



Liderando el camino
en el compromiso con
la salud de las
personas y del planeta

Estado de Información
No Financiera 2024

01.

Introducción

05

- 1.1. Cristina Henríquez de Luna, presidenta y consejera delegada de GSK España
- 1.2. Carolina Sánchez, directora de la fábrica de Aranda
- 1.3. David Barros, director del Centro de I+D de Salud Global

02.

Hitos y premios 2024

17

- 2.1. Hitos
- 2.2. Premios y reconocimientos

03.

Juntos hacia adelante

25

- 3.1. Nuestro propósito
- 3.2. Nuestra cultura
- 3.3. Nuestra estrategia
- 3.4. Las prioridades globales de GSK: Innovación, Resultados y Confianza
- 3.5. Modelo de negocio
- 3.6. GSK en España
- 3.7. Tendencias en la industria biofarmacéutica

04.

Innovación Responsable

39

- 4.1. Acceso
- 4.2. Salud Global
- 4.3. Sostenibilidad medioambiental
- 4.4. Diversidad, equidad e inclusión
- 4.5. Estándares éticos
- 4.6. Gobernanza de nuestros productos (calidad)
- 4.7. Personas y cultura

05.

Cuidamos el medioambiente

77

- 5.1. Programa de gestión medioambiental
- 5.2. Objetivos
- 5.3. Políticas medioambientales
- 5.4. Impactos ambientales

06.

Nuestras personas

153

- 6.1. Nuestros compromisos
- 6.2. Empleo
- 6.3. Medidas de conciliación y apoyo a nuestros empleados
- 6.4. Seguridad y salud en el trabajo
- 6.5. Condiciones laborales y diálogo social
- 6.6. Inclusión

07.

Somos líderes

209

- 7.1. Código de Conducta
- 7.2. Gestión de riesgos
- 7.3. Marco de Control Interno
- 7.4. Denuncias
- 7.5. Respeto a los derechos humanos
- 7.6. Donaciones

08.

Sobre la sociedad

225

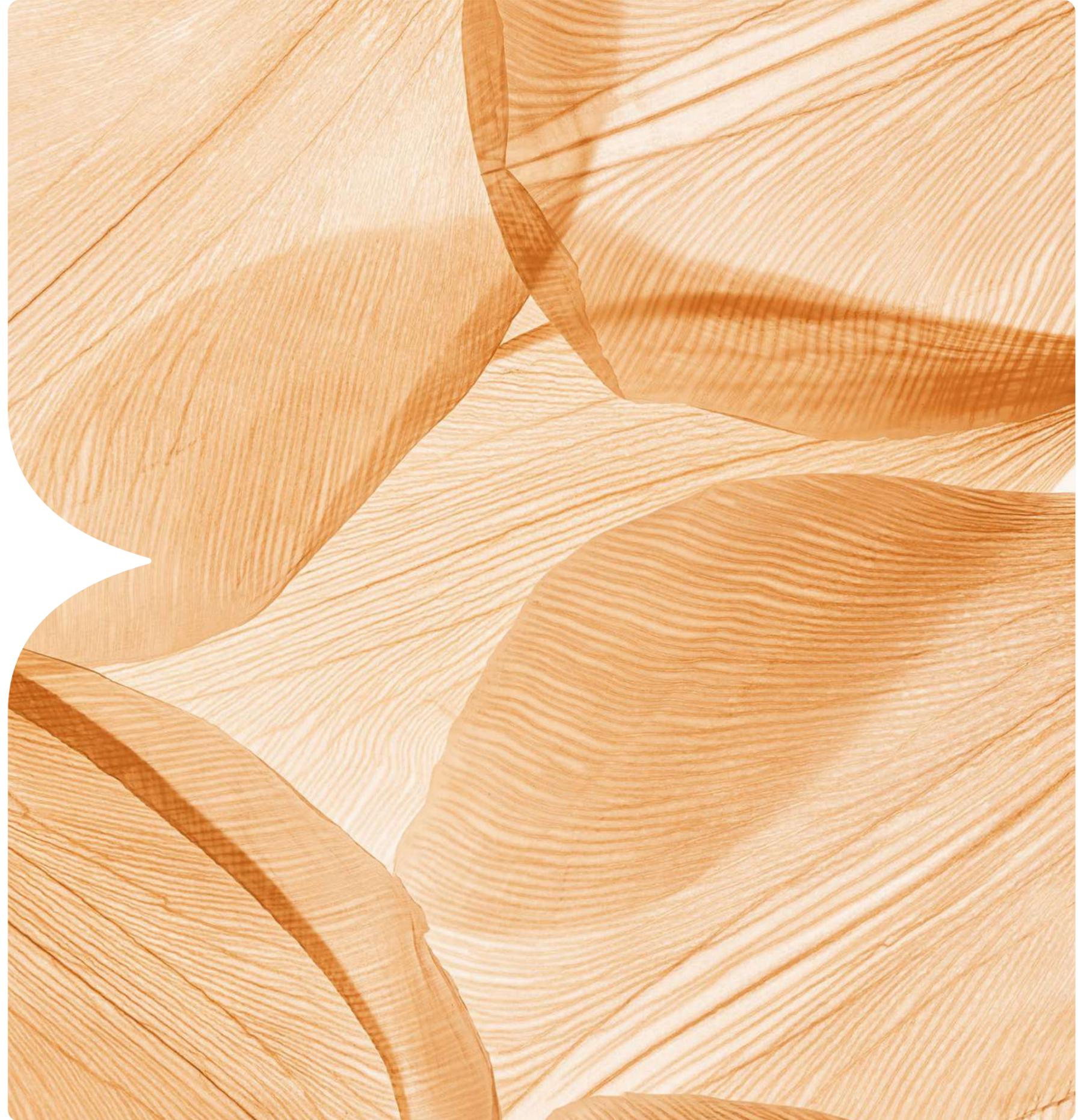
- 8.1. Compromiso con el desarrollo sostenible de la sociedad
- 8.2. Subcontratación y proveedores
- 8.3. Consumidores
- 8.4. Información Fiscal

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

Las sociedades GlaxoSmithKline S.A.; Glaxo S.A.U.; SmithKline Beecham Farma S.A.U. (en adelante GlaxoSmithKline S.A. y filiales comercializadoras); GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo S.L. y Glaxo Wellcome S.A., sociedades sobre las que versa este informe, tienen su sede en el Parque Tecnológico de Madrid (Tres Cantos) y Aranda de Duero (Burgos).

01.

Introducción



Mejorar la calidad de vida de las personas

Después de 300 años de andadura en la industria farmacéutica, en GSK seguimos trabajando con el firme propósito de mejorar la salud de más de 2.500 millones de personas para 2030. Para ello, centramos nuestros esfuerzos en la innovación científica, el acceso a los tratamientos y el crecimiento sostenible, con la prevención como un pilar fundamental de nuestra estrategia. Sabemos que adelantarnos a la enfermedad es clave para mejorar la calidad de vida y reducir la carga de muchas patologías, por lo que impulsamos soluciones que refuerzan la protección de la salud a nivel global.

Nuestro compromiso con la investigación y el desarrollo de nuevos productos nos permite ser líderes en innovación en el sector y avanzar en áreas clave para la prevención y el tratamiento de enfermedades. Desde nuestro centro de I+D de salud global en Tres Cantos, hasta la fábrica en Aranda de Duero, el esfuerzo conjunto de nuestros equipos ha permitido avances significativos en el suministro de nuevos productos a lo largo de 2024. Además, España se ha consolidado como un referente en investigación clínica, siendo el segundo país con mayor volumen de estudios dentro de los 74 países en los que GSK tiene estudios activos. En los últimos cinco años hemos invertido alrededor de 380 millones de euros en I+D en nuestro país. Finalmente, hemos puesto a disposición de los pacientes españoles tratamientos innovadores, como la primera y única terapia aprobada en Europa para la esplenomegalia



en pacientes con mielofibrosis y la primera vacuna frente al virus respiratorio sincitial (VRS) indicada para adultos mayores de 50 años. Nuestro objetivo es garantizar que los pacientes tengan acceso de manera más rápida y ágil a los últimos avances biomédicos, tanto en nuestro país como en aquellos de más bajos ingresos, lo que nos ha llevado a ocupar los primeros puestos en el "Access to Medicine Index" de forma consistente en los últimos años.

Uno de los grandes hitos de 2024 ha sido el inicio de la construcción del primer laboratorio de bioseguridad de nivel 4 (BSL-4) en el sector farmacéutico. Ubicado en nuestro centro de Tres Cantos, nos permitirá estudiar patógenos complejos en un entorno seguro y desarrollar tratamientos eficaces frente a infecciones emergentes. Esta instalación nos sitúa a la vanguardia de la investigación mundial, ya que se trata del primer laboratorio BSL-4 en España, uno de los pocos en Europa, y el primero en el mundo perteneciente a una compañía privada.

+2.500 M

de personas a las que GSK aspira mejorar la salud para 2030

La sostenibilidad y la Innovación Responsable también son fundamentales en nuestra estrategia. La construcción de una planta de criogenización en nuestra fábrica de Aranda del Duero nos permitirá reducir el impacto ambiental de los inhaladores, mientras que la instalación de 6.000 placas solares ya ha reducido en 1.500 toneladas nuestras emisiones de CO₂. Además, el 100 % de la energía eléctrica que empleamos en nuestro centro de Tres Cantos proviene de fuentes renovables. Sabemos que los retos en materia de sostenibilidad no terminan aquí, y en los próximos años seguiremos implementando medidas para minimizar nuestro impacto ambiental, optimizando procesos de producción y distribución más sostenibles y promoviendo el uso eficiente de los recursos.

Por otra parte, nuestro compromiso con la comunidad se ha reforzado a través de múltiples iniciativas que buscan mejorar la calidad de vida de las personas. Hemos renovado nuestra colaboración con la Fundación Real Madrid, reafirmando nuestro compromiso conjunto de fomentar hábitos saludables y apoyar a los más vulnerables a través del deporte, y seguimos patrocinando la Liga Profesional de Fútbol Femenino de España (Liga F)

“Nuestro compromiso con la comunidad se ha reforzado a través de múltiples iniciativas que buscan mejorar la calidad de vida de las personas”

para promover el vínculo entre salud y deporte como pilares del bienestar. Asimismo, colaboramos con la Fundación Ronald McDonald para crear hogares temporales para familias con niños hospitalizados y, en el ámbito educativo, apoyamos la Red Europea de Educación sobre Clima y Salud, una iniciativa que permitirá a más de 10.000 estudiantes de Medicina en 25 universidades europeas, incluidas españolas, formarse en el impacto del cambio climático en la salud humana. También hemos sido reconocidos por la Confederación Española de Organizaciones de Mayores como la primera ‘Empresa Amigable con las Personas Mayores’.

Estos logros no serían posibles sin el talento y la pasión de nuestros empleados, quienes, con su trabajo diario, impulsan el propósito de GSK de unir ciencia, tecnología y talento para adelantarnos a la enfermedad. Su bienestar también es una prioridad, y por ello hemos puesto en marcha iniciativas como el programa “Because I Care”, que proporciona recursos para mejorar su salud física, mental y emocional. Nuestra trayectoria en 2024 también nos ha consolidado como una de las mejores empresas para trabajar en España.

Creemos en un futuro en el que la innovación y la sostenibilidad vayan de la mano y, por ello, en GSK no solo desarrollamos medicamentos y vacunas que pueden mejorar la vida de las personas, sino que lo hacemos con la convicción de que cada avance debe generar un impacto positivo y duradero en las personas y en el planeta. Seguiremos explorando nuevas formas de reducir nuestra huella ambiental, hacer más accesibles nuestros tratamientos y fortalecer las comunidades en las que estamos presentes. Porque la verdadera innovación es aquella que no solo transforma la salud, sino que también construye un mundo más equitativo, resiliente y sostenible. Juntos, seguiremos trabajando para conseguirlo.

Cristina Henríquez de Luna,
presidenta y consejera delegada de GSK España



Una apuesta por la sostenibilidad

Durante el año 2024 en la fábrica de Aranda de Duero hemos reafirmado nuestro papel como centro de producción estratégico en GSK, destacando nuestro compromiso con la innovación, la fabricación inteligente y la sostenibilidad, con el objetivo de seguir impactando positivamente en la salud de millones de personas en todo el mundo.

Juntos hemos seguido avanzando para hacer frente a la enfermedad, destacando la producción de algunos de los fármacos más innovadores de la compañía y el suministro global de medicamentos para tratar enfermedades en áreas terapéuticas fundamentales como el VIH, la oncología y las enfermedades respiratorias.

Logramos el envío de 177 millones de packs de medicamentos a más de 100 países en todo el mundo, manteniendo un nivel de servicio al cliente superior al 99 %, lo que refleja nuestro inquebrantable compromiso con los pacientes y nuestra capacidad operativa de primer nivel.

Además, hemos adoptado herramientas digitales y nuevas tecnologías, como la inteligencia artificial aplicada a la seguridad, el Registro Electrónico de Lotes (EBR) o el flujo de materiales automatizado, mejorando así la precisión y eficiencia de nuestras operaciones de manera notable.

Un ejemplo de nuestro compromiso con la innovación es el desarrollo del blíster para uno de los medicamentos destinados al tratamiento del VIH. Esta alternativa en la dispensación del fármaco no solo mejora significativamente la calidad de vida de las personas que viven con VIH, sino que también contribuye a reducir el estigma que enfrentan en su vida cotidiana.

177 M
de packs de
medicamentos
enviados a más
de 100 países en
todo el mundo



La expansión del suministro a Estados Unidos, junto con otros lanzamientos exitosos, ha consolidado nuestra presencia en mercados clave, demostrando nuestra habilidad para responder a demandas globales. La confianza, uno de los pilares fundamentales de nuestros logros, se evidenció con la exitosa realización de nueve auditorías de calidad externas y la obtención de la aprobación de la FDA, subrayando nuestra dedicación a la excelencia y calidad en cada etapa del proceso de producción.

La combinación de nuestras sobresalientes cifras de producción, suministro y servicio al paciente, junto con el avance tecnológico y nuestra mentalidad de mejora continua, tienen como pieza clave el compromiso y el talento de las más de 650 personas que forman parte de nuestra fábrica en Aranda de Duero. Este año hemos dedicado esfuerzos significativos para crear un entorno donde la formación y la mejora continua no solo sean posibles, sino que se conviertan en pilares fundamentales de nuestra cultura. Aprovechando al máximo la inteligencia colectiva, hemos podido seguir avanzando

94,8 %
de los residuos
han sido tratados de
manera circular

en el desarrollo de la IA y la fabricación innovadora, consolidándonos como uno de los mejores lugares para trabajar en España. Es un orgullo proporcionar un entorno laboral que cuida de sus trabajadores, promoviendo tanto el crecimiento profesional como el personal.

Uno de nuestros hitos más notables en el ámbito de la sostenibilidad es haber alcanzado el récord en circularidad con un 94,8 % de los residuos tratados de manera circular, destacando la contribución a este logro del tratamiento de materiales de acondicionamiento. Además, hemos reducido un 7,8 % el consumo total de agua en comparación con 2023. Nuestras mejoras en sostenibilidad, como la instalación de paneles solares que ahora proporcionan aproximadamente el 30 % de nuestro consumo eléctrico, reflejan nuestro firme compromiso con el medioambiente y la responsabilidad social.

También demostramos esa Innovación Responsable a través del compromiso y el apoyo a la comunidad local en la que nos encontramos mediante la colaboración con asociaciones que fomentan el bienestar, la cultura y la práctica deportiva, fortaleciendo así nuestro vínculo con el entorno en el que operamos.

En definitiva, nuestra visión de la sostenibilidad y la Innovación Responsable es integral, buscando siempre equilibrar el desarrollo tecnológico y económico con el respeto y cuidado del medioambiente y la sociedad, para asegurar un futuro mejor para todos.

Carolina Sánchez-Céspedes,
directora de la fábrica de Aranda de Duero



Compromiso con la innovación

En GSK estamos comprometidos con la mejora de la Salud Global. En nuestro centro de investigación en Tres Cantos (Madrid) desarrollamos productos y tecnologías novedosas para tratar y prevenir enfermedades prioritarias que afectan a países de bajos ingresos. Entre los principales factores de morbilidad y mortalidad en estos países se encuentran la tuberculosis, la malaria, diversas enfermedades entéricas y las enfermedades tropicales desatendidas. El impacto de muchas de estas enfermedades se ve agravado tanto por la selección de patógenos que son resistentes a los fármacos actuales (resistencia antimicrobiana, RAM), como por el impacto que genera el cambio climático en el comportamiento humano y en la naturaleza en general, que se prevee que afectará de forma desproporcionada en estos países.

Estamos comprometidos con la lucha contra la tuberculosis, una de las enfermedades infecciosas más mortales del mundo. Se necesitan nuevas terapias para desafiar la resistencia generada frente a los medicamentos existentes, así como a la duración prolongada del tratamiento en esta enfermedad. En enero de 2024 se inició el estudio de fase IIb/c con Ganfeborole, para

“Nuestro enfoque en Salud Global refleja nuestro compromiso con la innovación y la colaboración para enfrentar los mayores desafíos de salud del mundo”

investigar la posibilidad de combinarlo con los fármacos antituberculosos existentes. Esta investigación, realizada en el consorcio UNITE4TB y financiada por el IMI, permitirá identificar regímenes novedosos más cortos, sencillos y seguros para tratar la tuberculosis. Este compuesto ha demostrado tener una actividad bactericida específica frente a esta patología, un resultado muy positivo frente a resistencias a los antimicrobianos.

Por otro lado, la prevención y el tratamiento de la malaria son desafiantes debido a la resistencia a los medicamentos actuales y al impacto del cambio climático en el vector de transmisión de la enfermedad. Nuestro objetivo final es la eliminación global de la malaria, así como la mejora de su prevención y tratamiento, especialmente para niños y poblaciones vulnerables. Nos sentimos particularmente satisfechos con los resultados obtenidos con el compuesto GSK'701, que ha demostrado ser seguro y bien tolerado cuando se administra a voluntarios en ensayos clínicos. Lo hemos desarrollado junto a la MMV (Medicines for Malaria Venture) y podría ser un buen sustituto de las artemisininas (terapia actual) en futuras combinaciones antimaláricas.

Debido a la creciente aparición de resistencias antibacterianas y a la expansión de virus con potencial pandémico, en GSK hemos apostado por tener un papel activo en esta lucha con la construcción de un laboratorio de nivel de contención biológica máxima (BSL-4) en sus instalaciones. Esto marca un hito importante en la historia del centro de I+D de Tres Cantos, ya que será una de las pocas instalaciones de estas características en Europa. Estará operativo en la segunda mitad del año 2025. En este laboratorio BSL-4 trabajaremos para encontrar soluciones a agentes biológicos que causan enfermedades muy graves o fatales para las que actualmente no existen tratamientos efectivos ni medidas preventivas. Esto incluye la investigación sobre microorganismos multi-resistentes a los medicamentos de primera línea, como la tuberculosis multirresistente, y amenazas virales, como los virus hemorrágicos.

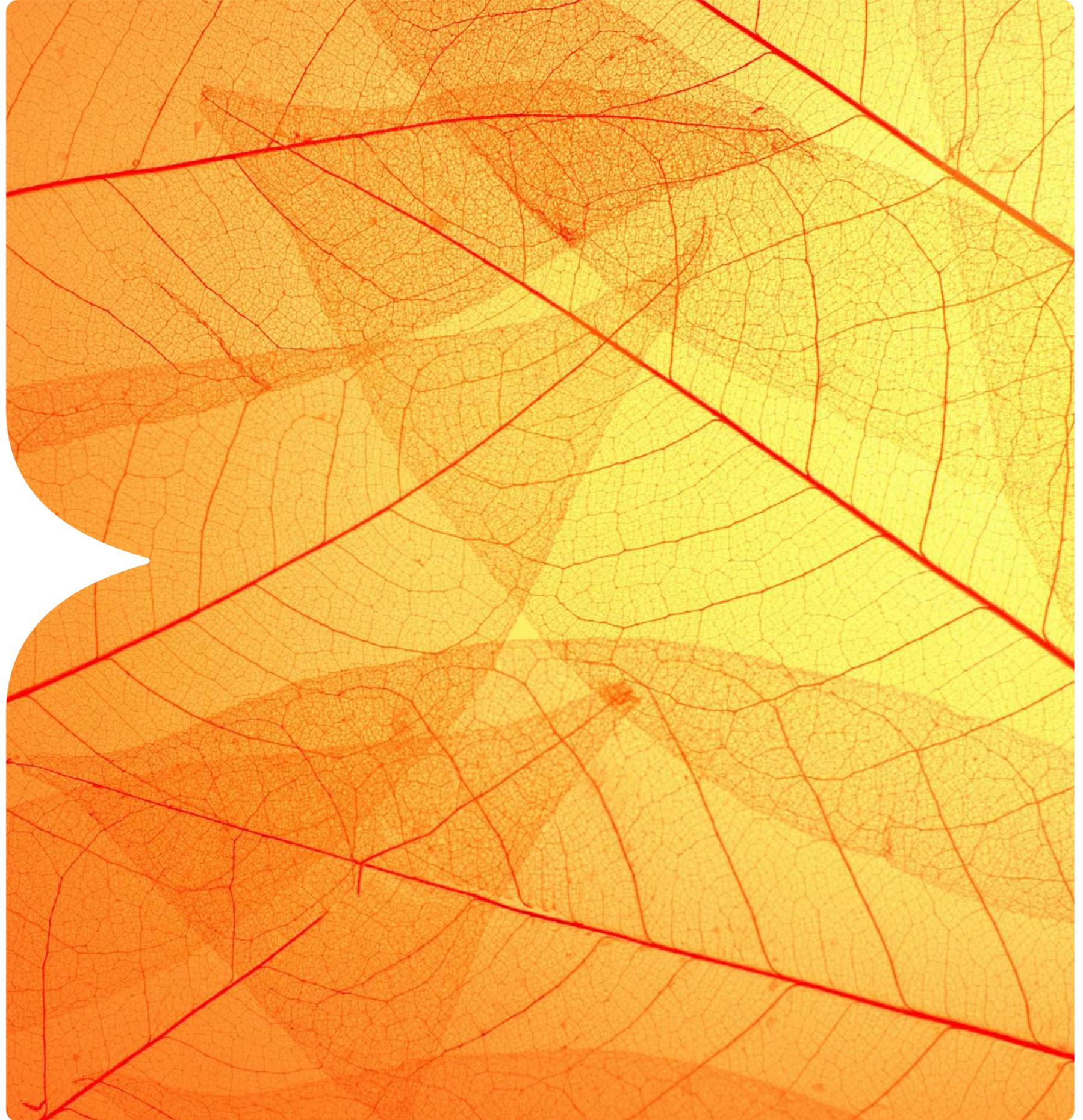
Nuestro enfoque en Salud Global refleja nuestro compromiso con la innovación y la colaboración para enfrentar los mayores desafíos de salud del mundo. Seguiremos trabajando con nuestros socios para asegurar que nuestros descubrimientos se traduzcan en beneficios reales para las poblaciones en riesgo.

David Barros,
director del Centro de I+D de Salud Global



02.

