEJECER CON SALUD CON EL OBSERVATORIO DE SALUD, SANIDAD Y FARMACIA, S.L.
ENCUENTRO VACUNAS Y SALUD GLOBAL CON LA FUNDACIÓN GASPAR CASAL
FORO SEDISA GRANADA. RETOS Y MEDIDAS NECESARIAS PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL AL PACIENTE CON ASMA GRAVE CON LA SOCIEDAD ESPAÑOLA DE DIRECTIVOS DE LA SALUD
FEDER – PLAN DE ACCIÓN EUROPEO EN ENFERMEDADES RARAS CON LA FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ENFERMEDADES RARAS

4. Apoyo a las sociedades científicas y organizaciones de pacientes.

Apoyo a las entidades para mejorar su alcance y contribución a la sociedad:

4.1. Nº de SSCC y AAPP con las que trabajamos

En 2023 hemos trabajado con más de 40 sociedades científicas y 41 organizaciones de pacientes en ViiV Healthcare.

4.2. Nº de proyectos y colaboraciones con las SSCC (donaciones, patrocinios y otro tipo de colaboración)

Hemos trabajado con más de 40 sociedades científicas desarrollando 57 proyectos por valor de 1,75 millones de euros.

4.3. Nº de proyectos y colaboraciones con las AAPP (donaciones, patrocinios y otro tipo de colaboración).

En ViiV hemos colaborado con 41 organizaciones en proyectos por un valor de 203.658 euros.

5. Investigación en necesidades médicas no cubiertas.

Apoyo a la investigación en áreas de necesidad médica no cubierta y en el impacto de las enfermedades en la población.

5.1. Nº de ensayos clínicos llevados a cabo en necesidades médicas no cubiertas en los que participa España.

En 2023 hemos promovido 116 ensayos clínicos llevados a cabo en necesidades médicas no cubiertas.

5.2. Nº de ensayos clínicos realizados en España y nº pacientes y diversidad.

Se han realizado 116 ensayos clínicos, 3 estudios epidemiológicos observacionales, con la participación de 657 centros y 3.500 pacientes. Seguimos trabajando para que los ensayos clínicos incluyan la mayor diversidad y promover un acceso equitativo para todos los pacientes.

5.3. Nº de estudios en vida real impulsados a nivel local

En 2023 hemos desarrollado 5 estudios de vida real.

5.4. Nº de estudios en impulsados a nivel local sobre carga clínica y económica de la enfermedad u otros relativos a necesidades no cubiertas más allá de los fármacos.

Las cifras más significativas de la actividad de I+D+i de GSK España se muestran en la siguiente tabla:

ACTIVIDAD	CENTRO DE INVESTIGACIÓN DDW/CIF	INVESTIGACIÓN CLÍNICA	ARANDA DE DUERO	MARKET ACCESS & PRICING/GOVERNMENT AFFAIRS
PUBLICACIONES	161	55	-	18
PATENTES	15	-	-	-
PROYECTOS I+D+I	53 Malaria: 14 Tuberculosis:25 Kinetoplástidos: 5 Enfermedades entéricas: 7 Otros: 2	74 71 ensayos clínicos 3 estudios no clínicos	44 22 desarrollo galénico 13 automatización 6 nuevas tecnologías 2 sostenibilidad /MA 1 otros 1009 prog, de estabilidad	
PROYECTOS OPEN LAB	21 18 internacionales 3 incluyendo entidades nacionales	-	-	-
CONTRATOS DE INVESTIGACIÓN	17 6 con entidades nacionales 11 internacionales	63 52 para ensayos clínicos 11 para estudios no clínicos	-	-

*ViiV Healthcare en España no realiza ensayos clínicos, ya que estos son llevados a cabo y gestionados por GSK España.

6. Acceso y precios.

Labor de ViiV Healthcare en poner a disposición de las personas los medicamentos en España

6.1. Publicación de principios de Acceso y Precios por los que se rige GSK España.

Estamos haciendo que nuestros productos sean asequibles y estén disponibles para el mayor número de personas posible en todo el mundo a través de precios responsables, programas de acceso estratégico y asociaciones.

Los principios que rigen nuestra política de acceso y precios se sostienen en el valor de la innovación, el acceso a los pacientes y la responsabilidad de nuestras acciones, tratando de alinear el impacto positivo en la sociedad y a la sostenibilidad de nuestra actividad.

6.2. Nº de moléculas de GSK comercializadas en España, que hayan obtenido autorización por parte de la EMA.

> Ver más información en el apartado Hitos.

7. Rankings.

Mantener posición de GSK en rankings relacionados con el acceso a la salud y a contribución al sistema sanitario.

> Ver más información en el apartado Hitos.

4.2. SALUD GLOBAL

En España tenemos una contribución esencial a los objetivos de salud global a través de nuestro centro de Investigación y Desarrollo centrado en el descubrimiento de medicamentos para enfermedades infecciosas de gran impacto en los denominados países en vías desarrollo. Nuestra contribución desde el grupo GSK España este año 2023 ha marcado un progreso significativo:

1. Progresar 3 moléculas de nuestro *pipeline* en Salud Global para abordar enfermedades prioritarias de la OMS (tuberculosis y malaria).

// GANFEBOROLE (TUBERCULOSIS)

En 2023 se presentaron los datos clínicos, muy prometedores, de la Fase IIa EBA (Early Bactericidal Activity) de Ganfeborole (GSK'656). También han continuado los estudios EBA en combinaciones de dos fármacos. Es importante destacar que durante el 2023 se completó toda la preparación necesaria para lanzar un estudio de Fase IIb/c bajo el consorcio de Unite4TB, cuyo inicio está planeado para enero del 2024.

// GSK701 (MALARIA)

Los resultados obtenidos de la administración del candidato preclínico GSK'701 a voluntarios sanos a finales de 2022, con el objeto de estudiar tanto las propiedades farmacocinéticas como la tolerabilidad en humanos, no mostraron ninguna alerta que impidiera su posterior progresión a estudios de eficacia en voluntarios intencionadamente infectados con *Plasmodium falciparum*. Consecuentemente, en agosto del 2023 se empezó un estudio clínico para estudiar la actividad antimalárica del compuesto tras una única administración en un amplio rango de dosis en voluntarios sanos infectados con *Plasmodium falciparum*. Los resultados preliminares generados son muy prometedores, y confirman el potencial antimalárico del compuesto como potencial sustituto de artemisininas en una futura combinación.

// GSK484 (MALARIA)

Los estudios de toxicidad del candidato preclínico GSK'484 se han completado durante 2023. La información obtenida ha permitido establecer los márgenes terapéuticos requeridos para el diseño del plan clínico. En septiembre del 2023 se aprobó internamente su progresión a ensayos clínicos en voluntarios, obteniéndose la aprobación por parte de las agencias reguladoras a finales del 2023. Esta molécula posee además un perfil farmacocinético que permitiría considerar la utilización de una única dosis oral del compuesto en humanos con el objeto de mejorar el problema de la falta de cumplimiento de la duración total de los tratamientos antimaláricos existentes en la actualidad.

2. Impulsar la creación de capacidades locales con el objetivo de llevar ensayos clínicos en tuberculosis en España.

Durante 2023, se ha trabajado intensamente en la validación del Hospital Universitario La Paz, siguiendo los estándares de calidad de GSK, para poder llevar a cabo por primera vez estudios clínicos de un compuesto con actividad anti-tuberculosa en España. El primer estudio está planeado para abril del 2024.

3. Impulsar la creación de capacidades internas para poder trabajar con cepas resistentes de tuberculosis mediante la construcción de un laboratorio de nivel de seguridad 4.

Durante el año 2023 se ha finalizado el proyecto técnico de la infraestructura de los nuevos laboratorios BSL-4 (bioseguridad nivel 4) en colaboración con una compañía de ingeniería especializada. Asimismo, se han presentado ante las autoridades locales y regionales el proyecto para su aprobación. Esta labor se ha coordinado con el proceso de gestión interna, que ha conseguido la aprobación del presupuesto.

4.3. SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL

// TRES CANTOS

1. Cambio climático.

1.1. Implementar JDI procedentes del Kaizen de Energía 2023-2027 (proceso de mejora continua).

Durante 2023 en ViiV Healthcare Tres Cantos se llevó a cabo el proyecto de "Kaizen Energía/Agua", un ejercicio completo que involucra a los usuarios y a los responsables de la energía/agua de los centros junto con expertos de la industria para identificar un plan de mejora a largo plazo.

En el ejercicio, se identificaron todo tipo de oportunidades de reducción de energía/agua, desde "Just Do It" hasta proyectos intensivos en capital. Se definieron responsabilidades y planes de tiempo.

Todo ello con un enfoque colaborativo; un equipo trabajando para alentar y empoderar con el objetivo de lograr el compromiso de los centros después del ejercicio.

Anualmente, además, en Tres Cantos se realiza una auditoría energética por un organismo autorizado. Mediante este estudio se analizan los costes energéticos soportados por los distintos bloques de consumo, para a partir de ellos poder descubrir cuáles son las zonas potencialmente mejorables y poder determinar posibilidades de mejora de la eficiencia energética de los sistemas y de las pautas de funcionamiento y comportamiento.

1.2. Implementar JDI procedentes del Kaizen de Energía 2023-2027 (proceso de mejora continua).

En 2023 se ha implementado una acción consistente en deducir en 1 bar la presión del compresor de aire.

1.3. Estudiar posibilidad de reducir de emisiones de alcance 3 con *Procurement*.

Se está trabajando el Programa de Adquisiciones Sostenibles para impulsar el compromiso de los proveedores específicos y el establecimiento de estándares de sostenibilidad, comenzando por los proveedores de mayor impacto.

1.4. Huella de carbono reuniones internas.

> Ver más información en el apartado Hitos.

En 2023 nos pusimos manos a la obra para calcular las emisiones de carbono de la 3ª reunión de ciclo de este año del equipo "Specialty" bajo el lema "Grandes", que se celebró el pasado septiembre en Benidorm (Alicante).

Después de varios meses de trabajo, por primera vez hemos certificado este evento conforme a la norma ISO 14064-1:2018 "Huella de Carbono Neutra".

2. Agua.

2.1. Implementar JDI procedentes del Kaizen de Agua - 2023-2027.

En 2023 se ha implementado una acción consistente en cambiar la grifería y duchas de alta eficiencia con aireadores.

3. Residuos.

3.1. Estudiar la posibilidad de incrementar la circularidad en residuos peligrosos.

Sin cambios en 2023.

// ARANDA

1. Cambio climático.

1.1. Instalación de Placas Solares Fotovoltaicas.

> Ver más información en el apartado Hitos.

2. Agua.

2.1. Proyecto recuperación agua de rechazos para alimentar la planta de osmosis del Centro de Energía.

Pendiente de ejecución.

3. Residuos.

3.1. Incrementar la circularidad de residuos un 1 % respecto a 2022 (reciclado del blíster Child Resistant de Al+Al+Cartón y reciclado de Silicagel).

Objetivo cumplido. Desde julio 2023 se ha comenzado a reciclar los blísteres child resistant Al + Al + cartón. El reciclado de Silicagel lo tenemos aprobado en el presupuesto y estamos ya almacenando para su separación, ya que hay que mandar la bolsa por un lado y el Silicagel, por otro. De momento no hemos hecho envío, pero tenemos la prueba realizada de forma satisfactoria.

4.4. DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

1. Alcanzar 2 % de los puestos de trabajo de la plantilla con personas con discapacidad.

Además del cumplimiento de la Ley, tenemos un compromiso con la integración de personas con discapacidad y en 2023 hemos vuelto a analizar la forma de incorporar más personas con discapacidad valorando las posiciones en las que podríamos encontrar candidatos.

2. Diversidad generacional. Atraer y retener el talento diverso:

2.1. Talento júnior: programas de incorporación.

Nuestros programas de talento júnior muestran nuestro compromiso con el talento y la creación de empleo ayudando a los jóvenes a construir su carrera profesional a través de un intenso plan de desarrollo.

En 2023 hemos incorporado al programa unas 100 personas, de forma similar a los años previos, jóvenes recién titulados, para que tengan una primera experiencia en el mundo empresarial durante 12 meses en áreas tan diferentes como finanzas, marketing, médico, ensayos clínicos, investigación, producción, ingeniería, etc. en todos los negocios. De los mismos, en torno al 60 % consiguen un puesto de trabajo tras la finalización de la beca, con nosotros en ViiV Healthcare o en el sector.

2.2. Talento sénior: gestionar el valor de la experiencia.

Desde 2021 se ha contratado a 104 personas mayores de 45 años que se mantienen en la plantilla, tratando de reducir la situación laboral de riesgo de exclusión para el colectivo de personas sénior.

3. Alcanzar la igualdad de representación de género en posiciones de dirección y liderazgo para 2025.

En 2023 más del 60 % de nuestra plantilla en ViiV Healthcare son mujeres, que además ocupan más del 62 % de los puestos de dirección y gestión de la compañía.

4. Promover la Diversidad, la Equidad y la Inclusión (DE&I) en GSK, con los proveedores/colaboradores, y en la sociedad.

4.1. Formación en Diversidad e Igualdad.

En ViiV Healthcare hacemos extensible a nuestros colaboradores y proveedores nuestro Código de Conducta y nuestra Política de trato igualitario e inclusivo de empleados.

4.2. Formación en Diversidad e Igualdad.

A través de nuestro programa Back to Work, que cuenta con actividad en España, 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.

4.3. Nuestro impacto social: compromiso con nuestros proveedores / colaboradores.

A través de nuestro compromiso extendido a través de nuestro Código de Conducta aplicable a todos los proveedores con los que ViiV Healthcare trabaja, ampliando nuestro impacto social más en la comunidad con la que interaccionamos. Como resultado en 2023 hemos formado a 403 personas de subcontratas que trabajan con GSK sobre nuestro código de conducta, la igualdad de oportunidades y la no discriminación por ninguna causa y compartido en nuestros contratos y acuerdos con 37 empresas proveedoras.

4.5. ESTÁNDARES ÉTICOS

1. Formación en nuestro código de conducta y compromiso de actuar de manera responsable.

1.1. 100 % de empleados de ViiV Healthcare España, que cada año asigna el equipo global, se adhieren al código de la compañía.

En 2023 ha sido completado por el 100 % de los empleados a los que se les ha asignado el curso.

> Ver capítulo 7.

1.2. 100 % de empleados de ViiV Healthcare España, que cada año asigna el equipo global, cumplen la formación anual en política de anticorrupción.

En 2023 ha sido completado por el 100 % de los empleados a los que se les ha asignado el curso.

> Ver capítulo 7.

1.5. No obtener incidencias críticas identificadas en auditorías internas (IBM).

En 2023 la auditoria corporativa en ViiV Healthcare encontró 1 observación.

1.4. Minimización riesgo de proveedores directos a través de proceso de formación de Código de Conducta cuando sea aplicable.

En 2023 hemos formado a 403 personas de subcontratas que trabajan con ViiV Healthcare sobre nuestro código de conducta, la igualdad de oportunidades y la no discriminación por ninguna causa y compartido en nuestros contratos y acuerdos con 37 empresas proveedoras.

2. Derechos laborales: garantizar el cumplimiento de los derechos laborales en base a nuestros estándares.

2.1. No superar una ratio de 5 casos por cada 1.000 por año en las incidencias identificadas en el programa *Speak Up*.

En 2023 se ha reportado una incidencia, lo que equivale a un 0,058 %

2.2. Que creen que "pueden hablar y de hecho lo hacen si las cosas no les parecen bien" está por encima del 80 %.

Según datos de la encuesta de empelados en 2023, el 84,1 % de los empelados responden de forma favorable a poder hablar cuando las cosas no les parecen bien.

3. Privacidad y seguridad de datos: incrementar la concienciación dando formaciones, riesgos de privacidad

3.1. 100 % de empleados completan la formación anual en ciberseguridad

Formación obligatoria para todas las nuevas incorporaciones (empleados y subcontratas): "Phishing Recognition and Reporting" y formación obligatoria auto asignada para las personas que han caído en una campaña de prevención de *phishing*.

3.2. Mantener un resultado por debajo del 10 % de Click Rate, en las incidencias en los test de *phishing*.

Media obtenida en 2023 ha sido de un 7,38 %

4.6. GOBERNANZA DE NUESTROS PRODUCTOS (CALIDAD)

1. Suministro de nuestros productos de calidad, seguros y fiables para nuestros pacientes. Reducción de reclamaciones.

En los años 2021 y 2022, no se recibió ninguna reclamación sobre los productos comercializados por ViiV Healthcare en el mercado español. Sin embargo, en el año 2023 se recibieron 10 reclamaciones. Este incremento se considera normal, ya que se debe al lanzamiento de dos nuevos productos (Rekambys y Vocabria).

2. Compromiso con el desarrollo del concepto de economía circular y reducción de obsoletos.

En 2023 la gestión de un buen FA/FB (Forecast accuracy / Forecast bias) ha permitido que las faltas de suministro se mantengan en el objetivo a nivel europeo. La gestión de los caducados con mayoristas ha mostrado una tendencia a la baja en 2023 con respecto al año anterior en número de unidades, reduciendo el número de unidades destruidas, los movimientos de producto asociados y por tanto mejorando la circularidad, aplicando un concepto amplio de mejora continua entre todo el sector de la distribución farmacéutica.

3. Desarrollar y compartir narrativa sobre nuestro compromiso ético en ensayos clínicos y la investigación básica cumpliendo con los mayores estándares éticos de cuidado animal en nuestro animalario.

> Tenemos la información publicada en nuestra web.

En 2023 hemos sido reacreditados por AAALAC International "Asociación para la Evaluación y Acreditación del Cuidado de Animales de Laboratorio" (Association for Assessment and Accreditation of Laboratory Animal Care International) con solo tres sugerencias de mejora. Hemos tenido dos inspecciones de la Comunidad Autónoma de Madrid, también totalmente satisfactorias, la IBM de trabajo con agentes biológicos de EHS Global con resultado de máxima nota para todo Tres Cantos y tres Management Monitoring de QA sobre formación continuada, modelos quirúrgicos y uso de medicamentos veterinarios.

4.7. PERSONAS Y CULTURA)

1. Establecer un programa colectivo sénior para atraer y fidelizar talento

En 2023 se creó una nueva iniciativa a través de un grupo de empleados ERG denominado WAVE (Workers with Accumulated Value and Experience) para que trabajen en favor de la visibilidad, problemas y propuestas de soluciones para el colectivo de empleados sénior.

2. Reducir la brecha salarial por debajo del 5 % en 2026.

En ViiV Healthcare, la retribución total efectiva en media es de un 16 % en favor de los hombres, y un 10 % en retribución total efectiva en mediana. Sin embargo, cuando analizamos los datos de retribución total equiparada, nos encontramos con un 15 % en media y un 7 % en mediana.

3. Establecer programas y controles robustos para los altos riesgos identificados en cada unidad de negocio. Cumplir con los objetivos establecidos en los Site Improvement Plans.

A nivel global se identifican riesgos de alta severidad y en España establecemos planes de mitigación para estos riesgos. Los principales riesgos identificados son:

- En comercial: la conducción segura “Drive safety”.
- R&D gestión de los riesgos biológicos y químicos.
- En general, la seguridad en las instalaciones, programas para mitigar los riesgos en los procesos “Process safety”, en el trabajo con máquinas “Machinery safety”, y los relativos a las instalaciones “High hazard utilities program”.

4. Desarrollar e implementar el programa #MyFeelGood alineado con las necesidades epidemiológicas locales: patología cardiovascular y salud mental.

El programa #MyFeelGood, que a lo largo del año pone en marcha un conjunto de acciones de promoción de la salud.

> Ver más información en el apartado 6.5. Seguridad y salud en el trabajo.

5. Formar y sensibilizar a nuestra organización en materia de Sostenibilidad y ODS con campañas de comunicación interna y actividades, incorporando nuevas prácticas y dando seguimiento a este plan para la creación de valor a largo plazo con nuestros grupos de interés.

En 2023 hemos desarrollado una campaña de comunicación interna y externa, para plasmar nuestro gran compromiso e incesante trabajo para avanzar en materia de ESG desde distintas áreas como la igualdad, la diversidad, la sostenibilidad medioambiental o la gobernanza de nuestros productos, entre muchas otras. Esta campaña está basada en los datos del último informe ESG 2023 correspondiente al año anterior.

6. Generar alianzas con otras organizaciones para convertirnos en agentes de cambio en sostenibilidad

En el siguiente cuadro se muestra las principales instituciones con las que hemos establecido alianzas de colaboración:

forética

Fomentando, como parte de Forética, la responsabilidad social y el compromiso con la gestión ética.

AYUNTAMIENTO TRES CANTOS

TRES CANTOS respira vida

FUNDACIÓN Realmadrid Campus Experience

Liga F

stemtalentgirl

Promoviendo la salud y la igualdad a través de la ciencia y el deporte.

REAL ACADEMIA NACIONAL DE MEDICINA

UIMP Universidad Internacional Menéndez Pelayo

Respira Vida Cátedra UAM

Colaboración con la Academia.

ASEBIO Asociación Española de Bioempresas

farmaindustria

Implicados en el desarrollo del Sector.

seres fundación sociedad y empresa responsable

COTEC FUNDACIÓN COTEC PARA LA INNOVACIÓN

Poniendo en valor la Innovación Responsable.

British Chamber of Commerce in Spain

British Embassy Madrid

Visualizando nuestra naturaleza británica.

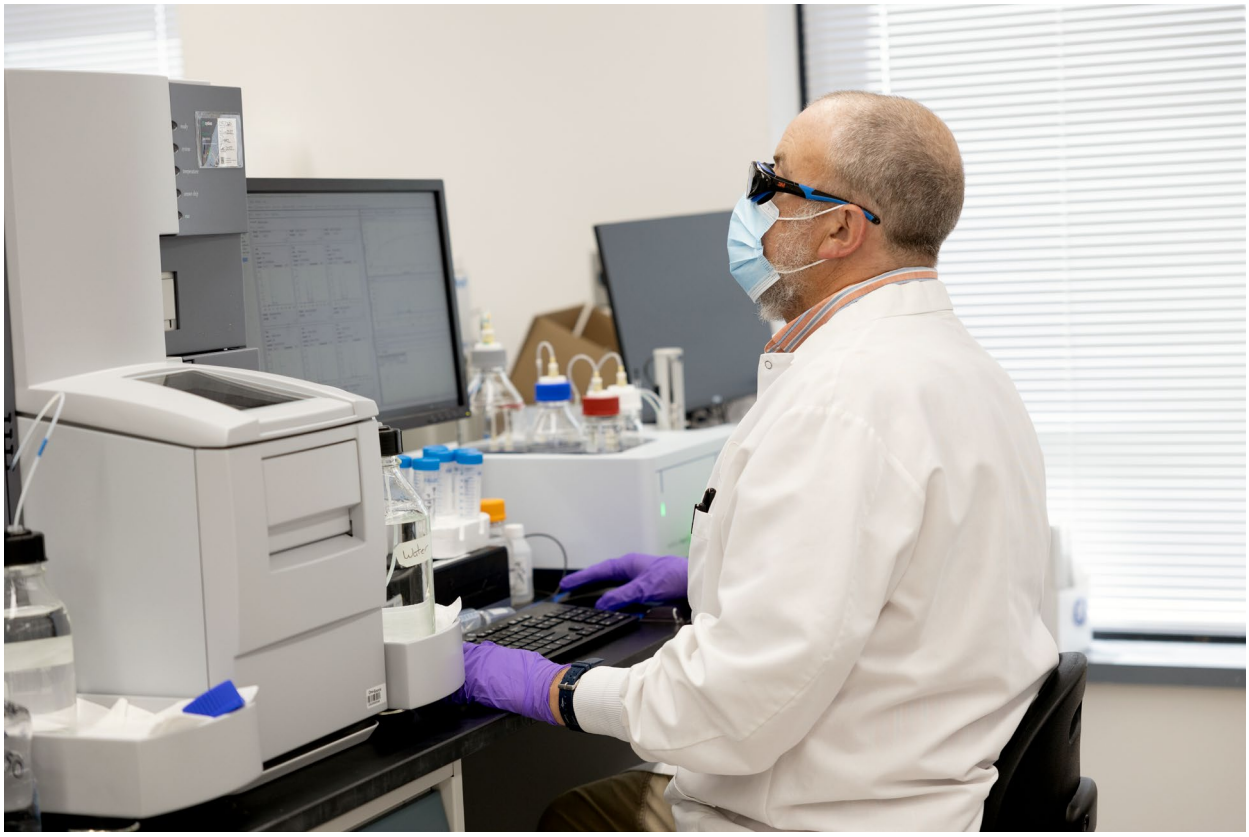
España salud

fundamed fundación de ciencias del medicamento y productos sanitarios

FUNDACION DE CIENCIAS DE LA SALUD

Nuestro compromiso con España

> Ver más información en el capítulo 8



5. CUIDAMOS EL MEDIOAMBIENTE

5.1. ANA FERRÓN – DIRECTORA EHS&S (ENVIRONMENTAL, HEALTH, SAFETY AND SUSTAINABILITY)

"PLANETA SANO, PERSONAS SANAS,"

En GSK, creemos que la salud del planeta está intrínsecamente ligada a la salud de las personas. Este principio fundamental guía nuestra estrategia de sostenibilidad y nos impulsa a marcar una diferencia positiva tanto en el medioambiente como en la sociedad.

Nuestra visión es más que una simple declaración; es un compromiso arraigado en la esencia misma de nuestra existencia. Cada acción que tomamos hoy tiene un impacto en el mañana. Así que, ¿por qué no elegir acciones que beneficien a todos, incluyendo a nuestro planeta?

"LLEVAMOS MUCHOS AÑOS ENCAMINANDO NUESTRAS ACCIONES HACIA EL DESARROLLO SOSTENIBLE PARA DEVOLVER A LA NATURALEZA EL EQUIVALENTE DE LO QUE UTILIZAMOS DE ELLA, Y GARANTIZAR UN FUTURO MEJOR PARA TODOS NOSOTROS Y PARA LAS GENERACIONES VENIDERAS"

Nuestro compromiso es claro: para el año 2030, seremos neutrales en carbono. Esto significa reducir drásticamente nuestras emisiones de gases de efecto invernadero y aumentar el uso de energías renovables. En nuestros centros de Tres Cantos y Aranda de Duero, hemos implementado estrategias avanzadas que no solo reducen las emisiones, sino que también contribuyen con la generación de energía limpia.

Pero no nos detenemos ahí. Trabajamos incansablemente para garantizar que el agua que utilizamos se gestione de manera sostenible. Además, estamos comprometidos con la prevención de la contaminación y la promoción de la biodiversidad. Desde la selección de plantas autóctonas hasta la creación de huertos ecológicos, fomentamos la sostenibilidad en nuestra comunidad de empleados.

Y nuestros esfuerzos no se limitan al agua. Hemos logrado que ninguno de nuestros residuos llegue a vertederos. Además, nos hemos propuesto reducir en un 25 % la generación de residuos para 2030 en toda nuestra cadena de suministro. Adoptamos soluciones y tratamientos que garantizan una mayor circularidad de los mismos en nuestros procesos.

Aunque nuestros objetivos se extienden hasta 2030, establecemos metas anuales para cada uno de estos pilares. Identificamos y priorizamos los aspectos ambientales a través de estándares como ISO 14001 y el reglamento EMAS. No solo cumplimos, sino que lideramos en la implementación de prácticas sostenibles. En GSK queremos continuar siendo un modelo a seguir en la gestión ambiental y la sostenibilidad corporativa.

Este es un paso más hacia un futuro más saludable para todos. Seguimos trabajando juntos por un planeta más sostenible.

AnaFerrón
Directora EHS&S
Environmental, Health, Safety and Sustainability

5.2. SISTEMA DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

En el Grupo GSK, tenemos un compromiso doble: cuidar de las personas y del planeta. Entendemos que un medioambiente saludable es fundamental para el bienestar de todos, desde nuestros empleados hasta quienes confían en nosotros para proteger su salud. Por eso, nuestras políticas corporativas están enfocadas en asegurar un ambiente de trabajo seguro y promover prácticas sostenibles que reduzcan nuestro impacto ambiental. Este enfoque integral nos permite prevenir enfermedades y potenciar el rendimiento, manteniendo un equilibrio ético entre nuestras operaciones y la responsabilidad medioambiental. De esta forma, reafirmamos nuestro compromiso de usar la ciencia, la tecnología y nuestra habilidad para prevenir enfermedades.

Anualmente identificamos y evaluamos los aspectos ambientales directos e indirectos asociados a las actividades, servicios y productos de la organización, determinando aquellos que tengan como consecuencia un impacto ambiental significativo. Asimismo, determinamos la explicación de la naturaleza de este impacto en relación con dichos aspectos. Entendemos por 'aspecto ambiental' cualquier parte de nuestras actividades, productos o servicios que puede influir en el entorno. El 'impacto ambiental' es el efecto que nuestras acciones pueden tener en la naturaleza, ya sea positivo o negativo. Evaluamos y medimos estos aspectos y llevamos un registro de los más importantes.

Nuestro sistema de gestión medioambiental está basado en un principio de control y prevención de la contaminación. Así lo refleja nuestra política. Para ello se identifican y evalúan los aspectos medioambientales y se establecen programas de objetivos de mejora continua. Nuestra verificación según el Reglamento EMAS garantiza el cumplimiento de totalidad de los requisitos legales aplicables relativos a nuestros aspectos medioambientales. ViiV Healthcare ha apostado por la certificación del sistema de gestión del medioambiente y la sostenibilidad en las normas UNE- EN ISO 14001: Sistemas de Gestión Ambiental.

La significancia de los aspectos ambientales directos surge de la evaluación realizada en el primer trimestre de 2023 de la comparativa de datos de 2022 y 2021 según el método propio de identificación y evaluación recogido en el procedimiento de trabajo PNT-EHS-01: Método de evaluación de los aspectos ambientales derivados del normal funcionamiento de las instalaciones. Para los aspectos ambientales derivados del anormal funcionamiento, incluidas las situaciones de emergencia, de las instalaciones, la significancia de los mismos surge de la evaluación realizada según el método propio de identificación y evaluación recogido en el procedimiento de trabajo PNT-EHS-02: Método de evaluación de los aspectos ambientales derivados del anormal funcionamiento de las instalaciones.

De la misma forma, los aspectos indirectos han sido evaluados siguiendo también un método propio de identificación y evaluación reflejado en el procedimiento PNT-EHS-03: Método de evaluación de aspectos ambientales indirectos.

5.3. 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 en el presente. 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 ambientales para 2030 son:

EMISIONES

- Cero emisiones netas para 2030 (Alcance 1 y 2).
- 100 % electricidad procedente de fuentes renovables para 2025 (Alcance 2).
- Cero emisiones netas en la cadena de valor para 2030 (Alcance 3).

AGUA

- 100 % de las fábricas con un consumo responsable, (de acuerdo con los suministros hídricos) para 2030 y reducción de consumo de agua de un 20 % para 2030.
- Consumo de agua neutral en operaciones y proveedores clave en las regiones con escasez de agua para el 2030.
- 100 % de las fábricas y proveedores clave con objetivo de cero impactos por el uso de principios activos para 2030.

RESIDUOS/ MATERIALES:

- 20 % de reducción en la generación de residuos, 100 % gestión circular de los residuos generados y eliminación de plástico de un solo uso para 2030.
- 25 % de reducción del impacto ambiental por nuestros productos y material de acondicionamiento para 2030.
- 10 % de reducción del consumo de agua de la cadena de suministros para 2030.

BIODIVERSIDAD

- 100 % materiales de fuentes sostenibles y que eviten la deforestación para 2030.
- Impacto positivo en la biodiversidad para 2030.

Además de tener un impacto positivo en la salud del planeta y la salud de las personas, estos objetivos ayudarán a que nuestro negocio sea más resistente y a proteger nuestras operaciones y los productos de los que dependen nuestros pacientes.

Alcanzar estos objetivos significará que desempeñamos nuestro papel en la protección y restauración de la salud del planeta, a fin de proteger y mejorar la salud de las personas.

Alineados con los objetivos globales, desde ViiV Healthcare España hemos formulado los siguientes objetivos para 2024.

OBJETIVOS PARA VIIV HEALTHCARE:

EMISIONES

- Reducción en un 5 % en el consumo de energía producida por los paneles fotovoltaicos de la parcela 39 con respecto al 2023.
- Reducción en un 1 % en el consumo de energía con respecto al 2023.

AGUA

- Objetivo a dos años - Disminuir el consumo de agua en un 1 % con respecto al 2023.

RESIDUOS/ MATERIALES

- Reducción en los residuos de vidrio contaminado en un 1 % con respecto al 2023.

BIODIVERSIDAD

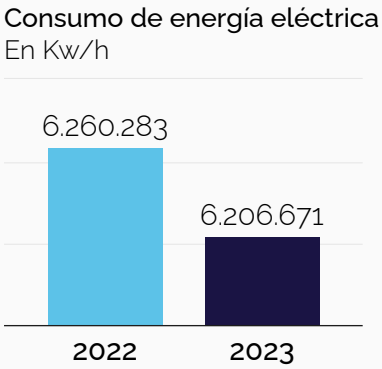
- Biodiversidad: incrementar la biodiversidad gracias a la plantación de especies autóctonas en las zonas ajardinadas.

A continuación, con el fin de valorar nuestro desempeño y el cumplimiento de nuestros objetivos, se muestra un breve resumen del Programa de Gestión Ambiental del año 2023 de ViiV Healthcare Tres Cantos con los objetivos y las metas planteadas y el cumplimiento de estos:

EMISIONES

OBJETIVO 1
Reducción del 1,5 % en el consumo de energía.

	(kW/h)
2022	6.260.284
2023	6.206.671
%	7,5 %



Ha habido un ahorro del 0,9 % gracias a todas las acciones tomadas durante el 2023, pero no se ha llegado al 1,5 % que estaba planificado.

EMISIONES

OBJETIVO 2
Mejora medioambiental en un 5 % por consumir energía producida por los paneles fotovoltaicos de la parcela 39.

Aunque se ha producido una reducción en el consumo de energía eléctrica, esto ha sido debido a otras acciones, pero no a los paneles fotovoltaicos ya que aún no han sido instalados. Se espera que el objetivo pueda realizarse en 2024 por lo que se amplía un año más.

RESIDUOS/MATERIALES

OBJETIVO 1
Disminuir la cantidad de residuos voluminosos en un 1 %.

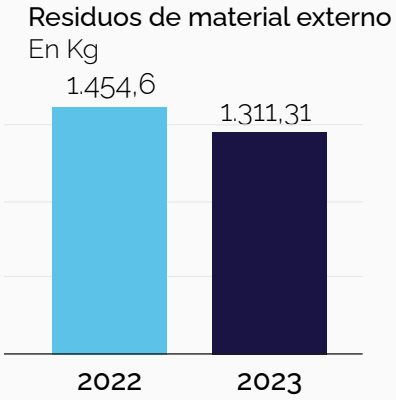
Residuos voluminosos	Kg
2022	32240,00
2023	13200,00
%	59,06 %

CUMPLIDO. La cantidad de residuos voluminosos se ha reducido un 59,06 %.

RESIDUOS/MATERIALES

OBJETIVO 2
Disminuir la cantidad del peso del residuo del material externo de algunos productos farmacéuticos en comparación con 2021

	Kg
2021	1454,60
2023	1311,31
%	59,06 %



CUMPLIDO. Se ha reducido los residuos del material externos de las presentaciones indicadas en un 9,85%

5.4. POLÍTICAS MEDIOAMBIENTALES

5.4.1. CERTIFICACIONES

En ViiV Healthcare, estamos realmente comprometidos con el cuidado del medioambiente y la seguridad y salud de las personas. Por eso, hemos obtenido la certificación ISO 14001:2015, que es un reconocimiento a nuestra buena gestión ambiental. También seguimos las normas de la Unión Europea que permiten a las organizaciones participar voluntariamente en prácticas de cuidado ambiental de alta calidad (EMAS). En España, seguimos una política global POL-GSK-402 (7.0) y, además, cada uno de nuestros centros en Tres Cantos (POL-GSK_ES-13) y Aranda (política aprobada en julio 2022) que además tienen sus propias normas específicas de medioambiente, salud, seguridad y sostenibilidad, así como manuales de gestión ambiental y de prevención de riesgos laborales.

5.4.2. SEGURO DE RESPONSABILIDAD AMBIENTAL

GSK tiene contratado un seguro de Responsabilidad Medioambiental que cubre la responsabilidad de las sociedades de ViiV Healthcare 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.

En 2023 no ha sido necesario recurrir a este fondo de garantía, ya que no hemos incurrido en ninguna vulneración de leyes ambientales.

5.5. EVALUACIONES AMBIENTALES

5.5.1. ECONOMÍA CIRCULAR Y RESIDUOS

La economía circular busca maximizar el aprovechamiento de los recursos y minimizar la generación de residuos, promoviendo así una optimización de los recursos.

Como parte de nuestro compromiso, llevamos años monitorizando el consumo de los recursos naturales, de esta forma es posible detectar variaciones e identificar si algo no está funcionando correctamente para así poder tomar las acciones oportunas.

Los residuos generados en nuestras instalaciones de Aranda y de Tres Cantos son muy diversos por las diferentes actividades llevadas a cabo en cada centro.

Los residuos son segregados en el lugar donde se originan y son enviados al Centro de Residuos.

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.

NINGÚN RESIDUO A VERTEDERO.

TODOS LOS RESIDUOS SON MONITORIZADOS.

99,71 % de los residuos son valorizados.

TABLA RESUMEN DE RESIDUOS TOTALES	
	VIIV HEALTHCARE TRES CANTOS
Residuos peligrosos (toneladas)	47,39 t
Residuos no peligrosos	99,14 t
TOTAL DE RESIDUOS	146,52 t

A continuación, se presenta una relación de los tipos de residuos tanto peligrosos como no peligrosos y cuál es el destino final de los mismos del centro de ViiV Healthcare Tres Cantos.

Generación anual de residuos peligrosos y no peligrosos

En toneladas

	Total toneladas de residuos	Nº empleados para IB	Toneladas de residuos (peligroso y no peligroso) por nº v
2021	136,60	1.543	0,089
2022	160,27	1.384	0,116
2023	**146,52**	**1.440**	**0,102**

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

Como puede observarse en la tabla y en el gráfico, los residuos totales han disminuido significativamente. Como se verá más adelante, esto es debido a la disminución en la generación de residuos no peligrosos.

Generación anual de residuos peligrosos

En toneladas

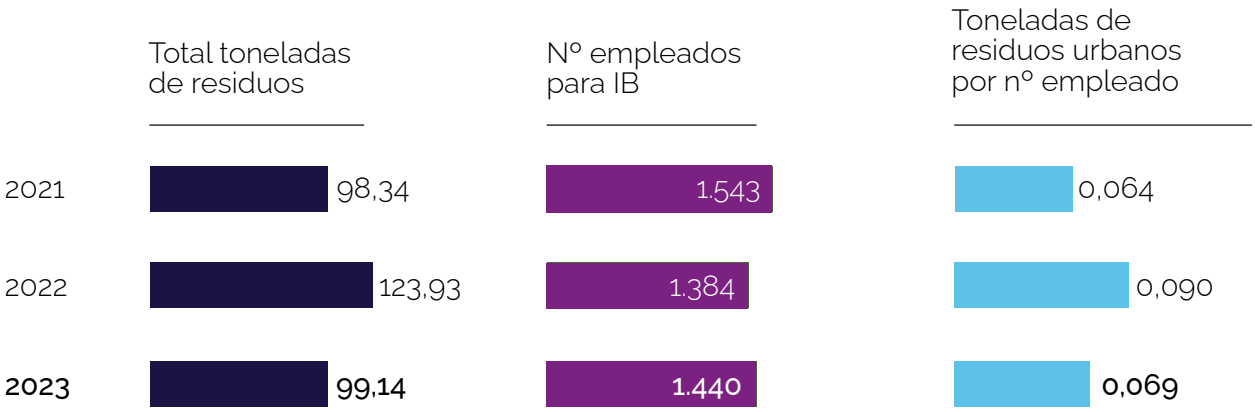
	Total toneladas de residuos	Nº empleados para IB	Kilogramos de residuos peligrosos por nº empleados
2021	38,26	1.543	0,025
2022	36,34	1.384	0,026
2023	**47,39**	**1.440**	**0,033**

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

Como puede observarse, la generación de residuos peligrosos ha aumentado durante el 2023, aunque hay muchos tipos de residuos que, si han disminuido, otros, sobre todo los relacionados con el trabajo de química como vidrio contaminado, productos químicos de laboratorio, disolventes halogenados entre otros han aumentado significativamente y esto es debido al aumento de productividad junto con el tipo de proyecto que han realizado durante 2023 que ha sido a gran escala. Otros residuos como el material informático obsoleto también han aumentado significativamente, debido a que se ha realizado una limpieza del almacén del equipo de tecnología eliminándose una gran cantidad de pantallas, servidores, swich de bastidores, etc.

Generación total anual de residuos no peligrosos

En toneladas



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

Se ha producido una importante disminución en la generación de residuos no peligrosos. Esto se debe a acciones como las que se pueden ver en el objetivo relacionada con los residuos voluminosos, en línea con la reducción en el consumo de papel, se puede ver la disminución de este tipo de residuos. En cuanto a los residuos de envases, también se ha producido una gran reducción, ya que en el comedor y en las máquinas de *vending* cada vez existen menos opciones que se entreguen en envases de plástico.

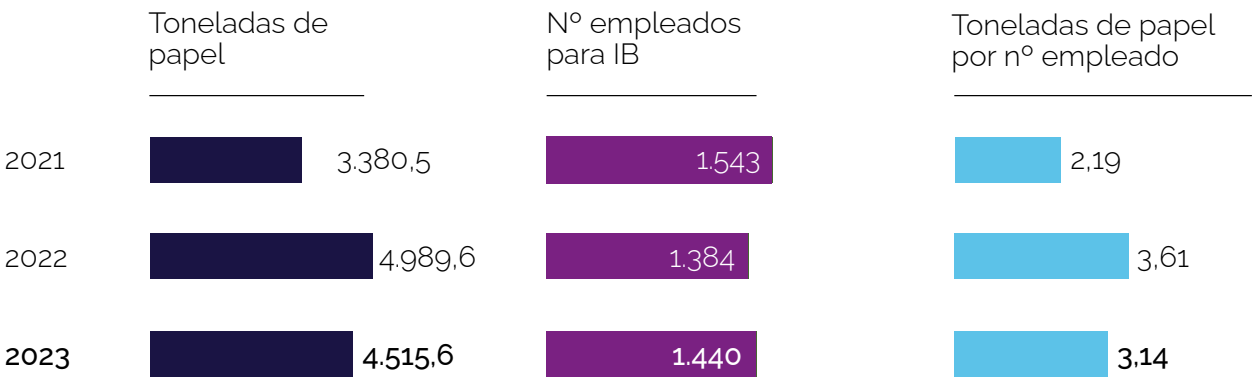
5.5.2. USO SOSTENIBLE DE RECURSOS

Las diferentes actividades que realizamos en las instalaciones de Tres Cantos y Aranda hacen que el consumo de los recursos sea muy diverso.

USO SOSTENIBLE RECURSOS	
	TOTAL
Consumo agua	14.979 m3
Consumo energía	21.225,23 Mwh
Materias primas	4.526,9 t

// CONSUMO DE PAPEL

Gasto anual de papel
En toneladas



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

Como puede observarse, se ha producido una disminución en el consumo de papel. Esto se debe a que cada vez los empleados están más concienciados y comprometidos con el medioambiente, llevando a que hagan un uso más eficiente de los recursos utilizando así menos papel. Además, la empresa nos lo facilita poniendo a nuestra disposición más herramientas digitales ayudando a reducir la necesidad del uso de papel.

// CONSUMO DE DISOLVENTES

GASTO MÁSICO ANUAL DE DISOLVENTES (TN)**			
	2021	**2022**	**2023**
Diclorometano	0,298	0,493	1,112
Hexano (Acetato de etilo)	0,605	0,486	0,796
Acetona	0,441	0,384	0,555
Metanol	0,520	0,479	0,719
Cyclohexano	1,073	0,738	1,031
Acetonitrilo	0,519	1,027	1,435
Isopropanol	0,003	0,002	0,000
Total toneladas de disolventes	3,46	3,61	5,65
Nº Empleados	165	173	164
Total toneladas de disolventes/número de empleados*	0,021	0,021	0,034

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

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

En línea con el aumento en los residuos peligrosos procedentes de actividades del departamento de química, podemos ver que hemos aumentado el consumo de disolventes, sobre todo diclorometano, debido al aumento de productividad y a que todas las purificaciones necesarias dentro de los proyectos en los que se estaba trabajando necesitaban ser llevadas a cabo en diclorometano.

// CONSUMO DE ENERGÍA

CONSUMO DIRECTO TOTAL DE ENERGÍA (ELECTRICIDAD+GAS+GASOIL) **			
	2021	**2022**	**2023**
Número de empleados	1.543	1.384	1.440
MWh energía eléctrica	6.768,55	6.260,28	6.206,67
MWh gas	7.025,87	6.092,37	5.970,09
MWh gasoil (coche red de ventas)	9.284,23	7.961,37	8.653,88
MWh gasoil (grupo electrógeno)	22,30	26,08	26,45
Total de MWh energía	23.100,95	20.340,10	20.857,08
Total de MWh energía/número de empleado	14,97	14,70	14,48

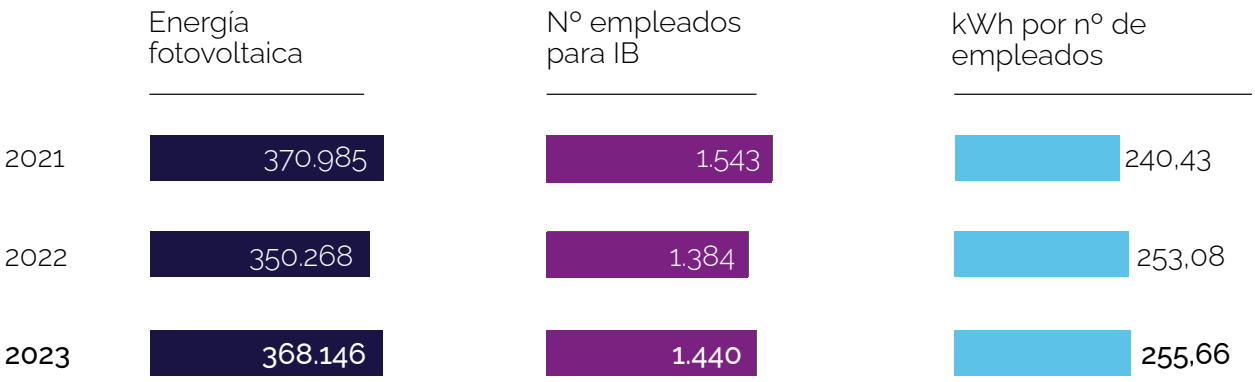
*El número de empleados se corresponde con el número de personas que hacen uso de las oficinas y red de ventas: empleados basados en las oficinas, contratistas habituales, becarios, ett, Red de Ventas y personal del centro de I+D.

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

Como puede observarse, durante el 2023 se ha producido una disminución en el consumo de energía, esto es debido a todas las acciones relacionadas con la mejora de procesos que se toman año tras año para reducir el consumo tanto de energía eléctrica como de gas natural.

Generación de energía fotovoltaica

En kWh

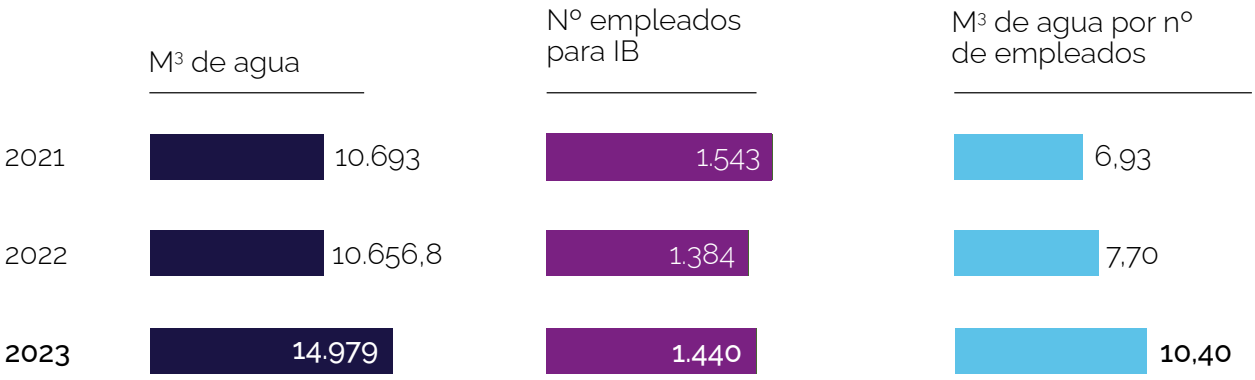


*El número de empleados se corresponde con el número de personas que hacen uso de las oficinas y red de ventas: empleados basados en las oficinas, contratistas habituales, becarios, ett, Red de Ventas y personal del centro de I+D.

En las instalaciones se genera energía fotovoltaica. Durante el año 2023 se ha producido un total de 368. 146 kWh.

// CONSUMO DE AGUA

Generación total anual de agua
En metros cúbicos



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

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

Aunque durante el 2023 se han llevado a cabo acciones para reducir el consumo del agua, como se puede ver ha aumentado con respecto al 2023 y esto es debido a que en las zonas ajardinadas se ha colocado riego por goteo, y aunque se ha utilizado un sistema de bajo consumo, esta ha sido la razón del incremento.

La ratio de consumo de agua ha aumentado en 2023 debido a las causas no asociadas con la producción que se han descrito en el punto 5.2. del presente documento.

// MEDIDAS DE EFICIENCIA ENERGÉTICA Y EN EL CONSUMO DE AGUA

Durante 2023 en ViiV Healthcare se llevó a cabo el proyecto de "Kaizen Energía/Agua", un ejercicio completo que involucra a los usuarios y a los responsables de la energía/agua de los centros junto con expertos de la industria para identificar un plan de mejora a largo plazo.

Durante el ejercicio, se identificaron todo tipo de oportunidades de reducción de energía/agua, desde "Just Do It" hasta proyectos intensivos en capital. Se definieron responsabilidades y planes de tiempo.

5.5.3. CAMBIO CLIMÁTICO

EMISIONES T CO2	VIIV HEALTHCARE
Emisiones Alcance 1	
Gasoil (grupo electrógeno)	6,96
Gases refrigerantes	55,77
	269,32
Emisiones Alcance 2	
Electricidad	0,00
Gas natural	1.105,57
Gasoil (coche red de ventas)	2.275,97
	2.289,80
Total t CO2	3.444,27

// EMISIONES ANUALES TOTALES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO VIIV HEALTHCARE 2023

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

EMISIONES ANUALES TOTALES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO VIIV HEALTHCARE 2023			
	2021	**2022**	**2023**
t CO2 gas (Calderas de agua caliente y generadores de vapor)	1.301,09	1.128,22	1.105,57
t CO2 de coches red de ventas	1.710,21	2.093,84	2.275,97
t CO2 gasoil grupo electrógeno Farma-I+D	5,86	6,86	6,96
t CO2 de gases refrigerantes	136,18	51,94	55,77
Total de toneladas de CO2	3.153,34	3.280,86	3.444,27
Número de empleados	1.543	1.384	1.440
t CO2/nºempleados	2,04	2,37	2,39

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

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

Fuente: http://www.camarazaragoza.com/wp-content/uploads/2012/10/calculoemisiones.xls	Litro de gasoil/KWh	10,6
Fuente: http://www.camarazaragoza.com/wp- content/uploads/2012/10/calculoemisiones.xls	gr CO2/kwh	263
Fuente: Factura enero 2011 de Naturgas energía	KWh/m³ gas	11,88
Fuente: http//calcarbono.servicios4.aragon.es	kg. $CO_{2/m3\ gas}$	2,2
Fuente: Ficha técnica Opteon® XP40 de Ou Pont		
Fuente: RD 552/2019		
Fuente: https://www.suministrosairpres.es/index.php/90-airpres/241-nueva-normativa-de-gases- fluorados		

Aunque se ha producido una disminución en el consumo de las calderas de gas gracias a las acciones encaminadas a conseguir una disminución del uso de energía que se realizan año tras año, se puede ver que en 2023 ha aumentado las emisiones de los vehículos de la red de ventas. El vehículo sigue siendo el mismo que en años anteriores, pero durante 2023 se han producido más desplazamientos, más visitas y esta es la razón de dicho aumento.

// EMISIONES ANUALES TOTALES DE NOX

En cuanto a las emisiones anuales totales de aire se incluye únicamente las emisiones de NOx. En esta declaración no se incluyen emisiones de PM ni de SO2, por no ser emitidas en nuestras instalaciones, y en el caso del SO2, por no evaluarse este parámetro en el acta de inspección realizada por la OCA, al no ser característico de la emisión de la instalación (Ver Informe de Acta Inspección Reglamentaria nº MD/MAI-8104353769 C/ATM/005089 (2023)).

EMISIONES ANUALES TOTALES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO VIIV HEALTHCARE 2023			
	2021	**2022**	**2023**
Toneladas de NOx según Acta Inspección Reglamentaria Reglamentaria nº MD/MAI-8101812784 C/ATM/002212 en t de NOx/año.	12,711	12,711	10,883
Número de empleados	1.543	1.384	1.440
t de NOx/nº de empleados*	0,00824	0,00918	0,00756

*El número de empleados se corresponde con el número de personas que pueden hacer uso de las instalaciones, ya que el acta de la OCA no hace distinción por centros: empleados basados en las oficinas, contratistas habituales, becarios, ett, Red de Ventas y personal del centro de I+D.

**Se trata de las toneladas de NOX emitidas por los generadores de vapor del Centro. Los datos de la cantidad total de NOX que se utilizan provienen de y 10 focos según el acta de Inspección Reglamentaria nº MD/MAI-8104353769 C/ATM/005089 (2023)).

La oscilación que puede verse entre los diferentes años es debido al número de empleados. El acta de inspección Reglamentaria nº MD/MAI-8104353769 C/ATM/005089 (2023) se realiza de forma trianual, por esa razón los datos de toneladas de NOx del 2021 y 2022 son similares, pero se puede ver una disminución en las de 2023 debido a las mediciones que el organismo autorizado realizó durante el estudio del 2023.

5.5.4. PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

En noviembre de 2020, el ViiV Healthcare publicó unos ambiciosos objetivos de mejora de la biodiversidad que confirman su voluntad de lograr un impacto positivo neto en la naturaleza para 2030.

Para ayudar a cumplir estos objetivos en cuestión de biodiversidad, nos hemos comprometido a desarrollar un plan de gestión de la biodiversidad para 2025 en todos sus emplazamientos clave, que incluirá la inversión en programas que mejoren los hábitats, protejan las especies y mejoren la calidad del suelo y del agua. Uno de ellos es el programa Nature Positive, por el que se ha fijado el ambicioso objetivo de alcanzar una ganancia neta de biodiversidad (BNG) del 20 % en todos sus emplazamientos clave para 2030.