Hitos y premios 2024



2.1. Hitos

Ambientales



Nuestra fábrica de **Aranda de Duero** ha iniciado la construcción de una **planta de criogenización** que nos permitirá recuperar el **propelente utilizado en las pruebas de calidad de los inhaladores**, evitando su emisión y optimizando su gestión. A través de este proceso, el gas se transforma en estado líquido para su posterior tratamiento especializado, reforzando así nuestro compromiso con la **eficiencia** y la **reducción del impacto ambiental**. La construcción finalizará a mediados de 2025.

La fábrica también cuenta con **6.000 placas solares** con las que podemos generar más de **5.700 MWh al año en energía renovable**. Supone un **30 % del consumo energético actual** de la planta y una reducción de casi **1.500 toneladas de CO₂ en sus emisiones**.

El **100 % de la energía eléctrica** que empleamos en **GSK España** procede de **fuentes renovables**.

En colaboración con **Schneider Electric**, líder mundial en la transformación digital de la gestión de la energía y la automatización, a nivel global hemos alcanzado un Acuerdo Virtual de **Compra de Energía (VPPA)** con IGNIS para suministrar energía solar en sus operaciones en toda Europa. Para esta VPPA, IGNIS construirá **dos proyectos solares en el centro de España**, aportando generación adicional de energía renovable a la red continental europea. La energía de las nuevas plantas solares **cubrirá el 50 % del consumo eléctrico de GSK en Europa** de los próximos doce años (comenzando en 2026), contribuyendo así a la **descarbonización del sector de la salud**.

1.500 t de CO₂
reducidas en emisiones

Sociales

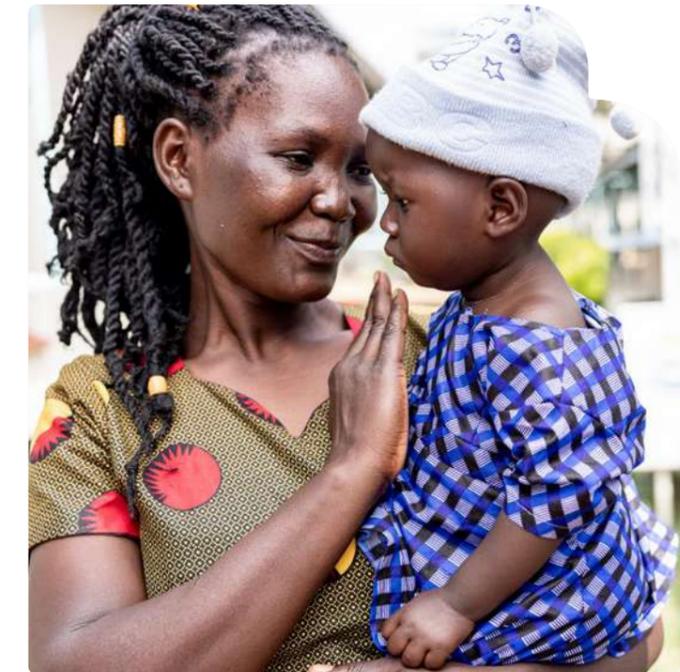
En 2025 **finalizaremos la construcción de un laboratorio de nivel 4 de contención biológica (BSL-4) en nuestro centro de I+D de Salud Global en Tres Cantos (Madrid)**, que nos permitirá estudiar patógenos causantes de enfermedades infecciosas graves, muchas de las cuales afectan a países en desarrollo. Se trata del primer laboratorio BSL-4 en España, uno de los pocos en Europa y el primero en el mundo perteneciente a una compañía privada.

Hemos puesto a disposición de los pacientes españoles el **primer y único tratamiento autorizado en la Unión Europea para la esplenomegalia** (agrandamiento del bazo) o los síntomas de los pacientes de mielofibrosis con anemia de moderada a grave.

En 2013 pusimos en marcha nuestra **alianza a nivel global con la ONG Save the Children** para proteger la salud de millones de niños a través de distintos proyectos en todo el mundo. Desde el comienzo de esta colaboración **hemos ayudado a más de 3,5 millones de niños en 51 países**.

En 2024 lanzamos el programa **“Because I Care”**, que pone a disposición de los empleados todos los recursos con los que contamos en GSK para **mejorar su bienestar físico, mental y emocional**.

Hemos ayudado a **+3,5 M de niños** en 51 países



Contamos con las siguientes medidas que fomentan y facilitan la conciliación entre las y los trabajadores:

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



Patrocinamos a la Liga Profesional de Fútbol Femenino de España (Liga F) con el fin de afianzar el vínculo entre salud y deporte, pilares fundamentales de un estilo de vida saludable.

Nos hemos unido a la Fundación Ronald McDonald para **ayudar a crear un ‘hogar fuera del hogar’ para familias con niños hospitalizados que se ven obligadas a desplazarse a otras ciudades** para que sus pequeños reciban tratamiento médico, así como apoyo y acompañamiento emocional y comunitario.

Hemos recibido la acreditación de **empresa amigable para las personas mayores** por la Confederación Española de Organizaciones de Mayores (CEOMA).

+10.000

estudiantes de medicina formados en salud y cambio climático en 25 universidades europeas

Junto a la Organización Mundial de la Salud (OMS), y otras organizaciones líderes en salud, **apoyamos la Red Europea de Educación sobre Clima y Salud (ENCHE)** para proporcionar a más de 10.000 estudiantes de medicina de 25 universidades europeas, incluidas españolas, los conocimientos y habilidades necesarias para abordar el impacto del cambio climático en la salud humana y ofrecer una atención sanitaria más sostenible.

Por tercer año consecutivo, **hemos reconocido a los diez hospitales pioneros en sostenibilidad en el sector sanitario** español a través de una iniciativa que hemos organizado junto a Sanidad #PorElClima, que premia a instituciones que lideran el cambio hacia un sistema de salud más sostenible a través de proyectos en energía renovable, movilidad ecológica y gestión de residuos.

Gobernanza

A nivel global, hemos invertido **6.400 millones de libras en I+D** en 2024.

En España, hemos invertido 380 millones de euros en I+D en los últimos 5 años

En nuestra fábrica de Aranda de Duero, mantenemos una inversión media anual de **20 millones de euros**, destinada principalmente a **la incorporación de nuevas tecnologías de producción, mejoras de sostenibilidad y la ampliación de nuestras instalaciones** para facilitar la introducción de nuevos medicamentos.

España es el 2º país con mayor volumen de investigación clínica dentro de los 150 en los que opera GSK, solo por detrás de Estados Unidos.

Hemos fabricado 177 millones de unidades en 2023 en nuestra fábrica de Aranda, de las que se exportaron el 92 % a más de 100 países.

380 millones

de euros invertidos en I+D en España desde 2019

Formamos parte del Consejo Empresarial Español para el Desarrollo Sostenible junto con otras 50 compañías afincadas en nuestro país.

Nos hemos incorporado a la Fundación EIT Health Spain, parte del Instituto Europeo de Innovación y Tecnología (EIT), con el fin de aportar nuestra experiencia en prevención, digitalización y medicina personalizada para transformar el sistema sanitario de manera sostenible.



2.2. Premios y reconocimientos

GSK es una de 'Las 100 mejores empresas para trabajar en España', según el listado elaborado por la revista Forbes, y una de las cinco mejores según el ranking de la revista Actualidad Económica.

Ocupamos la segunda posición entre las 20 mayores compañías farmacéuticas del mundo del *ranking* Access to Medicine Index (ATMI), lo que reafirma nuestro liderazgo en la mejora del acceso a medicamentos y vacunas en países de ingresos bajos y medios.

GSK está incluida en el Dow Jones Sustainability Index (DJSI) World and Europe por nuestro desempeño en sostenibilidad a nivel mundial y europeo, según los criterios de S&P Global.

STEM Talent Girl, organización con la que colaboramos desde 2018, nos ha reconocido en la IV edición de sus STEM Talent Girl Awards 2024 con el Premio a la Mejor Compañía.



→ Una de “Las 100 mejores empresas para trabajar en España”

según el listado elaborado por la revista Forbes

→ 2^a posición

entre las 20 mayores compañías farmacéuticas del mundo

→ *DJSI World & Europe*

Incluida entre las compañías líderes en sostenibilidad

→ *STEM Talent Girl Awards 2024*

Premio a la Mejor Compañía

03.

Juntos hacia adelante



3.1. Nuestro propósito

Juntos, unimos ciencia, tecnología y talento para adelantarnos a la enfermedad.

- Para tener un impacto positivo en la salud de más de 2.500 millones de personas para finales de 2030.
- Para cumplir nuestros compromisos de crecimiento.
- Para hacer de GSK una compañía donde las personas pueden prosperar.



Impacto positivo en la salud de
+2.500 M
de personas en 2030



3.2. Nuestra cultura

Los pilares de nuestra cultura

- **Ambición por los pacientes**, para ofrecerles lo que realmente importa de manera más ágil y rápida.
- **Somos responsables de nuestro impacto**, con una clara orientación a los resultados y con el apoyo necesario para tener éxito.
- **Hacemos lo correcto**, con integridad y disciplina, porque las personas confían en nosotros.

Medimos el progreso en la integración de nuestra cultura a través de una encuesta a empleados, en la que su compromiso se mantuvo en un 90 % en 2024.



3.3. Nuestra estrategia

- Prevenimos y tratamos enfermedades con medicamentos innovadores de uso especializado, vacunas y medicamentos de uso general.
- Nos enfocamos en la ciencia del sistema inmunitario y en tecnologías avanzadas, invirtiendo en cuatro áreas terapéuticas clave: enfermedades respiratorias, inmunología e inflamación; oncología; VIH, y enfermedades infecciosas, con el objetivo de generar un impacto significativo en la salud.
- Actuamos de manera responsable con todos nuestros grupos de interés, priorizando la Innovación, los Resultados y la Confianza.

Impulsamos el cuidado de la salud con innovación científica, tecnología avanzada y un firme compromiso con el bienestar de las personas

3.4. Las prioridades globales de GSK: Innovación, Resultados y Confianza

Innovación

Desarrollamos y comercializamos medicamentos y vacunas en las áreas en las que más se necesitan, con una investigación y desarrollo mejor, más ágil y rápido.

71

activos en desarrollo

19

activos en fase III/registro

Resultados

Impulsados por nuestra innovación, hemos logrado un crecimiento constante en ventas y beneficios, mejorando nuestras perspectivas a largo plazo.

31.400

millones de libras en ventas en 2024

Confianza

Nos enfocamos en los temas que más importan a nuestro negocio, nuestros grupos de interés y la sociedad, donde podemos tener el mayor impacto.

2º

puesto en el Índice de Acceso a Medicamentos entre las veinte mayores compañías farmacéuticas del mundo

91%

de los indicadores de nuestro *Responsible Business Performance Rating* fueron cumplidos o superados en 2024

3.5. Modelo de negocio

La sede corporativa de GSK Global se encuentra en Londres y la compañía cotiza en las bolsas de la capital británica y de Nueva York (Estados Unidos). En España, nuestra sede central se encuentra en el Parque Tecnológico de Madrid (Tres Cantos, Madrid). A cierre de 2024, contamos con más de 1.700 empleados distribuidos en distintas unidades de negocio, un centro de investigación y una planta de producción.

+1.700

empleados en España

1

centro de investigación

1

planta de producción

1969

Sterling Pharma S.A. fue constituida el 7 de octubre.

1970

Glaxo Wellcome S.A. se constituyó como Sociedad Anónima en el Polígono Industrial Allenduedero (Aranda de Duero, Burgos).

2001

Sterling Pharma S.A. cambia su denominación a GlaxoSmithKline S.A., la sociedad dominante del Grupo GSK en España y con un 100 % de las acciones de Glaxo Wellcome S.A.

2015

GSK España adquiere el 100 % de las participaciones de Novartis Vaccines and Diagnostics S.L.

2016

Novartis Vaccines and Diagnostics S.L. es disuelta y liquidada.

2018

GSK forma una *joint venture* con Pfizer, convirtiéndose en líder mundial en el sector biofarmacéutico.

2019

GSK completa una transacción con Merck KGaA y adquiere Tesaro.

2022

→ El negocio de Consumer Healthcare se separa de GSK, formando Haleon.

→ GlaxoSmithKline S.A. absorbe las sociedades Stiefel Farma S.A. y Allen Farmacéutica S.A.

El modelo de negocio de GSK que se detalla en el siguiente apartado aplica a todas las sociedades que conforman nuestra compañía a nivel local, incluidas aquellas de las que este informe es objeto.

3.5.1. Claves del éxito

Una de las claves de nuestro éxito son nuestros empleados: expertos en ciencia, tecnología, fabricación y comercialización...

- **68.600** personas en GSK en 75 países.
- **37** centros de fabricación.
- **6.400** millones de libras en inversión en I+D en 2024.
- **18.000** proveedores trabajando directamente con GSK.

...que están identificando, investigando, desarrollando y comercializando...

Medicamentos de uso especializado

Previenen y tratan enfermedades como el VIH, el cáncer, el asma, las enfermedades inmunomediadas o el lupus. Muchos son líderes en el mercado o únicos en su clase.

68.600
personas
en GSK en 75 países

Vacunas

Tenemos uno de los portafolios de vacunas más amplios de la industria. Nos enfocamos en enfermedades infecciosas en todas las etapas de la vida. Ayudamos a proteger a las personas contra el virus respiratorio sincitial, meningitis, herpes zóster, hepatitis y muchas otras enfermedades.

Medicamentos de uso general

Nuestro amplio portafolio de medicamentos de uso general, desde inhaladores para el asma y la EPOC hasta antibióticos, ayuda a mejorar la vida de millones de personas en todo el mundo. Muchos de ellos son líderes del mercado.

...productos que previenen y cambian el curso de las enfermedades en nuestras cuatro áreas terapéuticas clave utilizando tecnologías avanzadas.

Pipeline

En cada paso del proceso de I+D utilizamos tecnologías de datos, incluyendo inteligencia artificial y plataformas tecnológicas. Nos permite ser más rápidos, efectivos y predictivos en el descubrimiento y desarrollo de medicamentos y vacunas innovadoras.

Resultados

Utilizamos la tecnología para llegar mejor y más rápido a los pacientes. Usamos la fabricación inteligente para ayudar a los pacientes y a sus cuidadores a gestionar sus enfermedades y empoderamos a nuestros empleados para que puedan hacer mejor su trabajo.

Alianzas

Colaboramos con otras empresas tecnológicas y biotecnológicas, así como con el mundo académico, para avanzar juntos en la lucha contra las enfermedades.

3.5.2. Investigación y desarrollo

Continuamos fortaleciendo nuestro pipeline en etapas avanzadas con un desarrollo empresarial estratégico, apoyando el crecimiento futuro.

- **12.000** millones de libras en ventas de productos innovadores comercializados o con importante expansión en su ciclo de vida en los últimos cinco años.
- **71** activos en desarrollo.
- **19** activos en fase III/registro.
- **13** resultados positivos en fase III.
- **5** aprobaciones de productos importantes previstas para 2025.
- **12** nuevas colaboraciones y adquisiciones, como Elsie Technologies y Flagship Pioneering.

12.000 M
de libras en ventas
de productos innovadores



En España:

- Inversión de **380 millones de euros en I+D** en los últimos cinco años.
- Desarrollo clínico de **52 moléculas** en 59 indicaciones distintas.
- **133 ensayos clínicos**, 87 internos y 46 externalizados, con la participación de 680 centros y 3.500 pacientes.
- **España es el 2º país** con mayor volumen de investigación clínica dentro de los que opera la compañía.
- Estamos construyendo el **primer laboratorio de máximo nivel de bioseguridad (BSL-4)** de España y del mundo de una compañía biofarmacéutica.

+380 M
de euros invertidos en
I+D en España

3.5.3. Productos que mejoran la salud

Respiratorio, inmunología e inflamación

Aprovechamos nuestro profundo conocimiento de los mecanismos inflamatorios y la ciencia del sistema inmunológico para redefinir el futuro de la medicina respiratoria y abordar las enfermedades pulmonares, hepáticas y renales.

Oncología

Nuestra ambición es ayudar a mejorar la calidad de vida, maximizar la supervivencia y cambiar el curso de la enfermedad. Centramos nuestro enfoque en cánceres hematológicos, ginecológicos, pulmonares, gastrointestinales y tumores sólidos.

VIH

Lideramos la lucha contra el VIH con el objetivo de erradicar la epidemia global, respaldados por un pipeline innovador que es referente en la industria y que está impulsado por las necesidades de los pacientes.

Enfermedades infecciosas

Nuestro pipeline y portafolio para tratar enfermedades infecciosas, incluyendo el VIH, es el más amplio de la industria.

3.5.4 Creamos valor

Para los pacientes

+2.000 M
pacientes impactados entre 2021 y 2024

Para los accionistas

61
peniques por acción

Para la sociedad y la economía

1.300 M
de libras
(aproximadamente 1.560 millones de euros) en impuestos sobre la renta de sociedades pagados.

Además, abonamos todos los derechos, gravámenes e impuestos transaccionales y laborales establecidos.

Para nuestros empleados

85 %
de los empleados de GSK encuestados están de acuerdo con que su trabajo les ofrece

la oportunidad de realizar tareas retadoras e interesantes.

Para reinvertir

Los beneficios que obtenemos nos permiten **reinvertir en el descubrimiento y desarrollo de nuevos medicamentos** y vacunas para prevenir y cambiar el curso de las enfermedades.

Ayudar a las personas a vivir vidas más saludables alivia la presión sobre los sistemas sanitarios y estimula la prosperidad económica.

3.6. GSK en España

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

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

Engloba las áreas de respiratorio, inmunología e inflamación, oncología, VIH y enfermedades infecciosas.

Centro de Salud Global de Tres Cantos (GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo S.L.).

En GSK llevamos más de 30 años investigando en España a través del Centro de Tres Cantos R&D, **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 de GSK y se centra en la **investigación en malaria, tuberculosis, enfermedades entéricas y aquellas causadas por kinetoplástidos.**

También investigamos **tratamientos para abordar las resistencias antimicrobianas (RAM)**, desarrollando cuatro plataformas pioneras para vencerlas, reducir el uso de otros medicamentos y adelantarse a las RAM.

En 2025 contará con un **laboratorio de máxima bioseguridad (BSL-4), instalación que será una de las pocas en Europa y la primera de una compañía farmacéutica en el mundo.** Con una inversión de 4,5 millones de euros, este laboratorio nos permitirá estudiar patógenos causantes de enfermedades infecciosas graves, así como la eficacia de los nuevos tratamientos que se están desarrollando contra microorganismos que han adquirido resistencias que hacen que las opciones disponibles no sean eficaces.

Asimismo, en este centro de investigación acogemos 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.

Glaxo Wellcome S.A.

Nuestra fábrica de Aranda es un centro de producción estratégico para GSK, que 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, incluyendo 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, siendo ésta un área que prevemos 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, la cifra de inversiones en la planta se ha duplicado. Además, en la fábrica de Aranda hemos reforzado nuestro compromiso con la estrategia de sostenibilidad medioambiental de la compañía a través de la instalación de un huerto solar con más de seis mil placas que suponen una reducción de casi 1.500 toneladas de CO₂ al año.

177 M
de unidades fabricadas en 2024, de las que se exportaron 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 combinamos nuestra capacidad y experiencia en una *joint venture* para el desarrollo de medicamentos innovadores. En 2012, la empresa Shionogi se incorporó a esta *joint venture*.



3.7. Tendencias en la industria biofarmacéutica



Innovación

Los avances en genética, inteligencia artificial (IA) y *machine learning* (ML) están transformando la investigación y el desarrollo de terapias más precisas.

La oncología, las enfermedades respiratorias e infecciosas seguirán siendo áreas clave hasta 2028, con un aumento de ensayos clínicos centrados en mecanismos innovadores. El tratamiento de la obesidad también gana relevancia por su impacto en otras enfermedades.

El sector biofarmacéutico sigue impulsando alianzas tecnológicas estratégicas: en 2024 se cerraron alrededor de sesenta colaboraciones en IA/ML. A nivel global, China ha fortalecido su presencia en la industria (16 %), mientras que Estados Unidos mantiene el liderazgo (39 %).

Nuestra respuesta

Combinamos ciencia y tecnología en nuestra I+D para **desarrollar medicamentos y vacunas más eficaces**. Colaboramos con instituciones líderes y trabajamos con gobiernos para **garantizar un entorno regulatorio que impulse la innovación** y proteja la investigación responsable.

Resultados

El envejecimiento de la población y el aumento de las enfermedades crónicas están tensionando los sistemas sanitarios. **Para 2030, habrá 1.400 millones de personas mayores de sesenta años**, pero vivir más no siempre significa vivir mejor. La obesidad y otras enfermedades crónicas incrementan el coste sanitario, lo que lleva a estrategias de contención del gasto en Estados Unidos y Europa.

Por ello, la prevención está cobrando mayor importancia: la vacunación en adultos, por ejemplo, puede generar un retorno de hasta 19 veces la inversión inicial al reducir enfermedades y costes asociados.

Nuestra respuesta

Desarrollamos **soluciones innovadoras para la prevención y el diagnóstico temprano**, contribuyendo a mejorar la salud y la sostenibilidad del sistema sanitario. También trabajamos en políticas que prioricen la inversión en salud sobre el gasto en enfermedad.

Confianza

La confianza en la industria biofarmacéutica continúa siendo un desafío, con especial foco en el acceso a los medicamentos, la seguridad en la cadena de suministro y el uso de los datos sanitarios. La resistencia antimicrobiana también ha cobrado interés: en 2024, gobiernos de todo el mundo acordaron una estrategia global para fomentar el desarrollo de nuevos antibióticos, vacunas y diagnósticos.