Nuestras instalaciones se encuentran en el Parque Tecnológico del municipio de Tres Cantos en la Comunidad de Madrid.

Ubicado dentro del Parque regional de la cuenca alta del rio Manzanares, lindando con los Montes del Pardo, por el sur, y el de Viñuelas, por el sureste, la distancia al centro urbano es de aproximadamente de 200 metros. Esto no supone un aspecto negativo al encontrarse la compañía dentro del Parque Tecnológico.

En cuanto a la cercanía a zonas consideradas vulnerables, se encuentra a aproximadamente un kilómetro de un colegio.

Contamos con las correspondientes licencias de actividad de acuerdo a la función que desempeñan. Los requisitos de medio ambientales que se identifican en las mismas se recogen en la identificación de requisitos aplicables.

No hay aspectos negativos condicionantes en la zona debidos al entorno (suministro de agua, energía, etc.)

El centro cuenta con una autorización de vertido, los valores de vertidos son adecuados acorde a los parámetros establecidos en las mismas.

En este mismo sentido también se encuentra dentro de los parámetros de emisiones atmosféricas establecidos en las autorizaciones pertinentes.

Un aspecto negativo a tener en cuenta en materia de ruido externo es la cercanía a la M-607, carretera de Colmenar de Viejo y a las vías del tren. Aspecto que podríamos considerar débil por una posible afección negativa.

La gestión y almacenamiento de residuos es adecuada y proporcionada a la actividad no detectándose grandes cambios a largo plazo.

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 los vertidos que se producen en ViiV Healthcare provienen de las actividades de oficinas e I+D (donde está prohibido tirar nada por la pila). Además, en nuestras instalaciones se cuenta con un separador de grasas para las actividades de cocina, un biowaste y una planta de control de PH para las actividades de I+D.

Semestralmente, se realizan controles por un organismo autorizado en los que se miden diferentes parámetros de contaminación.

Protección de la biodiversidad terrestre: en los últimos años, la literatura científica ha identificado numerosos grupos zoológicos afectados por la contaminación acústica, así como diversas formas de impactos sobre la biodiversidad que erosionan las poblaciones de muchas especies. Por ello, dentro de nuestros aspectos ambientales evaluamos el nivel de ruido, buscando tener el menor impacto posible.

En búsqueda de mejorar la biodiversidad de nuestras parcelas, trabajamos junto con diferentes Consultoras Ambientales quiénes han realizado visitas a nuestras instalaciones con el fin de ayudarnos a implementar acciones derivadas del informe "Biodiversity Baseline Assessment" emitido por la empresa "Ramboll UK Limited" donde se identificaron las oportunidades de mejora para lograr nuestros objetivos en Nature Positive.

5.5.5. CONTAMINACIÓN (PREVENCIÓN)

Dentro de nuestro programa de control y prevención de la contaminación, y basado en nuestras autorizaciones medioambientales, se realizan controles de los parámetros de vertido y de ruido externo.

// VIIV HEALTHCARE TRES CANTOS

En GSK Tres Cantos se cuenta con una planta de tratamiento de efluentes del comedor y para los efluentes biológicos de I+D existe un "biowaste" seguido de una planta de tratamiento fisicoquímico.

CONTROL DE VERTIDOS

Todos los valores de las mediciones de los autocontroles de 2023 se encuentran dentro de los límites establecidos.

(Ver valores de mediciones en la sección de anexos).

CONTROL DE RUIDO EXTERNO

Hemos certificado que la actividad muestreada cumple en horario diurno, vespertino y nocturno los niveles sonoros según la Ordenanza municipal de protección del medioambiente contra la contaminación acústica del Ayuntamiento de Tres Cantos (B.O.C.M. Nº216 – 11/09/2017).

(Ver valores de mediciones en la sección de anexos).

CONTROL DE LAS EMISIONES

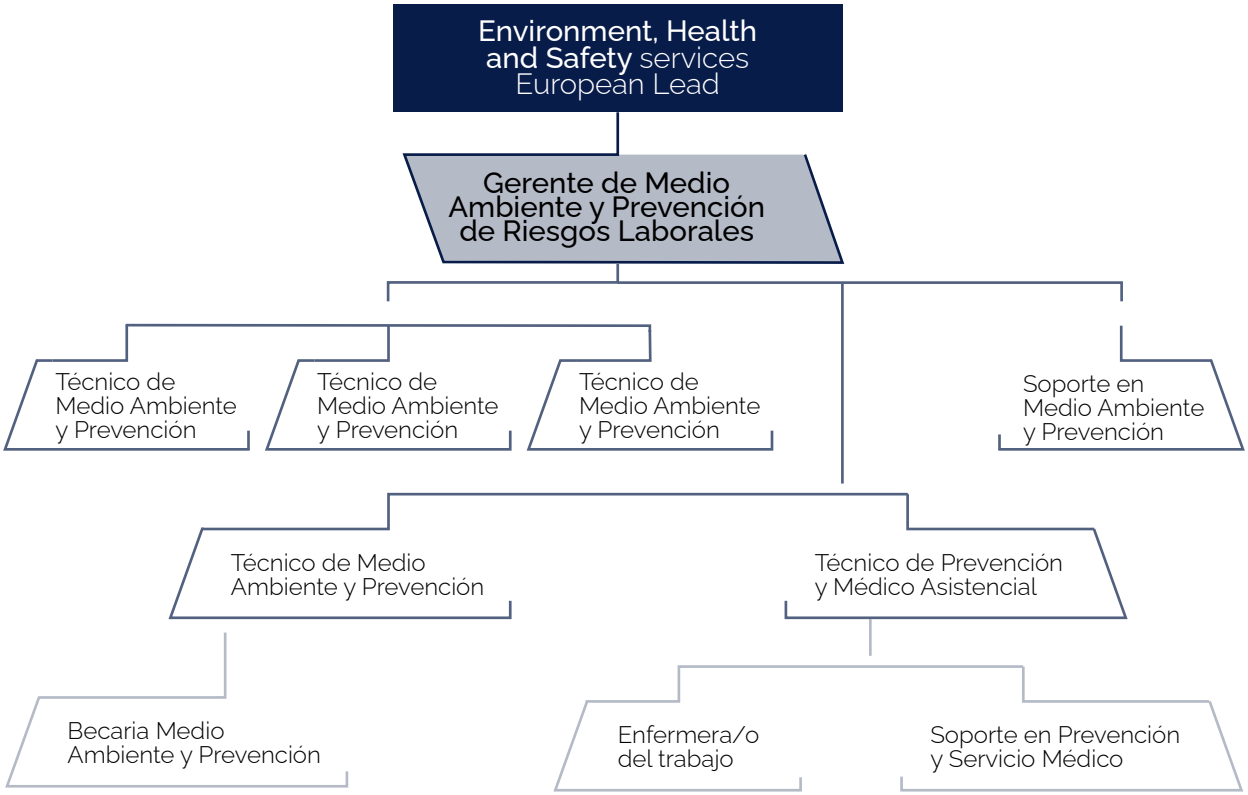
> Ver más información en el apartado Cambio climático.

CONTROL DE CONTAMINACIÓN LUMÍNICA

La contaminación lumínica no se considera material debido a las condiciones de la instalación, ya que se trata de un centro de oficinas.

5.5.6. RECURSOS

A continuación, se puede apreciar el organigrama de la organización del Área que mantiene el Sistema de Gestión de EHS&S de GSK Tres Cantos:



Los recursos económicos dedicados a la prevención de riesgos ambientales pueden verse en la tabla que se adjunta en la sección de anexos.

PROVEEDOR	CONCEPTO	IMPORTE FRA. € (IVA INCL.) 2023
AEGFA	Acreditación Flota Ecológica	1.815,00
AENOR	Auditoría anual Farma	9.800,00
AENOR	Auditoría anual I+D	4.962,41
AENOR	Certificación ISO14064 cálculo huella de carbono evento comercial	3.856,00
ATISAE	Mediciones vertidos FARMA anual (semestral)	2.620,66
ATISAE	Mediciones vertidos FARMA POZOS anual (semestral)	1.228,92
ATISAE	Mediciones vertidos DDW anual (semestral)	3.023,64
ATISAE	Medición ruido anual Farma/ I+D (2 mediciones)	1.714,58
COASIQ	Cuota de participación anual	1.130
ENVIRA - Ingenieros	Ecogestor TRES CANTOS Legislación anual	2.142,45
UNDERGRAF	Declaración Medioambiental Farma / I+D	2.178,00
REVINOR	Retiradas vidrio	1.524,60
CONSENUR	Retiradas residuos biosanitarios FARMA	565,10
CONSENUR	Retiradas residuos biosanitarios I+D	58.907,30
GVC	Retiradas residuos peligrosos FARMA	13.823,95
GVC	Retiradas residuos urbanos FARMA	29.886,50
GVC	Retiradas residuos peligrosos I+D	24.980,46
GASTO TOTAL DEL PERSONAL DE MEDIO AMBIENTE	Gastos de personal (Técnico de Medio Ambiente)	80.909,00
GASTO TOTAL DEL PERSONAL OPERARIOS RESIDUOS	Gastos de personal (Operarios de residuos)	73.270,32

Con respecto a la dotación presupuestaria dedicada al medioambiente, además de los gastos ligados a las actividades rutinarias (como las certificaciones o la gestión de residuos), son reseñables los siguientes proyectos de mejora ligados al impacto medioambiental:

ACCIONES TÉCNICAS DE AHORRO – VIIV HEALTHCARE TRES CANTOS

ACCIÓN/PROYECTO	ESTADO	CANTIDAD (€)	DESCRIPCIÓN
Instalación de contadores de agua para detectar fugas	Completado	4.392,00	Hemos instalado un contador general de agua en serie con el contador electrónico de la empresa que envía el consumo al BMS (sistema de gestión del edificio) en tiempo real. Hemos creado una tendencia, por lo que estamos obteniendo un perfil de consumo horario a lo largo de cada semana. Si tenemos nuestro perfil de consumo, nos permite programar una rutina, de manera que, si el consumo supera la curva de consumo en un % a determinar, se genera una alarma en muy poco tiempo. Las fugas de agua, al ser permanentes hasta que son detectadas y corregidas, aumentan exponencialmente el consumo.
Iluminación LED en garajes	Completado	29.897,42	Sustituir toda la iluminación estándar de los aparcamientos por tecnología LED
Reuniones periódicas sobre el balance hídrico.	Completado	Sin coste	Establecer una reunión periódica para el análisis del consumo de agua con los departamentos pertinentes, EHS, SODEXO y CBRE.
Prueba piloto de motor inteligente en una unidad de tratamiento de aire (tecnología de reluctancia)	Completado	6.014,52	Se ha hecho una prueba piloto donde se procedió a sustituir los motores de impulsión y retorno del CL20 por dos de Smart Motors de Turntide modelos V01 y V03.
Reducir en 1 bar la presión del compresor de aire	Completado	Sin coste	Reducir la presión de 7 a 6 bares.
Grifería y duchas de alta eficiencia con aireadores	Completado	Sin coste	Instalación de aireadores ultraeficientes en todos los grifos
Iluminación LED de acceso a aparcamientos	Completado	5.472,15	Cambio del alumbrado de acceso a los aparcamientos
Sustitución de urinarios del edificio D y D2	Completado	8.040,80	Cambio de 8 urinarios sin agua en los edificios D y D2

6. NUESTRAS PERSONAS

6.1. CARTA ANA VALDIVIELSO – DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS

Vivimos un periodo apasionante en el que alinear nuestros objetivos con la visión y misión de la compañía es clave. Entendemos que las prácticas de gestión de recursos humanos son parte integral y esencial de nuestra estrategia de negocio. Este enfoque nos distingue de otras empresas y afianza nuestro compromiso con la diversidad, los derechos laborales y la inclusión, responsabilidades que abarcamos transversalmente en toda la organización.

Durante este año, hemos logrado avances notables en diversas iniciativas importantes, pero me gustaría resaltar en particular nuestra iniciativa "Vía Láctea". Este proyecto de escucha activa invita a la participación de toda la organización y facilita la alineación con nuestros objetivos a nivel mundial, incrementando así la importancia del rol individual de cada empleado como ejemplo a seguir. Esta estrategia ha sido clave para reforzar la conexión a todos los niveles de la organización, garantizando que cada contribución sea escuchada y considerada.

Asimismo, en el año 2023, hemos intensificado nuestro enfoque en el talento senior, poniendo énfasis no solo en atraer a jóvenes talentos sino también en apoyar a los más experimentados durante toda su etapa laboral y llegado el momento a su transición hacia la jubilación. Estamos comprometidos a personalizar esta etapa, fomentando las promociones internas e incorporaciones de talento senior, lo cual refleja nuestra dedicación al bienestar y al desarrollo sostenido de nuestros empleados en todos los momentos de su vida laboral.

El equipo de recursos humanos se esfuerza por asegurar que todos los empleados posean las habilidades necesarias para adaptarse y prosperar en un entorno de trabajo en constante cambio debido a la digitalización y a la inteligencia artificial. Creemos que el desarrollo profesional es crucial para una carrera larga y satisfactoria, por lo que hemos centrado nuestros esfuerzos formativos y recursos en esta área. La formación continua es vital para afrontar los desafíos de una sociedad en continua transformación y nuestro objetivo es capacitar a cada empleado para que desempeñe un rol activo en su propio desarrollo profesional.

Además, hemos puesto en marcha grupos de trabajo voluntario como el proyecto "Spectrum", que promueve la inclusión LGBTI+ tanto dentro de nuestra organización como en la sociedad en general.

Nuestro compromiso con las personas se extiende más allá de nuestra plantilla; los proveedores con los que colaboramos deben adherirse al mismo código de conducta que exigimos a nuestros empleados. La diligencia en nuestras operaciones garantiza el cumplimiento de los estándares éticos empresariales.

Creemos firmemente que nuestro éxito se refleja en el bienestar y crecimiento de cada uno de nuestros trabajadores. Valoramos enormemente su dedicación y su papel activo en mantener a nuestra empresa en la vanguardia. Continuaremos trabajando juntos hacia adelante para hacer de ViiV Healthcare un lugar para todos.

Ana Valdivieso
Directora de Recursos Humanos

6.2. 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, ISO 45001 y EMAS.
CON LA ECONOMÍA	Desde 1991, tenemos la calificación 'Excelente' dentro del Grupo A del Plan Profarma. El programa PROFARMA del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, clasifica y califica a las empresas en diferentes grupos y categorías, y su objetivo es fomentar la competitividad en el sector farmacéutico mediante actividades que agreguen un mayor valor, como inversiones en nuevas plantas y tecnologías de producción, así como la promoción de la investigación y el desarrollo.
CON LA IGUALDAD	GlaxoSmithKline S.A. cuenta con el distintivo de "Igualdad en la Empresa" otorgado por el Ministerio de Igualdad
CON EL BIENESTAR DE NUESTROS EMPLEADOS Y SUS FAMILIAS	A través de los programas #MyFeelGood y Partnership for Prevention facilitamos el acceso a actividades y servicios para la prevención y detección precoz de enfermedades de nuestros empleados y sus familias.
CON LA SOCIEDAD	Contamos con varios programas internos para fomentar el voluntariado entre los empleados y desde 2013 mantenemos una alianza global con Save the Children, denominada Orange United, cuyo objetivo es salvar la vida de un millón de niños a través de las donaciones de los empleados de ViiV Healthcare y de las actividades que estos organizan para recaudar fondos.
CON LA TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO	GSK/ ViiV 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 LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN	En ViiV Healthcare España trabajan personas de distintas capacidades, nacionalidades. Durante el año 2023 y en colaboración con Fundación Iter se ha organizado el segundo curso para el apoyo a jóvenes en riesgo de exclusión social, de forma que puedan adquirir habilidades y competencias comerciales.
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, GSK es:

4ª
mejor empresa para trabajar en España según el ranking de la revista Actualidad Económica 2023.

100
de las mejores compañías para trabajar en nuestro país en el listado de la revista Forbes de 2023.

PREMIO
Madrid Empresa Flexible 2023 por la Comunidad de Madrid en categoría "Gran empresa".

SELLOS
Empowering Women´s Talent y Diversity Leading Company por Equipos y Talento en 2023.

6.3. EMPLEO

La estrategia y las políticas de ViiV Healthcare en aspectos relacionados con cuestiones sociales y relativas al personal son globales e integrales para todos.

Una de nuestras claves es escuchar lo que es importante para cada empleado. Desde GSK promocionamos que los empleados participen en la búsqueda de la excelencia en todo lo que hacemos para garantizar que somos una empresa de vanguardia y con soluciones innovadoras. Esta es la cultura que impulsa nuestro propósito, nos ayuda a hacer de la compañía un lugar donde las personas podemos desarrollarnos y crecer personal y profesionalmente. Nuestra cultura de ser ambiciosos para los pacientes, responsables del impacto y hacer lo correcto son nuestras bases, que junto con nuestro Código de Conducta nos ayuda a cumplir con nuestra ambición de la manera correcta, dar vida a nuestra cultura y hacer de GSK un lugar emocionante e inspirador para trabajar.

Nuestros empleados se comprometen a vivir la cultura de GSK, a la vez que nosotros nos comprometemos a proporcionar un entorno adecuado para que las personas puedan desarrollarse y crecer. En pocas palabras, se trata de que todos encontremos la motivación para hacer mejor nuestro trabajo, en un lugar donde podamos ser nosotros mismos, sentirnos bien y seguir creciendo.

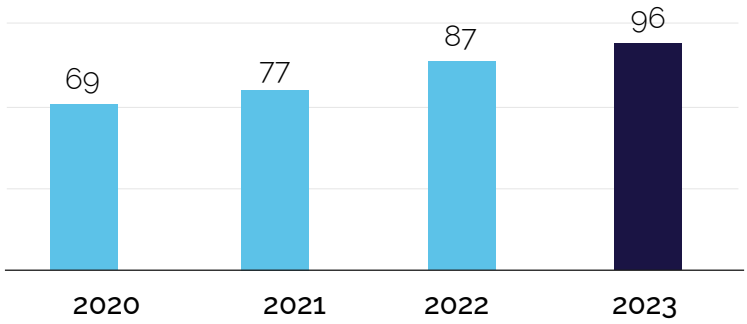
Consideramos importante fomentar una cultura diversa e inclusiva. Todos los empleados debemos participar en el desarrollo de nuevas habilidades para adoptar y aprovechar el poder de las diferencias y diversidades, para construir una cultura que atraiga y valore a todas las personas. La estrategia de ViiV Healthcare es facilitar las oportunidades de aprendizaje y desarrollo orientadas, integradas y continuas que impulsan el cambio de los comportamientos de todas las personas para ser inclusivos.

También es muy importante nuestro bienestar y contamos con lo que nosotros llamamos "Performance with Choice", es decir, el desempeño con flexibilidad. A lo largo de los años, hemos implantado diversos programas de flexibilidad y conciliación, con impacto en el bienestar y la salud de nuestros empleados y sus familiares.

Por último, para fomentar el desarrollo contamos entre otras con la herramienta de formación on line Keep Growing Campus, 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.

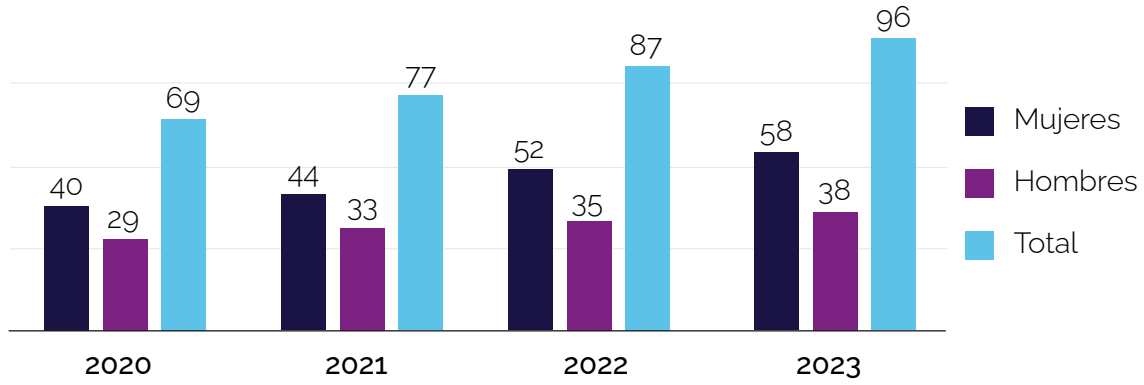
Total nuestros empleados en 2023: **96**

Evolución del número de empleados

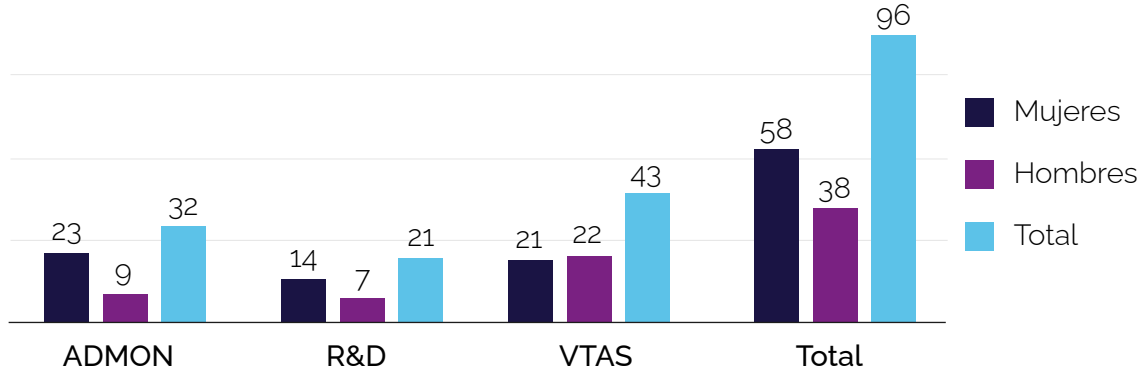


*Entidades legales representadas: GLAXOSMITHKLINE, S.A., GLAXO, S.A., SMITHKLINE BEECHAM FARMA, S.A., GLAXO WELLCOME,S.A., GLAXOSMITHKLINE I+D, S.L.

Evolución de empleados por género



Empleados por actividad



EMPLEADOS POR EDAD Y GÉNERO			
	GÉNERO	VALUES Nº EMPLEADOS VIIV	%
20 - 30 años	Mujer	13	13,54 %
	Hombre	2	2,08 %
20 - 30 años Total		15	15,63 %
31 - 40 años	Mujer	11	11,46 %
	Hombre	9	9,38 %
31 - 40 años Total		20	20,83 %
41 - 50 años	Mujer	23	23,96 %
	Hombre	8	8,33 %
41 - 50 años Total		31	32,29 %
51 años o más	Mujer	11	11,46 %
	Hombre	19	19,79 %
51 años o más Total		30	31,25 %
Total		96	100,00 %

MODALIDADES DE CONTRATO Y NÚMERO DE DESPIDOS						
	MUJER		HOMBRE		TOTAL Nº EMLEADOS VIIV	TOTAL %
CONTRATO DE TRABAJO	Nº EMLEADOS VIIV	%	Nº EMLEADOS VIIV	%		
Indefinido Indefinido Parcial	58	100 %	38	100 %	96	100 %
Temporal						
Total	58	100 %	38	100 %	96	100 %
Despidos			1			

*Datos a 31/12/2023

DISTRIBUCIÓN CONTRATOS EN PROMEDIO	
PROMEDIOS* DE CONTRATACIÓN TOTAL	**2023**
Promedio de contratos indefinidos	92,5
Promedio de contratos temporales	1,5
Promedio de contratos a tiempo parcial	0
Total promedio	94

*El cálculo de los promedios se ha hecho en base en los datos trimestrales (a último día del marzo, junio, septiembre y diciembre de 2023) 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 EN CONTRATO Y NÚMERO DE DESPIDOS POR EDAD							
RANGO DE EDAD	**INDEFINIDO**		**INDE-FINIDO PARCIAL**	**TEMPORAL**		**DESPIDOS**	**TOTAL**
20 - 30 años	14,25	15,16 %		0,75	0,80 %		15,96 %
31 - 40 años	19,5	20,74 %		0,75	0,80 %		21,54 %
41 - 50 años	29,75	31,65 %					31,65 %
51 años o más	29	30,85 %				1	30,85 %
Total	92,5	98,40 %		77,75	4,57 %		100,00 %

MODALIDADES DE CONTRATO Y NÚMERO DE DESPIDOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL							
RANGO GP	**INDEFINIDO**		**INDE-FINIDO PARCIAL**	**TEMPORAL**		**DESPIDOS**	**TOTAL**
GP 0 -GP 8	13	13,83 %				13	13,83 %
GP 7	28,75	30,59 %				28,75	30,59 %
GP 6 -GP 5	49,75	52,96 %		1,5	1,60 %	51,25	54,52 %
GP 4 - GP3 - GP 2	1	1,06 %				1	1,06 %
Total	92,5	98,40 %		1,5	1,60 %		100,00 %

// RETRIBUCIÓN Y EQUIDAD SALARIAL

Las remuneraciones medias desagregados por género, edad y clasificación profesional o igual valor:

Para el cálculo de la remuneración total se tiene en consideración la legislación vigente en materia de igualdad RD 901/2020 y RD 902/2020, obteniendo los datos del Registro Salarial.

	RETRIBUCIÓN MEDIA MUJERES	RETRIBUCIÓN MEDIA HOMBRES	RETRIBUCIÓN MEDIA TOTALES
Año 2022	105.099	130.977	115.869
Año 2023	104.228	122.147	111.321
% Incremento [(a)]	-1,39 %	-6,74 %	-3,93 %

(a) Cálculo realizado sobre Retribución Media Total 2023 del Registro Retributivo. Los salarios se incrementaron un 4 % respecto al año 2022, con carácter general a toda la plantilla en enero. Aun así se observa una disminución de la retribución media total, por el impacto de nuevas incorporaciones en ViiV durante el 2023.

RETRIBUCIÓN MEDIA POR EDAD			
	MUJER	HOMBRE	TOTAL
20 - 30 años	59.451	72.989	61.256
31 - 40 años	91.620	91.937	91.763
41 - 50 años	125.270	119.715	123.837
51 años o más	125.759	142.654	136.459
Total	104.228	122.147	111.321

RETRIBUCIÓN MEDIA POR GP			
	MUJER	HOMBRE	TOTAL
GP 0 -GP 8	168.626	213.684	191.155
GP 7	126.244	124.992	125.898
GP 6 -GP 5	74.674	93.298	82.911
GP 4 - GP3 -GP 2	48.205		48.205
Total	104.228	122.147	111.321

// BRECHA SALARIAL. REMUNERACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

El principio de igualdad, como una cuestión de justicia social en todas sus vertientes es fundamental para ViiV Healthcare. Trabajos de igual valor deben ser remunerados de igual manera, independientemente del género del trabajador que lo desempeñe. Este es el principio que mueve nuestra organización. En términos globales, ViiV Healthcare España aplica criterios objetivos y transparentes para establecer la retribución de sus empleados. Los criterios sobre los que se asienta esta retribución se basan en la valoración del puesto. Destacar que a finales del año 2023 se realizó una auditoría global externa con foco en género, para garantizar el "Fair Pay Review".

En ViiV Healthcare España tenemos el compromiso de eliminar la brecha salarial difundiendo la igualdad retributiva como principio básico de la empresa. Esta es una medida importante dentro de nuestro Plan de Igualdad 2022-2024. Se han tomado acciones durante los últimos años en este sentido, y los datos muestran una evolución positiva, en cuanto a la incorporación de mujeres tenemos que seguir trabajando en reforzar el compromiso de igualdad y transparencia en la organización mediante el seguimiento y evaluación de medidas contra la brecha salarial.

En la tabla adjunta (la auditoria salarial 2023) se muestra la brecha salarial comparando colectivos homogéneos.

GRUPO PROFESIONAL*	% DIFERENCIA SALARIAL
2	
3	
4	
5	-20,09 %
6	-8,96 %
7	1,00 %
8	6,63 %
0	-
Grand Total	-14,67 %

*GP 2 y 3 no hay empleados en esas categorías. GP 4 y 0 no hay datos comparables entre hombre y mujeres al no tener empleados de ambos géneros en esos grupos

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

DATO 2023	MUJER	VARÓN
Remuneración media puestos directivos 2023	168.626	213.684

Los datos aportados se han obtenido del Registro Retributivo 2023; Retribución Total (importes efectivos) que incluye salario bruto anual y retribución variable: Bonus, Plan de Previsión, Seguro de Vida, Seguro de salud, Ayudas Compensatorias, Acciones, Regalo de Navidad y Vehículo. Son datos a 31/12/2023, en este caso no se utilizan los promedios porque son importes efectivos y la mayoría de esas retribuciones se generan con una frecuencia anual. Estos datos son las retribuciones totales medias correspondientes a empleados en GP 0 y GP 8.

// Nº DE EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD

ViiV España cumple con la Ley de Discapacidad. Actualmente no hay en plantilla empleados con discapacidad por no encontrar perfiles adecuados. En junio de 2021, la empresa Laboratorios ViiV Healthcare S.L.U. ha recibido Resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo dando respuesta positiva a la solicitud de la declaración de excepcionalidad y adopción de medidas alternativas en base a una plantilla media en el momento de la solicitud de 71,29 trabajadores. Como medida alternativa se realizó una donación a Fundación Adecco por importe de 10.168,20€.

Además del cumplimiento de la Ley, el ViiV Healthcare España tiene un compromiso con la integración de personas con discapacidad que va más allá de lo meramente legal y se materializa en algunas otras iniciativas que se menciona en el apartado de Igualdad del presente informe.

6.4. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Para conseguir nuestro propósito "Juntos hacia adelante" en 2023 hemos introducido nuevas medidas para mejorar la conciliación y bienestar de nuestros empleados y familiares:

PERMISO PATERNIDAD / MATERNIDAD 18 SEMANAS

Hemos mejorado los permisos de paternidad y maternidad hasta 18 semanas, permitiendo que los empleados podamos disfrutar de estos permisos de forma igualitaria durante 18 semanas con el objetivo de ampliar las medidas de conciliación, corresponsabilidad y sostenibilidad.

PERMISO CUIDADO FAMILIARES

Con el firme compromiso de ayudar a los empleados en los momentos más difíciles, hemos puesto en marcha un nuevo permiso retribuido de hasta 4 semanas para el cuidado de familiares (de primer grado) y en situación crítica de salud.

PERMISO PATERNIDAD / MATERNIDAD 22 SEMANAS PARA FAMILIAS MONOPARENTALES

Una realidad cada vez más observable son las familias monoparentales formadas por un único progenitor. Por ello, hemos ampliado los permisos de paternidad y maternidad hasta 22 semanas en caso de familias monoparentales, permitiendo que los empleados podamos disfrutar de estos permisos de forma ampliada haciendo frente a todos los retos implícitos.

APP ASTERRADOC

Nuevo servicio para el cuidado de la salud, con una oferta digital diferenciadora, que pone a las personas en el centro de nuestra actividad a través de la App AsterraDoc, con la que cuidamos la salud de nuestras personas, sin coste para los usuarios, incluyendo video consultas, chat médico 24 horas 365 días con especialidades y receta electrónica.

CÁDIZ WELLBEING HUB

priorizando el bienestar físico y mental: Como novedad hemos creado el programa Cádiz Wellbeing Hub, un espacio que permite a los empleados la posibilidad de trabajar en un entorno diferente que fomente el bienestar, la innovación y la desconexión de la rutina, porque somos conscientes que en muchas ocasiones necesitamos desconectar, pero necesitamos seguir conectados.

Entendemos la conciliación como la posibilidad de que los empleados podamos equilibrar vida laboral y personal. La conciliación nos ayuda a reducir el estrés y mejorar la calidad de vida, lo que a su vez aumenta la productividad y el compromiso con la empresa, para que todos podamos ser nuestra mejor versión.

También hemos consolidado el sistema híbrido de trabajo bajo nuestra Política de Flexibilidad POL- GSK/ES-15 fundamentada en tres pilares: el teletrabajo, la desconexión digital y la flexibilidad. Estas medidas refuerzan nuestro compromiso como Empresa Socialmente Responsable, junto a las medidas de igualdad actualmente vigentes, ya procedan éstas del Plan de Igualdad 2022-2024 o de anteriores planes, desde que elaboramos nuestro primer plan en el año 2007.

Destacamos las siguientes medidas:

1. Flexibilidad horaria

Con esta medida la compañía apuesta por la conciliación de la vida laboral y personal. Supone una extensión a todo el año de la flexibilidad horaria ya existente para el periodo estival. El horario de entrada se amplía desde las 7:00 a las 10:00, siendo el horario de salida a partir de las 16:15, según la hora de entrada, disponiendo de 45 minutos para comer.

2. Reuniones de trabajo

Planificar previamente una reunión es crucial para el éxito de esta, para ello fomentamos unas pautas para facilitar y establecer el proceso de convocar y conducir reuniones efectivas.

Salvo causa de necesidad, se adaptará el horario de las reuniones al horario flexible que tenemos establecido.

En la medida de lo posible sugerimos seguir las siguientes recomendaciones:

- Prepara la reunión con antelación e invitar a las personas necesarias.
- No celebrar reuniones a primera hora de la mañana y última hora de la tarde.
- No celebrar reuniones durante el descanso previsto para la comida.
- Evita agendar 1h, en ocasiones 30 o 45 minutos son suficientes.

3. Compra de vacaciones

Todos los trabajadores disponemos de 22 días de vacaciones con carácter general y días adicionales que variarán en función del calendario anual, que suele equivaler a unos 8 días adicionales de vacaciones y que llamamos "días no recuperables".

Tanto las vacaciones como los "días no recuperables" se podrán disfrutar de forma flexible distribuyéndose a lo largo de todo el periodo anual.

Tenemos un firme compromiso con la conciliación que permite acceder hasta un total de 10 días adicionales que se pueden disfrutar al año.

Esta medida da la posibilidad de que cualquier persona con contrato indefinido pueda solicitar el disfrute de hasta 10 días laborables a lo largo del año natural, siendo no retribuidos.

4. Licencias sin sueldo

En la actualidad, la licencia sin sueldo recogida en el Convenio de Industria Química tiene un periodo de carencia de 24 meses, esto es, han de transcurrir 24 meses entre la solicitud de una licencia sin sueldo y otra.

Hemos mejorado esta condición de la licencia sin sueldo, permitiendo que los empleados puedan disfrutar de la misma anualmente.

5. Performance with Choice

Este programa tiene como objetivo mejorar la flexibilidad en materia de teletrabajo, no sólo cumpliendo con la legislación vigente sino excediendo en algunos casos los requisitos legales, beneficiando a todos nuestros empleados. Se posiciona la flexibilidad como parte de nuestra propuesta de valor al empleado y elemento clave del bienestar y sostenibilidad.

Durante 2023, en el total de los empleados del grupo GSK/ViiV, hemos consolidado el modelo de trabajo en remoto o teletrabajo haciendo que el modelo híbrido alcance una aceptación masiva y combine lo mejor de ambos modelos, el trabajo presencial y el trabajo remoto, siendo la práctica

habitual trabajar 3 días a la semana en la oficina y 2 días de forma remota. En 2023, vemos que 534 personas se han acogido a la posibilidad de teletrabajar, lo ha incorporado en su rutina, con excepción de las posiciones de "customer facing", posiciones de laboratorio del centro de I+D y posiciones vinculadas a la fabricación de medicamentos que cuentan con otras medidas de flexibilidad.

En cuanto a la media de uso, en media, vemos que se han teletrabajado 26.575 días en el año 2023, lo que supone un uso estable y consolidado del trabajo híbrido, en media cada persona ha teletrabajado 2 días semanales en 2023. Por supuesto, hay que destacar que la empresa remunera cada uno de los días de teletrabajo con un importe diario que se cobra en la nómina mensual como compensación de los gastos del teletrabajo.

6. Desconexión digital

Con el fin de garantizar el respeto del tiempo de descanso de las personas, sus permisos y vacaciones, nuestros empleados tendrán derecho a la desconexión digital.

De este modo, queremos impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Consecuentemente, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, la compañía reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo y recomienda a todos los empleados evitar el uso del correo electrónico entre las 20:00 h y las 7:00 h entre semana y las 24 h en fin de semana.

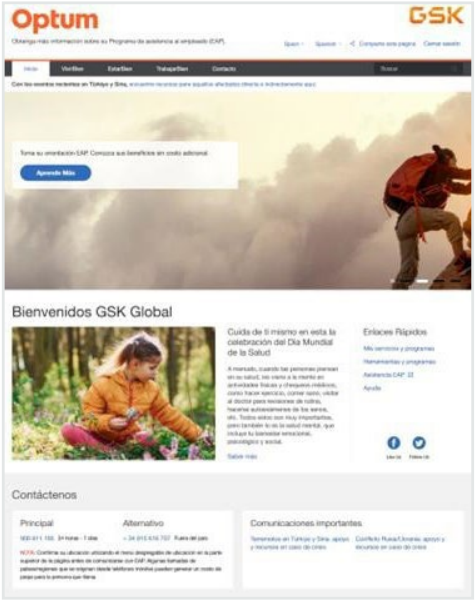
7. Jornada adaptada para mujeres en avanzado estado de gestación

Con el objetivo de facilitar la continuidad laboral durante el periodo gestacional, ofrecemos la posibilidad a las mujeres embarazadas de más de 28 semanas de adaptar su jornada laboral a las necesidades concretas que presente la trabajadora.

8. Servicio de Asistencial al Empleado (EAP)

Ofrecemos herramientas para que cualquier empleado o sus familiares puedan disponer de apoyo y asesoramiento legal, psicológico, y económico a través del Programa de Asistencia al Empleado (EAP). Brinda acceso a una línea telefónica de ayuda y un sitio web gratuitos y confidenciales que se puede usar siempre que se necesiten consejos, información o apoyo.

El impacto mental y emocional cada vez tiene una mayor relevancia sobre la población en general, lo que ha hecho que la atención recibida desde el Servicio de Asistencia al Empleado sea más crucial que nunca aumentando de manera significativa las intervenciones. El servicio es telefónico, 24 horas los 365 días del año, no existiendo límite al número de veces que los empleados y sus familiares pueden acceder al servicio. Si fuera preciso, también existe la posibilidad de tener hasta ocho sesiones presenciales con el profesional.



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

En 2023, 90 personas ha utilizado el servicio EAP, en el 2022 fueron 58, lo que supone un aumento del 55 % con respecto al año previo.

9. Plan familia

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

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

Durante 2023, 11 familias han disfrutado del mismo, la inversión total en el año ha sido de 32.242,16 €.

10. Servicio de fisioterapia en la empresa

Creación de un servicio de fisioterapia dentro de la empresa. La fisioterapia proporciona una herramienta efectiva y palpable que eleva la calidad de vida de los empleados que pueden organizar sus sesiones durante el horario laboral.

En 2023 el fisioterapeuta ha impartido 496 sesiones y ha atendido a un total de 135 pacientes.

11. Servicio médico

Contamos con un servicio médico que gestiona los reconocimientos médicos anuales yl que además pone en marcha campañas de promoción de la salud, encuadradas dentro del programa "#MyFeelGood", dirigidas a toda la plantilla, generadoras de salud, bienestar físico, mental y social.

En nuestros sitios de trabajo, tanto en Tres Cantos como en Aranda, contamos con gimnasio e instalaciones propias para la práctica de actividades deportivas.

12. Horarios de cursos de formación

Horarios para los cursos de formación general, gestionados desde el departamento de Recursos Humanos, de manera que se organicen siempre que sea posible dentro de la jornada laboral, y en el caso de la fábrica, no afecten de forma negativa al desarrollo de las operaciones.

Además, es importante resaltar la ampliación de la cartera de formación con cursos en formato *online*, con flexibilidad absoluta, para que los empleados encuentren el mejor momento para realizar dichas formaciones, obligatorias y de libre asignación.

La plataforma de formación *online* Keep Growing Campus ha permitido la formación en contenidos online de auto asignación según nuestras necesidades, preferencias e inquietudes en habilidades comerciales, liderazgo o competencias técnicas.

Tenemos la convicción de que crecer como personas y realizarse en el trabajo es una necesidad inherente al individuo y que cada persona debe hacerse responsable de su desarrollo profesional. Dentro de este contexto tuvo lugar la "Development Week-2023" con sesiones abiertas, donde cada empleado participó de manera voluntaria en aquellas actividades que consideró interesantes para su carrera.

13. Servicio médico y campañas de salud

El Servicio Médico trata de solventar las patologías de contingencia común que puedan producirse, evitando que los empleados tengan que desplazarse a sus centros de salud cuando presentan alguna dolencia.

A lo largo del año se organizan campañas especiales de salud, vacunación y prevención.

14. Partnership for Prevention (P4P)

Es un programa para nuestros empleados y sus familiares que cubre 40 servicios preventivos para el cuidado de la salud.

15. #MyFeelGood

El bienestar de los empleados se refiere a la implementación de prácticas que promuevan su salud física y mental. Disponemos de diferentes espacios especialmente habilitados para la vigilancia de la salud individual, sesiones de formación, diferentes opciones de entrenamiento, pilates, sesiones de fisioterapia, ejercicios hipopresivos, *mindfulness*.

6.5. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

// GSK TRES CANTOS

En ViiV Healthcare nuestra principal motivación no es sólo el beneficio empresarial sino también nuestra responsabilidad ética de proteger a las personas y al medioambiente. Por este motivo, contamos con normas corporativas relativas al medioambiente, 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 propósito, juntos, unimos ciencia, tecnología y talento para adelantarnos a la enfermedad.

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

Desde hace varios años estamos trabajando en el concepto de wellness, bienestar global, que abarca todos los pilares del modelo de Organización Saludable establecido por la OMS:

SALUD Y SEGURIDAD DE LAS PERSONAS DE LA ORGANIZACIÓN	ESTILO DE VIDA	CULTURA ENFOCADA AL BIENESTAR DE LA ORGANIZACIÓN	COMPROMISO CON LA COMUNIDAD

En relación con la Seguridad y Salud de las personas dentro de la organización podemos diferenciar:

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

- Driver Safety. Programa de conducción segura que combina la formación práctica con la formación interactiva. En 2023, 29 empleados realizaron el curso de nivel 1 y 94 empleados el curso de nivel 2.
- Process Safety y Zero Access. Eliminación de riesgos de las instalaciones y maquinaria. Para lo cual utilizamos:
  - Metodología propia de evaluación
  - Soluciones de ingeniería
  - Equipos de protección colectiva
  - Procedimientos de trabajo
  - Formación especifica
- Ergopoint. Programa de mitigación de los riesgos ergonómicos en el puesto de trabajo.
- Safety Leadership Experience. Programa orientado a los managers con el objetivo de que conozcan en profundidad los riesgos y trabajos de sus equipos para entre todos mejorar los procesos.
- Life Saving Rules. No hay nada más importante para GSK que todos sus empleados vuelvan sanos y salvos a casa después de la jornada laboral, para lo cual se han desarrollado.
- 12 reglas básicas, 3 generales y 9 especificas en función del puesto de trabajo.

1. Entorno de trabajo seguro
2. Conducción
3. Objetos en movimiento
4. Sustancias peligrosas
5. Autorizaciones de trabajo
6. Controles de seguridad críticos
7. Trabajo en altura
8. Carretilla industrial motorizada
9. Elevación segura
10. Espacio confinado
11. Trabajo en caliente
12. Aislamientos en seguridad

— El programa #MyFeelGood, que a lo largo del año pone en marcha un conjunto de acciones de promoción de la salud alineadas con las necesidades de salud previamente identificadas, tras el análisis de factores de organización saludable, con el objetivo de mejorar la salud y bienestar de todos los empleados.

Los factores sobre los que hemos trabajado en 2023 han sido:

- Salud Cardiovascular
- Salud Mental
- Salud Osteomuscular
- Campañas de prevención generales

- El detalle de las actividades realizadas en cada uno de los factores de salud y los resultados obtenidos durante 2023 es el siguiente:

SALUD CARDIOVASCULAR 2022

Nº	IDENTIFICACIÓN DEL PROGRAMA DE SALUD	CÓDIGO	% DE POBLACIÓN AFECTADA	GRAVEDAD DE LAS CONSECUENCIAS	VALORACIÓN TOTAL (1)	COMENTARIOS
1	Programa Hipertensión Arterial	HTA-23	2	3	● 6	
3	Peso	Peso-22	3	2	● 6	
4	Tabaco	Tabaco-22	2	2	● 4	
6	Promoción del ejercicio físico	No actividad física-23	2	1	● 2	
7	Control de Hiperlipidemia	Colesterol >200	3	2	● 6	
8		Trigliceridos > 150	1	2	● 2	
10	Control de estrés	Estress-22	2	2	● 4	

SALUD CARDIOVASCULAR 2023

Nº	IDENTIFICACIÓN DEL PROGRAMA DE SALUD	CÓDIGO	% DE POBLACIÓN AFECTADA	GRAVEDAD DE LAS CONSECUENCIAS	VALORACIÓN TOTAL (1)	COMENTARIOS
1	Programa Hipertensión Arterial	HTA-23	2	3	● 6	Empeoramiento 2 %
3	Peso	Peso-22	3	2	● 6	Empeoramiento 2 %
4	Tabaco	Tabaco-22	2	2	● 4	Empeoramiento 1 %
6	Promoción del ejercicio físico	No actividad física-23	2	1	● 2	Mejoría 2 %
7	Control de Hiperlipidemia	Colesterol >200	3	2	● 6	Mejoría del 4 %
8		Trigliceridos > 150	1	2	● 2	Mejoría del 2 %
10	Patología Mental	Stress-22	2	2	● 4	Empeoramiento

ACCIÓN PREVENTIVA					
PROVEEDOR	LISTA ACTIVIDADES	PARTICIPACIÓN	PARTICIPACIÓN MEDIA	COMPARATIVA VS 2022	COMENTARIOS
SANITAS	Taller: Ayuno Intermitente.	189 participantes.	17 %	● 2	Temática no abordada previamente. Sin embargo, el grado de participación en el taller es menor que en 2022.
	Healthy Cities.	117 participantes.	10,4 %	● 4	La participación previa en el proyecto es anterior al periodo prepandémico.
	Taller: Claves para una pérdida de peso efectiva.	85 participantes.	7,6 %	● 2	Temática no abordada previamente. Sin embargo, el grado de participación en el taller es menor que en 2022.
	Taller Nutricionista: macro y micronutrientes.	94 participantes.	8,4 %	● 2	Temática no abordada previamente. Sin embargo, el grado de participación en el taller es menor que en 2022.
	Taller Nutricionista: etiquetado de alimentos.	201 participantes.	18 %	● 2	Temática no abordada previamente. Sin embargo, el grado de participación en el taller es menor que en 2022.
	Taller: Beneficios de seguir una dieta antiinflamatoria.	120 participantes.	10,7 %	● 2	Temática no abordada previamente. Sin embargo, el grado de participación en el taller es menor que en 2022.
	Taller de cocina (presencial).	Límite de plazas (15), inscripción previa. 11 participantes.	73,3 %	● 4	Taller novedoso, no realizado previamente.
	Taller: prevención del ictus (presencial).	Límite de plazas (50), inscripción previa. 26 participantes.	52 %	● 4	Éxito en el número de participantes y en el feedback recogido de ellos.
	Taller Nutricionista: mitos nutricionales.	110 participantes.	10 %	● 2	Temática no abordada previamente. Sin embargo, el grado de participación en el taller es menor que en 2022.
	Taller: Nútrete de manera sostenible y saludable.	54 participantes.	4,8 %	● 2	Temática no abordada previamente. Sin embargo, el grado de participación en el taller es menor que en 2022.

ACCIÓN PREVENTIVA					
PROVEEDOR	LISTA ACTIVIDADES	PARTICIPACIÓN	PARTICIPACIÓN MEDIA	COMPARATIVA VS 2022	COMENTARIOS
EAP	Webinar: Dejando de fumar.	Límite de plazas (178), sin inscripción previa. 20 participantes.	11 %	● 1	Aunque el formato del taller es diferente, en años previos hemos abordado esta temática con una participación superior.
	Webinar: Estoy muy ocupado para comer sano.	51 participantes.	4,5 %	● 2	Temática no abordada previamente. Sin embargo, el grado de participación en el taller es menor que en 2022.
	Webinar: Dedicar tiempo al ejercicio físico.	50 participantes.	4,5 %	● 2	Temática no abordada previamente. Sin embargo, el grado de participación en el taller es menor que en 2022.
	Servicio de asistencia Psicológica al empleado y familiares directos de primer grado.	Durante 2023 se han atendido en total a 90 pax.	8 %	● 4	Durante 2022 el servicio fue utilizado por 58 persona y en 2023 por 90. El % de utilización del servicio ha aumentado un 55 %.

ACCIÓN PREVENTIVA					
PROVEEDOR	LISTA ACTIVIDADES	PARTICIPACIÓN	PARTICIPACIÓN MEDIA	COMPARATIVA VS 2022	COMENTARIOS
GSK	Health Event: importancia del autocuidado (presencial/ teams)	234 pax.	21 %	● 4	Aunque el formato de actividad HE no es una novedad, si lo ha sido la temática. La participación ha sido numerosa y los comentarios muy positivos. Contar con los testimonios directos de compañeros ha sido un completo acierto.
	GSK Walk a Mile	Disponible para todos los empleados durante todo el año.	N/A	N/A	N/A
	Fisioterapeuta	496 sesiones y han sido atendidos 135 pacientes.	100 %	● 4	Realmente son atendidas todas las personas que reclaman la asistencia por parte de este servicio que es valorado de manera muy significativa.
	Hipopresivos	2 ses/sem. Aforo de la sala 6 pax. 6 pax participando.	50 %	● 4	Sin cambios con respecto al año previo. Consideramos positivo la continuidad del servicio.
	Pilates	4 ses/sem de 14 pax. Aforo para la actividad 10 pax	70 %	● 4	La participación de personas ha aumentado en un 20 %. El grupo cuenta con 4 participantes más.
	Nutricionista	8 citas semanales, un total de 280 consultas anuales disponibles. Citaciones utilizadas 162. Se ha atendido a 32 pax	67,50 %	● 2	Aunque el número de sesiones utilizadas se mantiene con respecto al año previo, al no ser aprovechado el servicio varios años consecutivos, nos hace plantearnos reducirlo para focalizarnos en otro tipo de actividad.
	Entrenamientos	2 grupos entrenan 2 días en semana) el número de usuarios es de 16 pax. Aforo actividad 12 pax. La actividad cesó en septiembre.	67 %	● 1	Aunque el servicio mantenía el mismo número de participantes que el año previo, el proveedor decidió de manera unilateral dejar de prestar el servicio. De inmediato nos ponemos a buscar alternativas.

SALUD MENTAL 2022						
Nº	IDENTIFICACIÓN DEL PROGRAMA DE SALUD	CÓDIGO	% DE POBLACIÓN AFECTADA	GRAVEDAD DE LAS CONSECUENCIAS	VALORACIÓN TOTAL (1)	COMENTARIOS
10	Control de estrés	Estress-22	2	2	● 4	

SALUD MENTAL 2023						
Nº	IDENTIFICACIÓN DEL PROGRAMA DE SALUD	CÓDIGO	% DE POBLACIÓN AFECTADA	GRAVEDAD DE LAS CONSECUENCIAS	VALORACIÓN TOTAL (1)	COMENTARIOS
10	Patología Mental	Stress-23	2	2	● 4	Empeoramiento

ACCIÓN PREVENTIVA					
PROVEEDOR	LISTA ACTIVIDADES	PARTICIPACIÓN	PARTICIPACIÓN MEDIA	COMPARATIVA VS 2022	COMENTARIOS
SANITAS	Taller Presencial: Mindful-eating.	Plazas (50) con solicitud de cita Asistieron 30 participantes.	60 %	● 2	Temática no abordada previamente. Sin embargo, el grado de participación en el taller es menor que en 2022.
	Taller de cocina (presencial).	Límite de plazas (15), inscripción previa. 11 participantes.	73,3 %	● 4	Taller novedoso, no realizado previamente.
	Taller: Nomofobia, terror a estar sin móvil (presencial).	Plazas (20) con solicitud de cita. Asistieron 7 pax.	35 %	● 2	Temática no abordada previamente. Sin embargo, el grado de participación en el taller es menor que en 2022.
	Taller: Bajo estado de ánimo, prevención y actuación.	74 participantes.	6,6 %	● 2	Temática no abordada previamente. Sin embargo, el grado de participación en el taller es menor que en 2022.