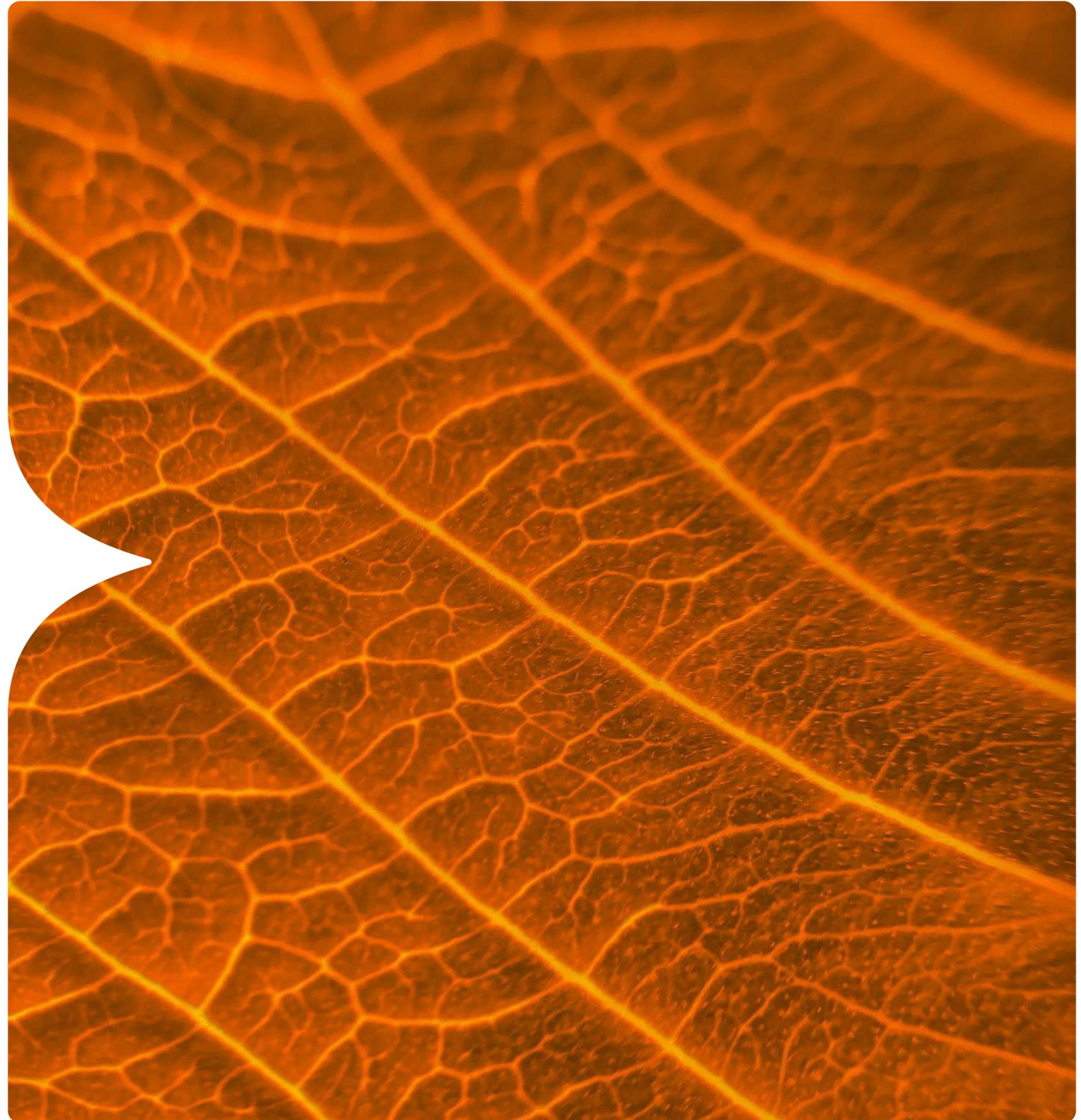
Nuestra respuesta

Hemos integrado seis pilares de negocio responsable (acceso a la salud, seguridad sanitaria global, medioambiente, diversidad, ética y gobernanza de productos) para **garantizar un impacto positivo en la sociedad** y responder a desafíos como pandemias y cambio climático.



04.

Innovación responsable





Nuestro compromiso con el desarrollo sostenible

Somos una empresa biofarmacéutica global que se dedica a unir ciencia, tecnología y talento para mejorar la salud de más de 2.500 millones de personas para el año 2030. Actuamos de manera responsable con todos nuestros grupos de interés, priorizando la Innovación, los Resultados y la Confianza, e incorporando la sostenibilidad en todas nuestras actividades, desde la investigación en el laboratorio hasta la atención al paciente.

Nos guiamos por el concepto de Innovación Responsable, que no solo se centra en descubrir vacunas y tratamientos transformadores, sino también en generar valor económico, cuidar el planeta y contribuir al desarrollo social. Innovamos con el propósito de mejorar el bienestar y apoyar el progreso de las generaciones presentes y futuras.

La Innovación Responsable también implica alinear nuestro trabajo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de Naciones Unidas. El Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC), que hemos firmado desde GSK, nos guía para actuar conforme a diez principios que abarcan los derechos humanos, el trabajo y el medioambiente. Estos principios se derivan de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

Como empresa biofarmacéutica, somos un actor clave para alcanzar el ODS 3 “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, nos compromete con los ODS, contribuyendo de manera transversal a quince ODS a través de nuestras acciones, iniciativas sociales y alianzas estratégicas.

Para más información se puede visitar [este enlace](#).



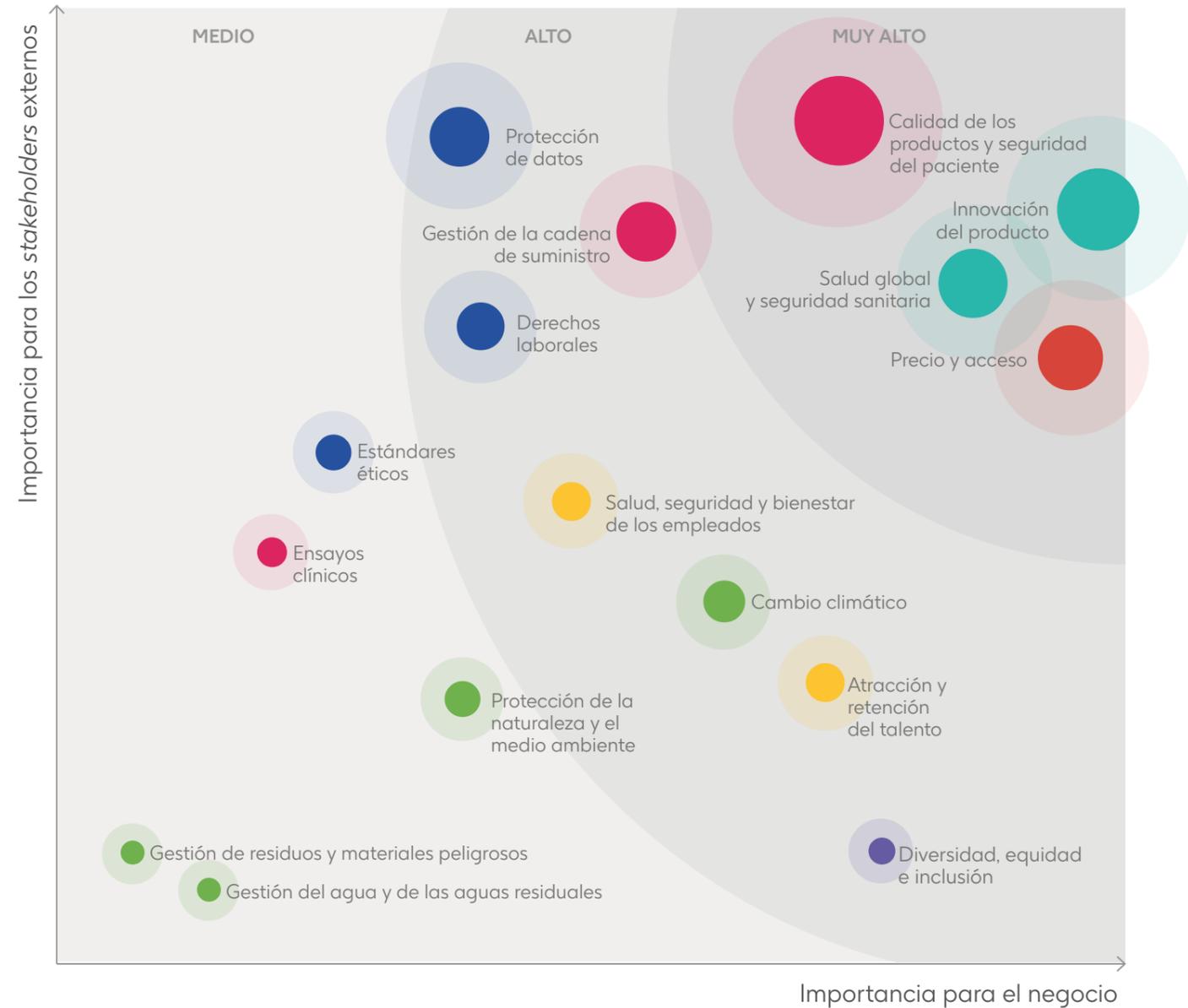
Analisis de materialidad

En 2022, desde GSK llevamos a cabo un análisis de materialidad para identificar y priorizar los criterios ESG que representan los riesgos y oportunidades más relevantes para el negocio y sobre los cuales tenemos un impacto significativo. Estas áreas son esenciales para nuestra estrategia y es en ellas donde podemos generar el mayor impacto positivo en los desafíos actuales, incluyendo los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU. Se identificaron dieciséis temas materiales agrupados en siete áreas de actuación que reflejan nuestras prioridades empresariales y las expectativas de nuestros principales grupos de interés. Este análisis sirvió como base para el ejercicio de participación de las partes interesadas y el desarrollo de la matriz.

Para obtener más información sobre el análisis de materialidad de GSK, consultar en [este enlace](#).

Podemos generar un impacto positivo frente a desafíos actuales planteados en los ODS de la ONU

Matriz de materialidad



- Precio y acceso
- Diversidad, equidad e inclusión
- Personas y cultura
- Salud global y seguridad sanitaria
- Estándares éticos
- Calidad de los productos
- Sostenibilidad ambiental

En España utilizamos la matriz de materialidad de GSK Global. En 2023 definimos nuestras áreas de actuación e identificamos los aspectos materiales con mayor impacto en nuestro territorio, así como aquellos que suponen una mayor contribución a los objetivos globales. Este trabajo se realizó incorporando la perspectiva de las principales áreas de negocio y funciones en España para considerar todos los puntos de vista, incluidos Comunicación, Government Affairs, Compras, Servicio generales e instalaciones, Financiero, Recursos Humanos, Medioambiente, Acceso, Cumplimiento y Comercial. Cuenta con representación de todos nuestros negocios: 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 Gobernanza.

Como resultado hemos obtenido una agrupación en siete áreas de actuación y 35 medidas de seguimiento que detallamos a continuación:

- **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.

- **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 neto cero 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 2024 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. Desde este punto de partida, hemos logrado identificar y valorar los principales riesgos, oportunidades e impactos desde la materialidad, que considera dos perspectivas:

01

Materialidad de impacto:
impactos positivos y negativos de la compañía hacia el medioambiente y la sociedad.

02

Materialidad financiera:
riesgos y oportunidades financieras que pueden afectar económicamente a la empresa.



Estas valoraciones de los IROs (Impactos, Riesgos y Oportunidades) se han ponderado teniendo en cuenta 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 seguiremos desarrollando para estar preparados para reportar bajo la directiva

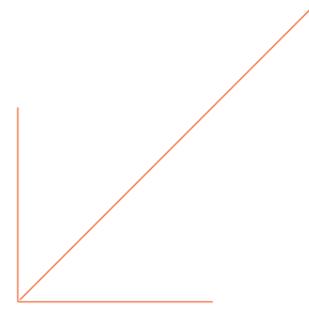
CSRD. También hemos realizado un ejercicio de taxonomía de nuestras actividades económicas y de los estándares de reporte (ESRS), que necesitamos seguir trabajando para que nuestro reporte cumpla los requerimientos de la nueva directiva. En GSK España disponemos de mecanismos de consulta y participación con los grupos de interés y comunidades locales, así como de canales de denuncia y resolución de conflictos.



Accionistas e inversores	Web Institucional
Empleados	Intranet, Workplace, encuestas de opinión, encuentros y presentaciones, sesiones de formación, canal de denuncias, tableros y pantallas informativas
Proveedores	Contacto directo, acuerdos de colaboración, formaciones, evaluaciones y auditorías. Portal de proveedores
Clientes y consumidores	Web GSK Pro para profesionales sanitarios. Web Medical Affairs. 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
Administraciones públicas	Contactos con entidades gubernamentales, asociaciones de pacientes, sociedades científicas. Colaboración con instituciones o centros de investigación. PROFARMA: Fomento de la competitividad en la Industria Farmacéutica
Medios de comunicación	Web institucional. Notas de prensa. Noticias en medios. Redes Sociales. Portal de Salud.
Industria y competencia	Participación en Farmaindustria
Sociedad y comunidad	Web institucional. Noticias en medios. Redes Sociales. Portal de Salud. Participación en rankings de mejores empresas, igualdad, reputación.



4.1. Acceso



10

millones de personas se ven impactadas por GSK España, más de 1 de cada 5 de la población española

4.1.1. 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, una de cada tres personas en el mundo.

En España contribuimos a facilitar el acceso a la salud a través del número de pacientes que reciben nuestros medicamentos y también de personas sanas que reciben vacunas y otros medicamentos profilácticos.

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

- **2,2 M de personas** inmunizadas con vacunas.
- **82 mil pacientes** tratados con medicamentos innovadores de uso especializado
- **7,76 M de pacientes** tratados con medicamentos innovadores de uso general.

4.1.2. Formación de profesionales sanitarios

Trabajamos para promover planes integrales de formación a profesionales sanitarios y otros agentes involucrados en el cuidado del paciente. Nos centramos en el manejo adecuado de nuestros medicamentos (fármacos y vacunas) pero también en las enfermedades a los que van dirigidos.

N.º de profesionales sanitarios impactados con nuestras formaciones y participaciones en congresos

En 2024 hemos colaborado en

44 congresos médicos impactando en más de

38.000 profesionales sanitarios por un valor de

2,2 millones de euros

4.1.3. Concienciación social

Promovemos 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.

N.º de pacientes y público general impactado por nuestras campañas de concienciación sobre la enfermedad

En 2024

73,35

millones de impactos en España por nuestras campañas de concienciación sobre enfermedades



34,45

millones provienen de audiencia en TV

38,9

millones provienen de impresiones en canales digitales

En 2024, nuestro portal de pacientes registró 164.444 páginas vistas de 129.311 visitas, con un tiempo medio de uso superior a 2 minutos. Esto permitió a muchas personas informarse sobre diversas patologías, ayudándoles a gestionar mejor sus enfermedades y mejorar su calidad de vida. Además, se ha desarrollado internamente un buscador de ensayos clínicos, integrado en esta página. Esta herramienta facilitará a los usuarios el acceso rápido y sencillo a información sobre los ensayos clínicos de GSK en España. Nuestro objetivo es ofrecer a todos nuestros pacientes y usuarios una plataforma accesible y comprensible para mantenerse al día con las últimas investigaciones y oportunidades de participación en ensayos clínicos.

En 2024, hemos llevado a cabo varias campañas de concienciación sobre enfermedades que han tenido un impacto significativo en España con un total de 73,35 millones de impactos, de los cuales 34,45 millones provienen de audiencia en TV y 38,9 millones de impresiones en canales digitales.

Una de las más destacadas ha sido la campaña sobre el herpes zóster, que se desarrolló en dos fases. Primero, iluminamos distintos monumentos emblemáticos del país para llamar la atención sobre esta enfermedad.

Posteriormente, lanzamos una segunda fase de la campaña con una entrevista a la estatua Cibeles realizadas por Ana Rosa Quintana en Telecinco, que nuevamente puso el foco en el herpes zóster y reforzó el mensaje sobre la necesidad de prevenir esta enfermedad.

Además, otra de nuestras campañas exitosas fue la reemisión en La Sexta del documental **“THE SHOT: Vacunas para la historia”**. Este documental logró alcanzar a una amplia audiencia, educando y sensibilizando sobre la historia y la importancia de las vacunas en nuestra sociedad.

También colaboramos con Mediaset en el evento Valor Mediaset, un espacio en el que se discutió extensamente sobre la vacunación y su relevancia en la salud pública. Este evento nos permitió llegar a un público diverso y reforzar la importancia de la prevención a lo largo de las etapas de la vida, comprometidos con nuestra misión de promover la salud y el bienestar a través de iniciativas educativas y de sensibilización.

4.1.4. Apoyo a las sociedades científicas y asociaciones de pacientes para mejorar su alcance y contribución a la sociedad

N.º de SSCC (sociedades científicas) y AAPP (asociaciones de pacientes) con las que trabajamos

—————> **En 2024 hemos trabajado con más de**
45 sociedades científicas
33 organizaciones de pacientes

N.º de proyectos y colaboraciones con las SSCC (donaciones, patrocinios y otro tipo de colaboración)

—————> **Hemos desarrollado**
38 proyectos con sociedades científicas por valor de
2,2 millones de euros

N.º de proyectos y colaboraciones con las AAPP (donaciones, patrocinios y otro tipo de colaboración)

—————> **Hemos colaborado en**
77 proyectos con asociaciones de pacientes por un valor de
396.012,07 €

Más información, [en este enlace](#).

4.1.5. Investigación en necesidades médicas no cubiertas e impacto de las enfermedades en la población

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

—————> **En 2024 hemos promovido**
133 ensayos clínicos que tratan necesidades médicas no cubiertas
87 llevados a cabo directamente por el departamento Médico de GSK y
46 externalizados

N.º de ensayos clínicos realizados en España y n.º pacientes y diversidad

—————> **Se han realizado**
133 ensayos clínicos con la participación de
680 centros y
3.500 pacientes

Seguimos trabajando para que los ensayos clínicos incluyan una mayor diversidad y así promover un acceso equitativo para todos los pacientes.

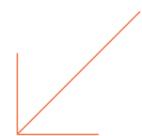
N.º de estudios en vida real impulsados a nivel local

—————> **En 2024 hemos desarrollado**
23 estudios de vida real

Número de estudios 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 de 2024 (los datos definitivos se obtienen en septiembre del año siguiente, no permitiendo el reporte en el presente informe) se muestran en la siguiente tabla:

169
proyectos de I+D+i



37
en el centro
de Tres Cantos

85
en investigación
clínica

47
en la fábrica
de Aranda

Actividad	Centro de Tres Cantos	Investigación clínica	Fábrica de Aranda	Market access & pricing/ government affairs
Publicaciones	155	60	-	22
Patentes	18	-	-	-
Proyectos I+D+i	37 12 malaria 17 tuberculosis 4 kinetoplástidos 2 enfermedades entéricas 2 otros	85 81 ensayos clínicos 4 estudios no clínicos	47 19 desarrollo galénico 11 automatización 12 nuevas tecnologías 3 sostenibilidad /MA 2 otros 1058 prog. de estabilidad	-
Proyectos Open Lab	24 21 internacionales 3 incluyendo entidades nacionales	-	-	-
Contratos de investigación	21 6 con entidades nacionales 15 internacionales	-	-	-
Consortios de investigación	18 15 internacionales 3 incluyendo entidades nacionales	-	-	-
Convenios de colaboración científica	-	-	-	31

4.1.6. Acceso y precios

Publicación de principios de acceso y precios por los que se rige GSK en 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.



N.º de moléculas de GSK comercializadas en España, que hayan obtenido autorización por parte de la EMA.

Es una labor de GSK poner los medicamentos en España a disposición de las personas

Medicamento GSK	Tipo	Laboratorio	F. aut. EMEA (Decisión Comisión)	Market access & pricing/ government affairs
Arexvy (vacuna VRS) 1 vial y 10 viales	Nuevo medicamento	GSK	06-jun-23	20-feb-24
Arexvy (vacuna VRS) 1 vial y 10 viales (ampl. población)	Nueva indicación	GSK	26-ago-24	18-oct-24
Jemperli 500 mg x 1 vial 10 mL (Ruby #1)	Nueva indicación	GSK	07-dic-23	17-may-24
Zejula 100 mg x 56 comprimidos	Nuevo formato	GSK	31-may-22	19-sep-24
Zejula 100 mg x 84 comprimidos	Nuevo formato	GSK	31-may-22	19-sep-24

4.1.7. Rankings

Seguimos siendo calificados como “Excelente” por el plan Profarma del Gobierno de España en todas sus ediciones desde su creación en 1991.

En 2024 en GSK hemos obtenido el segundo lugar en el Índice de Acceso a Medicamentos (ATMI) en su novena iteración. Este índice es un informe independiente respaldado por inversores que clasifica a veinte de las compañías farmacéuticas más grandes del mundo. Tiene en cuenta la mejora del acceso a gran escala en 113 países de ingresos bajos y se centra en 81 enfermedades prioritarias de alta carga.

Nuestro objetivo es mantener la posición de GSK en *rankings* relacionados con el acceso a la salud y la contribución al sistema sanitario

En 2024, GSK ocupa el segundo lugar en el Índice de Acceso a Medicamentos (ATMI)



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 de desarrollo. Nuestra contribución este año 2024 ha marcado un progreso significativo:



Progresar 3 moléculas de nuestro pipeline en salud global para abordar enfermedades prioritarias de la OMS (tuberculosis y malaria)

- **Ganfeborole (tuberculosis):** en enero del 2024 empezó el estudio de Fase 2b/c de Ganfeborole (GSK'656) (PARADIGM4TB). Se ha planificado un análisis intermedio (interim analysis) de los datos de este estudio a realizar antes de final de 2025.
- **GSK701 (malaria):** una vez completado el estudio clínico en el que se administraron oralmente dosis únicas del compuesto GSK'701 a voluntarios sanos intencionalmente infectados con formas sanguíneas de *Plasmodium falciparum*, se analizaron los resultados de seguridad, tolerabilidad, farmacocinética y eficacia. El análisis ha demostrado que GSK'701 es capaz de aclarar rápidamente los parásitos en todos los participantes. Por otro lado, la farmacocinética del compuesto, así como la seguridad y tolerabilidad, ha sido muy similar a lo observado previamente en el estudio clínico en voluntarios sanos. GSK'701 se posiciona como un buen sustituto de artemisininas

en futuras combinaciones antimaláricas terapéuticas. Los resultados obtenidos han permitido elaborar el protocolo clínico para el estudio de Fase II en pacientes.

- **GSK484 (malaria):** a principios del 2024, se inició el estudio clínico en voluntarios sanos administrados con GSK'484. Este estudio clínico tiene como objetivo evaluar la seguridad, tolerabilidad y la farmacocinética del compuesto. Durante 2024, se han completado hasta 6 cohortes en las que se ha administrado una dosis única de compuesto. El perfil de seguridad y tolerabilidad observado en estas cohortes ha permitido la continuación del estudio clínico incluyendo cohortes en la que se pretende estudiar, en 2025, el efecto de la comida sobre los parámetros de GSK'484, así como cohortes en las que se contempla una administración repetida del compuesto de hasta 3 días.

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

Durante 2024 se ha realizado un estudio Fase I de interacción fármaco-fármaco con Ganfeborole en el Hospital Universitario La Paz, que se ha completado con éxito.

Impulsar la creación de capacidades internas para poder trabajar con cepas resistentes de tuberculosis y virus hemorrágicos mediante la construcción de dos laboratorios de nivel de seguridad 4

La construcción de las instalaciones de BSL-4 (Nivel de Contención Biológica 4) permitirá entregar dos laboratorios completamente funcionales dentro de nuestras instalaciones BSL-3 actuales en 2025. En ellos se llevarán a cabo estudios de tuberculosis resistente, así como la búsqueda de fármacos frente a virus hemorrágicos.

4.3. Sostenibilidad medioambiental



Cambio climático

Implementar acciones a medio plazo (no ligadas a descarbonización) identificadas en el Kaizen de Energía 2023-2027

En 2024, en el centro de Tres Cantos se han llevado a cabo acciones relacionadas como instalación de detectores de presencia en todas las salas de reunión y en los aseos para mejorar la eficiencia energética.

También se ha llevado a cabo en distintas áreas el cambio de equipos de climatización por maquinaria más eficiente y con un variador que reduce el consumo, además de reducir el impacto medioambiental al usar un gas más eficiente.

En el caso de la fábrica de Aranda, se han realizado estudios de eficiencia y cambio de rotores de los deshumidificadores, habiendo cambiado ya los de marca FISAIR durante este año y en 2025 se continuará con la sustitución de los MUNTERS. También se realizará el cambio de dos enfriadoras por unas más eficientes.

Agua

Implementar JDI procedentes del Kaizen de Agua 2023 – 2027

En 2024, en el centro de Tres Cantos se ha implementado el cambio a urinarios sin agua en los edificios B y G, mientras que en la fábrica de Aranda se ha comenzado el proyecto de recuperación de los rechazos de la planta de ósmosis, habiendo instalado el depósito, las tuberías y las bombas. La instalación eléctrica y la puesta en marcha de la instalación formará parte de los proyectos de 2025 de la fábrica de Aranda.

Residuos

Estudiar la posibilidad de incrementar la circularidad en residuos peligrosos

En la fábrica de Aranda hemos logrado un récord de reciclabilidad en 2024: un 94,8 % de los residuos han tenido un tratamiento circular, y este gran logro se ha conseguido gracias a los blísteres resistentes de aluminio + PVC + cartón.



En 2024

94,8%

de los residuos ha tenido un tratamiento circular



4.4. Diversidad, equidad e inclusión



Alcanzar el 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 2024, hemos incorporado siete personas con discapacidad (tres hombres y cuatro mujeres), valorando las posiciones en las que podríamos encontrar candidatos. En total contamos con 29 personas con discapacidad.



Atraer y retener el talento diverso

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 2024 hemos incorporado al programa a unas cien personas, de forma similar a los años previos. Son jóvenes recién titulados que tendrán una primera experiencia en el mundo empresarial durante doce 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 % conseguirán un puesto de trabajo tras la finalización de la beca, bien con nosotros en GSK o en el sector.

Talento sénior: gestionar el valor de la experiencia

Desde 2021 hemos incorporado a 95 personas mayores de 45 años que actualmente continúan formando parte de nuestro equipo. Esta iniciativa busca disminuir el riesgo de exclusión laboral para el colectivo de personas sénior.

La compañía ha puesto en marcha en el último año numerosas acciones entre las que se encuentran, por ejemplo, el lanzamiento de un programa de transición voluntaria a la jubilación de forma beneficiosa o el compromiso con la eliminación del edadismo en los procesos internos de selección y desarrollo.



Los principales resultados e impactos que ha conllevado la implantación de este proyecto han sido:

- Un incremento del 20 % de la competitividad y productividad -cuando el talento senior actúa como mentor de los trabajadores más jóvenes.
- Una mejora en la retención de los empleados a través de horarios flexibles y oportunidades de desarrollo profesional continuo.
- Una excelente valoración en términos de contribución al bienestar gracias a las políticas de flexibilidad -que permiten un mejor equilibrio vida-trabajo y que han impactado en la reducción del estrés y en el aumento de la satisfacción laboral.
- El lanzamiento de un nuevo Employee Resource Group (ERG), específicamente diseñado para abordar las necesidades y aspiraciones del talento senior saludable.

Desde 2021 hemos incorporado a 95 personas mayores de 45 años que actualmente continúan formando parte de nuestro equipo

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

En 2024 el 56 % de nuestra plantilla estaba formada por mujeres, que ocupan más del 56 % de los puestos de dirección y gestión de la compañía.

En 2024

56%

de nuestra plantilla formada por mujeres

+56%

de las mujeres ocupan puestos de dirección y gestión de la compañía

Promover la diversidad, la equidad y la inclusión (DE&I), en nuestros proveedores o colaboradores y en la sociedad

Formación en diversidad e igualdad.

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

Nuestro impacto social: compromiso con nuestros proveedores o colaboradores.

A través de nuestro Código de Conducta, aplicable a todos los proveedores con los que trabajamos, ampliamos nuestro impacto social a la comunidad con la que interactuamos. Como resultado, en 2024 hemos formado a 475 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 cuarenta empresas proveedoras.

4.5. Estándares éticos



4.5.1. Formación en nuestro Código de Conducta y compromiso de actuar de manera responsable

El 100 % de empleados de GSK España, que cada año asigna el equipo global, se adhiere al código de la compañía.

→ En 2024, el 100 % de los empleados a los que se les ha asignado el curso lo ha completado.

El 100 % de empleados de GSK España, que cada año asigna el equipo global, cumple la formación anual en política de anticorrupción.

→ En 2024, el 100 % de los empleados a los que se les ha asignado el curso lo ha completado.

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

→ En 2024, se ha realizado una sobre FMV (Fair Market Value), que terminó con un minor finding.

4.5.2. Cumplimiento de los derechos laborales en base a nuestros estándares

No superar una ratio de 5 casos por cada 1.000 en las incidencias identificadas en el programa “Speak Up”.

→ En 2024 se han reportado e investigado cinco casos en total, manteniendo el cumplimiento del objetivo.

Que más del 80 % de los empleados piensen que “pueden hablar y de hecho lo hacen si las cosas no les parecen bien”.

→ Según datos de la encuesta de empleados en 2024, el 90 % de los empleados responden de forma favorable a poder hablar cuando las cosas no les parecen bien.



4.5.3. Concienciación en privacidad y seguridad de datos

El 100 % de empleados completan la formación anual en ciberseguridad

→ Es una formación obligatoria para todas las nuevas incorporaciones (empleados y subcontratos):

1. “Cyber security section in Global Mandatory Learning” para todos los empleados
2. “Phishing trainings for employees who fail simulations” para empleados que caen en una simulación de phishing.
3. “Phishing Recognition and Reporting for New Joiners” para nuevas incorporaciones.

Mantener un resultado por debajo del 10 % de ratio de clics, en las incidencias en los test de *phishing*.

→ La media obtenida en 2024 ha sido de un 3,5 % de incidencias, mejorando significativamente con respecto al año anterior.

4.6. Gobernanza de nuestros productos (calidad)



4.6.1. Reclamaciones de los pacientes a nuestros productos

El número de reclamaciones del mercado ha descendido ligeramente frente a 2023, en un 3 %. El porcentaje de reclamaciones justificadas ha descendido progresivamente desde 2021, manteniéndose en la actualidad en niveles muy bajos.

4.6.2. Desarrollo del concepto de economía circular y reducción de obsoletos

La gestión de los productos caducados con mayoristas ha mostrado una tendencia ligeramente al alza en 2024 con respecto al año anterior en número de unidades devueltas, pero continuamos manteniendo la gestión de la circularidad y aplicando un concepto de mejora continua entre todo el sector de la distribución farmacéutica.



4.6.3. Estándares éticos de cuidado animal en ensayos clínicos e investigación básica

Esta información puede consultarse en [nuestra web](#).

En 2024 hemos mantenido la acreditación de la AAALAC International “Asociación para la Evaluación y Acreditación del Cuidado de Animales de Laboratorio” (Association for Assessment and Accreditation of Laboratory Animal Care International). Hemos tenido dos inspecciones de la Comunidad Autónoma de Madrid, también totalmente satisfactorias. Cabe destacar que el centro cuenta con entre una y cuatro visitas semanales del veterinario, además de auditorías cada seis meses del CEEA Comité de Ética de Experimentación Animal.

4.7. Personas y cultura



Establecer un programa colectivo sénior para atraer y fidelizar talento

En 2024, se ha creado 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. Además, nuestra iniciativa en GSK “Silver Talent” ha sido premiada externamente, destacando por su enfoque único y revolucionario para integrar y optimizar el talento senior dentro de la estructura organizativa.

Reducir la brecha salarial por debajo del 5 % para 2026

Nuestros datos de brecha salarial en 2024 nos acercan al cumplimiento de nuestro objetivo para 2026 de situarnos por debajo del 5 %, con un 2 % de brecha en retribución total a favor de las mujeres.

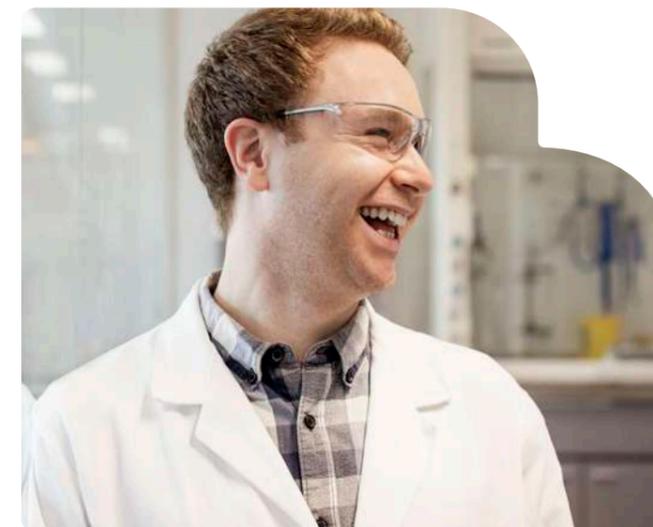
Establecer programas y controles robustos para los altos riesgos identificados en cada una de las unidades de negocio. Cumplir con los objetivos establecidos en los Site Improvement Plans

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*”.
- Riesgos ligados al centro y su infraestructura: programa de seguridad vial del centro, programas para la mejora de los riesgos de alta severidad: seguridad de procesos, seguridad en la maquinaria, seguridad eléctrica, etc.
- Riesgos ligados a la actividad:
 - I+D:** programas para mejorar los controles preventivos en actividades con manejo de productos químicos y agentes biológicos
 - Comercial:** programas de seguridad en la conducción y ergonomía en el puesto de trabajo.

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, ha evolucionado en el año 2024 al programa “Because I Care”, centrado en el bienestar de todos los empleados.



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 2024 hemos desarrollado diversas formaciones internas a los empleados a través de sesiones en grupos y una campaña de comunicación interna para plasmar nuestro 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.

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

En 2024 hemos realizado **82 proyectos de colaboración con distintas entidades**, destacando los siguientes:

También colaboramos con:



Liderando de nuevo la Comisión de sostenibilidad de la Cámara de Comercio Británica



Liderando la nueva iniciativa Sostenibilidad en el sector Salud de Forética junto con el Clúster de cambio climático, un año más.



Catalizando la descarbonización del sector salud de la mano de Sanidad #PorElClima y reconociendo, un año más, a los hospitales más comprometidos a través de los Premios Sanidad #PorElClima.



Renovando de nuevo nuestra colaboración con la Fundación Real Madrid fomentando el deporte y bienestar de niños y niñas con enfermedades neuromusculares mediante iniciativas sociodeportivas únicas.



Impulsando la exposición Misión Malaria. Una mirada histórica en el Museo Nacional de Ciencias Naturales (MNCN-CSIC) del 11 de marzo al 22 de septiembre de 2024, para visibilizar esta enfermedad que ha tenido y sigue teniendo un impacto enorme en la salud global.



Concienciando sobre patologías como el cáncer o las enfermedades respiratorias y la importancia de un enfoque preventivo en el que el deporte juega un papel transformador antes, durante y después de cualquier enfermedad.



Participando en RADARSERES 2024, poniendo en valor la prevención para un futuro saludable.



Incorporándonos en 2024 a la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE).

05.

Cuidamos el medioambiente



Planeta sano, personas sanas

“En GSK entendemos que la salud de las personas y la del planeta están profundamente conectadas. Por ello, trabajamos en toda nuestra cadena de valor, desde la investigación y el desarrollo hasta el paciente, para minimizar nuestro impacto ambiental. Nuestro compromiso es claro: devolver a la naturaleza el equivalente de lo que utilizamos de ella. Un ejemplo de ello es el uso exclusivo de energía eléctrica de fuentes renovables en España y la instalación de 6.000 placas solares en nuestra fábrica de Aranda de Duero, que generan más del 30 % del consumo energético de la fábrica. Por otra parte, además de la planta de conexión a red que ha producido 300 MWh durante 2024, en nuestro centro de Tres Cantos acabamos de poner en marcha una nueva planta de autoconsumo que será capaz de reducir la energía consumida de la red en 511MWh. Además, estamos implementando tecnologías innovadoras como la criogenización para recuperar propelentes utilizados en inhaladores, reduciendo significativamente nuestras emisiones de CO₂.

Pero la sostenibilidad no es solo una cuestión ambiental, también es clave para la resiliencia de nuestro negocio y para la protección de los productos de los que dependen nuestros pacientes. Cada acción que tomamos hoy tiene un impacto en el futuro y por eso avanzamos con metas concretas que nos permitan seguir liderando el camino hacia una industria farmacéutica más responsable. Nuestra visión es ambiciosa: contribuir a un mundo donde la salud de las personas y la del planeta se refuercen mutuamente. Seguiremos impulsando soluciones innovadoras y sostenibles para garantizar un futuro mejor para todos”.

“La sostenibilidad no es solo una cuestión ambiental, también es clave para la resiliencia de nuestro negocio y para la protección de los productos de los que dependen nuestros pacientes”

Ana Ferrón,
directora EHS&S (*Environmental, Health, Safety and Sustainability*)

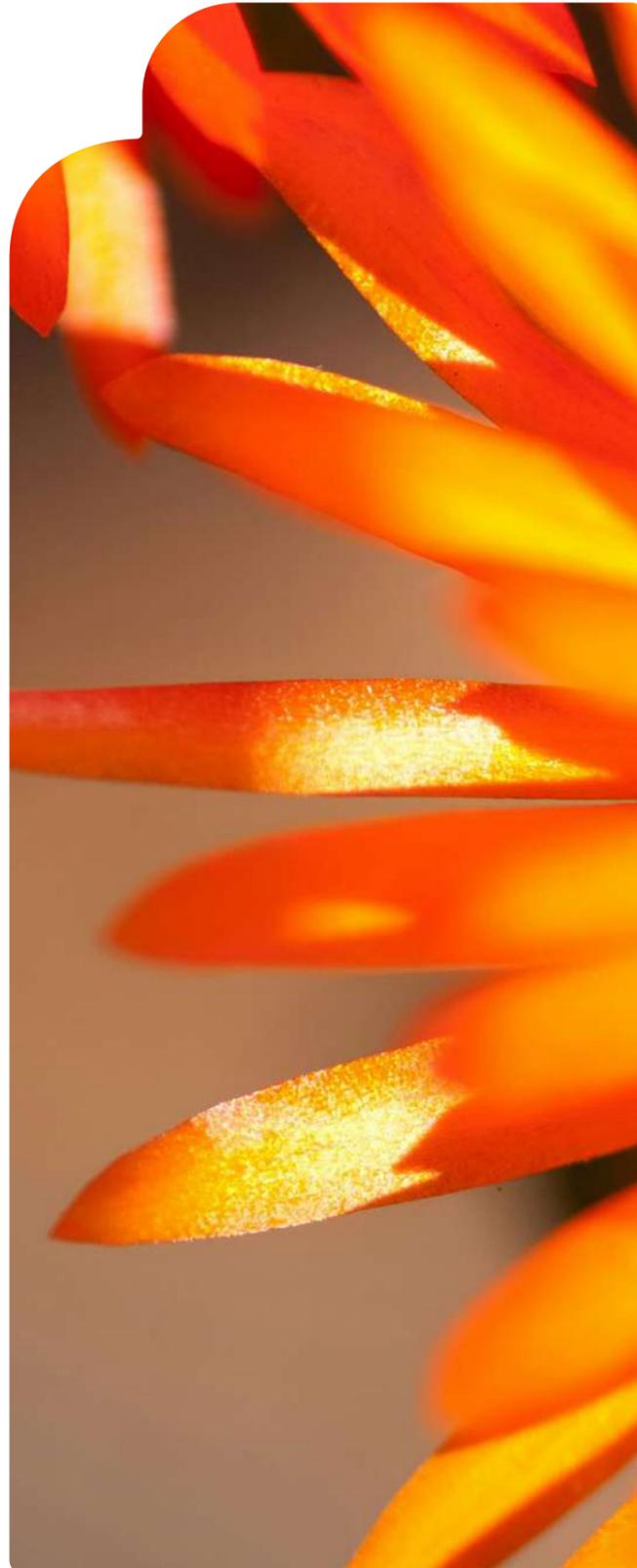


5.1. Programa de gestión medioambiental

Una de nuestras motivaciones principales en GSK es la responsabilidad ética de proteger a las personas y al entorno.

Contamos con políticas corporativas sobre medioambiente, seguridad, salud y bienestar de nuestros empleados y sostenibilidad, que constituyen el fundamento del sistema de gestión implantado. Este, se alinea con el objetivo global de que los empleados gocen de buena salud, sean más resilientes y alcancen un alto desempeño, reduciendo los incidentes, los daños a la salud y el impacto ambiental. De esta manera, confirmamos nuestro propósito: juntos, unimos ciencia, tecnología y talento para adelantarnos a la enfermedad.

Hemos apostado por la certificación del sistema de gestión del medioambiente, la seguridad, la salud, el bienestar y la sostenibilidad en las normas UNE-EN ISO 14001:2015 Sistemas de Gestión Ambiental y la ISO 45001 de Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Además, contamos con la validación según el Reglamento (CE) 1221/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo de 25 de noviembre de 2009, relativo a la participación voluntaria de organizaciones en un sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales (EMAS).



Localmente hemos adoptado las directrices de la política global POL-GSK-402 (7.0). En Tres Cantos existe una política de medioambiente, salud, seguridad y sostenibilidad POL-GSK_ES-13, mientras que en Aranda se cuenta con esta política, que se detalla en el Manual de gestión ambiental y prevención de riesgos laborales (VQD-QM-000412).

Anualmente identificamos y evaluamos los aspectos ambientales¹ directos e indirectos asociados a las actividades, servicios y productos de nuestra organización. Determinamos aquellos que tengan como consecuencia un impacto ambiental² significativo y se explica su naturaleza. Los aspectos ambientales se cualifican, cuantifican y compilan en un registro para determinar los que se catalogan como significativos.

Nuestro sistema de gestión medioambiental está basado en un principio de control y prevención de la contaminación. Identificamos aspectos medioambientales clave, y establecemos programas de objetivos de mejora continua. Somos una empresa reconocida con el EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) que pone en valor nuestra política ambiental definida, y un sólido sistema de gestión ambiental verificado por una tercera parte independiente. La significancia de los aspectos directos surge de la evaluación realizada en el primer trimestre de 2024 y de la comparativa de datos de 2023 y 2022, 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 estos 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*.

En nuestra fábrica de Aranda se realiza la identificación y evaluación de aspectos ambientales según la IT-M-GM-015 (VQD-SOP-011573).

Nuestro sistema de gestión medioambiental está basado en un principio de control y prevención de la contaminación

¹ Por aspecto ambiental entendemos un elemento de las actividades, productos o servicios de una organización, que tiene o puede tener un impacto en el medioambiente.

² Un impacto ambiental se refiere a cualquier cambio en el medioambiente, sea adverso o beneficioso, que se derive total o parcialmente de las actividades, productos o servicios de una organización.

5.2. Objetivos

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

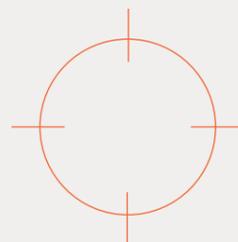
Hemos fijado objetivos ambiciosos para reducir nuestras emisiones de carbono, el uso de recursos hídricos, la generación de residuos y el concepto de compras responsables en la cadena de valor. Abarcan desde la obtención de materias primas y el impacto de nuestros propios laboratorios y fábricas, hasta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

En **GSK Global**, los retos ambientales fijados para 2030 y 2045 basado en los estándares SBTi son:

- Electricidad 100 % renovable importada para 2025 y electricidad 100 % renovable importada y generada para 2030 (Alcance 2).
- Reducción absoluta del 80 % de las emisiones de gases de efecto invernadero con respecto a la línea de base de 2020, en todos los ámbitos e inversión en soluciones basadas en la naturaleza para el 20 % restante de nuestra huella para 2030.
- Cero emisiones netas de gases de efecto invernadero en toda nuestra cadena de valor para 2045: reducción absoluta del 90 % de las emisiones desde la línea de base de 2020, en todos los ámbitos y neutralización de todas las emisiones residuales.

→ 2025
Electricidad
100 % renovable

→ 2045
Cero emisiones
netas de gases de
efecto invernadero



Alineado con los objetivos globales, en nuestra **fábrica de Aranda** hemos identificado los siguientes objetivos para este 2025:

- **Consumo energético:** no aumentar más de un 9 % el consumo respecto a 2024 (aumento de demanda)
- **Gasoil:** eliminación de uso de gasoil en transporte de residuos
- Reducir **un 1 % las emisiones de propelentes** durante la fabricación de MDIs en 2025 respecto a 2024
- **Reducir un 4 % el consumo de agua** total (red + pozo) con respecto a 2024
- **Al menos un 95 % de los residuos con tratamiento circular** (reciclado + reutilizado), sin tener en cuenta los residuos sanitarios ni productos farmacéuticos, que no recicla Biotran
- **Reducción del 2 % de residuos de lodos** respecto a 2024
- **Biodiversidad:** ejecución fase 1 del proyecto (incluye bosquetes en zona de placas solares, zona WE e interior de la parcela)

Y en nuestro **centro de Tres Cantos** hemos identificado los siguientes objetivos para 2025:

- **Emisiones**
 - Implementar acciones a medio plazo (no ligadas a descarbonización) identificadas en el Kaizen de Energía 2023-2027
 - Implementar JDI procedentes del Kaizen de Energía 2023-2027 (proceso de mejora continua) -> Reducción en un 1 % en el consumo de energía respecto a 2024
 - Analizar la reducción de emisiones de alcance 3 de proveedores con Procurement
 - Continuar trabajando en un plan de gestión de huella de carbono acorde a las novedades legislativas en la materia
- **Agua**
 - Implementar JDI procedentes del Kaizen de Energía 2023-2027: Objetivo a dos años -> Disminuir el consumo de agua en un 1 % respecto a 2024
- **Residuos/materiales**
 - Seguir trabajando en incrementar la circularidad en residuos peligrosos

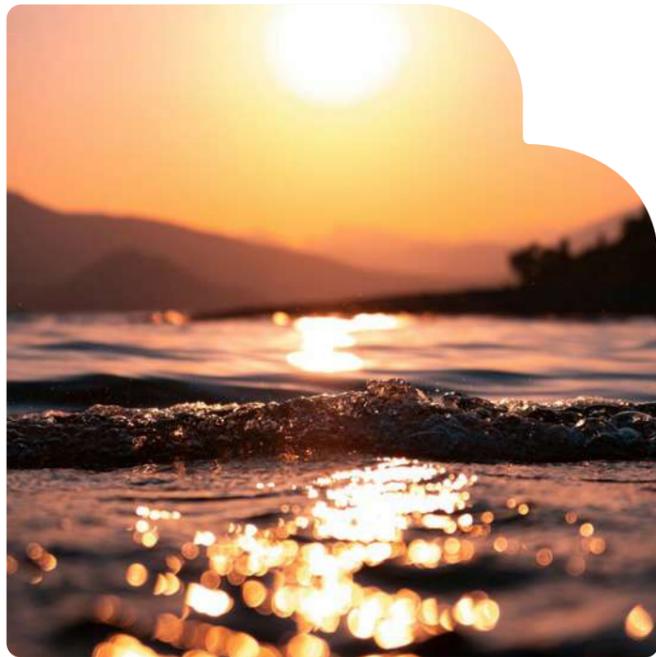
Fábrica de Aranda

Con el fin de valorar nuestro desempeño, presentamos un breve resumen del Programa de gestión ambiental del año 2024 de la fábrica de Aranda. Señalamos los objetivos a alcanzar y su cumplimiento.