ACCIÓN PREVENTIVA					
PROVEEDOR	**LISTA ACTIVIDADES**	**PARTICIPACIÓN**	**PARTICIPACIÓN MEDIA**	**COMPARATIVA VS 2022**	**COMENTARIOS**
EAP	EAP Orientation.	67 participantes.	6 %	● 4	Este tipo de sesiones permite que el servicio sea cada vez más conocido.
	Webinar F2F: cómo vencer la fatiga y dormir mejor.	Plazas (40) con solicitud de cita. Asistieron 20 pax.	50 %	● 2	Temática no abordada previamente. Sin embargo, el grado de participación en el taller es menor que en 2022.
	Webinar F2F: Técnicas de relajación.	Plazas (20) con solicitud de cita. Asistieron 20 pax.	100 %	● 4	Éxito en la participación y feedback obtenido positivo.
	Webinar: Menopausia y salud mental.	Plazas (50) con solicitud de cita. Asistieron 33 pax.	66 %	● 4	
	Webinar: creando armonía entre generaciones en el trabajo.	78 participantes.	7 %	● 2	Temática no abordada previamente. Sin embargo, el grado de participación en el taller es menor que en 2022.
	Servicio de asistencia Psicológica al empleado y familiares directos de primer grado.	Durante 2023 se han atendido en total a 90 pax.	8 %	● 4	Temática no abordada previamente. Sin embargo, el grado de participación en el taller es menor que en 2022.
GSK	Curso Mental Health Mattris Training.	Curso E-learning catalogado como expected para todos los empleados. (decisión CEB)	88 %	● 4	La valoración es muy positiva.
	Cursos de Energía y Resiliencia.	Comportamientos Enérgicos-E-learning (BUS-SLD-HWB-001). Introducción a las Estrategias de Resiliencia (BUS-SLD-HWB-002).	N/A	N/A	No disponemos de la información de E-learning para valorar la participación
	My Wellbeing F2F: 2 días 6h/d (piloto en España).	Fechas: 16-17 de mayo y 19 y 20 de junio. Máximo de participantes 20 pax.	100 %	● 1	El grado de participación ha sido muy exitoso, sin embargo, el feedback obtenido no. El curso no aporta nuevos aprendizajes con respecto a los anteriores.
	Health Event: importancia del autocuidado.	El Health Event fue un evento presencial y también fue retransmitido por teams. Asistieron 234 pax.	21 %	● 4	La participación ha sido numerosa y los comentarios muy positivos. Los testimonios de compañeros han sido muy valorados.
	Café Creativo (presencial).	Plazas (10) con requisito de inscripción previa. Asistieron 4 pax.	40 %	● 1	Participación baja, aunque los asistentes lo valoraron positivamente. Valoramos repetir la actividad en 2024

SALUD OSTEOMUSCULAR 2022						
IDENTIFICACIÓN DEL PROGRAMA DE SALUD	CÓDIGO	IMPACTO EN LA SALUD	GRAVEDAD DE LAS CONSECUENCIAS	VALORACIÓN TOTAL (1)	ESTADO	COMENTARIOS
2	Problemas osteomusculares	POM-22	2	1	● 2	

SALUD OSTEOMUSCULAR 2023						
IDENTIFICACIÓN DEL PROGRAMA DE SALUD	CÓDIGO	IMPACTO EN LA SALUD	GRAVEDAD DE LAS CONSECUENCIAS	VALORACIÓN TOTAL (1)	ESTADO	COMENTARIOS
2	Problemas osteomusculares	POM-23	2	1	● 2	Empeoramiento 11 %

ACCIÓN PREVENTIVA					
PROVEEDOR	LISTA ACTIVIDADES	PARTICIPACIÓN	PARTICIPACIÓN MEDIA	COMPARATIVA VS 2022	COMENTARIOS
SANITAS	Taller Hablando de: La importancia del suelo pélvico.	90 participantes.	8 %	● 2	Temática no abordada previamente. Sin embargo, el grado de participación en el taller es menor que en 2022.
	Taller: La silla mata, riesgos del trabajo sedentario.	88 participantes.	8 %	● 2	Temática no abordada previamente. Sin embargo, el grado de participación en el taller es menor que en 2022.
	Taller: ejercicios de movilidad para prevenir lesiones. (presencial)	Plazas (20) inscripción previa. Asistieron 8 pax.	40 %	● 2	Temática no abordada previamente. Sin embargo, el grado de participación en el taller es menor que en 2022.
	Taller: Bajo estado de ánimo, prevención y actuación.	74 participantes.	90 %	● 4	El grado de participación ha sido muy elevado y el feedback muy positivo por parte de los participantes

ACCIÓN PREVENTIVA					
PROVEEDOR	LISTA ACTIVIDADES	PARTICIPACIÓN	PARTICIPACIÓN MEDIA	COMPARATIVA VS 2022	COMENTARIOS
GSK	Fisioterapeuta.	Durante el año se han impartido 496 sesiones y han sido atendidos 135 pacientes.	100 %	● 4	Realmente son atendidas todas las personas que reclaman la asistencia por parte de este servicio que es valorado de manera muy significativa.
	Hipopresivos	2 sesiones semanales, Aforo 6 pax. 6 personas.	50 %	● 4	Sin cambios con respecto al año previo. Consideramos positivo la continuidad del servicio.
	Pilates.	4 sesiones semanales de 45 actualmente hay 14 pax. Aforo de 10 pax para esta actividad.	70 %	● 4	La participación de personas ha aumentado en un 20 %. El grupo cuenta con 4 participantes más.
	Entrenamientos	2 grupos entrenan el número de usuarios es de 16 pax. Aforo 12pax. La actividad cesó en septiembre.	67 %	● 1	Aunque el servicio mantenía el mismo número de participantes que el año previo, el proveedor decidió de manera unilateral dejar de prestar el servicio. De inmediato nos ponemos a buscar alternativas.

CAMPAÑAS PREVENTIVAS GENERALES					
PROVEEDOR	**LISTA ACTIVIDADES**	**PARTICIPACIÓN**	**PARTICIPACIÓN MEDIA**	**COMPARATIVA VS 2022**	**COMENTARIOS**
SANITAS	Talle: Prevención del cáncer de colon.	763 views WP.	68 %	● 4	El grado de participación ha sido muy elevado y el feedback muy positivo por parte de los participantes
	Taller: Salud hormonal en la mujer.	86 participantes.	8 %	● 2	Temática no abordada previamente. Sin embargo, el grado de participación en el taller es menor que en 2022.
	Taller: Prevención del cáncer de útero.	71 participantes.	6 %	● 2	Temática no abordada previamente. Sin embargo, el grado de participación en el taller es menor que en 2022.
	Taller: La vitamina D, la gran desconocida.	115 participantes.	10,3 %	● 2	Temática no abordada previamente. Sin embargo, el grado de participación en el taller es menor que en 2022.
	Taller: el intestino, claves de nuestro sistema inmunitario.	19 participantes.	1,7 %	● 2	Temática no abordada previamente. Sin embargo, el grado de participación en el taller es menor que en 2022.
	Escáner de Retina.	Se ofertaron 150 citas, en total asistieron 158 pax.	105 %	● 4	El grado de participación ha sido muy elevado y el feedback muy positivo por parte de los participantes.
	Taller: Beneficios de seguir una dieta antiinflamatoria.	120 participantes.	10,7 %	● 2	Temática no abordada previamente. Sin embargo, el grado de participación en el taller es menor que en 2022.
	Taller: Prevención del ictus (presencial).	Plazas (50) con requisito de inscripción previa. Asistieron 26 pax.	52 %	● 4	Éxito en el número de participantes y en el feedback recogido de ellos.
	Escáner intraoral.	2 días con citas cada 10 minutos desde las 10h hasta las 14h. Asistieron 44 pax.	91,6 %	● 4	El grado de participación ha sido muy elevado y el feedback muy positivo por parte de los participantes.
EAP	Webinar: Menopausia y Salud mental.	Plazas (50) con requisito de inscripción previa. Asistieron 33 pax	66 %	● 4	Éxito en el número de participantes y en el feedback recogido de ellos.

CAMPAÑAS PREVENTIVAS GENERALES					
PROVEEDOR	LISTA ACTIVIDADES	PARTICIPACIÓN	PARTICIPACIÓN MEDIA	COMPARATIVA VS 2022	COMENTARIOS
GSK	Campaña de donación de sangre.	21 participantes.	N/A	N/A	N/A
	Health Event: importancia del autocuidado.	Asistieron 234 participantes	21 %	● 4	La participación ha sido numerosa y los comentarios muy positivos. Contar con los testimonios directos de compañeros ha sido positivo.
	Campaña de vacunación de gripe.	Campaña de vacunación dirigida a todos los empleados. La Red de Ventas gestiona su dosis a través de nota de gastos.	48,4 %	● 4	El porcentaje de vacunación en el centro de Tres Cantos superó en un 4 % al del año previo.
	Campaña de vacunación de Shingrix.	Campaña de vacunación dirigida a empleados y parejas oficiales con edad > a 50años.	16 %	● 4	Han sido vacunadas todas las personas en rango que lo han solicitado.

// ACCIDENTES LABORALES, ÍNDICES DE ACCIDENTABILIDAD Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

En 2023 no ha habido accidentes con baja.

Se puede observar que los accidentes sin baja de 2023 han estado relacionados con resbalones tropiezos y caídas y con equipos móviles y vehículos y con objeto cortantes o punzantes.

Durante este año se ha continuado con las campañas de concienciación de las "Life Saving Rules" (LSR).

ACCIDENTES CON BAJA

0 0

2022 - 2023

ACCIDENTES CON BAJA HOMBRES

0 0

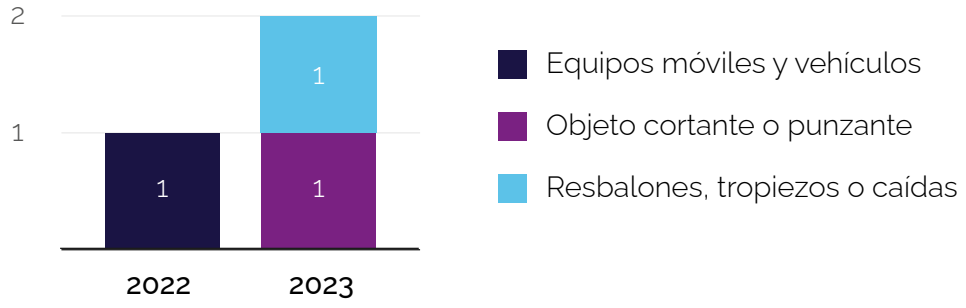
2022 - 2023

ACCIDENTES CON BAJA MUJERES

0 0

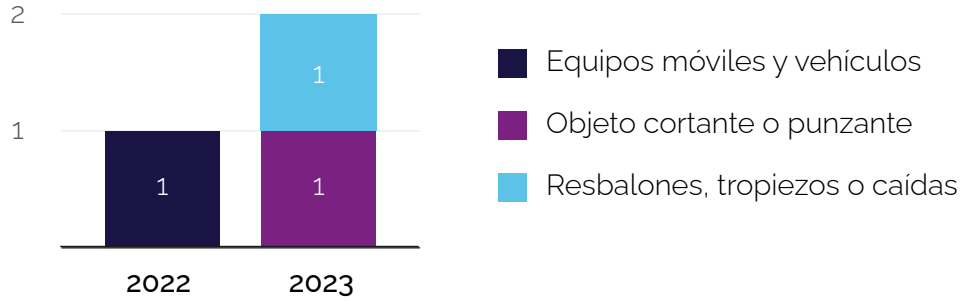
2022 - 2023

Accidentes sin baja
En nº totales



Accidentes sin baja de hombres
No hemos tenido accidente ni 2022 ni 2023

Accidentes sin baja de mujeres
En nº totales



Por otro lado, el aumento en el número de accidentes sin baja tiene como consecuencia un empeoramiento en los índices de accidentabilidad que indicamos a continuación.

// ÍNDICES DE ACCIDENTABILIDAD

Se utiliza como referencia para el cálculo lo indicado en la NTP: estadísticas de accidentabilidad en la empresa, Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), dependiente del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

AÑO 2023			
	TOTAL	HOMBRE	MUJER
IF Con baja acumulado	0	0 %	0 %
IG Acumulado	0	0 %	0 %
IDM Medio	0	0 %	0 %
IF Acumulado	146,61	0 %	100 %

AÑO 2022			
	TOTAL	HOMBRE	MUJER
IF Con baja acumulado	0	0 %	0 %
IG Acumulado	0	0 %	0 %
IDM Medio	0	0 %	0 %
IF Acumulado	83,53	0 %	100 %

// ENFERMEDADES PROFESIONALES

Laboratorios ViiV Healthcare S.L. no presenta enfermedades profesionales.

6.6. ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO Y RELACIONES SOCIALES

// ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, NÚMERO DE HORAS DE ABSENTISMO

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

En general, la jornada de trabajo está organizada de lunes a viernes con flexibilidad horaria y posibilidad de hacer teletrabajo previo acuerdo con el mánager. 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 (saliendo antes el viernes), compra de vacaciones adicionales, teletrabajo días esporádicos, etc... 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.

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.

// ABSENTISMO

El cálculo de absentismo se realiza como porcentaje de las horas teóricas anuales en relación con las ausencias reglamentadas (enfermedades comunes, maternidades, paternidades, accidentes y otras licencias justificadas).

Al enviar datos agregados, se calcula el absentismo tal y como se ha explicado en el párrafo anterior.

VIIV HEALTHCARE 2023	4.21 %
VIIV HEALTHCARE 2022	2.41 %
VIIV HEALTHCARE 2021	5.41 %

// RELACIONES SOCIALES

Descripción de la organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos. Mecanismos y procedimientos para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía

Existen varias líneas de diálogo social con los empleados. Cada vez que se genera una inquietud por parte de los empleados o se plantea un cambio en las condiciones por parte de la empresa, se generan Focus Group en los que se cuenta con una importante participación por parte de los empleados analizar los riesgos, el impacto, el proceso y el plan de comunicación si fuera preciso, todo ello con el objetivo de dar voz a los empleados para que transmitan sus inquietudes, sus propuestas e incluso sus quejas y así poder llegar a acuerdos que sean beneficiosos para todas las partes.

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.

Por último, además de los programas detallados anteriormente y en cumplimiento de la normativa Ley 5/2021, de 12 de abril, que establece promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación, destacar los programas globales corporativos de incentivos para determinados colectivos en la compañía.

DESCRIPCIÓN DEL BALANCE DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS, PARTICULARMENTE EN EL CAMPO DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

ViiV Healthcare 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 la responsabilidad social empresarial entendida en los ámbitos económico, laboral, social y medioambiental.

Es importante destacar la existencia del Comité de Medio Ambiente, Seguridad, Salud, Bienestar y Sostenibilidad, que, regido por el Convenio de Industrias Químicas, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Reglamento de los Servicios de Prevención y las políticas de GSK España, da cobertura a todos aquellos aspectos relacionados con la gestión medioambiental del centro y, de Seguridad, Salud y Bienestar de los empleados. Consta de una representación de los empleados, delegados de Medio Ambiente y Prevención, con voz y voto, que son elegidos mediante votación interna, Representantes de la Empresa, con voz y voto, elegidos por la Dirección de la Compañía, y un grupo de asesores entre los que se encuentran los siguientes departamentos: Medio Ambiente, Seguridad, Salud, Bienestar y Sostenibilidad, Compensación y Beneficios y un miembro del grupo de Acción Social. Este Comité vela por mantener los más altos estándares de medioambiente, seguridad, salud, bienestar y sostenibilidad, más allá de lo que la normativa establece, además de mantener un diálogo fluido entre los empleados y la dirección de la compañía en estas materias.

ViiV está representado en el Comité de Tres Cantos.

PORCENTAJE DE EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO POR PAÍS	
(A 31 DE DICIEMBRE)	% EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO
España	100 %

6.7. FORMACIONES

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, adaptarse 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, mánager… (20 %). Y por último el 10 %: con cursos de formación: presenciales o en plataformas *online*.

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

La inversión realizada por el grupo GSK/ViiV España para todos sus empleados durante el 2023 supuso 803.678€, haciendo además un uso de la herramienta corporativa Keep Growing Campus como plataforma *online* de acceso a contenidos formativos la mayor parte sin coste.

Todas las formaciones se desarrollan en horario laboral, sin embargo, y siguiendo el modelo y las tendencias del mercado, es cada vez más común que los trabajadores accedan al contenido formativo de manera flexible ya que las modalidades predominantes son en formato *online* y están disponibles para los empleados en todo momento 24/7.

Tenemos habilitados 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 ayudar a que aquellas personas que estén interesadas en cursar estudios oficiales, una carrera, máster. Estas personas 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 nuestro compromiso en el desarrollo del talento y la satisfacción del empleado.

Todos los empleados deben realizar una evaluación de satisfacción sobre la formación recibida. Dicha evaluación se realiza entre el mánager y cada uno de sus colaboradores, y se presenta al departamento de entrenamiento (Mylearning) que se encarga de analizar los datos y, si aplica, establecer un plan de mejora.

Los datos presentados reflejan el total de horas de formación registradas en la Herramienta de *Mylearning*, recogiendo las formaciones de calidad, RRHH, formación corporativa *compliance*, formación específica de la red de ventas y formación de Prevención de Riesgos Laborales y Medio ambiente por ser las más significativas. Existen un número de horas sin categorizar por no disponer a actualmente de la información completa que permite trazar la información por categorías. Dicha formación sí que está registrada por empleado.

CATEGORÍAS	HORAS REGISTRADAS FORMACIÓN 2023	REGISTROS FORMATIVOS COMPLETADOS
GP 0 -GP 8	84	1.096
GP 7	216	1.581
GP 6 -GP 5	78	1.574
GP 4 - GP3 - GP 2	1	20
Grand Total	378	4.244

*Horas registradas de formación e ítems completados en base empleados activos a 31 diciembre.

6.8. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

// NUESTRO OBJETIVO

Actuar como empresa responsable es un factor fundamental de nuestra estrategia, y la forma en que alcanzamos 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.

Nuestro Código de Conducta 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*

Invertimos 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 desarrollemos nuestra 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 psicosociología, así como vigilar el estado de salud son clave. Regularmente, la compañía lanza la encuesta global , una evaluación de la satisfacción de los empleados para detectar posibles situaciones de malestar, escuchar la opinión de todos los empleados de la compañía y así poder actuar a través de planes de acción de mejora.

> "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos..."
>
> *Declaración Universal de los Derechos Humanos*

Como hemos visto, uno de nuestros valores es el respeto por las personas y como el resto de los 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 hemos 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 canal 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*

Velamos por la igualdad ya no solo entre hombres y mujeres sino va más allá e invierte esfuerzo y recursos en eliminar toda discriminación también por otras razones: edad, religión, raza, discapacidad. Prueba de ello es el Distintivo de "Igualdad en la Empresa" conseguido en el año 2011 y que ha sido prorrogado en 2015 , 2018 y 2021. 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*

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.

> "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*

Tenemos como una de las estrategias más importantes el desarrollo de sus empleados. Las personas son uno de los recursos más valiosos de la compañía y esto se materializa en diferentes líneas de actuación en materia de desarrollo y formación. Como se ha comentado la compañía ha lanzado Keep Growing Campus como plataforma de formación *online* a la que tienen acceso todos los empleados y les permite desarrollarse y conciliar con su vida personal. La compañía ofrece en paralelo multitud de formaciones que permiten mejorar las competencias de: los empleados en diferentes áreas: liderazgo, nuevas tecnologías...

> "Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute de tiempo libre..."
>
> *Declaración Universal de los Derechos Humanos*

Desde hace varios años la compañía trabaja en diferentes programas de Conciliación y Flexibilidad orientados a dotar al empleado, cualquier que sea su condición personal, de las herramientas necesarias para mejorar el equilibrio entre los 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 nuestro compromiso 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.

6.9. IGUALDAD Y DIVERSIDAD

Nuestro compromiso consiste en crear un lugar de trabajo diverso, equitativo e inclusivo donde las personas puedan prosperar, fomentar la diversidad en nuestros ensayos clínicos y apoyar a comunidades diversas, ya que convertirse en una empresa más inclusiva es central para nuestro propósito para adelantarnos a la enfermedad juntos.

Queremos un lugar de trabajo inclusivo, donde las personas de ViiV sean un reflejo de la sociedad donde operamos y donde nuestro liderazgo refleje nuestro impacto positivo. Esto nos ayuda a trabajar mejor, ya que aporta mejores conocimientos y diferentes puntos de vista, una toma de decisiones de mayor calidad y, fundamentalmente, nos ayuda a comprender a nuestros pacientes que también son diversos.

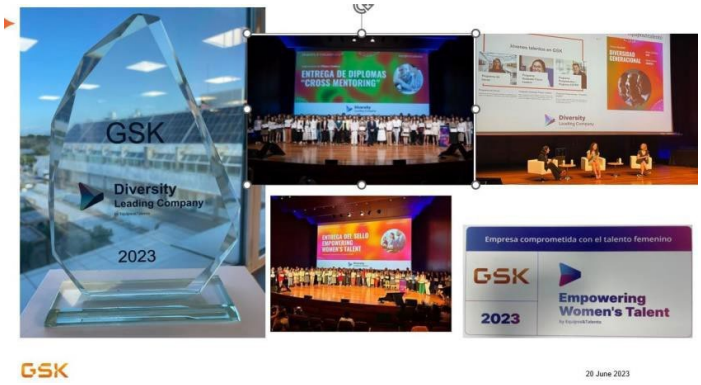
¿Por qué las políticas de igualdad de oportunidades y diversidad son tan importantes para nosotros?

1. Responsabilidad social:

Tenemos una responsabilidad social y ética de actuar de manera responsable y sostenible y en 2023 hemos sido reconocidos con el Premio Madrid Empresa Flexible 2023, en la categoría Gran empresa, por la Comunidad de Madrid.

2. Reputación:

Como empresa que promueve la igualdad de oportunidades y la diversidad tenemos una mejor imagen en la sociedad, lo que se traduce en una mejora de su reputación y un aumento de su valor de marca. En 2023 participamos y recibimos el reconocimiento en el Diversity & Inclusion Day, evento organizado por Equipos y Talento en el que las empresas visibilizan acciones relacionadas con DE&I. En el evento también se entregaron los sellos Empowering Women´s Talent y Diversity Leading Company, que ponen en valor el compromiso de ViiV en estas materias.



3. Atracción y retención de talento:

Como empresa que fomenta la igualdad de oportunidades y la diversidad atraen y retienen mejor al talento diverso, lo que nos ayuda a alcanzar los siguientes resultados positivos en España en la encuesta de empleados de ViiV 2023 en inclusión y diversidad con un 92,18 % de respuesta favorables de todos los empleados.

4. Innovación y creatividad:

Abrazamos la diversidad porque puede fomentar la innovación y la creatividad, ya que las diferentes perspectivas y experiencias pueden llevar a nuevas ideas y soluciones. En España los empleados valoramos de forma muy positiva nuestra percepción de la confianza para alcanzar nuestro propósito y esforzarnos para superar los retos con un 97,18 % de respuestas favorables según datos de la encuesta de empleados de ViiV 2023.

5. Mejora de la cultura organizacional:

Promovemos la igualdad de oportunidades y la diversidad para desarrollar una cultura organizacional más inclusiva y colaborativa, lo que nos permite mejorar la satisfacción de los empleados y reducir la rotación de personal. Según datos de la encuesta de ViiV Healthcare 2023, el 89,41 % de los empleados se sienten comprometidos con su trabajo en ViiV Healthcare.

En cuanto a la igualdad de oportunidades, estamos trabajando en implementar políticas que promuevan la igualdad salarial, el acceso a la formación y la promoción de la diversidad en todos los niveles de la organización. Además, nuestro ámbito global nos permite fomentar la contratación de personas de diferentes orígenes y habilidades, con el objetivo de crear una fuerza laboral más diversa y representativa de la sociedad en la que operan.

Por otro lado, la diversidad e inclusión es un tema cada vez más importante en la sociedad y en las empresas. La diversidad no solo implica la igualdad de género y representatividad de la mujer, sino también la inclusión de personas con diferentes habilidades, géneros y orientaciones sexuales.

Nuestras políticas promueven la diversidad en todos los niveles de la organización, desde la contratación hasta la promoción y la formación.

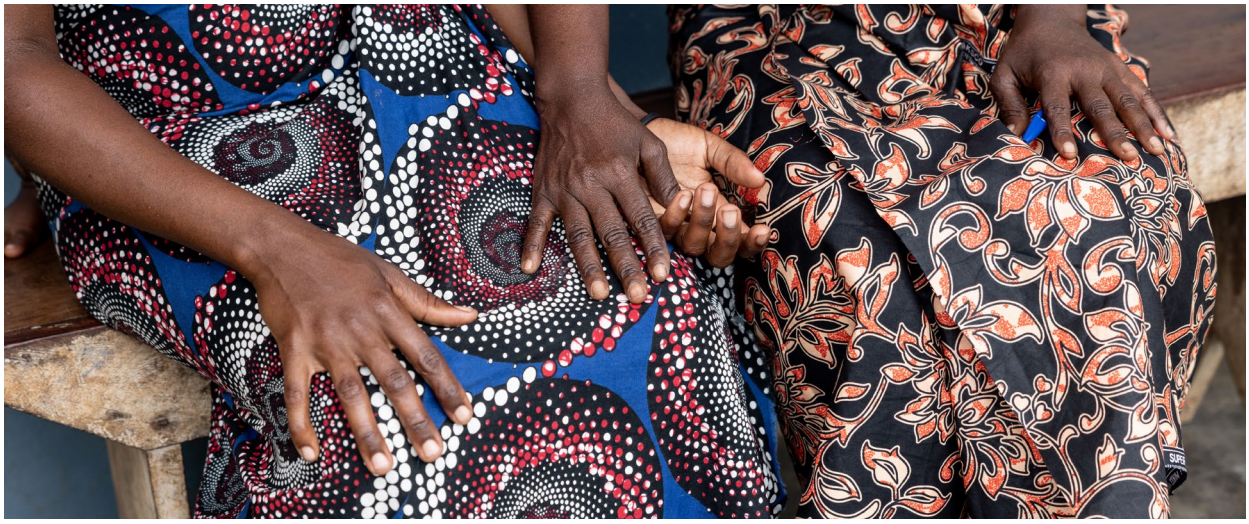
6.9.1. MEDIDAS ADOPTADAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Nuestro compromiso con la igualdad se remonta a 2007 cuando se realizó el primer Plan de Igualdad, por ello para nosotros supone la realización de un ejercicio continuo de análisis de la organización, con el objetivo de identificar las necesidades que nos ayuden a seguir avanzando en el camino hacia la igualdad real de oportunidades.

COMO RESULTADO DE ESTE COMPROMISO MÁS DEL 60 % DE NUESTRA PLANTILLA EN VIIV SON MUJERES, QUE ADEMÁS OCUPAN MÁS DEL 62 % DE LOS PUESTOS DIRECTIVOS DE LA COMPAÑÍA.

Nuestro plan de Igualdad actual para el periodo 2022-2024 está adaptado a los requerimientos legislativos recientes de los últimos años y está registrado en REGCON con el Código del Acuerdo asignado por la autoridad laboral 90116683112022. Este plan integra a todas las entidades de GSK en España incluido Laboratorios ViiV Healthcare.

GSK recibió el distintivo "Igualdad en la Empresa" en su edición 2011 y ha sido prorrogado en tres ocasiones, 2015, 2018 y 2021. Con periodicidad anual, venimos realizando el Informe de Seguimiento correspondiente al año en curso. La valoración que el Ministerio de Igualdad hace del "Resultado del XI informe anual del distintivo "Igualdad en la Empresa 2011", con fecha 9 de octubre de 2023, y correspondiente al informe de 2023, muestra nuestra evolución:



"Por otra parte, valoramos la ampliación en tiempo de medidas de conciliación vinculadas al cuidado como el permiso de maternidad/paternidad, con un incremento en el caso de familias monoparentales, o el permiso retribuido para el cuidado de familiares de primer grado en situación crítica de salud. En esta misma línea, resaltamos los esfuerzos dirigidos a la sensibilización a los hombres de su plantilla en materia de corresponsabilidad en las tareas de cuidados. Asimismo, destacamos su labor activa en la sensibilización en contra de las violencias machistas, a través de diferentes herramientas como la Guía para actuar frente a la violencia machista, las herramientas de asesoramiento y apoyo en el Programa de Asistencia al Empleado o la facilitación del canal Speak Up".

Asimismo, y especialmente vinculados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, entendemos nuestro plan de igualdad como un trabajo para contribuir a alcanzar desde nuestro entorno los objetivos establecidos en los siguientes ODS:

A continuación, presentamos las medidas más destacadas que, dentro de las diferentes etapas del Plan de Igualdad, han ido encaminadas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Como gran resumen, podemos decir que el plan vigente ha sido ejecutado al 97 %. Con 13 medidas completamente implantadas y 3 medidas han iniciado la implantación, pero aún no ha concluido con el grado de aceptación que nos gustaría porque siempre se puede mejorar.