OBJETIVOS FÁBRICA DE ARANDA	NO CUMPLIDO	POSTPUESTO	CUMPLIDO
Consumo energético: Reducción del 11,5 % respecto a 2023.			
Cambio de cuatro equipos refrigerantes n.º 9, 11, 12 y 14 por unos más eficientes.		No hay inversión en CAPEX y se desestima para 2024. Se incluirá en PGMA 2025 la sustitución de la n.º 11 y n.º 14.	
Estudio de eficiencia y cambio de rotores de los deshumidificadores.			Estudio y cambio de rotores FISAIR realizados (planeado para 2024). Se continuará con los de MUNTERS en el primer semestre de 2025.
Colocación de cargador. Sustitución de camión de gasoil de residuos por uno eléctrico.		Se implementará en el primer semestre de 2025.	
Hacer prueba en cocina con nuevas bolsas compostables y, si la prueba es satisfactoria, comenzar a usar este tipo de bolsas.			Se están utilizando las nuevas bolsas.
Reducir un 7,8 % el consumo de agua total (red + pozo) con respecto a 2023.			A pesar de que los proyectos no han sido completados en su totalidad, un mejor control de fugas, respecto a 2023, ha permitido alcanzar el objetivo.
Colocación de conductivímetro PW1 y PW2.		Se retrasa a febrero de 2025 por baja de la persona responsable.	
Recuperar los rechazos de la planta de ósmosis en un depósito de 10 m ³ que se colocará en el centro de energía para reutilizarlo en la planta de ósmosis y así utilizar el rechazo que no se usa para riego.		Pendiente instalación eléctrica.	Instalado depósito, tuberías y bombas.

Conclusión

Sobre los tres objetivos no cumplidos, el de reducción del consumo energético se debe a la falta de ejecución de grandes proyectos que lo favorezcan.



Conclusión

A pesar del buen trabajo realizado y haber cumplido tres de las cuatro medidas planteadas, se llega a un 94,85 % de circularidad, no habiendo cumplido el objetivo planteado internamente del 97 %, pero superando con creces el objetivo marcado por el grupo de GSK de un 91 %.

El de conseguir un 97 % de circularidad de los residuos y la biodiversidad se incumple porque el impacto del RSU es amplio, a pesar de que se han mejorado algunos residuos. En 2025 se propondrá una mejora en la segregación y se trabajará con un gestor para encontrar alternativas.

OBJETIVOS FÁBRICA DE ARANDA	NO CUMPLIDO	POSTPUESTO	CUMPLIDO
Al menos un 97 % de los residuos con tratamiento circular (reciclado + reutilizado), sin tener en cuenta los residuos sanitarios ni productos farmacéuticos, que no recicla Biotran			
Blíster Child Resistant de Al + PVC + Cartón enviar a reciclar.			Realizado.
Buscar alternativas de reciclado de los desechables usados por calidad (gorros, calzas, batas, mascarillas).			Desde julio de 2024 se reciclan los desechables de la zona de vestuarios de acondicionamiento secundario. En cuanto se segreguen en las áreas de fabricación, se continuará con los desechables de estas zonas.
Hacer prueba en cocina con nuevas bolsas compostables y, si la prueba es satisfactoria, comenzar a usar este tipo de bolsas.			Desde julio de 2024 se reciclan los desechables de la zona de vestuarios de acondicionamiento secundario. En cuanto se segreguen en las áreas de fabricación, se continuará con los desechables de estas zonas.
Trabajar con el grupo para determinar soluciones de reciclado de los residuos urbanos.			Se está centrando en reducción de plásticos por mayor impacto. - Reducción micraje <i>film</i> Aspla. Pedido realizado y en stock para su uso. - Reducción micraje cubrepallets y bolsas Presspart. Alternativas conseguidas, pendiente formalizar con otros sites.
Buscar alternativas de reciclado o reutilizado de los geles que vienen con los <i>Isopad</i> .	No se han encontrado alternativas. Se consulta al proveedor si puede mandar otro tipo de recipiente.		



OBJETIVOS FÁBRICA DE ARANDA	NO CUMPLIDO	POSTPUESTO	CUMPLIDO
Reducción del 2 % de residuos de lodos respecto a 2023.			Se ha completado el estudio de colocación de un flotador de lodos en la depuradora que permite concentrar más residuos de los lodos. La instalación del equipo se lleva a cabo junto al sistema de control EBO en el primer semestre de 2025.
Reducir los residuos del Zejula.			Se envían a Veolia muestras del Niraparib para realizar estudio, evaluando las diferentes formas de tratamiento de este tipo de residuos líquidos. En 2025 se proponen nuevas medidas y se señala como proyecto prioritario.
Mejora de la biodiversidad.		Objetivo traspasado para 2025. Colocación de bosquetes en las áreas 36 b y 37 b, para compensar la corta de árboles y destrucción de biodiversidad debido a la colocación de placas solares.	
Reducir 35 % emisiones de propelente durante la fabricación de MDIs en 2025 (base line 2023).		Objetivo traspasado para 2025.	
Eliminar la purga en Ventolín (fase II).			Realizado.
Lanzar PIP para la instalación de una planta de criogenización que recupere las emisiones de propelente generadas por las cuatro testadoras.			Realizado.
Instalación y validación de la planta de criogenización.		Objetivo traspasado para 2025.	
Adecuación de las cuatro testadoras y puesta en marcha de la instalación.		Objetivo traspasado para 2025.	

Conclusión

El tercero, sobre mejora de la biodiversidad, no se ha podido cumplir en 2024 por el fuerte impacto burocrático que ha supuesto la planificación y la inversión en este proyecto. En 2025 se espera que comience y se prolongue durante los próximos años.

Con el PGMA 2025 se mitigarán estas acciones, no siendo necesarias la toma inmediata de acciones correctivas.

Centro de Tres Cantos

A continuación, presentamos un breve resumen del Programa de gestión ambiental del año 2024 del centro de Tres Cantos. Señalamos los objetivos a alcanzar y su cumplimiento.

OBJETIVOS CENTRO DE TRES CANTOS	NO CUMPLIDO	POSTPUESTO	CUMPLIDO
Energía			
Reducción en un 5 % en el consumo de energía producida por los paneles fotovoltaicos de la parcela 39 respecto a 2024.		En el cuatro trimestre de 2024 comenzaron las obras. Se espera que en 2025 la instalación esté completamente operativa y se medirán sus resultados a final de año.	
Implementar JDI procedentes del Kaizen de Energía 2023-2027 (proceso de mejora continua) -> Reducción en un 1 % en el consumo de energía respecto a 2024.			<p>Cambio de iluminación del edificio CIF por LED. Se sustituye el 100 % de las luminarias según el plan.</p> <p>Cambio de iluminación de los accesos al parking por LED. Se sustituye el 100 % de las luminarias según el plan.</p> <p>Cambio de los horarios de oficinas por ajuste de limpieza. Se crea un nuevo calendario con horarios más ajustados para así poder apagar el alumbrado antes.</p> <p>Comparativa del consumo de energía 2023 – 2024.</p>

Conclusión

Objetivo no cumplido:

A pesar de haber puesto en marcha todas las acciones previstas, el objetivo no se ha cumplido debido a que durante todo el año 2024 se ha estado migrando el sistema de gestión del edificio BMS (Métasys). En este proceso, a fin de tener las zonas correctamente climatizadas, se dejan en funcionamiento ininterrumpidamente. Ha afectado a una gran cantidad de equipos, principal motivo del incumplimiento del objetivo y de aumento en el consumo.



OBJETIVOS CENTRO DE TRES CANTOS	NO CUMPLIDO	POSTPUESTO	CUMPLIDO
Agua			
<p>Objetivo a dos años - Disminuir el consumo de agua en un 1 % respecto a 2023.</p>			<p>Crear un grupo de trabajo “water stewardship” para realizar un seguimiento de la gestión del agua</p> <p>Montaje de riego inteligente en función de la humedad del terreno.</p> <p>Sustitución de los urinarios de agua por urinarios de aire.</p> <p>Instalación de aireadores de alta eficiencia para grifos y duchas</p> <p>Creación de campaña de comunicación. Se colocan las pegatinas.</p> <p>Creación de la hoja control de contadores para detectar fugas. Se crea la hoja de control y seguimiento, que se revisa en las reuniones periódicas por el equipo de trabajo.</p> <p>Comparativa del consumo de agua 2023 – 2024.</p> <p>Comparativa del consumo de agua 2024 – 2025: Objetivo en curso.</p>

Conclusión

Objetivo pospuesto:

El objetivo es a dos años, por lo que se espera que, según el plan, se cumpla durante 2025. En 2024 se han tomado diferentes acciones que esperamos correspondan con una disminución del consumo de agua.



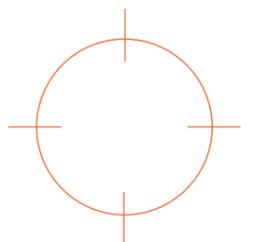
OBJETIVOS CENTRO DE TRES CANTOS	NO CUMPLIDO	POSTPUESTO	CUMPLIDO
Residuos / Materiales			
Reducción en los residuos de vidrio contaminado respecto a 2023.	Comunicar y consultar a la consejería de medio ambiente, agricultura e interior de la CAM. Se evalúan las implicaciones de darse de alta como gestores de residuos, se decide no hacerlo y se da por finalizado el objetivo.		

Conclusión

Objetivo no cumplido:

Después de evaluar la respuesta de la CAM, que indicaba que para realizar las actividades que teníamos programadas necesitábamos darnos de alta como gestores de residuos, se ha decidido paralizar este objetivo.

A lo largo de 2024, tanto en Aranda como en Tres Cantos, hemos avanzado con determinación en nuestros objetivos ambientales, cumpliendo la mayoría de las metas fijadas y sentando las bases para que en 2025 podamos seguir mejorando en eficiencia energética, gestión hídrica, circularidad de residuos y biodiversidad, en línea con los compromisos globales del grupo GSK.



5.3. Políticas medioambientales

5.3.1. Certificaciones

En GSK España trabajamos con el foco en la sostenibilidad. Con la participación de todos los sectores de la compañía, desde la división comercial, incluidas todas las filiales comercializadoras, el centro de I+D ubicado en Tres Cantos hasta la fábrica de Aranda de Duero, nuestra principal motivación no es solo el beneficio empresarial sino también nuestra responsabilidad ética de proteger a las personas y al medioambiente.

Por este motivo, contamos con políticas relativas al medioambiente, la seguridad, la salud, el bienestar y la sostenibilidad, que constituyen el fundamento del sistema de gestión implantado.

En GSK España estamos comprometidos con la certificación del sistema de gestión del medioambiente, la seguridad, la salud, el bienestar y la sostenibilidad en las normas UNE: EN ISO 14001: 2015 Sistemas de Gestión Ambiental y UNE-EN ISO 45001:2018 Sistemas de gestión de la Seguridad y Salud, y Modelo de Empresa Saludable (basado en la guía establecida por la Organización Mundial de la Salud).



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

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

5.3.2. Seguro de responsabilidad ambiental

A nivel global, GSK dispone de un seguro de responsabilidad medioambiental, que cubre a las sociedades de GSK en España (“asegurados”) por los daños causados al entorno de forma accidental por contaminación. El límite es de 20 millones de euros por periodo asegurado. 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 necesarios y razonablemente incurridos por éstos para la neutralización, aislamiento o eliminación del riesgo de contaminación.

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

En este sentido, la Ley 26/2007 prevé que los operadores previstos en su Anexo III constituyan garantías financieras con las que hacer frente a las responsabilidades medioambientales en las que puedan incurrir. Para la fijación de la cobertura de tales garantías se debe disponer de un método de cálculo eficaz y homogéneo, que no genere distorsiones en el funcionamiento del mercado interior y permita definir con precisión y un grado mínimo de certeza el montante económico del riesgo ambiental al que está expuesto un operador en el desarrollo de sus actividades económicas y profesionales.

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

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

Una de nuestras principales motivaciones es la responsabilidad ética de proteger a las personas y al medioambiente

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

- a. Identificación de los escenarios accidentales.
- b. Estimación del Índice de Daño Medioambiental (IDM), asociado a cada escenario accidental siguiendo los pasos que se establecen en el anexo III del citado RD.
- c. Establecimiento de probabilidad de ocurrencia de cada escenario accidental.
- d. Cálculo del riesgo asociado a cada escenario accidental como el producto entre la probabilidad de ocurrencia del escenario y el índice de daño medioambiental.
- e. Selección de los escenarios con menor índice de daño medioambiental asociado que agrupen el 95 % del riesgo total.
- f. Establecimiento de la cuantía de la garantía financiera, como el valor del daño medioambiental del escenario con el índice de daño medioambiental más alto entre los escenarios accidentales seleccionados. Para ello se siguen los siguientes pasos:
 1. Se cuantifica el daño medioambiental generado en el escenario seleccionado.
 2. Una vez analizadas las actividades anteriores, se monetiza el daño medioambiental generado en dicho escenario de referencia, cuyo valor es igual al coste del proyecto de reparación primaria.
 3. Una vez calculada la cuantía de la garantía financiera obligatoria, se añaden a la misma los costes de prevención y evitación del daño.

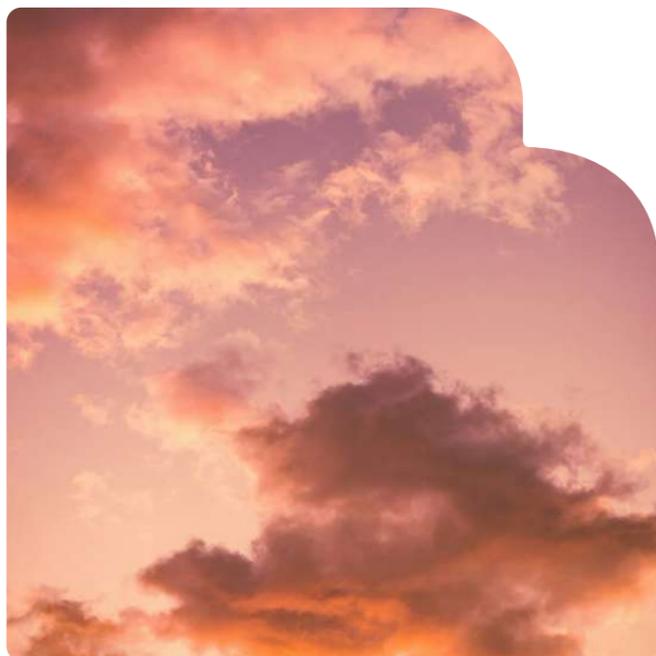
Como conclusión del informe, y aunque GlaxoSmithKline S.A., filiales comercializadoras y GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo S.L., está asegurada por el importe que se menciona al comienzo de este punto, el ARMA establece que el importe de garantía financiera implicaría un total de 113.663,722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



5.4. Impactos ambientales

5.4.1. Cambio climático: emisiones

En 2025, tanto en el centro de Tres Cantos como en la fábrica de Aranda, como parte de los objetivos 2030 de reducción del 80 % de las emisiones de gases de efecto invernadero estamos estudiando varios proyectos para la reducción y recuperación de las purgas, venteos y fugas del gas Propelente 134A en el proceso de fabricación y acondicionamiento, así como la posibilidad de su sustitución por un gas más sostenible.



En 2024 hemos alcanzado una reducción de nuestras emisiones en un 14 % con respecto a 2020

Emisiones t CO ₂	Fábrica de Aranda	Centro de Tres Cantos	Total
Emisiones Alcance 1			
Propelente equipos	200,92		200,92
Gasoil (grupo electrógeno)	6,95	13,30	20,25
Gases refrigerantes		245,95	245,95
	207,87	259,25	467,12
Emisiones Alcance 2			
Electricidad	0,00	0,00	0,00
Gas natural	2.517,04	1.139,87	3.656,91
Gasoil (coche red de ventas)	4,48	2.401,07	2.405,55
	2.521,52	3.540,94	6.062,46
Emisiones Alcance 3			
Propelente 134a (* Propelente 134a utilizado en productos fabricados)	74.159,66		74.159,66
Total t CO₂	76.889,05	3.800,19	80.689,24

En 2023, en nuestra fábrica de Aranda y nuestro centro de Tres Cantos se llevó a cabo el proyecto de “Kayzen Energía/Agua”. En un ejercicio completo que involucra a los usuarios y a los responsables de estas materias 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 y en cada programa de gestión ambiental, de forma anual, se van definiendo las mejoras a implementar.

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

Además, de forma periódica, realizamos auditorías energéticas por un organismo autorizado. Se analizan los costes energéticos soportados por los distintos bloques de consumo, para 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. Tanto en la fábrica de Aranda como en el centro de Tres Cantos contamos con esta auditoría energética en el año 2024.

Emisiones anuales totales de gases de efecto invernadero de GSK

Fábrica de Aranda

La más reseñable de las emisiones de la fábrica de Aranda es el gas R134A. Para la producción de aerosoles para patologías respiratorias, es preciso la utilización del gas propelente R134A, que es un gas de efecto invernadero. Para minimizar su impacto, su consumo en el proceso productivo está controlado e investigamos cualquier desviación en el consumo frente a la cantidad que debe usarse por la tecnología empleada.

Además, dentro del Plan de gestión medioambiental de los años 2024 y 2025 de la fábrica de Aranda, la reducción de las emisiones de este propelente a la atmósfera es uno de los pilares fundamentales y el objetivo para 2026 es finalizar la instalación de una planta de criogenización, que permita ahorrar hasta un 35 % del total de emisiones de este propelente.

Emisiones de CO₂e en 2024 distribuidas por fuentes

Fuente	Cantidad	A: Emisiones t CO ₂ e	R (A/B) Ratio: t CO ₂ e /t Producción
Electricidad	50.735,44 GJ	0,00	0,00
Gas natural	49.534,67 GJ	2.517,04	0,25
Gasóleo	99,31 GJ	6,95	0,001
Propelente 134A	51,86 t	74.159,66	10,67 t CO ₂ e/t Aerosoles
Propelente equipos	0,14 t	200,92	0,02
Coches de empresa (*)	56.312 km	4,48	0,08 t CO ₂ e/1.000 Km
Total emisiones		76.889,04	7,79

* Emisiones de los coches de uso común de la empresa.

Datos de t CO₂e/Km obtenido en función del vehículo, [visitar enlace](#).

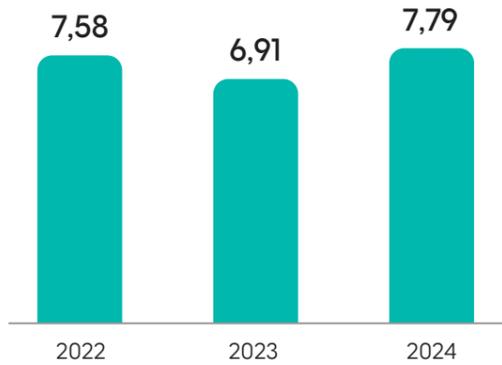
Los factores de emisión utilizados han sido:

- **Electricidad:** desde 2016 procede de fuentes sostenibles “Certificado Verde”. Factor de emisión 0 según factura.
- **Gas Natural:** factor de emisión enviado por el grupo GSK: 0,182929 Kg CO₂/Kwh
- **Gasóleo:** factor de emisión enviado por el grupo GSK: 0,251927 Kg CO₂/Kwh
- **Propelente:** factor de emisión de Propelente 134A obtenido de IPCC 2007 (100 años): 1.430 kg CO₂/Kg 134A (más información en este enlace).
- **Propelentes equipos:** las emisiones de gas refrigerante son debidas a fugas en los equipos de frío.

Comparación del ratio de emisiones de CO₂ entre 2022 y 2024

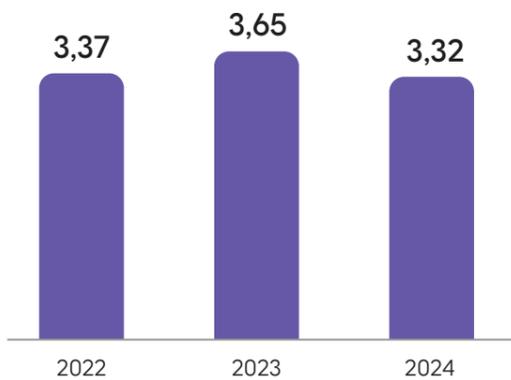
Hemos aumentado las emisiones de CO₂e, debido principalmente al mayor consumo de propelente 134^a. Se debe al aumento de su demanda en 2024, ya

Ratio de emisiones CO₂e por año (tCO₂e/t Producción)



Las emisiones de COVs debidas al consumo de etanol en procesos de fabricación, uso de etanol como disolvente de limpieza y disolventes usados en el laboratorio en el periodo 2022-2024, fueron:

Ratio emisiones COVs (tCOVs/1.000 t Producción)

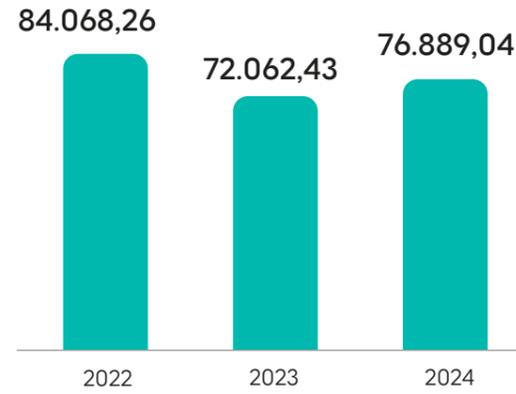


Estamos por debajo del consumo de COVs (50 t) que marca el RD 117/2003 para empezar a aplicar los requerimientos de este RD.

que el ratio de emisiones de propelente 134A por tonelada de aerosoles producida es menor que en 2023.

El ratio de emisiones de CO₂ por tonelada de producción se ha visto aumentado principalmente por el gas natural.

Emisiones CO₂e por año (tCO₂e)



Centro de Tres Cantos

Emisiones anuales totales de gases de efecto invernadero

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.

	Año 2022	Año 2023	Año 2024
t CO ₂ gas (Calderas de agua caliente y generadores de vapor)	1.128,22	1.105,57	1.139,87
t CO ₂ de coches red de ventas	2.093,84	2.275,97	2.401,07
t CO ₂ gasoil grupo electrógeno Farma-I+D	6,86	6,96	13,30
t CO ₂ de gases refrigerantes	51,94	55,77	245,95
Total de toneladas de CO₂	3.280,86	3.444,27	3.800,19
Número de empleados	1.384	1.440	1.376
t CO ₂ / n.ºempleados	2,37	2,39	2,76

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

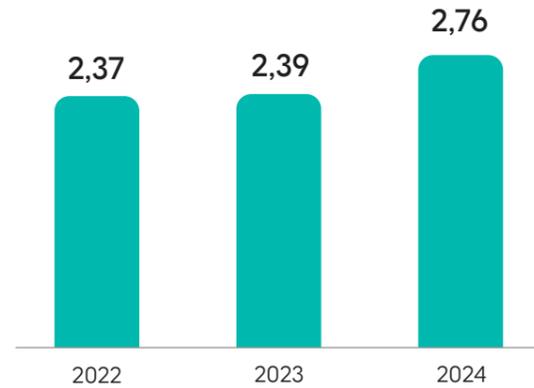
** Los factores de emisión de CO₂ están tomados de las siguientes fuentes:

Fuente: http://www.camarazaragoza.com/wp-content/uploads/2012/10/calculoemisiones.xls	Litro de gasoil/KWh	10,6
Fuente: http://www.camarazaragoza.com/wp-content/uploads/2012/10/calculoemisiones.xls	gr CO ₂ /kwh	263
Fuente: Factura enero 2011 de Naturgas energía	KWh/m3 gas	11,88
Fuente: http://calcarbono.servicios4.aragon.es	kg. CO ₂ /m3 gas	2,2

Aunque la dinámica buscada y obtenida ha seguido una línea descendente 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 tanto en 2023, donde el aumento es mínimo, como sobre todo en 2024, se ha producido un aumento en las emisiones de los vehículos de la red de ventas. Se debe principalmente a que se han producido varias averías durante 2024, unido a los proyectos de cambios de equipos de aire acondicionado, que se han traducido en un aumento significativo del consumo en gases refrigerantes. Y es que el resto de los valores han sufrido un ligero aumento, pero no con

una diferencia tan pronunciada. De hecho, el vehículo sigue siendo el mismo que en años anteriores, pero durante 2024 ha aumentado el número de desplazamientos, más visitas y esta es la razón del aumento mencionado.

tCO₂/ número de empleados



Emisiones anuales totales de aire

En cuanto a las emisiones anuales totales de aire, se incluyen únicamente las emisiones de NOx. 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 n.º MD/MAI-8104353769 C/ATM/005089 (2023)).