MEDIDA	DESCRIPCIÓN	OBJETIVO	FASE DE EJECUCIÓN
M-7_1	Licencia sin sueldo	Condiciones de trabajo	3.- Ejecutada totalmente: la medida ya ha sido completamente implantada
M-7_2	Días no retribuidos II	Condiciones de trabajo	3.- Ejecutada totalmente: la medida ya ha sido completamente implantada
M-7_3	Performance with Choice	Procesos de gestión de personas	3.- Ejecutada totalmente: la medida ya ha sido completamente implantada
M-7_4	Women Leadership Initiative	Representatividad de la mujer	3.- Ejecutada totalmente: la medida ya ha sido completamente implantada
M-7_5	Formación en igualdad	Formación y promoción	3.- Ejecutada totalmente: la medida ya ha sido completamente implantada
M-7_6	Espacio "I&D en GSK España"	Formación y promoción	3.- Ejecutada totalmente: la medida ya ha sido completamente implantada
M-7_7	Accelerating Difference	Representatividad de la mujer	3.- Ejecutada totalmente: la medida ya ha sido completamente implantada
M-7_8	Objetivos globales igualdad 2025	Representatividad de la mujer	3.- Ejecutada totalmente: la medida ya ha sido completamente implantada
M-7_9	Corresponsabilidad	Corresponsabilidad de los derechos y de la vida personal, familial y laboral	3.- Ejecutada totalmente: la medida ya ha sido completamente implantada
M-7_10	Avanzando en la conciliación	Corresponsabilidad de los derechos y de la vida personal, familiar y laboral	2.- Ejecutada parcialmente: se ha iniciado la implantación de la medida, que aún no ha concluido
M-7_11	Avanzando en la igualdad salarial	Política y estructura retributiva	3.- Ejecutada totalmente: la medida ya ha sido completamente implantada
M-7_12	Violencia de género	Acoso y discriminación	3.- Ejecutada totalmente: la medida ya ha sido completamente implantada
M-7_13	Nuestro impacto social	Cultura y políticas de igualdad de oportunidades	2.- Ejecutada parcialmente: se ha iniciado la implantación de la medida, que aún no ha concluido
M-7_14	Permiso paternidad /maternidad	Procesos de gestión de personas	3.- Ejecutada totalmente: la medida ya ha sido completamente implantada
M-7_15	Permiso cuidado familiares	Procesos de gestión de personas	3.- Ejecutada totalmente: la medida ya ha sido completamente implantada
M-7_16	Permiso paternidad /maternidad monoparentales	Procesos de gestión de personas	3.- Ejecutada totalmente: la medida ya ha sido completamente implantada

6.9.2. NUESTRO PLAN DE IGUALDAD: MEDIDAS ADOPTADAS PARA PROMOVER EL EMPLEO, PROTOCOLOS CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, LA INTEGRACIÓN Y LA ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

1. Formación en igualdad

La información y formación continua para toda la organización es clave para concienciar y hacer que nuestra cultura sea realmente inclusiva, equitativa y diversa que facilite una verdadera igualdad de oportunidades para todas las personas.

Cada año los empleados de la compañía debemos realizar una formación obligatoria sobre nuestro Código de Conducta poniendo en valor la importancia del respeto, de la igualdad de oportunidades y de la no tolerancia a ningún tipo de discriminación en nuestro lugar de trabajo. El Código de Conducta que debe ser guía para hacerlo de la mejor manera y confirmar que somos de los mejores lugares para trabajar en España.

Pero también, realizamos otras formaciones tanto obligatorias, como voluntarias en nuestros recursos formativos *online* en Keep Growing Campus sobre igualdad y diversidad.

En 2023 todas las personas hemos completado 3.798 acciones formativas en materia de igualdad, diversidad e inclusión.

2. Espacio "I&D en GSK"

Disponemos de un espacio específico y común sobre igualdad, equidad y diversidad para todos los empleados de alineado con nuestra cultura con el objetivo de retener el talento, mejorar las relaciones laborales y la productividad.

Este canal específico en Workplace sobre Igualdad, diversidad e inclusión, nos sirve para compartir toda la información relevante sobre Igualdad y Diversidad en la empresa, incluido el plan de igualdad, así como noticias relevantes y actividades relacionadas donde reforzar la comunicación e interaccionar con todos los empleados.

3. Women Leadership Initiative (WLI)

Existe un ERG (Employee Resource Group) formado por 9 personas de diferentes negocios que lideran la iniciativa y en 2023 han desarrollado 8 acciones de formación e información para todos los empleados generando sesiones presenciales e informativas.

En WLI estamos comprometidos con iniciativas que apoyan el desarrollo del liderazgo femenino de la mano de líderes de nuestra organización y, trabajando junto a la Comisión de Igualdad, buscamos desafiar los estereotipos de género, denunciar la discriminación, llamar la atención sobre los prejuicios y buscar la inclusión.

4. Accelerating Difference

Fomentar la participación en este programa de desarrollo profesional, mentorización y networking para mujeres desde su posición de managers. Esta medida va muy ligada a los objetivos globales de paridad que hemos establecido a nivel global para alcanzar al menos un 45 % de mujeres en posiciones directivas en 2025, objetivo que como veremos en la siguiente medida, ya está conseguido en GSK España.

En 2023 además de participar en este programa corporativo Accelerating Difference con 6 personas desde España, hemos seguido participando en el programa Promociona con 4 personas, organizado por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y el Instituto de la Mujer. Una iniciativa para impulsar que más mujeres alcancen puestos de alta dirección en las empresas. El Proyecto Promociona es una iniciativa impulsada por la CEOE desde el año 2013.

Y también es esta línea, pero de forma inversa, hemos participado en el Programa STEM Talent Girl, un proyecto de mentorización para el desarrollo del talento y el fomento de vocaciones en mujeres en el sector STEM (siglas que hacen referencias a las disciplinas científicas-tecnológicas: Science, Technology, Engineering and Mathematics).

5. Objetivos globales igualdad 2025

Estamos comprometidos con el cumplimiento de los objetivos globales para alcanzar una paridad en posiciones directivas con al menos un 45 % de los puestos ocupados por mujeres en todos los países donde tenemos presencia.

En nuestro caso, este camino se inició hace muchos años siendo muy importante que nuestros procesos de selección y promoción interna garanticen una autentica igualdad de oportunidades.

Como resultado de este compromiso más del 60 % de nuestra plantilla en ViiV Healthcare son mujeres, que además ocupan más del 62 % de los puestos directivos de la compañía.

6. Avanzando en la igualdad salarial

Tenemos el compromiso de eliminar la brecha salarial difundiendo la igualdad retributiva como principio básico de la empresa, con el objetivo de alcanzar "0 diferencia salarial" a futuro.

La evolución durante el plan vigente ha sido positiva, permitiendo reducir la consideración de brecha salarial tanto en media como en mediana. En ViiV Healthcare, la retribución total efectiva en media es de un 16 % en favor de los hombres, y un 10 % en retribución total efectiva en mediana. Sin

embargo cuando analizamos los datos de retribución total equiparada, nos encontramos con un 15 % en media y un 7 % en mediana.

Esto evidencia que el proceso de reducción de la brecha está progresando con medidas que han reducido la brecha en los últimos años.

7. Programa de inducción de nuevos managers

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

Este módulo de formación lleva el nombre de Fundamentos de Recursos Humanos.

8. Políticas y Procedimientos relacionados con el acoso y la discriminación

En 2023 hemos trabajado en un nuevo Protocolo para la prevención del Acoso Laboral y promoción de la igualdad real de colectivos Trans y garantía de los derechos e igualdad para todos los trabajadores, en especial colectivo LGTBIQ+.

Tiene como objetivo ayudar a distinguir una situación de acoso o discriminación y establecer los mecanismos y procedimientos a seguir en caso de producirse para que todas las personas se sientan informadas, seguras y protegidas.

Hemos elaborado un documento para asesorar e informar frente a la violencia machista alineado con el Ministerio de Igualdad y aprovechamos el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer para concienciar e informar y para desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.

Pero sobre todo ofrecemos herramientas para que cualquier empleado o sus familiares puedan disponer de apoyo y asesoramiento legal, psicológico, y económico a través del Programa de Asistencia al Empleado (EAP). Brinda acceso a una línea telefónica de ayuda y un sitio web gratuitos y confidenciales que se puede usar siempre que se necesiten consejos, información o apoyo.

Además, contamos con nuestro programa Speak Up, el canal de comunicación a través del cual los empleados podemos manifestar nuestras dudas y preocupaciones si vemos que algo atenta contra nuestros valores, incluidas las situaciones de acoso sexual o por razón de género.

La conducta ética es responsabilidad de todos los empleados y es la base para construir la confianza en nuestra compañía. Cada uno de nosotros tenemos la responsabilidad de mostrar nuestras inquietudes o preocupaciones si vemos algún comportamiento que no está alineado con el propósito y la cultura de ViiV Healthcare. Al hacerlo estamos viviendo los valores de la compañía y ayudamos a minimizar el impacto negativo que esos comportamientos puedan tener en la organización, los pacientes, los consumidores y los empleados.

En la página Speak Up se detallan las instrucciones sobre cómo notificar cualquier preocupación o comportamiento inapropiado.

Speak Up

¿Qué pasa cuando reporto un caso a través de Speak Up?

Speak Up

Las notificaciones vía Online Integrity Reporting Tool recibirán un mensaje automático de recepción

Las realizadas por los canales Speak Up una confirmación verbal

Las enviadas por email llegarán al responsable del Investigations Centre of Excellence, quién confirmará la recepión.

Traje y ruta

Se tomarán acciones para abordar y gestionar la situación

Sea cual sea el problema, se incluirá en la reunión del Investigations Review Comitee (CIRC).

Comunicación con el notificador

El caso se asignará a un equipo de investigadores. El investigador principal será tu Punto de Contacto Único (SPOC), te apoyará y protegerá tu identidad

Se comunicará contigo al menos una vez al mes por el método que estime oportuno.

Planificar e investigar

El investigador principal se reunirá con las partes interesadas (por ejemplo, Recursos Humanos, Compliance, Legal...) con quienes acordará e iniciará el plan de investigación.

Se entrevistará con los testigos, recuperará y analizará todos los datos.

Toma de decisiones

Al finalizar el proceso disciplinario o correctivo, se te actualizará sobre los resultados del caso. y la investigación cerrará.

Acciones correctivas o disciplinarias

Cualquier acción seguirá las políticas y procedimientos locales de Recursos Humanos y se pondrá en marcha en coordinación con la Unidad de Negocio local.

Cierre del caso

Al finalizar la investigación, el equipo principal hará un informe con toda la evidencia reunida, incluidas la alegaciones, que se entregará a Recursos Humanos local para que ponga en marcha el proceso disciplinario que estime oportuno.

9. Comisión de Igualdad

Desde su constitución el 20 de septiembre de 2011, esta comisión ha tratado las propuestas recibidas desde la organización gestionando todos los asuntos relacionados con la igualdad y diversidad.

A lo largo de estos años, nuestra Comisión de Igualdad ha continuado avanzando en la implantación de las medidas de los sucesivos Planes de Igualdad, en el seguimiento y evaluación de los diferentes indicadores.

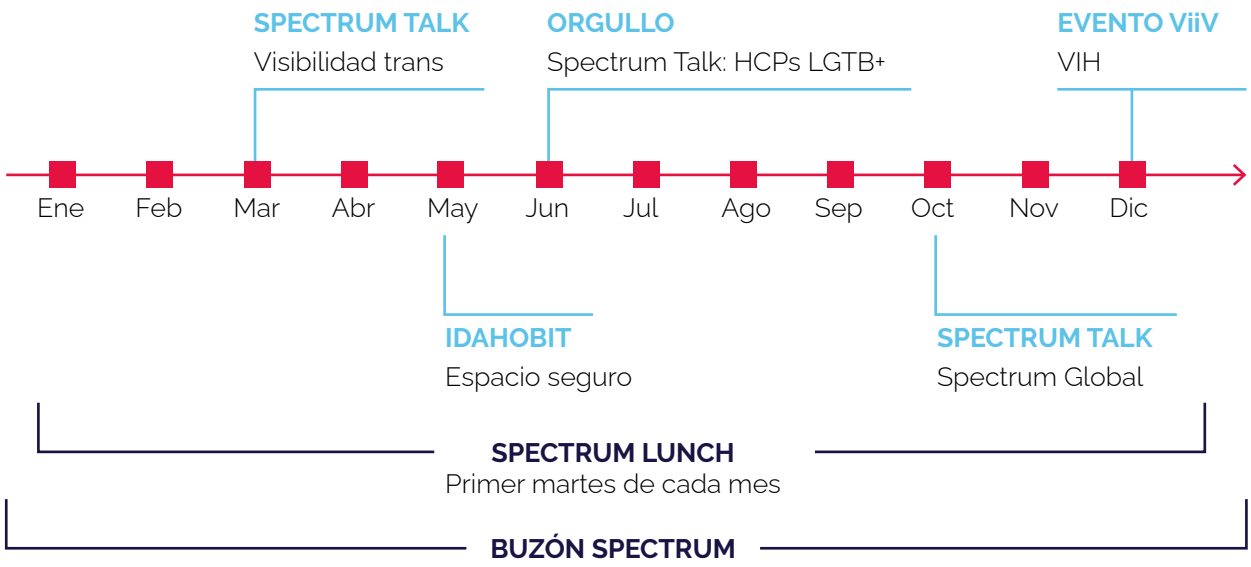
En el momento actual, esta comisión está integrada por representantes de todos los negocios, ello ha permitido que los análisis, debates e iniciativas se hayan abordado desde perspectivas muy distintas, enriqueciendo el resultado y logrando mayores sinergias en las distintas líneas de trabajo.

10. Spectrum España

Spectrum es una plataforma de empleados (ERG) voluntarios puesta en marcha en España en 2019, formada por personas de todo tipo de orientación sexual o identidad de sexo, que tiene como objetivo crear una cultura de trabajo inclusiva donde cada uno podamos ser y dar lo mejor de nosotros mismos. Sus principales objetivos son:

- Concienciar a la organización sobre los problemas y preocupaciones que pueden afectar a nuestros compañeros LGTBIQ+.
- Fomentar el papel de los aliados y crear un entorno más diverso.
- Ayudar a visibilizar esta realidad, fomentando la diversidad dentro de la empresa.
- Apoyar de manera voluntaria a las organizaciones LGTBIQ+.

Línea temporal acciones Team Spectrum 2023



6.9.3. NUESTRA POLÍTICA CONTRA TODO TIPO DE DISCRIMINACIÓN Y GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

1. Nuestro impacto social

Nuestro compromiso con la igualdad no solo alcanza a ViiV Healthcare, sino que lo hacemos extensible a nuestros colaboradores y proveedores como refleja nuestro Código de Conducta y nuestra Política de trato igualitario e inclusivo de Empleados.

Incluimos en todos nuestros contratos la siguiente cláusula referente al Derecho de los trabajadores: "El proveedor declara y garantiza, conforme a su mejor saber y entender, que en lo relativo a este Acuerdo respeta los derechos humanos de su personal y no emplea mano de obra infantil, trabajo forzoso, condiciones de trabajo inseguras o prácticas disciplinarias crueles o abusivas en el lugar de trabajo y que no discrimina a ningún trabajador por ningún motivo (incluyendo raza, religión, discapacidad, sexo, orientación sexual o identidad de género); y que paga a cada empleado al menos el salario mínimo, proporciona a cada empleado todas las prestaciones laborales legalmente obligatorias y cumple con las leyes sobre horarios de trabajo y derechos laborales en los países en los que opera. El proveedor respetará el derecho de sus empleados a la libertad de asociación y fomentará el cumplimiento de estas normas por parte de cualquier proveedor de bienes o servicios que emplee para cumplir sus obligaciones en relación con este Acuerdo."

A través de nuestro compromiso extendido a través de nuestro Código de Conducta aplicable a todos los proveedores con los que trabajamos, ampliando nuestro impacto social más en la comunidad con la que interaccionamos. Como resultado en 2023 hemos formado a 403 personas de subcontratas que trabajan con nosotros sobre nuestro código de conducta, la igualdad de oportunidades y la no discriminación por ninguna causa y compartido en nuestros contratos y acuerdos con 37 empresas proveedoras.

2. Programa de Becas FUE para Jóvenes Licenciados y nuestro programa Graduate Future Leaders

Comprometidos con el talento y la creación de empleo, ayudamos a los jóvenes a construir su carrera profesional a través de un intenso plan de desarrollo. En 2023 hemos incorporado al programa unas 100 personas, de forma similar a los años previos, jóvenes recién titulados, para que tengan una primera experiencia en el mundo empresarial durante 12 meses en áreas tan diferentes como finanzas, marketing, médico, ensayos clínicos, investigación, producción, ingeniería, etc. en todos los negocios. De los mismos, en torno al 60 % consiguen un puesto de trabajo tras la finalización de la beca, con nosotros en la compañía o en el sector.

3. ViiV Healthcare se asocia a REDI

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

4. Plan de Acción Social

Los objetivos de esta medida son seguir trabajando en la Responsabilidad Social Corporativa en materia de igualdad y diversidad desde un prisma externo con la sociedad, e internamente sensibilizando a los empleados en esta materia para mejorar nuestra reputación y seguir construyendo nuestro posicionamiento en Innovación Responsable.

Para la organización y coordinación del Plan de Acción social se crea el Grupo de Trabajo de Acción Social que integra todas las actividades e iniciativas promovidas por ViiV Healthcare o con las que colabora a nivel global y local, entre otras, maximizar el acuerdo con Save the Children. Esta alianza se firmó en 2013 y se renovó en 2018 y 2023. La colaboración se centra en aunar experiencia y recursos financiando proyectos de asistencia sanitaria infantil en todo el mundo a través de la recaudación de fondos de forma voluntaria entre los empleados.

En esta misma línea de actuación apoyamos y colaboramos con otras asociaciones locales como Remar, Alephtea, Centro de los Religiosos Camilos, Fundación La Caixa, Fundación Madrina, Fundación Todo Ayuda, Fundacion Iter, Asadema, Grandes Amigos, etc.

GSK/ ViiV España ha logrado recaudar en 2023 para diferentes organizaciones y fundaciones benéficas más de 15.000€.

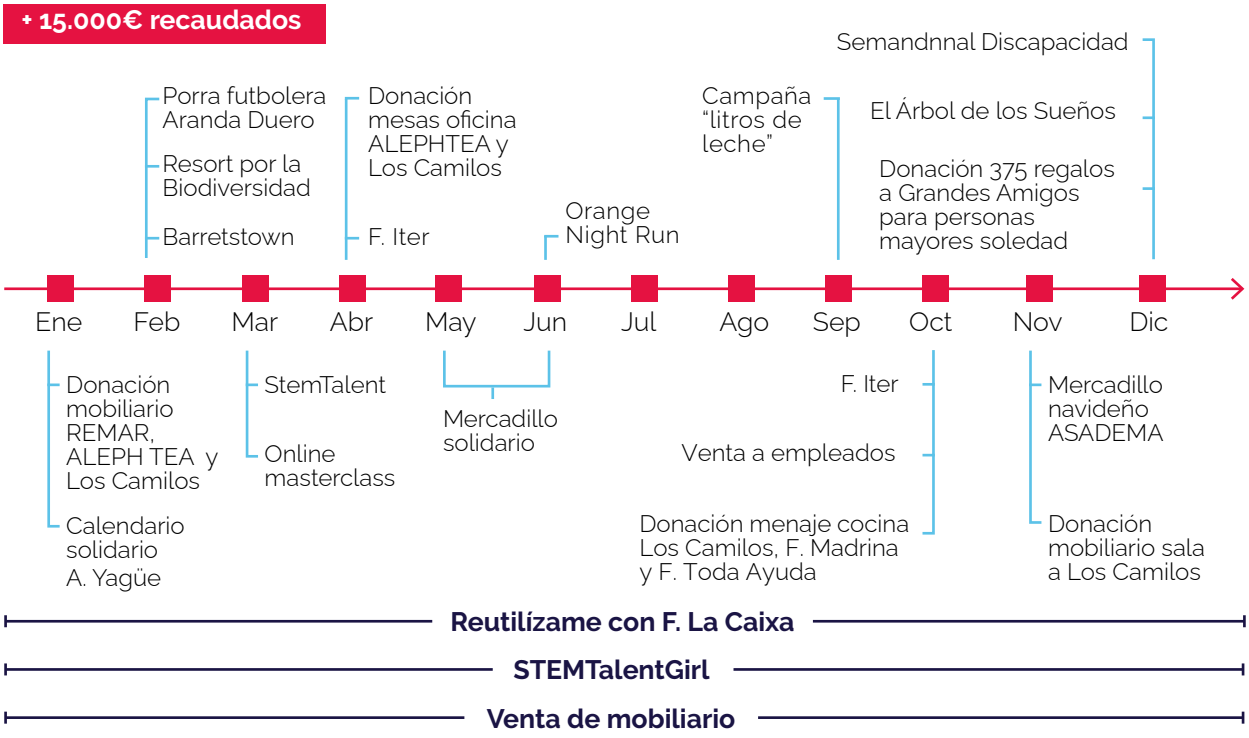
A lo largo del año 2023 se han desarrollado campañas de donación de mobiliario bajo la campaña "Reutilizame" a Remar, Alephtea, el Centro de los Camilos. Donaciones de menaje de cocina para la Fundación Madrina, la Fundación Todo Ayuda o el Centro de los Camilos. También donaciones de 375 regalos a Grande Amigos para personas mayores. Un mercadillo solidario de productos de Asadema.

Durante el periodo navideño y de la mano de Fundación La Caixa, todas nuestras sedes se unieron a la campaña El Árbol de los Sueños. Se hicieron realidad los sueños y deseos de 110 niños, niñas y jóvenes en riesgo de pobreza y exclusión social de entidades como Cáritas y Fundación Madrina.

Seguimos reforzando las vocaciones STEM entre las más jóvenes a través de STEM Talent Girl con charlas inspiradoras, actividades de mentoring… Con ello, y en línea con el objetivo de STEM Talent Girl de "inspirar, educar y empoderar a la próxima generación de mujeres líderes en ciencia y tecnología". Por nuestra parte, lo hacemos aportando nuestro talento femenino al programa a través de diversas iniciativas divulgativas e inspiracionales.

Acción social en GSK 2023

+ 15.000€ recaudados



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

Desde 2022 continuamos un programa de capacitación de competencias comerciales para jóvenes de 18 a 24 años en riesgo de exclusión social con la Fundación Iter para ayudarles en su formación para su inserción laboral. En 2023 más de 27 alumnos procedentes de la Fundación Iter estuvieron en nuestras oficinas atendiendo a formaciones sobre distintas habilidades comerciales: Marketing, Ventas & Digital. Todo ello con la finalidad de aumentar sus competencias y habilidades laborales para mejorar su empleabilidad.

6. Accesibilidad universal

Nuestros centros de trabajo están preparados para permitir el acceso universal a personas con discapacidad ya que existen un gran número de acciones realizadas, tanto del origen del edificio como en las reformas que se hacen, siendo la eliminación de barreras arquitectónicas uno de los puntos que se evalúan en la fase de diseño de los proyectos de instalaciones.

Nuestros edificios disponen de espacios libres de barreras arquitectónicas, esto incluye servicios, dimensiones de las zonas de paso, rampas de acceso y sistemas de elevación, ascensores. Se ha trabajado en la evacuación en caso de emergencia. Se ha unificación el sonido de todas las alarmas contra incendios, así como la instalación de alarmas óptico-acústicas en su totalidad.

También se ha continuado con los trabajos de transformación de oficinas abiertas y más luminosas.

Por último, como novedad, nuestra tecnología vigente permite la lectura en voz alta, disponible tanto en programas y páginas web de la compañía. Esto nos ha permitido ser más accesibles no sólo internamente sino para cualquier persona que quiera conocernos a través de nuestra web corporativa.

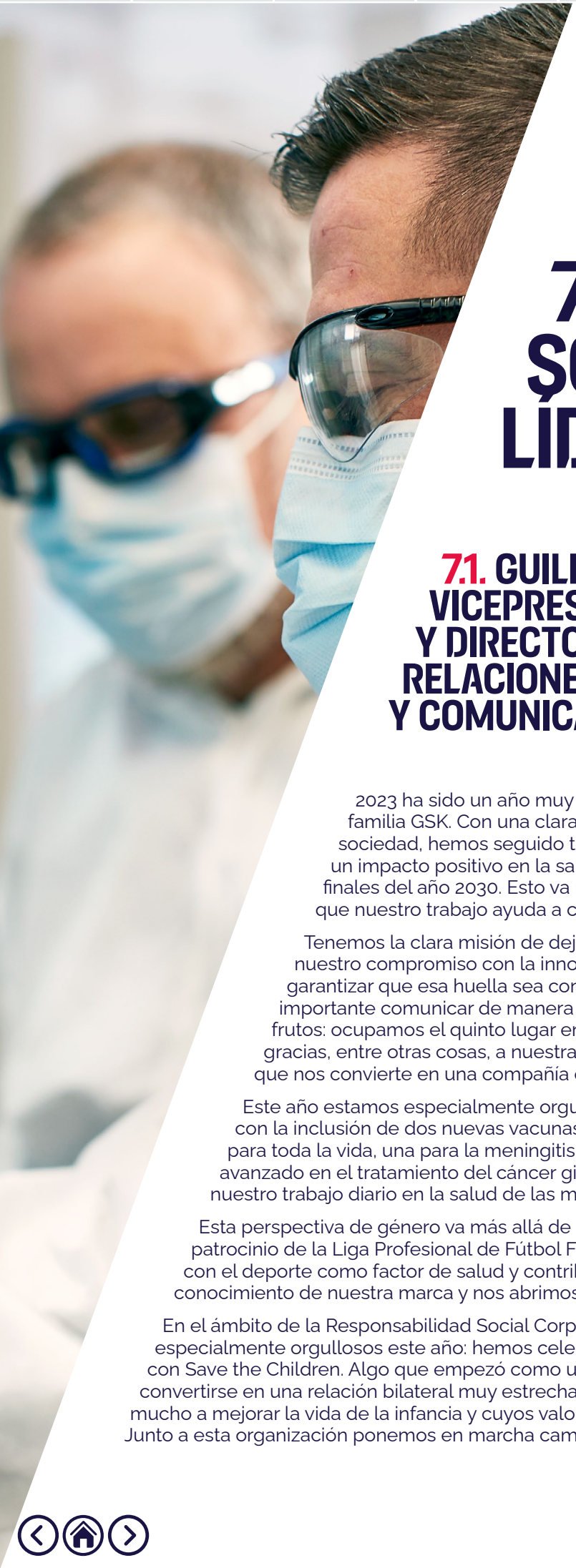
7. Equidad en salud

Contamos con una estrategia innovadora en nuestras investigaciones en lo que se denomina ensayos clínicos descentralizados, que contribuye significativamente a la equidad y diversidad en la investigación médica. Esto es importante porque España es el segundo país con mayor volumen de investigación clínica dentro de los que opera la compañía. En 2023, se llevaron a cabo 116 ensayos clínicos, con la participación de 3. 500 pacientes.

Las enfermedades y los medicamentos pueden afectar a las personas de manera diferente según su raza, sexo o edad. Por lo tanto, es fundamental que representemos a toda la población del mundo real en nuestros ensayos clínicos para avanzar en nuestra comprensión de las nuevas vacunas y medicamentos y generar mejores resultados en los pacientes.

En ese sentido, en 2022 firmamos un acuerdo con Medable para impulsar ensayos clínicos descentralizados e híbridos. Medable, es un proveedor de software para ensayos clínicos centrados en el paciente. Este acuerdo de colaboración se ha firmado para un periodo de 4 años.

Los ensayos clínicos descentralizados rompen las barreras geográficas al llevar una mayor proporción de las actividades del ensayo directamente a los pacientes, en lugar de requerir que los pacientes viajen a sitios específicos de ensayos. Esto amplía el acceso a un número más grande y potencialmente más diverso de pacientes. Muchos participantes potenciales viven a más de dos horas de distancia de los sitios de ensayos tradicionales que históricamente han tendido a realizarse en las principales ciudades y hospitales de referencia. Al reducir la necesidad de viajar, los pacientes están más dispuestos a participar y permanecer en los estudios, mejorando la experiencia del paciente y la calidad de los datos.



7. SOMOS LIDERES

7.1. GUILLERMO DE JUAN – VICEPRESIDENTE DE GSK ESPAÑA Y DIRECTOR EN EUROPA DE RELACIONES INSTITUCIONALES Y COMUNICACIÓN

2023 ha sido un año muy gratificante para quienes formamos parte de la familia GSK. Con una clara vocación de mejorar la salud y el bienestar de la sociedad, hemos seguido trabajando para lograr nuestro objetivo de tener un impacto positivo en la salud de más de 2.500 millones de personas para finales del año 2030. Esto va mucho más allá de un número, es la muestra de que nuestro trabajo ayuda a cambiar vidas.

Tenemos la clara misión de dejar una huella positiva en la sociedad a través de nuestro compromiso con la innovación responsable, pero además es necesario garantizar que esa huella sea conocida y reconocida. Por eso nos parece importante comunicar de manera adecuada nuestras acciones, y eso tiene sus frutos: ocupamos el quinto lugar en los rankings de reputación sanitaria. Esto es gracias, entre otras cosas, a nuestra preocupación por la ética y por la transparencia, que nos convierte en una compañía que genera confianza.

Este año estamos especialmente orgullosos de nuestra aportación a la salud pública con la inclusión de dos nuevas vacunas en el calendario nacional de inmunización para toda la vida, una para la meningitis B y otra para el herpes zóster. También hemos avanzado en el tratamiento del cáncer ginecológico, lo que ha potenciado el impacto de nuestro trabajo diario en la salud de las mujeres.

Esta perspectiva de género va más allá de nuestros medicamentos y vacunas. Nuestro patrocinio de la Liga Profesional de Fútbol Femenino (Liga F) nos permite vincularnos con el deporte como factor de salud y contribuir a la igualdad, a la vez que mejoramos el conocimiento de nuestra marca y nos abrimos al público general.

En el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) hay algo de lo que podemos estar especialmente orgullosos este año: hemos celebrado el décimo aniversario de nuestra alianza con Save the Children. Algo que empezó como un pequeño proyecto ha ido creciendo hasta convertirse en una relación bilateral muy estrecha con una organización cuyas acciones ayudan mucho a mejorar la vida de la infancia y cuyos valores están muy alineados con los nuestros. Junto a esta organización ponemos en marcha campañas de voluntariado y trabajamos en asuntos

relacionados con la salud global, como el tratamiento de las enfermedades que afectan en especial a los países en vías de desarrollo: contribuimos, entre otras cosas, a los esfuerzos para erradicar la malaria o la tuberculosis en el mundo.

Esa alianza no es la única con la que estamos ilusionados. También colaboramos con la Alianza para las Vacunas (GAVI), con la Fundación Bill y Melinda Gates, con Forética y con otras instituciones y entidades con las que trabajamos estrechamente para mejorar la salud global. Y es que en GSK estamos comprometidos con la cooperación para el desarrollo: desde nuestro enfoque de innovación responsable, contribuimos a 15 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030. Una parte clave de esta estrategia pasa por la prevención, y nuestra compañía proporciona vacunas para 22 de las 31 enfermedades prevenibles. El 40 % de los niños y niñas de todo el mundo reciben al menos una vacuna de GSK cada año.

EN GSK ESTAMOS COMPROMETIDOS CON LA COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO: DESDE NUESTRO ENFOQUE DE INNOVACIÓN RESPONSABLE, CONTRIBUIMOS A 15 DE LOS 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Tampoco podemos olvidarnos de nuestra colaboración con el sector público en España, esencial en un ámbito regulado como el farmacéutico. Nuestro reconocimiento como una empresa que genera confianza nos ayuda a tener una relación excelente con la administración, y nuestra gran flexibilidad nos permite adaptarnos a los cambios normativos y necesidades que se producen en cada momento. **El 100 % de nuestras vacunas y medicamentos han logrado financiación pública**, gracias a su calidad, pero también a esa confianza que generamos.

No me quiero despedir sin agradecer el esfuerzo de todos nuestros equipos. Para GSK es muy importante **escuchar a nuestros trabajadores y trabajadoras**, que son los mejores embajadores de la compañía. Por eso, también ponemos el foco en mantener una comunicación interna fluida, con reuniones periódicas con los embajadores internos e iniciativas variadas en las que damos voz a empleados de distintas áreas para que opinen, con total independencia, sobre cómo mejorar la compañía.

Hay una máxima que nos guía tanto en nuestro trabajo interno como externo: **no hay nada más importante que las personas**. Tanto las personas con las que trabajamos cada día en nuestros centros como los millones de personas a las que ayudamos a mejorar su salud.

Guillermo de Juan
Vicepresidente de GSK España
Director en Europa de Relaciones Institucionales y Comunicación.

7.2. CÓDIGO DE CONDUCTA

Nuestro Código de Conducta nos ayuda a cumplir con nuestra ambición de la manera correcta, dar vida a nuestra cultura y hacer de ViiV Healthcare un lugar emocionante e inspirador para trabajar.

A través del Código de Conducta, cada empleado asumimos el compromiso de avanzar juntos hacia adelante en los siguientes términos:

SERÉ AMBICIOSO POR LOS PACIENTES enfocándome en lograr las cosas que sí importan de la mejor manera y con rapidez, sin comprometer la seguridad ni la calidad.

SERÉ RESPONSABLE POR MI IMPACTO, siendo responsable de mi propio trabajo y apoyando a los demás para que tengan éxito.

HARÉ LO CORRECTO con integridad y cuidado, cumpliendo con las leyes, regulaciones, normas y políticas aplicables, y daré constancia clara de mi opinión si las cosas no parecen correctas.

Cada año todos los empleados de la compañía debemos realizar una formación obligatoria sobre nuestro Código de Conducta poniendo en valor la importancia del respeto, de la igualdad de oportunidades y de la no tolerancia a ningún tipo de discriminación en nuestro lugar de trabajo.

Nuestro Código de Conducta no solo alcanza a ViiV Healthcare, sino que lo hacemos extensible a nuestros colaboradores y proveedores.

Nuestras políticas y estándares respaldan los compromisos que asumimos en el Código.

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.

7.3. PROCEDIMIENTO DE DILIGENCIA DEBIDA

Toda persona que firma un contrato de trabajo con nosotros 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 trabajamos en la empresa, 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 que suponga una vulneración de los derechos humanos. Tenemos a disposición de los empleados un canal de denuncias (Speak Up) para reportar incumplimientos o conductas inadecuadas. De forma continuada se lanzan campañas de comunicación que refuerzan el programa para denunciar este tipo de situaciones. Las alegaciones de falta de cumplimiento son revisadas y perseguidas por el equipo central de investigaciones. Nuestro procedimiento "Protegiendo a Personas que Reportan Conductas Ilegales o No Éticas" viene a proteger al informante de alguna posible represalia.

Todos los empleados recibimos formación del Código de Conducta y no completarla puede conllevar acciones disciplinarias. Con ello demostramos nuestro compromiso con los valores y cómo conseguimos que todos los empleados los cumplan.

7.4. DENUNCIAS

No se ha producido ninguna denuncia a lo largo de 2023 relacionada con la vulneración de derechos humanos.

7.5. MEDIDAS IMPLEMENTADAS

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

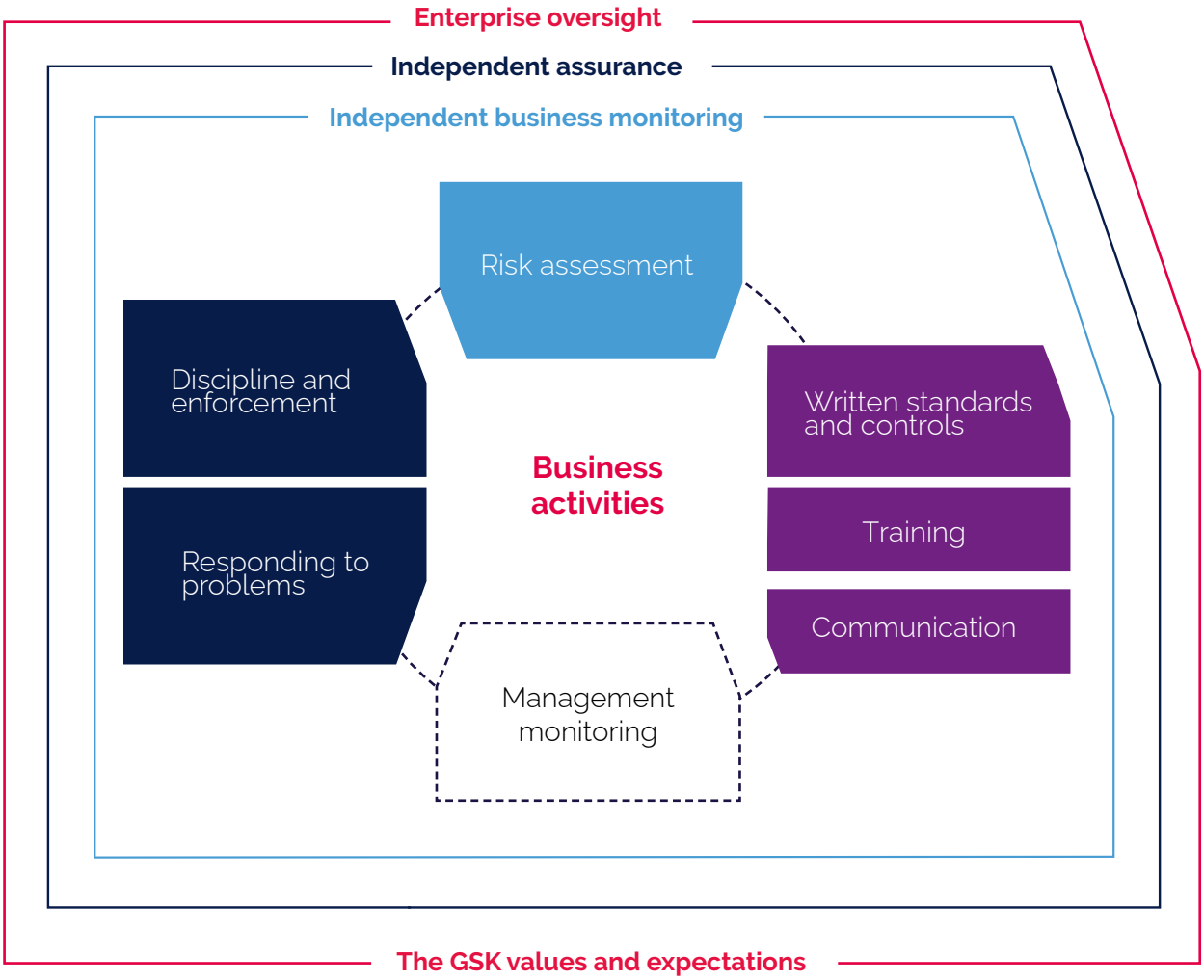
Velar por que los empleados trabajemos en unas condiciones óptimas, eliminar por completo la posibilidad de trabajo forzoso, pero ya no solo desde un punto de vista físico sino también psicológico. El artículo 6 del Estatuto de los trabajadores establece las bases sobre el trabajo infantil. El trabajo infantil no se contempla dentro de nuestra estrategia. No está permitida la contratación de menores de 16 años, siendo 18 años la edad mínima de contratación, situación que se valida a través de la Política Global que queda 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.

7.6. GESTIÓN DE RIESGOS

Con el objeto de mitigar los riesgos a los que hacemos frente de manera efectiva, gestionamos los 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 de forma integral. Para ello, la **Política de Gestión de Riesgos y Control Interno**, 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.

Nuestro **Marco de Control Interno (MCI)** (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.

GSK's Internal Control Framework



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

- **Nuestros Valores** 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):** como somos un negocio grande y complejo, es necesario enfocar la supervisión de la gestión 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 valorar el impacto y la probabilidad de los riesgos potenciales existentes en dichas áreas. El marco de control ayuda a focalizarnos en las principales amenazas.
- **Los estándares escritos (Written standards)** son políticas formales, procedimientos y guías estándar, que comunican ideas, reglas, controles y expectativas de la organización. El objetivo es establecer controles integrados en los procesos para asegurar que el proceso está ocurriendo según lo esperado.
- **Formación (Training)** es impartida para asegurar que los empleados operan de manera competente en cualquier actividad que realicen.
- **Comunicación (Communication):** es necesario que los directivos de la compañía transmitan de manera efectiva a sus equipos la importancia que tiene cada parte del marco de control y que fomenten una cultura de hablar (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 de la compañía.
- **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 la 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.

7.6.1. RIESGO DE CORRUPCIÓN Y SOBORNO

El sector de la salud cuenta con un riesgo de corrupción y soborno inherente dado que existe una amplia dependencia de terceras partes; el precio, volumen, acceso, cadena de suministro y la aprobación de productos dependen principalmente de decisiones de empleados de la Administración Pública.

Llevar a cabo nuestras actividades de negocio de manera ética es algo inherente a nuestros valores. Es por esto por lo que tenemos una política de tolerancia cero en relación con la corrupción y el soborno, por ello, trabajamos para prevenir este riesgo de forma activa.

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

1. Riesgo de soborno de funcionarios públicos:

Las presiones comerciales o relativas a operaciones podrían llevar a que empleados 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:

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

3. Riesgo de soborno por parte de terceros que actúan en nombre de ViiV Healthcare:

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 nuestros estándares.

4. Riesgo de que empleados reciban o soliciten sobornos u otro beneficio personal indebido:

El personal, 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.

La compañía lleva a cabo un análisis de riesgos, por las que se han identificado las principales actividades que pueden conllevar un riesgo ABAC, y establece controles y monitorizaciones sobre las mismas. Ejemplos de estas actividades son:

- Contratación de terceros que actúan en nombre de la compañía.
- Donaciones a fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro.
- Reuniones organizadas por la compañía.
- Patrocinio de actividades organizadas por instituciones sanitarias.
- Notas de gasto de empleados (regalos, gastos y hospitalidad).
- Concursos públicos y negociación de precios.
- Transacciones financieras, etc.

7.6.2. MARCO DE CONTROL INTERNO

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

A continuación, se describe el MCI para la gestión del riesgo ABAC. Este marco recoge los controles llevados a cabo en ViiV Healthcare de manera global e integral, es decir, tanto aquellos bajo responsabilidad corporativos como aquellos que quedan en el ámbito local.

// RESPONSABILIDADES

En ViiV Healthcare contamos con las siguientes figuras clave responsables de la gestión del riesgo ABAC:

A NIVEL CORPORATIVO:

- La Junta de Gobierno y comité ejecutivo.
- El Centro de Excelencia de ABAC de GSK es responsable de apoyar al Compliance Officer Corporativo en el diseño e implementación de controles internos.

A NIVEL LOCAL:

- El propietario del riesgo es el director general para España.
- El Comité de Gestión de Riesgos de ViiV Healthcare, formado por los miembros del Comité Ejecutivo y representantes de área funcionales clave, (incluyendo al Compliance Manager) es responsable de la implementación a nivel local de las medidas mitigadoras del riesgo ABAC y de la revisión periódica del riesgo (como mínimo, una vez al año).

// POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

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

- Código de Conducta.
- Política ABAC.
- Política de Regalos, Hospitalidad y Entretenimiento.
- Política Global de Viajes y Gastos.• Política y procedimiento de Donaciones.
- Procedimiento para la Gestión de Conflicto de Intereses.
- Código de Promoción de Medicamentos e Interacciones Científicas.
- Procedimiento para la Contratación de Expertos Externos para la Prestación de Servicios.
- Procedimiento para la Gestión del Riesgo de Terceros.
- Política de Compras.
- Third Party Risk Management Framework
- Procedimiento Trabajando con Grupos de Presión.
- Política de Donaciones Humanitarias de Productos.

// COMUNICACIÓN

Existen varias vías por las que comunicamos a nuestros empleados aspectos relevantes en la gestión del riesgo de ABAC:

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

// FORMACIÓN

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

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

// MONITORIZACIÓN

En ViiV Healthcare existen varias medidas para evaluar la efectividad de los controles de mitigación del riesgo ABAC.

- Auditorías Corporativas: estas revisiones son realizadas por el grupo de auditoría corporativo de GSK, Audit & Assurance.
- Programa SOX (Sarbanes Oxley): en el marco de la ley americana Sarbanes Oxley, Laboratorios ViiV Healthcare es auditada sobre sus sistemas y procesos de control financiero.

- Monitorizaciones independientes del Negocio (Independent Business Monitoring o IBM): el equipo de IBM, junto con un equipo externo, realiza revisiones de varias actividades de la empresa, incluyendo actividades con riesgo ABAC.
- Monitorización del Negocio (Management Monitoring): diversas áreas de la compañía realizan revisiones periódicas de actividades para asegurar la correcta implementación de políticas y seguimiento continuo de actividades.
- Monitorización del programa Third Party Risk Management (TPRM): las funciones de Compliance, Legal y Procurement realizan una revisión del nivel de cumplimiento de los requisitos de este programa, la cual incluye procedimientos de Diligencia Debida de ABAC para aquellos terceros clasificados con riesgo ABAC relevante.
- Revisión de riesgos general: revisión liderada por el departamento de Compliance con el fin de evaluar en base anual la eficacia en la gestión del riesgo ABAC. Para ello, se utiliza como base los resultados obtenidos en las monitorizaciones realizadas en la compañía, al igual que los casos que hayan podido surgir por otras vías. Los resultados de esta revisión general:

Se presentan en el Comité de Gestión de Riesgos (RMCB).

Son la base para la certificación anual en ABAC en el marco del proceso de Confirmación Anual de riesgos de Compañía del GM. Respondiendo a incidencias, disciplina y refuerzo ViiV Healthcare tiene a disposición de sus empleados, y de los empleados de los terceros que trabajan en su nombre, un canal de denuncias (Speak-Up Line) para reportar incumplimientos o conductas inadecuadas, ya sea de manera anónima o revelando la identidad. Adicionalmente, cualquier empleado cuenta con el Compliance Officer y los responsables de las áreas de recursos humanos y legal. Las alegaciones de falta de cumplimiento son revisadas y perseguidas por el equipo central de investigaciones (de acuerdo a procedimiento global "Realización de Investigaciones Internas"). Existen procedimientos internos para proteger al informante de cualquier posible represalia. Adicionalmente, la compañía cuenta con un sistema formal de seguimiento y control de aquellas acciones correctoras, identificadas como consecuencia de los fallos de control puestos de manifiesto en las auditorías y monitorizaciones efectuadas.

7.6.3. RESULTADOS DE LAS MONITORIZACIONES EFECTUADAS EN

PROCESO DE MONITORIZACIÓN	ÁREAS	RESULTADOS
AUDITORÍA CORPORATIVA	— Asuntos legales (incluye ABAC) — Prácticas Comerciales — Relaciones no promocionales y con organizaciones de pacientes	1 finding
REVISIÓN GENERAL ABAC ANUAL	ABAC	Sin incidencias

2023 Y OTROS INDICADORES CLAVE

En la siguiente tabla se recogen los diferentes procesos de monitorización formal llevados a cabo a lo largo de 2023, indicándose los resultados de dichas revisiones:

// INDICADORES CLAVE

Algunos indicadores clave sobre la gestión del riesgo ABAC son: canal de denuncias de empleados (Speak-up Line). En 2023 se creó también un canal local, cumpliendo con la normativa sobre canal de denuncias (whistleblower) en cumplimiento a la Ley 2/2023, para que los empleados de España puedan reportar en castellano sin barreras de idioma. En 2023 no hubo ningún caso de ABAC. Por otro lado, ViiV Healthcare cuenta con formación específica en ABAC a los empleados:

TIPO DE FORMACIÓN	NÚMERO DE EMPLEADOS FORMADOS	% EMPLEADOS CON MÓDULO COMPLETADO
Formación en el Código de conducta*		
The Code	92	100,00 %
Formación específica ABAC*		
Effectively Managing High Anti Bribery and Corruption (ABAC) Risk	89	100,00 %

*Estos cursos también los han realizado tanto los trabajadores subcontratados, así como los estudiantes que han estado realizando una beca en ViiV.

**Este número de empleados corresponde a los seleccionados por GSK global en función del perfil del puesto.

ViiV Healthcare cuenta con una política de donaciones que tiene como objetivo recoger los principios que garantizan que las subvenciones y donaciones realizadas por ViiV estén en consonancia con el deseo que tiene la compañía de promover y apoyar la salud pública y la educación e investigación científica y académica. Además, se contempla la realización de proyectos comunitarios, política pública en la prevención, el tratamiento y la gestión de las enfermedades, el bienestar y el estilo de vida saludable de las personas y, en general, las causas meritorias y legítimas que estén en coherencia con la misión y los estándares éticos de ViiV Healthcare. A lo largo del 2023, la sociedad ha realizado donaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro por valor de 1.29 millones de euros, destinadas a proyectos específicos de instituciones sanitarias y organizaciones de pacientes.

7.6.4. DONACIONES

ViiV Healthcare cuenta con una política de donaciones que tiene como objetivo recoger los principios que garantizan que las subvenciones y donaciones realizadas por ViiV estén en consonancia con el deseo que tiene la compañía de promover y apoyar la salud pública y la educación e investigación científica y académica. Además, se contempla la realización de proyectos comunitarios, política pública en la prevención, el tratamiento y la gestión de las enfermedades, el bienestar y el estilo de vida saludable de las personas y, en general, las causas meritorias y legítimas que estén en coherencia con la misión y los estándares éticos de ViiV Healthcare. A lo largo del 2023, la sociedad ha realizado donaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro por valor de 1.29 millones de euros, destinadas a proyectos específicos de instituciones sanitarias y organizaciones de pacientes.

8. SOBRE LA SOCIEDAD

8.1. COMPROMISO CON EL DESARROLLO DE LA SOCIEDAD

En un mundo en constante cambio, las empresas tienen la responsabilidad de contribuir positivamente a la sociedad y la comunidad en la que operan. En ViiV Healthcare hemos asumido este compromiso a través de nuestro enfoque en la investigación, la innovación y la responsabilidad social, demostrando que nuestro impacto va más allá de los medicamentos y vacunas que ofrecemos para prevenir y curar enfermedades.

1. Medicamentos para Mejorar la Calidad de Vida

Investigación y Desarrollo: invertimos en investigaciones científicas para descubrir nuevas terapias y tratamientos para el ViH. Cada medicamento que sale al mercado es el resultado de años de investigación rigurosa y pruebas clínicas.

Prevención con Vacunas: Las vacunas son una herramienta poderosa para prevenir enfermedades. Desarrollamos vacunas que salvan innumerables vidas al proteger contra enfermedades como el virus respiratorio sincitial, la malaria, el herpes zoster, la hepatitis y la meningitis, entre otras.

2. Soluciones “más allá del medicamento”

Reconocemos que la salud requiere de un enfoque integral que involucra a profesionales sanitarios, pacientes, cuidadores y comunidades. Aquí es donde entran las soluciones “más allá del medicamento”:

Educación para Pacientes: empoderando a los pacientes proporcionándoles información sobre sus enfermedades y tratamientos. Cuando los pacientes comprenden mejor su condición, pueden tomar decisiones informadas y participar activamente en su propia atención.

Apoyo a Comunidades: trabajamos con organizaciones locales para abordar desafíos específicos de salud. Esto puede incluir programas de prevención, educación sobre enfermedades crónicas y acceso a atención médica.

3. Alianzas Estratégicas y Compromiso Social

Somos conscientes de que no estamos solos en nuestra misión. Colaboramos con otras organizaciones, gobiernos y comunidades para lograr un impacto aún mayor para abordar desafíos de salud en todo el mundo. Algunas de las principales alianzas de GSK / ViiV incluyen:

Alianzas Globales:

// SAVE THE CHILDREN Y GSK (ALIANZA 'ORANGE UNITED'):

En 2013, GSK y Save the Children establecieron la alianza global "Orange United" con el objetivo de abordar algunas de las principales causas de mortalidad infantil en países de bajos ingresos.

A través de esta alianza, hemos proporcionado atención médica esencial a más de 3,5 millones de niños y niñas, formado y equipado a más de 39.000 profesionales sanitarios en comunidades remotas y marginadas, y abogando por políticas sólidas para proteger la salud infantil.

En 2023, renovamos esta alianza por cinco años más, con una inversión de 15 millones de libras por parte de GSK para aumentar las tasas de vacunación en la infancia en Etiopía y Nigeria, centrándose en reducir el número de niños y niñas con "dosis cero" (que nunca han recibido ninguna vacuna).

> Para más información: GSK and Save the Children renew award-winning partnership, with focus on 'zero dose' children who have never received a vaccine | GSK

// ALIANZA MUNDIAL PARA VACUNAS E INMUNIZACIÓN (GAVI):

GSK colabora con GAVI en programas de vacunación en países en vías de desarrollo. Esta alianza tiene como objetivo mejorar el acceso a las vacunas y reducir la mortalidad infantil a nivel global.

> Para más información: In the face of climate change, vaccines play a crucial but underestimated role | GSK

// FUNDACIÓN BILL Y MELINDA GATES:

GSK trabaja con la fundación en la investigación de enfermedades como la malaria, la tuberculosis y el coronavirus. Esta colaboración contribuye a avanzar en la prevención y tratamiento de estas enfermedades.

> Para más información: Global Fund, GSK and ViiV Healthcare Strengthen Their Partnership for Gender Equality - News Releases - The Global Fund to Fight AIDS, Tuberculosis and Malaria

Como empresa biofarmacéutica guiada por la Innovación Responsable, no ponemos solamente el foco en lo que hacemos, sino en cómo lo hacemos. Ello, alineado con nuestro propósito unimos ciencia, tecnología y talento para adelantarnos juntos a la enfermedad; esto no solo significa prevenir y tratar enfermedades con vacunas y medicamentos innovadores de uso especializado y general, sino también abordar grandes retos como el acceso equitativo, alcanzar el objetivo de tener un planeta más sostenible y una sociedad más saludable, diversa e inclusiva.

Para conseguir alcanzar nuestros objetivos es necesario trabajar en estrecha colaboración con instituciones referentes como aliados estratégicos, conforme aparece en diferentes partes del informe.

En estos términos, creemos que la colaboración público-privada tiene un papel fundamental, por ello, llevamos a cabo proyectos como:

- Ciencia para vivir mejor, en colaboración el grupo Mediforum, desarrollando un canal de difusión de contenidos de interés relacionados con, entre otros temas, la descarbonización del Sistema Nacional de Salud.
- Premios Hospitales por el Clima (de la mano de ECODES) – Reconocimiento a los 10 hospitales de nuestro país más comprometidos con la salud del planeta.
- Sanidad Por el Clima: GSK está adherida a la iniciativa de la descarbonización del sector salud: Sanidad por el Clima, ya que la salud del planeta y la salud de las personas está íntimamente ligada.
- Clúster de cambio climático de Forética & Comité de sostenibilidad de la Cámara de Comercio Británica: GSK lidera ambos grupos de trabajo conformados por empresas líderes en diferentes sectores. Un espacio donde compartir cómo tomar acción en materia de sostenibilidad no sirve solo para minimizar riesgo, sino como una oportunidad de diferenciación y algo que la sociedad espera de nosotros.
- Grupo Español de Crecimiento Verde: GSK está adherida al grupo, que tiene el propósito de impulsar una economía sostenible, circular y eficiente en las empresas.
- Trabajamos en la huella social, junto a la Fundación Seres, para analizar el impacto social de la actividad del sector farmacéutico desde el área de ensayos clínicos hasta la disponibilidad del fármaco para el paciente.

8.2. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

En el departamento de compras del grupo GSK desempeñamos una función estratégica en el suministro de materiales de la compañía.

A nivel interno mantenemos una estrecha colaboración con las distintas áreas para asegurar que la relación con los proveedores está alineada con los estándares y necesidades de ViiV Healthcare. Buscamos garantizar que el producto final llegue a nuestros pacientes a tiempo y en las correctas condiciones.