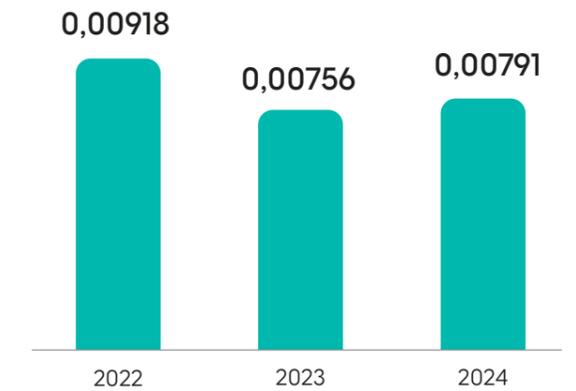
Toneladas de NO _x por empleado**	Año 2022	Año 2023	Año 2024
Toneladas de NOx según Acta Inspección Reglamentaria n.º MD/MAI-8101812784 C/ATM/002212 en t de NOx/año.	12,71	10,88	10,88
Número de empleados	1.384	1.440	1.376
t de NOx / n.º de empleados*	0,00918	0,00756	0,00791

* 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 n.º 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 n.º MD/MAI-8104353769 C/ATM/005089 (2023) se realiza de forma trianual, por lo que los datos de toneladas de NOx de 2022 son mayores. Ese valor pertenece al trienio de mediciones anterior, mientras que en las de 2023 y 2024 se puede ver una disminución, debido a las mediciones que el organismo autorizado realizó durante el estudio de 2023.

t de NOx/número de empleados



5.4.2. Economía circular y residuos

La economía circular busca maximizar el aprovechamiento de los recursos y minimizar la generación de residuos.

Como parte de nuestro compromiso, en GSK llevamos años monitorizando el consumo de recursos naturales. Así, detectamos variaciones

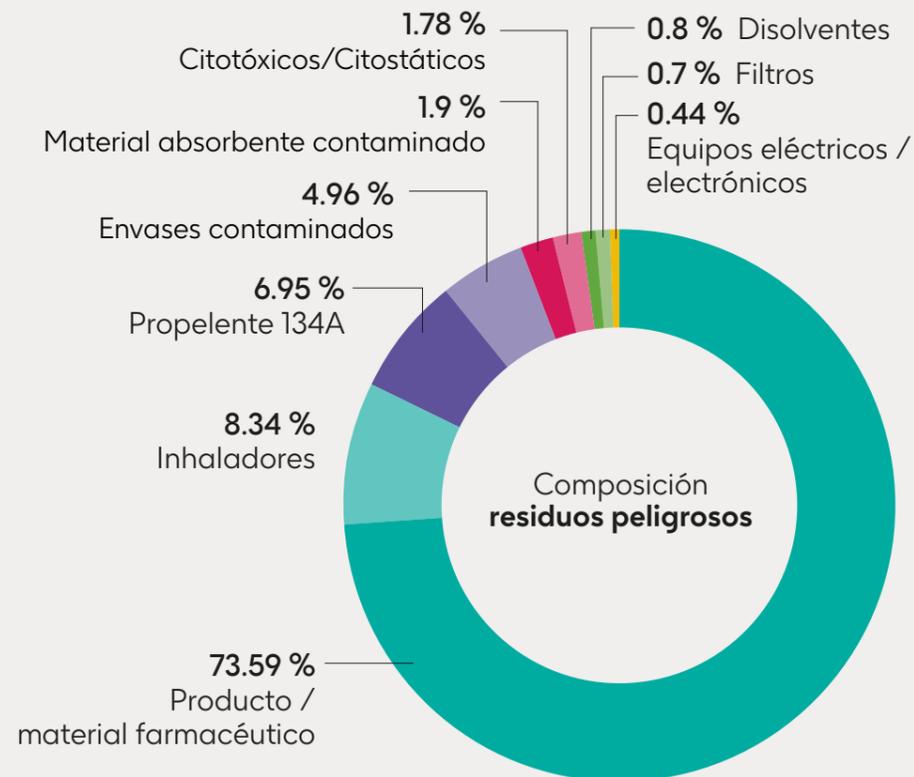
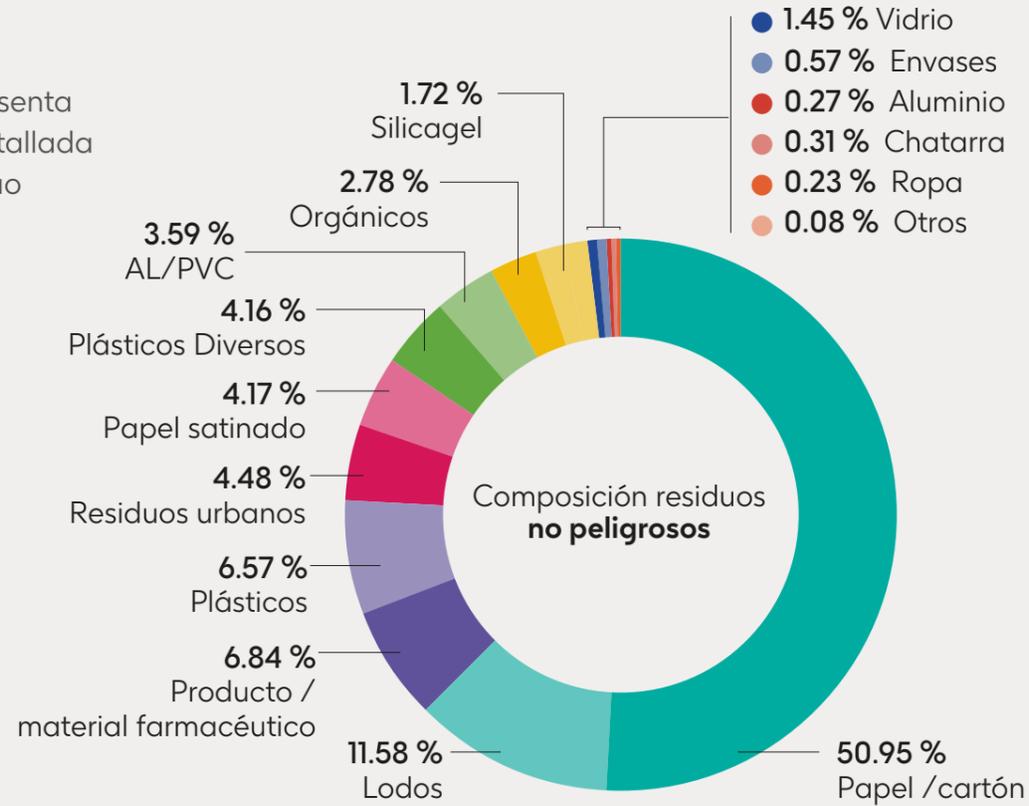
e identificamos si algo no está funcionando para aplicar acciones correctivas.

Los residuos generados en nuestra fábrica de Aranda y centro de Tres Cantos son muy diversos, por las diferentes actividades llevadas a cabo en cada centro:

Residuos totales GSK España	Fábrica de Aranda	Centro de Tres Cantos	Total
Residuos peligrosos	t 447,34	35,54	482,88
Residuos no peligrosos	t 1.213,52	108,06	1.321,58
Total residuos	t 1.660,86	143,60	1.804,46

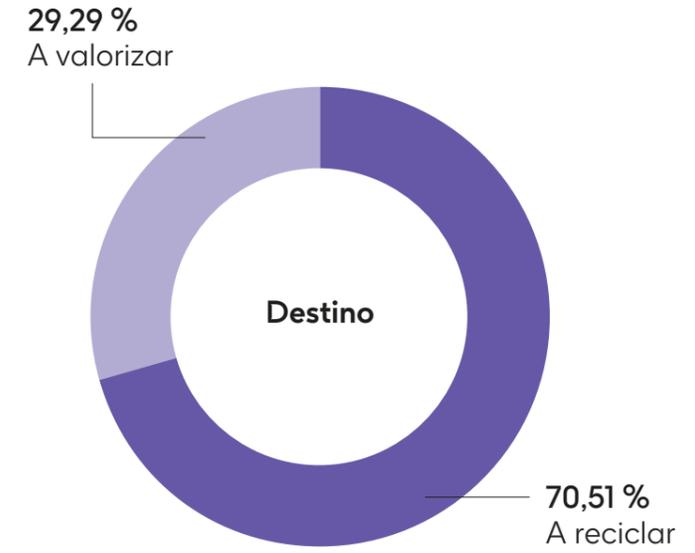
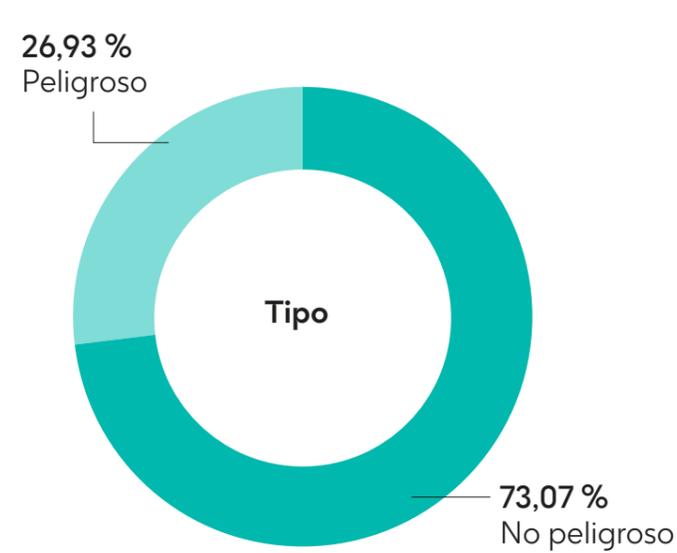
Fábrica de Aranda

A continuación, se presenta una evolución más detallada de cada tipo de residuo gestionado en 2024:



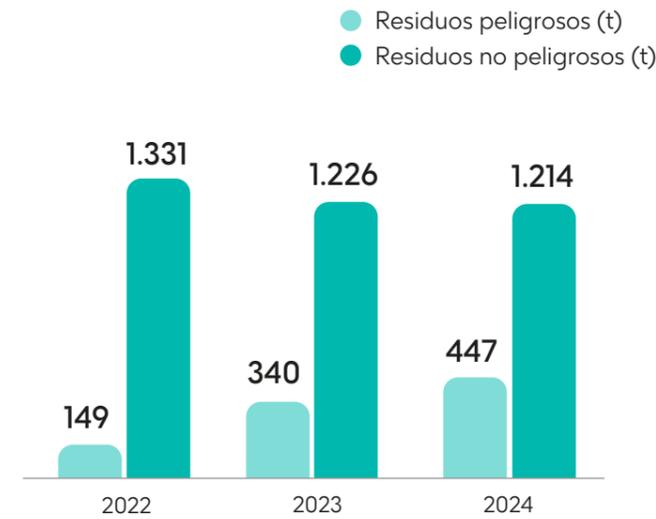
A continuación, se muestran los indicadores de los **residuos totales** gestionados en este centro a lo largo de 2024:

Distribución de residuos

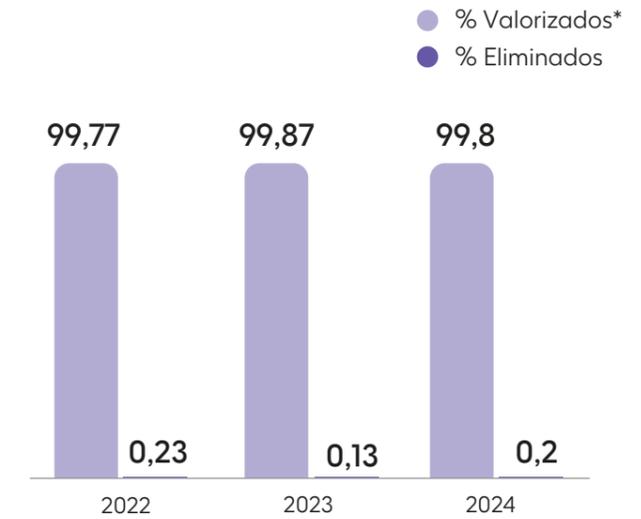


Comparación de residuos entre 2022 y 2024

Evolución por tipo

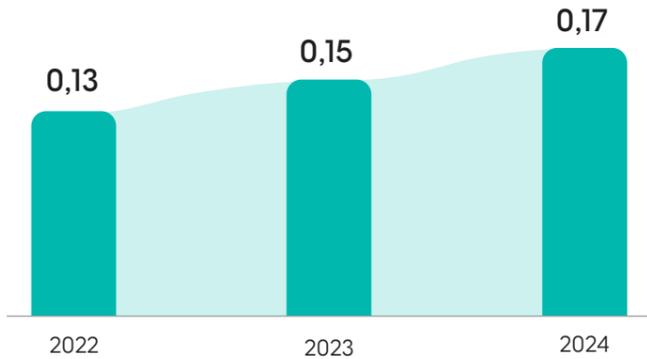


Evolución por destino



* Los residuos valorizados: incluyen los residuos reciclados y los valorizados energéticamente

Ratio residuos
(t Residuo/t Producción)



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

Después, se gestionan priorizando el reciclaje de aquellos materiales para los que es técnicamente viable. No existe ningún tipo de residuo cuyo destino sea el vertedero.

Para potenciar la reutilización se ofrece 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

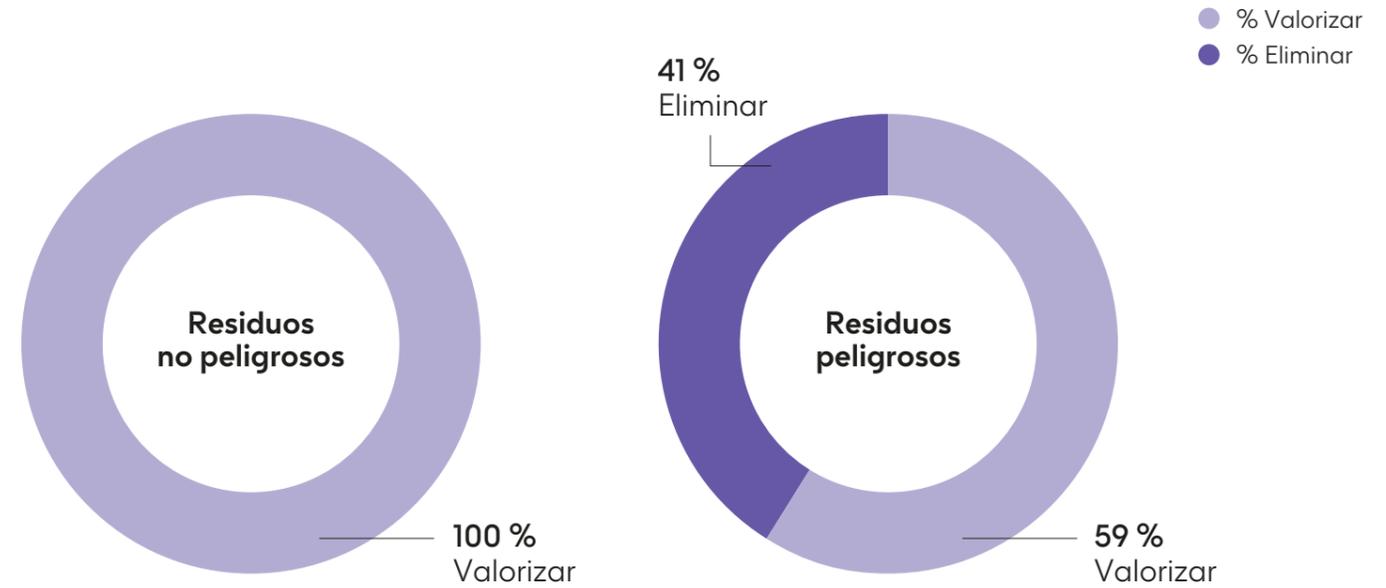
Todos los residuos monitorizados

99,8 % de los residuos valorizados

Centro de Tres Cantos

A continuación, se presenta una relación de los tipos de residuos, tanto peligrosos como urbanos, y cómo se gestionan.

A lo largo de los años, se ha incrementado el número de residuos a valorizar.



DESTINO FINAL: (V) valorización del residuo; (E) eliminación del residuo.
 RP: Residuos peligrosos: Datos a partir de la memoria ambiental de 2024
 RU: Residuos urbanos: Datos a partir de facturación de gestores.
 Origen: Zonas de la organización dónde se recoge este tipo de residuo

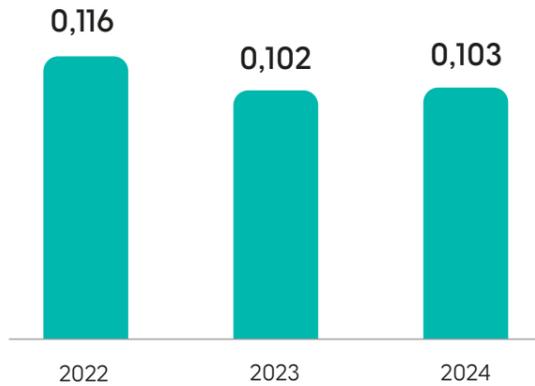
A continuación, se pueden ver diferentes indicadores sobre su generación y la comparativa con años previos:

Generación anual de residuos peligrosos y no peligrosos	Año 2022	Año 2023	Año 2024
Total de toneladas de residuos (peligrosos + urbanos)	160,27	146,52	143,60
Número de empleados* para IB	1.384	1.440	1.376
Toneladas de residuos (peligrosos + urbanos) / número de empleados	0,116	0,102	0,104

*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.

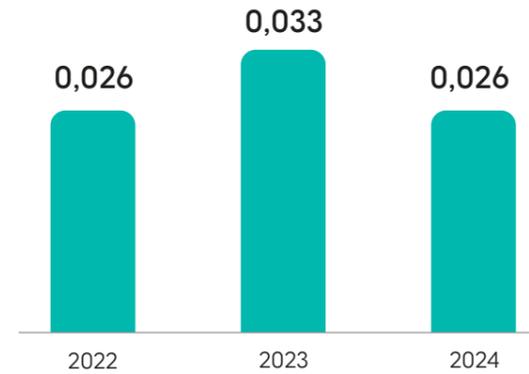


Toneladas de residuos (peligrosos+urbanos) / número de empleados IB



Como puede observarse en la tabla y en el gráfico, los residuos totales han aumentado en apenas una ratio de 0,001, lo cual resulta insignificante y mantiene esa línea de disminución de residuos alcanzada en 2023. Como se verá más adelante, esto es debido a la disminución en la generación de residuos peligrosos, la cual es bastante significativa.

Toneladas de residuos peligrosos / número de empleados IB



En total, la generación de residuos peligrosos ha disminuido en 2024 respecto al año anterior. En particular, en algunos tipos de residuo se ha registrado un aumento, como las pilas alcalinas, las baterías o los residuos sanitarios de tipo III. Sin embargo, otros han disminuido significativamente, en especial aquellos relacionados con el trabajo de química, como vidrio contaminado, productos químicos de laboratorio o disolventes halogenados, entre otros. Esto se debe a la disminución de la productividad

en algunas áreas, como la de Química, junto con el tipo de proyecto que han realizado durante 2024. Otros residuos como los envases vacíos de plástico contaminado o los filtros de extracción de aire obsoleto también han aumentado significativamente. Se puede deber al aumento del número de ensayos y, por tanto, al posterior reciclaje de esos elementos plásticos contaminados; o a que los instrumentos presentes en los laboratorios hayan sido sometidos de forma periódica a una revisión.

Generación anual de residuos peligrosos	Año 2022	Año 2023	Año 2024
Total de toneladas de residuos peligrosos	36,34	47,39	35,54
Número de empleados* para IB	1.384	1.440	1.376
Toneladas de residuos peligrosos/ número de empleados	0,026	0,033	0,026

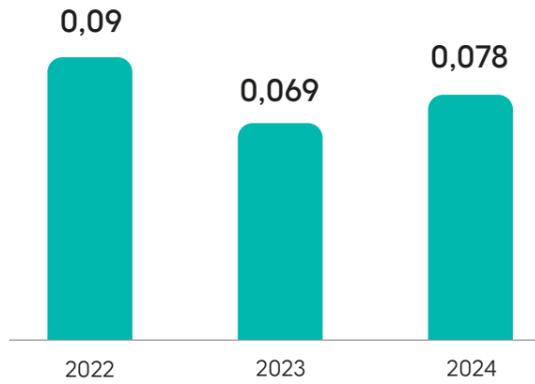
*El número de empleados se corresponde con el número de personas que pueden generar residuos en los edificios de oficinas: empleados basados en las oficinas, contratistas habituales, becarios, ETT, red de ventas y personal del centro de I+D.

Generación total anual de residuos no peligrosos	Año 2022	Año 2023	Año 2024
Total de toneladas de residuos urbanos	123,9275	99,14	108,06
Número de empleados* para IB	1.384	1.440	1.376
Toneladas de residuos urbanos/ número de empleados	0,090	0,069	0,078

*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.

El aumento de residuos totales ha sido mínimo, con una variación de apenas 0,001

Toneladas de residuos no peligrosos / número de empleados IB



Como puede observarse, se ha producido un pequeño aumento en la generación de residuos no peligrosos (urbanos). La causa

podría ser el aumento del uso de algunos materiales como el poliespán, la chatarra, el vidrio o, en menor proporción, los residuos de papel y cartón. Proviene de las numerosas actividades de obra realizadas en el site durante 2024, como el cambio de la fachada o la construcción de un laboratorio de tipo BSL4, fuera de lo habitual. En cuanto a los residuos de envases, se ha producido una gran reducción, quizás por las escasas opciones en comedor y máquinas de *vending* de alimentos en envases de plástico. Esta disminución también se cumple en la mayoría de los residuos no peligrosos restantes, siguiendo la dinámica marcada en cuanto a la reducción de residuos.

5.4.3. Uso sostenible de recursos

Al igual que ocurre con los residuos, las diferentes actividades que realizamos en las instalaciones del centro de Tres Cantos y la fábrica de Aranda hacen que el consumo de recursos naturales y materias primas sea muy diverso.