Nuestros proveedores y otras entidades terceras con las que trabajamos, incluidos agentes, distribuidores y empresas afiliadas (donde tenemos una participación de capital), nos permiten avanzar juntos hacia adelante investigando, desarrollando, fabricando y distribuyendo los medicamentos, vacunas y otros productos que los pacientes necesitan. Nuestra cadena de suministro es de gran envergadura y compleja; abarca desde la investigación hasta la comercialización a nivel internacional de nuestros productos.

En España el gasto con Terceros de Laboratorios ViiV Healthcare S.L.U. ascendió a 3,8 millones de euros. Compramos bienes y servicios específicos para la fabricación de nuestros productos, contratamos a terceros para que nos fabriquen determinados productos en nuestro nombre.

Trabajamos con compañías logísticas que nos permiten asegurar el suministro a tiempo, así como el correcto almacenamiento y transporte de los productos de ViiV Healthcare

Estos bienes y servicios suelen ser específicos e implican trabajar en entornos controlados que se han definido mediante políticas y estándares concretos de ViiV Healthcare

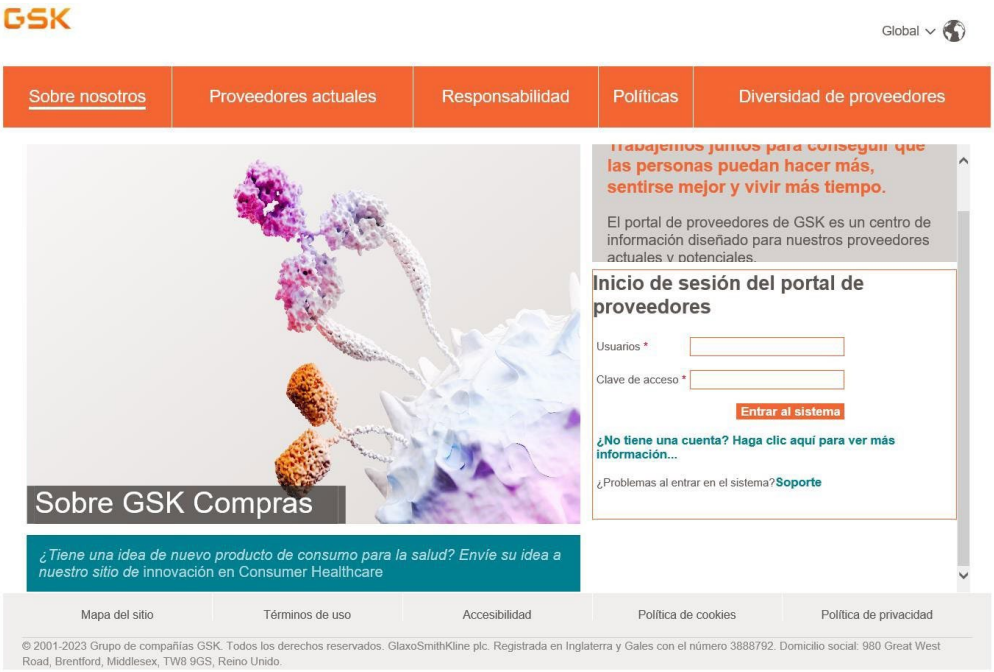
Seleccionamos proveedores que nos garanticen un suministro ininterrumpido de materiales con la calidad necesaria y que nos aseguren las condiciones en las que se han de transportar los productos.

También adquirimos bienes y servicios que son necesarios para el funcionamiento de nuestro negocio, pero que no son específicos de nuestros productos. Estos incluyen: bienes tecnológicos, de laboratorio o de mantenimiento. Así como la contratación de servicios para la gestión de instalaciones, catering, mantenimiento, ingeniería y construcción.

Buscamos hacer negocios con proveedores que compartan nuestros valores y nuestro compromiso con estrictos estándares éticos. Entre los aspectos que esperamos de los terceros con los que trabajamos:

- Que compartan nuestro compromiso con estrictos estándares éticos.
- Que cumplan las leyes y las normativas aplicables y adoptar, como mínimo, los "Principios" de ViiV Healthcare en materia de derechos laborales, antisoborno y anticorrupción.
- Que cumplan con nuestros estándares de calidad, seguridad de los pacientes, seguridad y salud laboral y medioambiente.
- Que dentro de su organización tengan 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 de la siguiente dirección electrónica de nuestro portal corporativo https://supplier.gsk.com/irj/portal/public?guest_user=SUP_GUEST_ES , se puede acceder a nuestros programas, valores y políticas aplicables a las relaciones con terceros:



// ¿CÓMO LO HACEMOS?

Todas nuestras necesidades que demandamos a los proveedores se hacen mediante pedidos de compra y contratos que incluyen clausulados y aspectos de obligado cumplimiento por parte de los terceros relativos a los derechos de los trabajadores, medioambiente, salud y seguridad, entre otros.

Los estándares que esperamos de los proveedores están establecidos como "Principios" en nuestra política Working with Third Parties (dirección electrónica: https://www.gsk.com/media/2498/working- with-third-parties.pdf).

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

Analizamos y evaluamos los aspectos ambientales indirectos: Un aspecto ambiental que puede ser el resultado de la interacción entre nuestra organización y los terceros con los que trabaja y en el cual podemos influir en un grado razonable en esa organización.

Los aspectos ambientales indirectos de ViiV Healthcare tienen su origen en los servicios externos contratados a:

a. Proveedores de medioambiente
b. Proveedores habituales de servicios y suministros varios
c. Proveedores no habituales de servicios y suministros varios

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

a. Identificación de los aspectos.
b. Evaluación de los aspectos identificados.
c. Aplicación del criterio de significancia de los aspectos evaluados.
d. Evaluados

En nuestro caso:

a. Identificamos como aspectos ambientales indirectos las emisiones, consumos de combustible y residuos derivados tanto de la recogida de residuos por parte de proveedores de medioambiente como del suministro de materiales diversos. Estos aspectos se derivan del transporte y servicio desde las instalaciones de cada proveedor habitual hasta GSK o viceversa.

b. Tanto para proveedores de medioambiente como para proveedores habituales de suministros y servicios varios, utilizamos los siguientes criterios de valoración durante la evaluación:

- Seguridad ambiental: Este criterio evalúa el daño que puede producir al medioambiente el residuo o suministro en caso de fuga o derrame mientras es transportado por el gestor.
- Distancia del transporte: Este criterio evalúa la distancia que recorre el transportista desde nuestras instalaciones hasta las plantas de tratamiento de los residuos generados o desde los almacenes del proveedor de suministros hasta nuestras instalaciones.
- Frecuencia: Este criterio evalúa la cantidad de veces que ese servicio tiene impacto sobre el medioambiente. Cuantas menos veces venga al Centro, menos impacto en el medioambiente.
- Modalidad de transporte: Este criterio valora el transporte compartido. El impacto sobre el medioambiente es menor si se aprovecha un mismo transporte para recoger residuos o entregar un servicio a varios clientes.
- Capacidad de influencia: Este criterio valora nuestra capacidad de influencia sobre el proveedor para la reducción del impacto ambiental debido a nuestra demanda por el servicio
- Para mayor control del servicio prestado, aplicamos una serie de criterios adicionales como:
- Auditoria previa al comienzo del servicio y evaluaciones periódicas, según procedimiento interno; PNT-EHS-20 Coordinación de actividades empresariales.
- Obligación de comunicación previa de cualquier subcontratación a terceros de cualquier servicio, especialmente el transporte de residuos.

Todos los 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, contamos con un sistema de gestión del medioambiente, 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 medioambiente, seguridad y salud y el necesario intercambio de documentación legal en estas materias.

// SISTEMAS DE SUPERVISIÓN Y AUDITORÍAS Y RESULTADOS DE ÉSTAS

Nuestro objetivo es cumplir con todas las leyes, normas y regulaciones que rigen nuestras actividades y, además, hemos desarrollado un marco integral de políticas, directrices y procedimientos operativos estándar de ViiV Healthcare para ayudar a impulsar altos estándares éticos.

Nos esforzamos por realizar negocios con terceros que comparten nuestro compromiso con los estándares éticos y operan de manera responsable.

Esta declaración de posición resume nuestro enfoque para trabajar con terceras partes. Establecemos unos estándares mínimos que esperamos de ellos, así como otras áreas de importancia para nosotros.

Nuestros Principios sustentan nuestro actual Programa de Supervisión de Terceros (TPRM) que refleja áreas de alto riesgo particular identificadas por la compañía. Cuando se considere relevante el cumplimiento de algunos o todos los "Principios" serán obligatorios y los requerimos a través de obligaciones contractuales, una supervisión rigurosa de ViiV Healthcare y una auditoría basada en el riesgo. Dichos Principios son una lista de nuestras expectativas en ViiV Healthcare.

// POSICIÓN DE VIIV HEALTHCARE

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. 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, reconocemos 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.

Esperamos que todos los terceros con quienes nos comprometemos cumplan con todas las leyes y regulaciones aplicables.

Además de cumplir con los estándares del grupo GSK contra el soborno y la corrupción y los derechos laborales, esperamos que los terceros cumplan con nuestros estándares de calidad, seguridad del paciente, salud y seguridad y el medioambiente. Todas las expectativas las formalizamos en los contratos y están sujetas a los niveles adecuados de auditoría y supervisión.

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. No obstante, tomaremos las medidas apropiadas contra aquellos terceros que incumplan sus compromisos, hasta e incluyendo la terminación de su contrato con GSK.

Las expectativas de comportamiento que establecemos para los terceros coinciden con las que establecemos para nuestro personal, que se reflejan en nuestro propio Código de Conducta para empleados.

// PROGRAMA DE SUPERVISIÓN DE TERCEROS DE GSK (TPRM)

Hemos desarrollado un programa global de supervisión de terceros para reforzar nuestra gestión de riesgos. El objetivo es garantizar que se evalúe el riesgo de todos los terceros respecto a nuestros "Principios".

Nuestra extensa cadena de suministro suma veintidós mil proveedores, distribuidores y otras organizaciones, una amplia gama de productos y servicios. Por lo que, el Programa de Supervisión de terceros nos permite asegurar que todos los terceros existentes han sido evaluados con respecto a los "Principios" y se han tomado las medidas necesarias.

Incluso cuando corresponde, modificamos los contratos para reflejar los "Principios" contra el soborno, la corrupción y garantizar los derechos laborales. Ello nos permite que, en el futuro, exista un programa de auditoría basado en el riesgo para supervisar el cumplimiento por parte de terceros de sus obligaciones contractuales.

Promovemos trabajar con terceros que nos ayuden a alcanzar nuestro objetivo de adelantarnos juntos a la enfermedad. Nuestro programa TPRM está diseñado para garantizar unas relaciones comerciales con terceros que nos permitan alcanzar nuestros objetivos.

Buscamos trabajar con terceros que comparten nuestros valores y actúan de modo responsable, ético y sostenible. Nuestros valores son los siguientes:

- Nos centrarnos en el paciente
- Actuamos con integridad y transparencia
- Demostramos respeto por las personas.
- Tratamos de conocer mejor al tercero, sus valores y el modo en el que se alinean con los nuestros. Ello nos permite fortalecer nuestra red de terceros y las relaciones con ellos.

En la ejecución del programa de supervisión de terceros, contamos con la colaboración de una empresa independiente para realizar las evaluaciones de responsabilidad social corporativa (CSR) y análisis de riesgos. Su evaluación incluye aspectos relacionados con los derechos laborales, cadena de suministro sostenible, salud y seguridad y medioambiente. La colaboración con esta compañía independiente nos permite realizar las evaluaciones de terceros de manera consistente y objetiva.

// COMPROMISO CON UN AMBIENTE DE TRABAJO ABIERTO

Instamos 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, alentamos 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.

// 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 ViiV Healthcare incluido el fraude, ya sea a través de sus propios canales de informes internos o a través del canal de denuncias "Hablar" de ViiV Healthcare.

Toda la información sobre este canal está disponible en la siguiente dirección electrónica:

> **https://gsk.i-sight.com/landing-page?lang=es_ES**

Promovemos además la denuncia de conducta inapropiada por parte del personal de ViiV Healthcare con quienes hacen negocios. En ViiV Healthcare nos comprometemos a no tomar represalias y mantener, según corresponda, la confidencialidad y el anonimato con respecto a todas las divulgaciones.

// COMPROMISO A LARGO PLAZO

Reconocemos 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 con quienes realizamos negocios de manera adecuada; y de trabajar para ayudarles a cumplir con nuestros estándares. Este compromiso lleva tiempo e involucra recursos considerables, sin embargo, es fundamental para nuestra estrategia y está totalmente alineado con nuestros valores.

// NUESTRO COMPROMISO CONTRA EL SOBORNO Y LA 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, prohibimos todos los pagos de facilitación (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, en ViiV Healthcare nos comprometemos 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.

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 ViiV Healthcare relacionados con todos los aspectos del entorno y utilicen técnicas de mejora continua para respaldar los objetivos ambientales de la cadena de valor.

GARANTICEN LA CORRECTA GESTIÓN DE MATERIALES Y RESIDUOS
reducir, gestionar, controlar y tratar de forma adecuada antes de liberar al medioambiente cualquier residuo, agua residual o emisiones con el potencial de afectar negativamente a la salud humana o al medioambiente.

// PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE

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 nuestros 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:

Como resultado de la evaluación de riesgos de terceros, TPRM, se establecen auditorías regulares a proveedores en temas medioambientales y sociales. En concreto en ViiV Healthcare hemos realizado auditorías a gestores de residuos, proveedores relacionados con la cadena de suministro de medicamentos y proveedores de ensayos clínicos. En función de la tipología y del riesgo obtenido en la evaluación de riesgo se establece la metodología de auditoría, que puede ir del intercambio de documentación hasta la visita sus instalaciones. Los resultados de estas auditorías han sido conformes a la política.

EN VIIV HEALTHCARE, COMO PILAR CENTRAL DE NUESTRA CULTURA EMPRESARIAL ESTÁ EL TRABAJAR DÍA A DÍA CON AMBICIÓN POR LOS PACIENTES:

- Se trata de asegurarnos de que establecemos una alta ambición para ofrecer a los pacientes medicamentos de la calidad requerida, en el momento en el que son necesarios.
- Se trata de centrarse siempre en lo que más importa en la búsqueda de ofrecer resultados para las personas que confían en nosotros.
- Se trata de preguntarnos si estamos siendo lo suficientemente ambiciosos, asumiendo riesgos inteligentes que nos ayuden a hacer las cosas mejor y más rápido, y tomando siempre decisiones informadas.
- Se trata de mirar nuestro entorno y estar donde somos necesarios.

8.3. CONSUMIDORES

La calidad del producto y la seguridad del paciente son de vital importancia para nosotros.

Contamos con sistemas en toda la empresa que garantizan cumplir con los altos estándares que nos imponemos, y aquellos que son lo que se espera de nosotros externamente. Estos sistemas nos permiten ofrecer un suministro seguro y fiable de medicamentos y vacunas de alta calidad. Cuando surgen problemas, nuestros sistemas de calidad, en línea con nuestra cultura basada en valores, nos permiten responder de forma rápida y transparente.

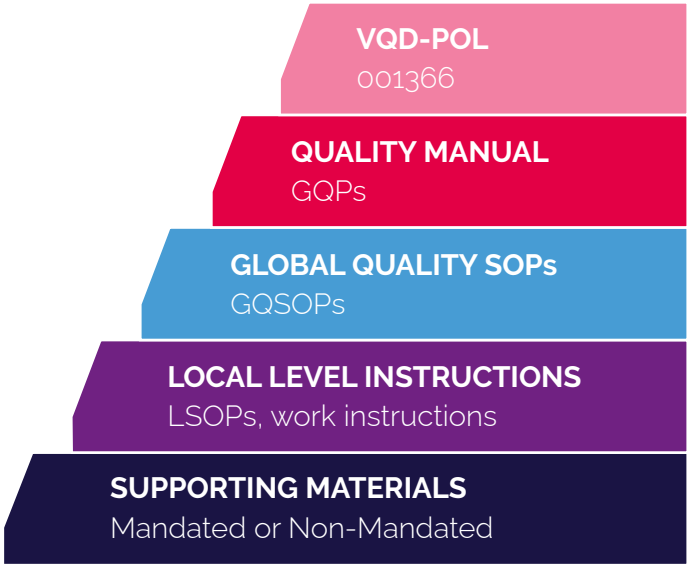
// MEDIDAS PARA LA SALUD Y LA SEGURIDAD DE LOS CONSUMIDORES

SISTEMA DE CALIDAD (QMS)

Disponemos de un Sistema de Calidad común a toda la Compañía, basado en los principales estándares internacionales, cuyo fin es asegurar que todos los productos lleguen al paciente con la calidad, eficacia y seguridad requerida, garantizando el cumplimiento de los requisitos regulatorios y aplicando la mejora continua en nuestros procesos.

Nuestro Sistema de Calidad asegura el cumplimiento regulatorio, la seguridad, eficacia y calidad del producto comercializado en España mediante la implementación de los siguientes procesos:

- Evaluación y aprobación de proveedores
- Auditorías y autoinspecciones
- Control de cambios
- Revisión y liberación de lotes
- Gestión de desviaciones
- Gestión de reclamaciones
- Incidencias y retiradas del mercado
- Gestión de riesgos
- Gestión de acciones correctoras
- Control de la cadena de distribución
- Gestión y seguimiento de indicadores
- Gestión de reprocesos
- Gestión de devoluciones
- Términos técnicos de suministro y acuerdos de calidad.



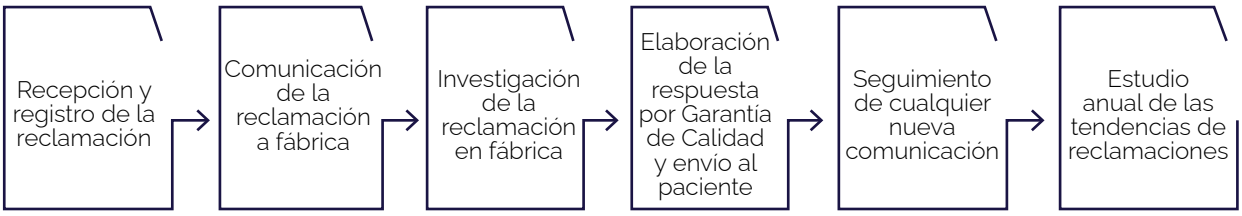
Todo el personal que participa en dichos procesos recibe formación inicial y continuada en los mismos, verificándose anualmente su efectividad. Igualmente, para verificar su correcta implantación, todos los procesos están sometidos a auditoría y son monitorizados a través de los correspondientes indicadores.

VIIV HEALTHCARE ESPAÑA ASEGURA QUE EL PRODUCTO RECIBIDO POR LOS PACIENTES CUMPLE LOS REQUERIMIENTOS REGULATORIOS Y DE CALIDAD ESTABLECIDOS, GARANTIZANDO SU SEGURIDAD Y EFICACIA.

// GESTIÓN DE RECLAMACIONES

Todas las reclamaciones de los pacientes, profesionales sanitarios y autoridades son registradas, evaluadas y contestadas. Igualmente, comunicamos a las autoridades sanitarias cualquier incidencia en la calidad del producto.

Como parte de la mejora continua, realizamos anualmente un análisis de tendencias con el fin de evaluar las incidencias, identificar recurrencias y adoptar medidas que las mitiguen.



En los años 2021 y 2022, no se recibió ninguna reclamación sobre los productos comercializados por ViiV Healthcare en el mercado español. Sin embargo, en el año 2023 se recibieron 10 reclamaciones. Este incremento se considera normal, ya que se debe al lanzamiento de dos nuevos productos (Rekambys y Vocabria).

8.4. INFORMACIÓN FISCAL

// BENEFICIOS OBTENIDOS

INFORME ESG - INFORME FINANCIERO LABORATORIO VIIV HEALTHCARE S.L.U 2023	
RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS	LABORATORIO VIIV HEALTHCARE S.L.U.
Resultado antes de Impuestos (euros)	6.661.526,34
Dividendos distribuidos en el ejercicio 2023	4.846.028,00

// INFORMACIÓN FISCAL IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS PAGADOS

IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS PAGADOS	LABORATORIO VIIV HEALTHCARE S.L.U.
TOTAL, sin intereses de demora (euros)	4.899.002

La sociedad Laboratorios ViiV Healthcare S.L no ha tenido subvenciones públicas imputadas a resultados durante el ejercicio 2023.

ANEXOS

5.5.5. CONTAMINACIÓN (PREVENCIÓN)

// CONTROL DE VERTIDOS TRES CANTOS

ARQUETA F PUNTUAL

PARÁMETRO	UNIDADES	LÍMITES ESTABLECIDOS EN LA AAI (DECRETO 57/2005 DE LAS C.A.M.)	VALORES MÁS DESFAVORABLES 2023
pH	Ud.pH	6-10	7,4
Conductividad (a 25ºC)	us/cm2	7500	293
Temperatura	ºC	<40	26,8
DBO5	mg/l	1000	5,9
DQO	mg/l	1750	46,0
Sólidos en suspensión	mg/l	1000	14,0
Aceites y grasas	mg/l	100	<1
Fósforo total	mg/l	40	0,15
Nitrógeno total	mg/l	125	<5

AQUETA F PLUVIAL

PARÁMETRO	UNIDADES	LÍMITES ESTABLECIDOS EN LA AAI (DECRETO 57/2005 DE LAS C.A.M.)	VALORES MÁS DESFAVORABLES 2023
pH	Ud.pH	6-10	7,2
Conductividad (a 25ºC)	us/cm2	7500	189
Temperatura	ºC	<40	25,0
DBO5	mg/l	1000	7,7
DQO	mg/l	1750	53,0
Sólidos en suspensión	mg/l	1000	<10
Aceites y grasas	mg/l	100	<1
Fósforo total	mg/l	40	0,13
Nitrógeno total	mg/l	125	<5

ARQUETA DDW

PARÁMETRO	UNIDADES	LÍMITES ESTABLECIDOS EN LA AUTORIZACIÓN DE VERTIDOS AYTO. TRES CANTOS	VALORES MÁS DESFAVORABLES 2023
pH	Ud.pH	6 - 10	7,7
Conductividad	us/cm2	4238 uS/cm	729,0
Caudal	m3/h	****	13,40
Tª	ºC	<36,4 ºC	23,0 (inicial)
22,1 (final)	mg/l	1750	46,0
DBO5	mg/l	507 mg/l	9,1
DQO	mg/l	925 mg/l	136,0
Sólidos en suspensión	mg/l	509 mg/l	44,0
Aceites y grasas	mg/l	50 mg/l	<1
Cloruros	mg/l	1264 mg/l	41,5
Toxicidad	U.T.	12,5 U.T.	<1
Detergentes totales	mg/l	15 mg/l	0,27
Boro	mg/l	1,5 mg/l	0,0518
Fósforo total	mg/l	21,84 mg/l	3,61
Nitrógeno total	mg/l	73,8 mg/l	23,9

ARQUETA D

PARÁMETRO	UNIDADES	LÍMITES ESTABLECIDOS EN LA AUTORIZACIÓN DE VERTIDOS AYTO. TRES CANTOS	VALORES MÁS DESFAVORABLES 2023
pH	Ud.pH	6 - 10	8,2
Conductividad	us/cm2	4449	1969,0
Caudal	m3/h	****	17,97
Tª	ºC	<33,4	21,5 (inicial) 22,0 (final)
DBO5	mg/l	545	304,0
DQO	mg/l	1024	546,0
Sólidos en suspensión	mg/l	515	112,0
Aceites y grasas	mg/l	55	3,17
Detergentes totales	mg/l	28	2,63
Fósforo total	mg/l	20	<0,10
Nitrógeno total	mg/l	89,3	103,00

Como puede observarse en la tabla, todos los valores de las mediciones de los autocontroles de 2023 se encuentran dentro de los límites establecidos, excepto el valor de nitrógeno de la raqueta D2, pero que teniendo en cuenta las incertidumbres asociadas a los ensayos analíticos realizados en la muestra 20231964 (arqueta D2), el vertido cumple con los límites establecidos ya que el valor del parámetro de "Nitrógeno total" es de 103 mg/l, y la incertidumbre de dicha medición es de un +/- 27 %. De todos modos se realizó una investigación interna para evaluar y tomar acciones si fuese necesario.

La "autorización de vertidos líquidos industriales al sistema integral de saneamiento en C/ Severo Ochoa nº2" otorgada por el Ayuntamiento de Tres Cantos y renovada en noviembre del 2021, como se ha comentado anteriormente, obliga a realizar mediciones en tres arquetas distintas: dos mediciones en continuo en la arqueta del Edificio A que corresponde a las actividades investigación de GlaxoSmithKline, I+D, S.L., y en la arqueta del Edificio D2 que corresponde a las actividades de comercialización al por mayor de productos farmacéuticos de GlaxoSmithKline, S.A; y una medición puntual en una de las tres arquetas de registro de vertido de aguas residuales declaradas por GlaxoSmithKline S.A., que vierten a los colectores de las calles Severo Ochoa y Miguel Servet, cada seis meses, y a preparar y entregar al Ayuntamiento los documentos de autocontrol con esa periodicidad.

// CONTROL DE RUIDO EXTERNO

NIVELES DE EMISIÓN DE RUIDO. HORARIO DIURNO

PUNTO	PERIODO	FASE	$L_{AEQ,TI}$ DB(A)	K (DB)	$L_{KEQ,TI}$ DB(A)	INCERTIDUMBRE DB(A)	NIVEL PERMITIDO DB(A) L_{KAEP5S} D	¿CUMPLE O.M.?
Punto 1	Día	1	48,4	6	54	±4*	<65 (60+5)	Sí
Punto 2	Día	1	49,2	6	55	±5*	<65 (60+5)	Sí
Punto 3	Día	1	48,5	6	58	±4*	<65 (60+5)	Sí

*Las medidas han sido realizadas en condiciones. No favorables de propahación por lo que la incertidumbre de la medida podría ser mayor a la calculada.

NIVELES DE EMISIÓN DE RUIDO. HORARIO VESPERTINO

PUNTO	PERIODO	FASE	$L_{AEQ,TI}$ DB(A)	K (DB)	$L_{KEQ,TI}$ DB(A)	INCERTIDUMBRE DB(A)	NIVEL PERMITIDO DB(A) L_{KAEP5S} D	¿CUMPLE O.M.?
Punto 1	Tarde	1	45,5	6	52	±4(1)	<65 (60+5)	Sí
Punto 3	Tarde	1	48,3	3	51	±4(1)	<65 (60+5)	Sí

*Las medidas han sido realizadas en condiciones. No favorables de propahación por lo que la incertidumbre de la medida podría ser mayor a la calculada.

NIVELES DE EMISIÓN DE RUIDO. HORARIO NOCTURNO

PUNTO	PERIODO	FASE	$L_{AEQ,TI}$ DB(A)	K (DB)	$L_{KEQ,TI}$ DB(A)	INCERTIDUMBRE DB(A)	NIVEL PERMITIDO DB(A) L_{KAEP5S} D	¿CUMPLE O.M.?
Punto 1	Noche	1	44,1	9	53	±4	<55 (50+5)	Sí
Punto 3	Noche	1	44,2	9	53	±4	<55 (50+5)	Sí

Como se puede ver en las tablas, se certifica que la actividad muestreada cumple en horario diurno, vespertino y nocturno los niveles sonoros según la Ordenanza municipal de protección del medioambiente contra la contaminación acústica del Ayuntamiento de Tres Cantos (B.O.C.M. Nº216 – 11/09/2017).

LABORATORIOS VIIV HEALTHCARE, S.L.U

ViiV Healthcare