Uso sostenible recursos

	Fábrica de Aranda	Centro de Tres Cantos	Total
Consumo agua	50.949 m ³	15.599 m ³	66.548 m ³
Consumo energía	32.499,42 Mwh	21.875,48 Mwh	54.374,89 Mwh
Materias primas	10.677,5 t	6,4 t	10.683,9 t

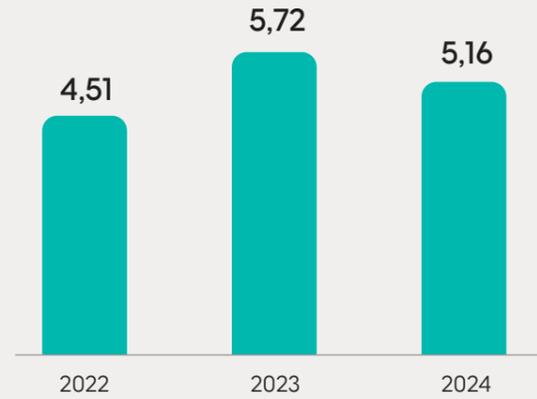
Fábrica de Aranda

El consumo de recursos naturales durante 2024 se detalla en la siguiente tabla:

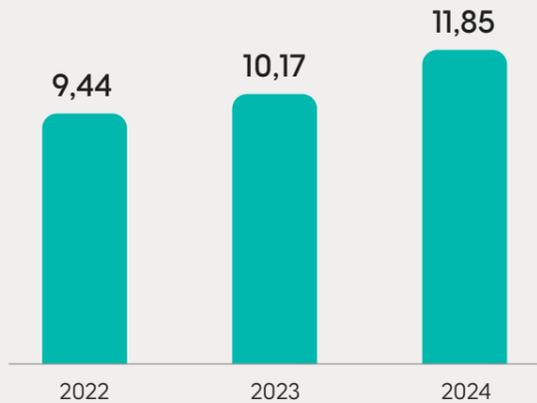
Recurso natural	A: Consumo	R (A/B) Ratio
Agua Red	49,121 m ³	4,98 m ³ / t producción
Agua Pozo	1,828 m ³	0,13 m ³ /m ² superficie riego
Total consumo agua	50,949 m³	5,16 m³/ t producción
Electricidad Red	50,735,44 GJ	5,14 GJ/t producción
Autoconsumo placas solares	16,628,45 GJ	1,68 GJ/t producción
Gas natural	49,534,67 GJ	5,02 GJ/t producción
Gasóleo	99,31 GJ	0,06 GJ/t residuos gestionados
Total consumo energía	116,998 GJ	11,85 GJ/t producción
Consumo energía renovable	67,363,89 GJ	6,82 GJ/t producción
Consumo folios	1,386,616	2,009,59 Folios / empleado

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

Ratio agua (red + pozo)
(m³/t Producción)



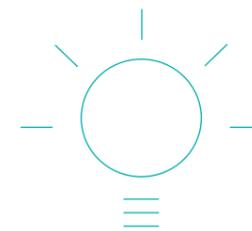
Ratio energía (Electricidad + Gas Natural + Gasóleo)
(GJ/t Producción)



Ratio consumo folios
(nº folios/empleado)



- El ratio de consumo de agua ha disminuido en 2024 respecto a 2023, debido a la mejora en el control de fugas, que penalizaron notablemente en el ejercicio anterior. Se incluye en el PGMA 2025 un objetivo de reducción del consumo de agua.
- El ratio de consumo de energía ha empeorado notablemente en los últimos años: se ha aumentado el consumo de gas natural y de electricidad, pero también se ha aumentado la producción de la misma (toda la electricidad consumida en los tres años procede de energías renovables).
- El ratio de consumo de folios ha aumentado debido a la cantidad de validaciones ejecutadas, si bien es cierto que comparando con 2022 la concienciación de reducción de uso de papel y otras medidas como la implementación de EBR en las áreas productivas ha mejorado notablemente el ratio.



Contamos con un certificado de origen verde de la energía eléctrica que se consume actualmente



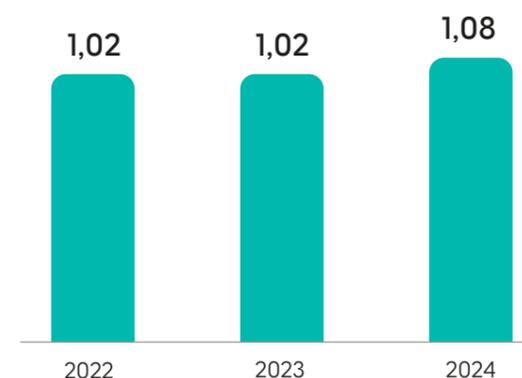
Con respecto a los consumos de materias primas, los datos del centro son los siguientes:

Materia Prima	A: Consumo (t)	R (A/B) Ratio (t/t Producción)
Principios activos	1,185	0.12
Excipientes	825	0.08
Etanol	34.70	0.09 t/t Aciclovir, Lacipil, fab. aerosoles
Productos de servicio	228.34	0.02
Aluminio	1,859.90	0.34 t/t Comprimidos blíster + aerosoles
Papel- Cartón	3,050.72	0.31
Plástico	2,265.80	0.23
Madera	0.00	0.000
Vidrio	1,228.02	0.34 t/t líquidos en vidrio
Eficiencia Consumo Total	10,678	1.08

Productos de servicio: Productos no incluidos en la composición del producto (Sal iónica, hipoclorito sódico, metabisulfito sódico, nitrógeno líquido y otros productos para tratamiento de agua).

Comparación del consumo de materias primas entre 2022 y 2024

Ratio consumo materias primas (t/t Producción)



Es muy difícil actuar sobre este tipo de consumos, ya que cada vez que se recibe un nuevo producto debemos realizar validaciones que suponen consumos de materias primas que no están relacionados con la fabricación del producto y no pueden evitarse.

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

Centro de Tres Cantos

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

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

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

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

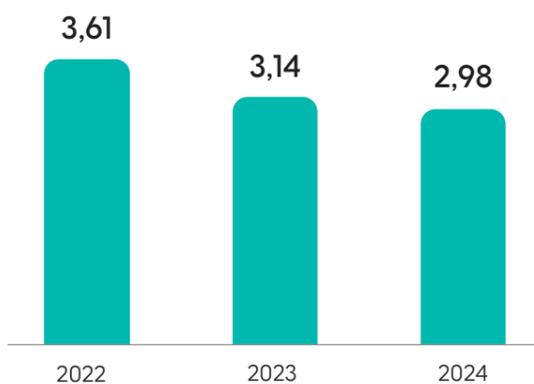
Los indicadores básicos hacen referencia, al periodo comprendido entre 2022 y 2024.

Eficiencia en el consumo de materiales

Gasto másico anual de papel	Año 2022	Año 2023	Año 2024
Kilogramos de papel	4989,6	4515,6	4103,9
Número de empleados	1384	1440	1376
Kilogramos de papel / número de empleados*	3,61	3,14	2,98

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

Toneladas de papel / número de empleados



Como puede observarse, se ha producido una disminución en el consumo de papel en 2024, que mantiene una dinámica descendente en cuanto al consumo de recursos naturales. Esto puede deberse a una mayor conciencia y compromiso de los empleados con el medioambiente, llevándoles a hacer un uso más eficiente de los recursos y utilizando menos papel. Además, facilitamos esta reducción, poniendo a disposición de los empleados más herramientas digitales.



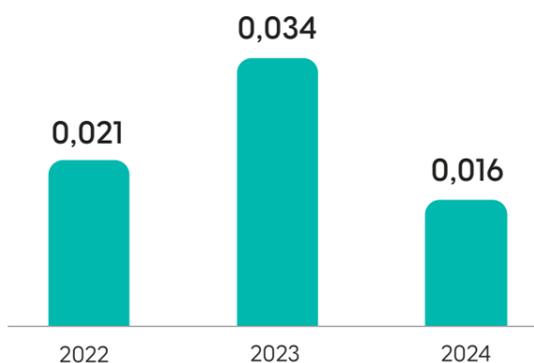
Eficiencia en el consumo de disolventes

Gasto másico anual de disolventes (Tn)**	Año 2022	Año 2023	Año 2024
Diclorometano	0,493	1,112	0,465
Hexano (Acetato de etilo)	0,486	0,796	0,211
Acetona	0,384	0,555	0,271
Metanol	0,479	0,719	0,297
Ciclohexano	0,738	1,031	0,432
Acetonitrilo	1,027	1,435	0,629
Isopropanol	0,002	0,000	0,002
Total toneladas de disolventes	3,61	5,65	2,31
Número de empleados	173	164	144
Total toneladas de disolventes / número de empleados*	0,021	0,034	0,016

*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.sigmaldrich.com/>)

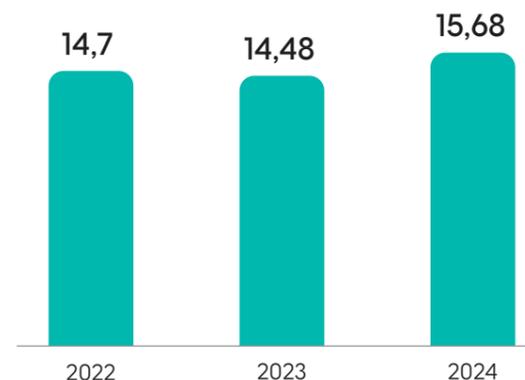
*El número de empleados se corresponde con el número de personas que hacen uso de las oficinas y red de ventas: empleados basados en las oficinas, contratistas habituales, becarios, ETT, red de ventas y personal del centro de I+D.

Toneladas de disolventes / número de empleados



A diferencia de 2023, en línea con la disminución en los residuos peligrosos procedentes de actividades del departamento de química, podemos ver que hemos reducido el consumo de disolventes, de todos ellos, debido quizás a esa disminución en la productividad de los laboratorios de química de la que hablábamos en apartados anteriores.

Total de MWh energía / número de empleados



Aunque 2024 presentó desafíos energéticos, mantenemos firme nuestro compromiso con la mejora continua y la sostenibilidad

En 2024 se ha producido un claro aumento del consumo de energía, atribuido a diversas causas, como el aumento en el número de visitas y desplazamientos realizados por la red de ventas, el aumento en el consumo de energía eléctrica por la migración en los sistemas de climatización y el cambio del sistema del TRAF0 III, el cual se averió cuando los trabajos de sustitución implican

el uso del grupo electrógeno. A pesar de ello, todas las acciones relacionadas con la mejora de procesos que se implementan año tras año para reducir el consumo, tanto de energía eléctrica como de gas natural, siguen vigentes. Aquellas cuyo objetivo no se ha cumplido se debe a los motivos expuestos anteriormente.

Eficiencia energética

Consumo directo total de energía (electricidad+gas+gasoil) **	Año 2022	Año 2023	Año 2024
Número de empleados	1384	1440	1376
MWh energía eléctrica	6260,28	6206,67	6260,99
MWh gas	6092,37	5970,09	6155,28
MWh gasoil (coche red de ventas)	7961,37	8653,88	9129,55
MWh gasoil (grupo electrógeno)	26,08	26,45	50,57
Total de MWh energía	20.340,10	20.857,08	21.596,39
Total de MWh energía / número de empleado	14,70	14,48	15,69

*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.

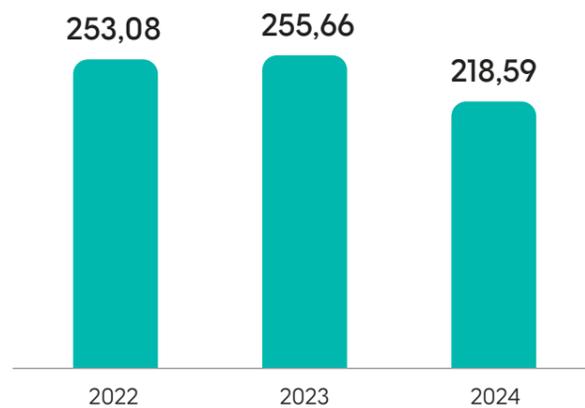
**Se trata del total de consumo de energía del centro, tanto eléctrica como procedente de gas y de gasoil, según facturación de proveedor habitual, más un estimado del consumo de coches de delegados de la red de ventas. Para transformar el gasoil de los coches de la red de ventas se estima que un litro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

Energía fotovoltaica

Generación de energía fotovoltaica	Año 2022	Año 2023	Año 2024
kWh Energía Fotovoltaica	350.268	368.146	300.780
Número de empleados	1.384	1440	1376
kWh / número de empleados*	253,08	255,66	218,59

*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.

kWh / número de empleados



En las instalaciones se genera energía fotovoltaica. Durante 2024 se ha producido un total de 300.780 kWh, cuya disminución se debe a motivos como la obra realizada en la fachada del site o el menor número de días de sol.

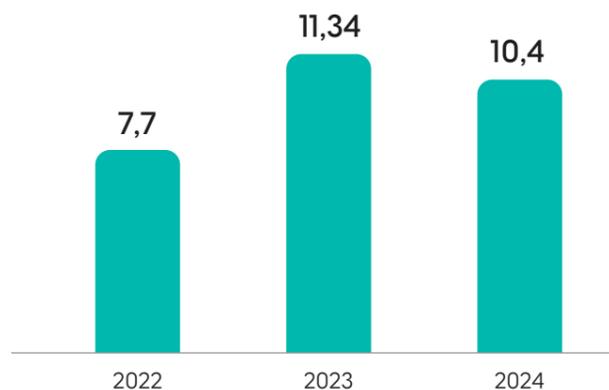
Agua

Consumo total anual de agua**	Año 2022	Año 2023	Año 2024
Metros cúbicos de agua	10.656,8	14979	15599
Número de empleados	1.384	1440	1376
m ³ agua / n.º empleados*	7,70	10,40	11,34

*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.

m³ agua / número de empleados



Aunque en 2024 se han llevado a cabo acciones para reducir el consumo de agua, ha aumentado respecto a 2023. Se debe a que en las zonas ajardinadas se ha colocado riego por goteo, y aunque se ha utilizado un sistema de bajo consumo, el consumo total se ha incrementado.

5.4.4. Protección de la biodiversidad

En noviembre de 2020, en GSK publicamos unos ambiciosos objetivos de mejora de la biodiversidad, que confirman nuestra voluntad de lograr un impacto positivo neto en la naturaleza para 2030.

Para ayudar a cumplirlos, nos hemos comprometido a desarrollar un plan de gestión de la biodiversidad para 2025 en todos sus emplazamientos clave. 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 hemos fijado el ambicioso objetivo de alcanzar una ganancia neta de biodiversidad (BNG) del 20 % en todos nuestros emplazamientos clave para 2030.

En el aspecto de la biodiversidad vamos a distinguir claramente entre nuestra fábrica de Aranda y nuestro centro de Tres Cantos.



Fábrica de Aranda

Sus se encuentran en una parcela de 195.000 m², con una superficie construida de unos 64.412 m², donde tienen lugar los procesos de fabricación y acondicionamiento de las formas farmacéuticas.

Dicha parcela está ubicada dentro del polígono industrial Allendeduero, (Avenida Extremadura, n.º 3, de Aranda de Duero).

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

1. Espacios protegidos a nivel internacional

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

2. Espacios naturales protegidos a nivel comunitario. Red Natura 2000

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

→ **Zonas de Especial Protección para las Aves (ZEPA):** en el entorno de la parcela no se encuentra designada ninguna ZEPA. La ZEPA más cercana (ES416008 Hoces del Río Riaza) se localiza a 11,8 km, fuera de la zona de estudio.

→ **Hábitats de Interés Comunitario:** En el entorno de la parcela, únicamente se localiza un hábitat prioritario. Se trata del hábitat 6220: Zonas subestépicas de gramíneas y anuales del Thero - Brachypodietea. Este hábitat se compone de pastos xerófilos más o menos abiertos, formados por diversas gramíneas y pequeñas plantas anuales, desarrollados sobre sustratos secos, ácidos o básicos, en suelos generalmente poco desarrollados. Se localiza a 4,7 km al sureste del centro de producción y la extensión de este es de 7,8 ha.

→ **Espacios naturales protegidos a nivel autonómico:** el ámbito de aplicación no incluye espacios protegidos a nivel autonómico, de acuerdo con el Mapa de la Red de Espacios Naturales de Castilla y León (Junta de Castilla y León, mayo 2009).

→ **Otros espacios de interés:** Áreas de Importancia para las Aves (IBAs): En la zona de estudio no se localiza ninguna de las IBAs designadas. La IBA Montejo de la Vega – Hoces de Riaza es la más próxima y se encuentra a 11,8 km (al sureste del centro de producción), fuera por tanto del ámbito de aplicación.

Además de las medidas identificadas en los puntos anteriores para reducir nuestro impacto sobre la biodiversidad, destacamos otras medidas que hemos adoptado:

Protección de la biodiversidad acuática:

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

Somos conscientes del impacto que los principios activos tienen en el medio acuático, por ello, realizamos una evaluación de riesgos de cada principio activo, obtenido un riesgo verde.

Para cada nuevo principio activo se realiza una evaluación previa antes de su uso y se confirma con una analítica que las concentraciones en el vertido no superan el límite de ecotoxicidad y, por tanto, no producen un impacto en el medio acuático.

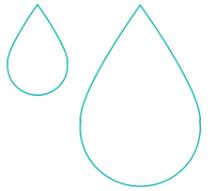


Protección de la biodiversidad terrestre/ acuática:

En 2021 colocamos ocho piezómetros en la parcela para verificar que tanto el suelo como el agua subterránea de nuestra parcela no está contaminada. Esto nos permite hacer controles de forma periódica de su calidad.

Protección de la biodiversidad terrestre:

En los últimos años, la literatura científica ha identificado numerosos grupos zoológicos afectados por la contaminación lumínica, así como diversas formas de impactos sobre la biodiversidad que erosionan las poblaciones de muchas especies. Por ello, dentro de nuestros aspectos ambientales evaluamos la iluminación exterior, buscando tener el menor impacto posible.



Centro de Tres Cantos

Se encuentra en el Parque Tecnológico del municipio de Tres Cantos en la Comunidad de Madrid, en la Calle Severo Ochoa n.º 2.

- Ubicado dentro del Parque regional de la cuenca alta del río Manzanares, lindando con los Montes del Pardo, por el sur; y el de Viñuelas, por el sureste, la distancia al centro urbano es de aproximadamente de 200 metros. Esto no supone un aspecto negativo al encontrarse la compañía dentro del Parque Tecnológico.
- En cuanto a la cercanía a zonas consideradas vulnerables, se encuentra a aproximadamente un kilómetro de un colegio.
- Contamos con las correspondientes licencias de actividad de acuerdo con la función que desempeñan. Los requisitos medioambientales que se identifican en las mismas se recogen en la identificación de requisitos aplicables.
- No hay aspectos negativos condicionantes en la zona debido al entorno (suministro de agua, energía, etc.).

- El centro cuenta con una autorización de vertido y 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 por 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. Aunque es un 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.

En nuestras evaluaciones ambientales incluimos el nivel de ruido, buscando tener el menor impacto posible

Además de las medidas identificadas en los puntos anteriores para reducir nuestro impacto sobre la biodiversidad, destacamos otras medidas que hemos adoptado con este fin:

Protección de la biodiversidad acuática:

Todos los vertidos que se producen en el centro de Tres Cantos provienen de las actividades de oficinas e I+D (donde está prohibido tirar nada por la pila). Además, 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 impacto 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.

Para mejorar la biodiversidad de nuestras parcelas, trabajamos con diferentes consultoras ambientales, quienes 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 del programa “Nature Positive”.



5.4.5. Prevención de la contaminación

Dentro de nuestro programa de control y prevención de la contaminación, y basado en nuestras autorizaciones medioambientales, se realizan controles de los parámetros de vertidos, emisiones y ruido externo. En el centro de 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. La contaminación lumínica no se considera característica debido a las condiciones de la instalación, ya que se trata de un centro de oficinas. En la fábrica de Aranda se cuenta con una planta depuradora para el tratamiento de aguas procedentes del edificio de producción.

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



En dicho análisis se analizaron diferentes puntos como:

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

Control de vertidos

Centro de Tres Cantos

Arqueta F Puntual			
Parámetro	Unidades	Límites establecidos en la AAI (Decreto 57/2005 de las C.A.M.)	Valores más desfavorables 2024
pH	Ud.pH	6-10	6,9
Conductividad (a 25°C)	us/cm ²	7500	355,00
Temperatura	°C	<40	25,4
DBO5	mg/l	1000	<5
DQO	mg/l	1750	11,00
Sólidos es suspensión	mg/l	1000	5,0
Aceites y grasas	mg/l	100	<0,50
Fósforo total	mg/l	40	<0,10
Nitrógeno total	mg/l	125	2,00

Arqueta F Pluvial

Parámetro	Unidades	Límites establecidos en la AAI (Decreto 57/2005 de las C.A.M.)	Valores más desfavorables 2024
pH	Ud.pH	6-10	6,8
Conductividad (a 25°C)	us/cm ²	7500	386
Temperatura	°C	<40	25,3
DBO5	mg/l	1000	12,00
DQO	mg/l	1750	41,0
Sólidos es suspensión	mg/l	1000	116
Aceites y grasas	mg/l	100	<0,50
Fósforo total	mg/l	40	<0,10
Nitrógeno total	mg/l	125	<1

Arqueta I+D

Parámetro	Unidades	Límites establecidos en la Autorización de Vertidos Ayto. Tres Cantos	Límites establecidos en el decreto 57/2005 de la C.A.M.	Valores más desfavorables 2024
pH	Ud.pH	6 - 10	6-10	8,9
Conductividad	us/cm ²	4238 uS/cm	7500	1254,0
Caudal	m ³ /h	****	****	13,40
Tª	°C	<36,4 °C	40	25,4 (inicial) 19,90 (final)
DBO5	mg/l	507 mg/l	1000	15,0
DQO	mg/l	925 mg/l	1750	59,0
Sólidos en Suspensión	mg/l	509 mg/l	1000	49,0
Aceites y grasas	mg/l	50 mg/l	100	1,30
Cloruros	mg/l	1264 mg/l	2000	61,0
Toxicidad	U.T.	12,5 U.T.	25	<1
Detergentes Totales	mg/l	15 mg/l	30	1,80
Boro	mg/l	1,5 mg/l	3	<0,050
Fósforo Total	mg/l	21,84 mg/l	40	1,40
Nitrógeno Total	mg/l	73,8 mg/l	125	10,0

Arqueta D2

Parámetro	Unidades	Límites establecidos en la Autorización de Vertidos Ayto. Tres Cantos	Valores más desfavorables 2024 Arqueta D2
pH	Ud.pH	6 - 10	8,0
Conductividad	us/cm ²	4449	1107,00
Caudal	m ³ /h	****	20,10
Tª	°C	<33,4	24,3 (inicial) 22,2 (final)
DBO5	mg/l	545	220,0
DQO	mg/l	1024	442,0
Sólidos en Suspensión	mg/l	515	117,0
Aceites y grasas	mg/l	55	25
Detergentes Totales	mg/l	28	4,00
Fósforo Total	mg/l	20	9,00
Nitrógeno Total	mg/l	89,3	95,00

Como puede observarse en la tabla, todos los valores de las mediciones de los autocontroles de 2024 se encuentran dentro de los límites establecidos, excepto el valor de nitrógeno de la arqueta 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 95 mg/l y la incertidumbre de dicha medición es de un +/- 20 %. De todos modos, se realizó una investigación interna para evaluar y tomar acciones si fuese necesario. La investigación concluyó con la necesidad de solicitar una modificación de la autorización de vertidos con parámetros acordes a la actividad actual, ya que la anterior reflejaba la actividad durante la pandemia.

La “Autorización de vertidos líquidos industriales al sistema integral de saneamiento en C/ Severo Ochoa, n.º 2” 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 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 las emisiones

Fábrica de Aranda

Detallando las emisiones producidas en nuestros centros, en la fábrica de Aranda algunas de las emisiones atmosféricas que se generan provienen de las calderas de agua caliente y de producción de vapor del

centro de energía, las cuáles se controlan internamente con una periodicidad al menos mensual, y cada tres años por una empresa externa acreditada, que realiza un informe con los datos obtenidos.

Las últimas mediciones para estas calderas se han realizado en 2024, siendo favorables tal y como se muestra en la siguiente tabla:

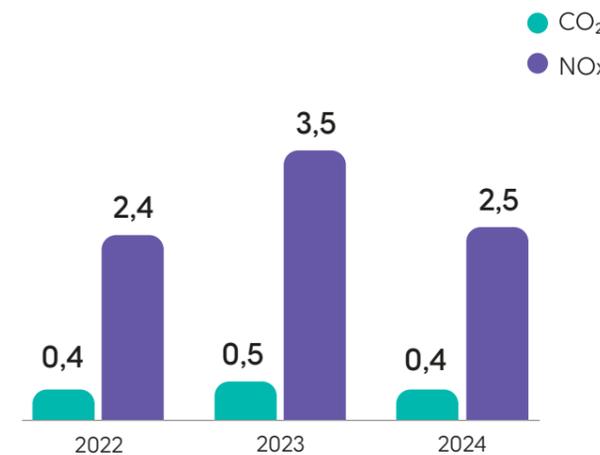
Focos de Emisión	Parámetro de medida	
	CO (mg/Nm ³)	NOx (mg/Nm ³)
Foco F1: Caldera de Agua Caliente Ygnis 20700079	< 3.8	83.2
Foco F2: Caldera de Agua Caliente Ygnis 10008744	6.3	110.7
Foco F3: Caldera de Agua caliente Ygnis 10008745	23.5	93.6
Foco F4: Caldera de Vapor 1 23022955	15.7	89.3
Foco F5: Caldera de Vapor 4 23034598	17	8.1
Foco F6: Caldera de Vapor 5 23034599	14.4	122.3
Límite Legal*	CO (mg/Nm³)	NOx (mg/Nm³)
	100	200

Aquí se reflejan los datos correspondientes a las toneladas de emisiones producidas por las calderas durante el año 2024, resultado de las horas de funcionamiento (horas reales aportadas por ingeniería), del caudal de estas y de los datos promedio de emisiones de CO y NO_x.

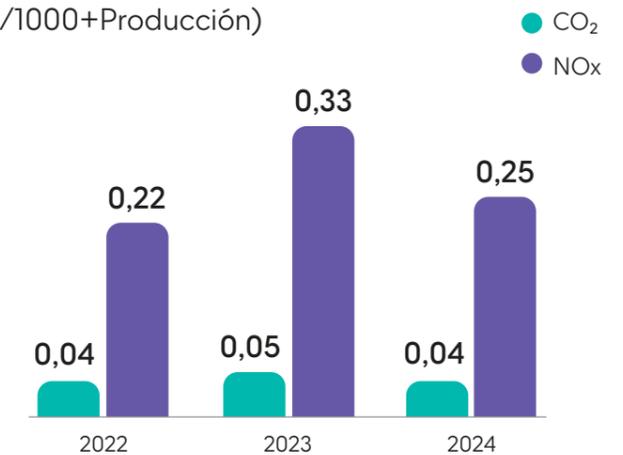
0,43
CO (t) / 2,47
No_x (t)

Podemos ver que este cambio y el uso de las horas reales de funcionamiento de las calderas de vapor (los años anteriores se utilizó un valor estimado porque no se disponía de contador) ha provocado una gran diferencia en la comparativa con años anteriores:

Emisiones calderas por año (t)



Ratio emisiones calderas por año (+/1000+Producción)



Las emisiones de las calderas se han visto reducidas, tanto en cantidad como en ratio, durante 2024, volviendo a niveles similares a 2022

Además de las emisiones procedentes de las calderas, tenemos emisiones atmosféricas procedentes de nuestros procesos productivos:

- Emisión de gases de efecto invernadero: gas natural, electricidad, gasóleo usado en carretillas, grupos electrógenos y bombas de PCI, propelente 134A (HFC), equipos de frío, coches de empresa)
- Emisión de Compuestos Orgánicos Volátiles (COVs): granulación de comprimidos, disolventes de limpieza, laboratorio.
- Otras emisiones:
 - SF₆: Los conmutadores de media tensión contienen un total de 20,51 kg de SF₆ (467,67 t CO₂ e). Son estancos, están dentro de la vida útil y no se han registrado fugas.
 - PM: Se dispone de captadores de polvo y filtros HEPA. No se han registrado emisiones.
 - CO₂, CH₄, N₂O, SO₂, PFC: No se han registrado emisiones.

Emisiones acústicas

Sobre otras formas de contaminación, como las **emisiones acústicas** (ruido ambiental), cada cinco años llevamos a cabo mediciones a través de un organismo externo autorizado.

La última fue realizada el 20 de diciembre de 2021 por el organismo de control Bureau Veritas. Se llevaron a cabo mediciones de ruido ambiental diurnas y nocturnas, haciendo un muestreo acústico en cinco puntos de la parcela y tomando las mediciones en el punto de mayor emisión acústica (P1), donde se ha determinado, según el informe N.º 08-09-M08-2-004737, que la instalación cumple con los límites identificados en la Ley 5/2009, de 4 de junio, del ruido de Castilla y León.



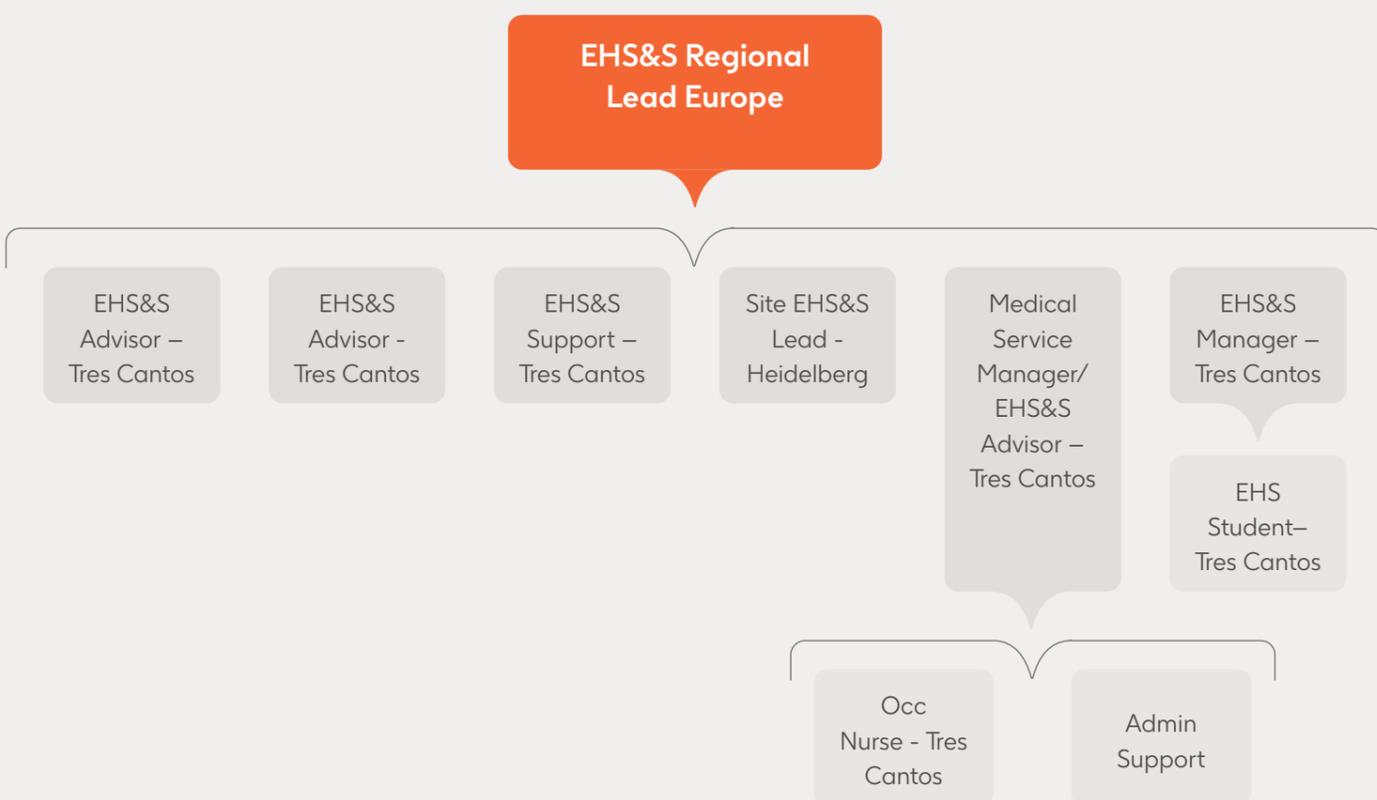
Evaluación de los niveles sonoros en los periodos evaluados

Periodo Día				
Punto	Lkeq. 5 segundos	Lkeq. 5 segundos [dB (A)] Límite	[+/-][dB (A)]	Evaluación
1	61,4	70	2,2	CUMPLE
Periodo Noche				
Punto	Lkeq. 5 segundos	Lkeq. 5 segundos [dB (A)] Límite	[+/-][dB (A)]	Evaluación
1	59,2	60	2,3	CUMPLE

Nuestros controles garantizan que no haya emisiones ni ruidos fuera de los límites permitidos

Recursos

A continuación, se puede apreciar el organigrama de la organización del área o servicio que mantiene el Sistema de Gestión de EHS&S de nuestro centro de Tres Cantos.



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

Proveedor	Entidad	Concepto	Importe fra. € (IVA incl.) 2024
AEGFA	GLAXOSMITHKLINE, S.A.	Acreditación Flota Ecológica	1.815,00
AENOR	GLAXOSMITHKLINE, S.A.	Auditoria anual Farma	20.487,72
AENOR	GLAXOSMITHKLINE I+D, S.L.	Auditoria anual I+D	10.243,86
ATISAE	GLAXOSMITHKLINE, S.A.	Mediciones vertidos FARMA anual (semestral)	2.750,60
ATISAE	GLAXOSMITHKLINE, S.A.	Mediciones vertidos FARMA POZOS anual (semestral)	1.289,66
ATISAE	GLAXOSMITHKLINE I+D, S.L.	Mediciones vertidos DDW anual (semestral)	3.286,06
ATISAE	GLAXOSMITHKLINE, S.A.	Medición ruido anual Farma/ I+D (2 mediciones)	1.069,64
COASIQ	GLAXOSMITHKLINE, S.A.	Cuota de participación anual	1.130,00
ENVIRA - Ingenieros	GLAXOSMITHKLINE, S.A.	Ecogestor TRES CANTOS Legislación anual	2.697,80

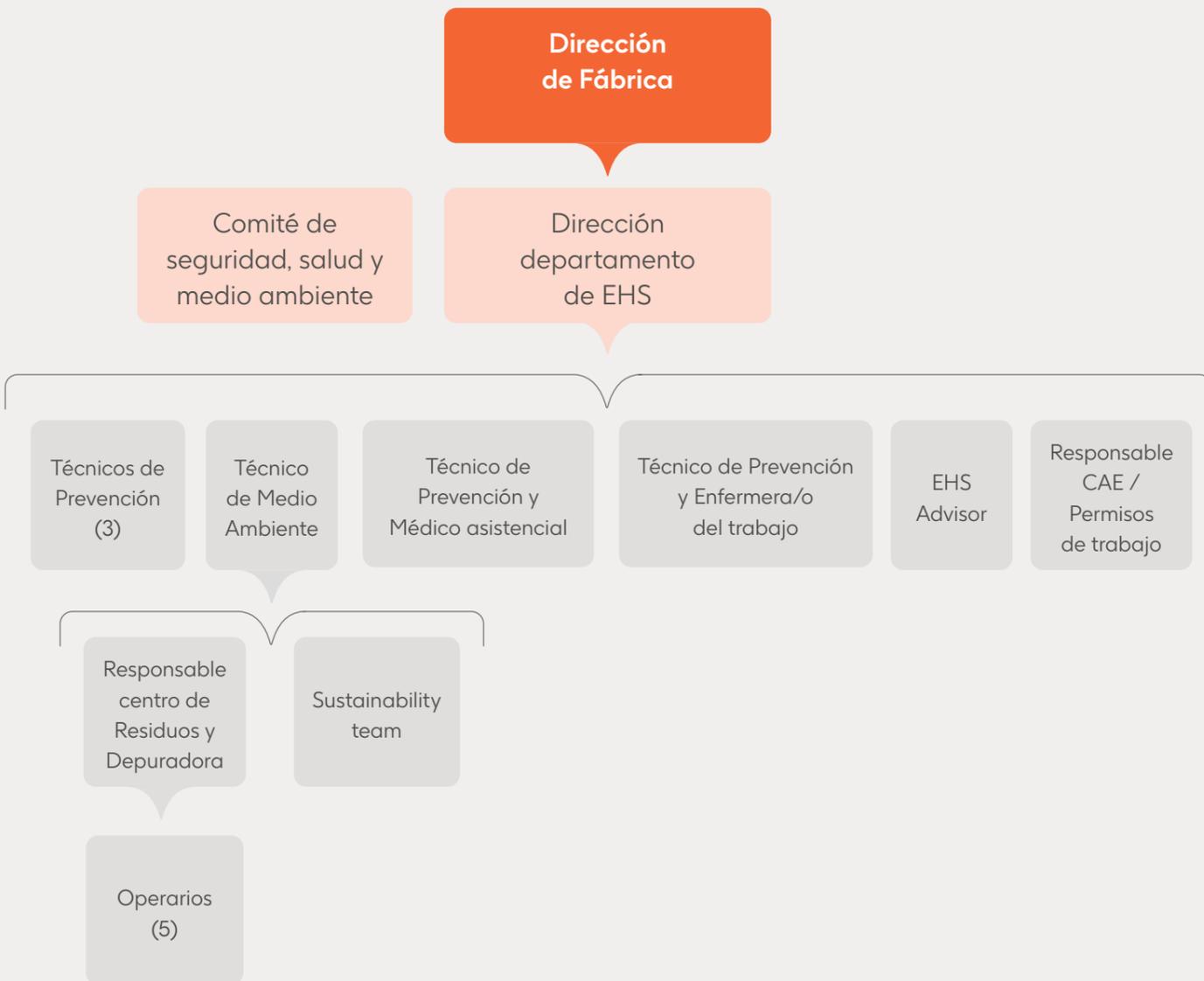
Acciones técnicas de ahorro

Centro de Tres Cantos

Proveedor	Entidad	Concepto	Importe fra. € (IVA incl.) 2024
UNDERGRAF	GLAXOSMITHKLINE, S.A.	Declaración Medioambiental Farma / I+D	2.178,00
CONSEUR	GLAXOSMITHKLINE, S.A.	Retiradas residuos biosanitarios FARMA	609,00
CONSEUR	GLAXOSMITHKLINE I+D, S.L.	Retiradas residuos biosanitarios I+D	74.203,04
GVC	GLAXOSMITHKLINE, S.A.	Retiradas residuos peligrosos FARMA	10.799,93
GVC	GLAXOSMITHKLINE, S.A.	Retiradas residuos urbanos FARMA	28.864,28
GVC	GLAXOSMITHKLINE I+D, S.L.	Retiradas residuos peligrosos I+D	16.829,78
Gasto total del personal de medioambiente	GLAXOSMITHKLINE I+D, S.L.	Gastos de personal (Técnico de Medio Ambiente)	84.954,45
Gasto total del personal operarios residuos	GLAXOSMITHKLINE, S.A.	Gastos de personal (Operarios de residuos)	76.933,84

Acción/Proyecto	Estado	Cantidad (€)	Descripción
Mejora de la iluminación LED del edificio CIF (Kayzen)	Completado	21.940,72	Cambio del alumbrado de las áreas técnicas del CIF por tecnología LED.
Sustitución urinarios edif. B y G	Completado	8.550,00	Cambio de 9 urinarios sin agua en los edificios B y G.
Cambio de los horarios de oficinas por ajuste de limpieza	Completado	Sin coste	Hasta ahora había una persona encargada de la limpieza por cada planta. Eso significaba que el alumbrado de todas las áreas se mantenía encendido hasta las 22h aproximadamente. Se ha establecido una nueva rutina, por la que dos personas limpian la totalidad de las plantas, permitiendo apagar el alumbrado antes.
Sensores de control automático de la iluminación en aseos y salas de reuniones	Completado	19.709,58	Instalación de detectores de presencia en todas las salas de reunión y aseos.
Sustitución de los equipos de climatización de la sala de ordenadores	Completado	74.899,94	El cambio de equipos por unos más eficientes y con variador reduce el consumo, además de reducir el impacto medioambiental por tener un gas más eficiente.

A continuación, se puede apreciar el organigrama de la organización del área o servicio que mantiene el Sistema de Gestión de EHS de nuestra fábrica de Aranda en 2024:



Acciones técnicas de ahorro 2024

Fábrica de Aranda

Acción/Proyecto	Estado	Cantidad (€)	Descripción
eBRS_ARMES replacement for packaging	En curso	1.015.706	Implementación de eBRS en todas las áreas productivas de la fábrica, un <i>software</i> utilizado para capturar datos de proceso, registrar eventos normales y atípicos en producción. Mejora ambiental: reducción del consumo de papel.
Change 2 chillers of the Eagle Building	En curso	31.461	Mejora ambiental: disminución de fugas de refrigerante y mejora de la eficiencia energética de los equipos.
Cambio de bombas de propelente Giusti	Completado	1.404	Mejora ambiental: disminución de riesgo de fugas de refrigerante de los equipos antiguos y disminución de energía consumida, además de una mejora de la eficiencia energética.
Solar Panels Aranda Project	En curso	249.556	Como parte de nuestro plan "Net Zero Carbón", hemos empezado a trabajar en el diseño y colocación de paneles solares fotovoltaicos en la parcela, que suministren aproximadamente el 30 % de la electricidad consumida por la planta. Mejora ambiental: reducción del consumo energético.

Acción/Proyecto	Estado	Cantidad (€)	Descripción
Actualización osmosis inversa	Completado	77.593	Mejora ambiental: reducción del consumo de agua.
Upgrade sistema detección fugas 134A	Completado	12.129	Mejora ambiental: reducción del riesgo de fugas de refrigerante de los equipos antiguos y disminución de energía consumida.
Conductivímetro en PW1 y PW2 ING	En curso	5.059	Mejora ambiental: reducción del consumo de agua.
eBRS scales connectivity OC	En curso	142.512	Implementación de eBRS en todas las áreas productivas de la fábrica, un <i>software</i> utilizado para capturar datos de proceso, registrar eventos normales y atípicos en producción. Mejora ambiental: reducción del consumo de papel.
Cryogenic Condensation 134a	En curso	1.197.160	Mejora ambiental: disminución de emisiones de propelente a la atmósfera, recuperando estas emisiones.
Luminarias LED FA1	En curso	44.836	Colocación de iluminación LED de menor consumo. Mejora ambiental: reducción del consumo energético
Luminarias LED fábrica	En curso	123.271	Colocación de iluminación LED de menor consumo. Mejora ambiental: reducción del consumo energético.

Acción/Proyecto	Estado	Cantidad (€)	Descripción
DAF process implementation in WTP	En curso	278.974	Colocación de flotador de lodos, con el fin de espesar la materia seca y disminuir el agua en residuos. Mejora ambiental: reducción de <i>waste</i> .
Cambio Rotor DH'S: 202-207-208-101/2	En curso	106.255	Mejora ambiental: mejora de la eficiencia energética.
Change Eagle Building Chillers G11 – G14	En curso	235.103	Mejora ambiental: disminución de fugas de refrigerante y mejora de la eficiencia energética de los equipos.
Replacement of osmosis water pipelines	En curso	104.296	Mejora ambiental: reducción del consumo de agua.



Control de ruido externo

Centro de Tres Cantos

Niveles de inmisión a ruido aéreo. Horario diurno.

									¿Cumple OM Tres Cantos?
Punto	Periodo	Fase	Lkeq.Ti dB (A)	K dB	Lkeq.Ti dB (A)	Incertidumbre dB (A)	Nivel permitido dB (A)	Tolerancia Normativa Lkeq.Ti +5dB (A)	
Punto 1	Diurno	-	47,7	9	57	± 7	60	SI	

Las medidas han sido realizadas en condiciones NO FAVORABLES de propagación, por lo que la incertidumbre de la medida podría ser mayor a la calculada.

									¿Cumple OM Tres Cantos?
Punto	Periodo	Fase	Lkeq.Ti dB (A)	K dB	Lkeq.Ti dB (A)	Incertidumbre dB (A)	Nivel permitido dB (A)	Tolerancia Normativa Lkeq.Ti +5dB (A)	
Punto 2	Diurno	-	51,6	9	61	± 7	60	SI	

									¿Cumple OM Tres Cantos?
Punto	Periodo	Fase	Lkeq.Ti dB (A)	K dB	Lkeq.Ti dB (A)	Incertidumbre dB (A)	Nivel permitido dB (A)	Tolerancia Normativa Lkeq.Ti +5dB (A)	
Punto 3	Diurno	-	50,2	6	56	± 7	60	SI	

Las medidas han sido realizadas en condiciones NO FAVORABLES de propagación, por lo que la incertidumbre de la medida podría ser mayor a la calculada.

Niveles de inmisión a ruido aéreo. Horario vespertino.

									¿Cumple OM Tres Cantos?
Punto	Periodo	Fase	Lkeq.Ti dB (A)	K dB	Lkeq.Ti dB (A)	Incertidumbre dB (A)	Nivel permitido dB (A)	Tolerancia Normativa Lkeq.Ti +5dB (A)	
Punto 1	Vespertino	-	50,8	9	60	± 7	60	SI	

Las medidas han sido realizadas en condiciones NO FAVORABLES de propagación, por lo que la incertidumbre de la medida podría ser mayor a la calculada.

									¿Cumple OM Tres Cantos?
Punto	Periodo	Fase	Lkeq.Ti dB (A)	K dB	Lkeq.Ti dB (A)	Incertidumbre dB (A)	Nivel permitido dB (A)	Tolerancia Normativa Lkeq.Ti +5dB (A)	
Punto 2	Vespertino	-	54,0	6	60	± 6	60	SI	

Las medidas han sido realizadas en condiciones NO FAVORABLES de propagación, por lo que la incertidumbre de la medida podría ser mayor a la calculada.

Niveles de inmisión a ruido aéreo. Horario nocturno.

								¿Cumple OM Tres Cantos?
Punto	Periodo	Fase	Lkeq.Ti dB (A)	K dB	Lkeq.Ti dB (A)	Incertidumbre dB (A)	Nivel permitido dB (A)	Tolerancia Normativa Lkeq.Ti +5dB (A)
Punto 1	Nocturno	-	44,5	3	48	± 6	50	SI

								¿Cumple OM Tres Cantos?
Punto	Periodo	Fase	Lkeq.Ti dB (A)	K dB	Lkeq.Ti dB (A)	Incertidumbre dB (A)	Nivel permitido dB (A)	Tolerancia Normativa Lkeq.Ti +5dB (A)
Punto 2	Nocturno	-	48,6	0	49	± 7	50	SI

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. N.º 216 – 11/09/2017).

En 2024, las mejoras técnicas implementadas y el uso de datos reales han permitido una reducción significativa de las emisiones, un control más preciso del impacto ambiental y un incremento en la eficiencia energética, todo ello acompañado de una sólida inversión económica y organizativa en sostenibilidad.



06.

Nuestras personas



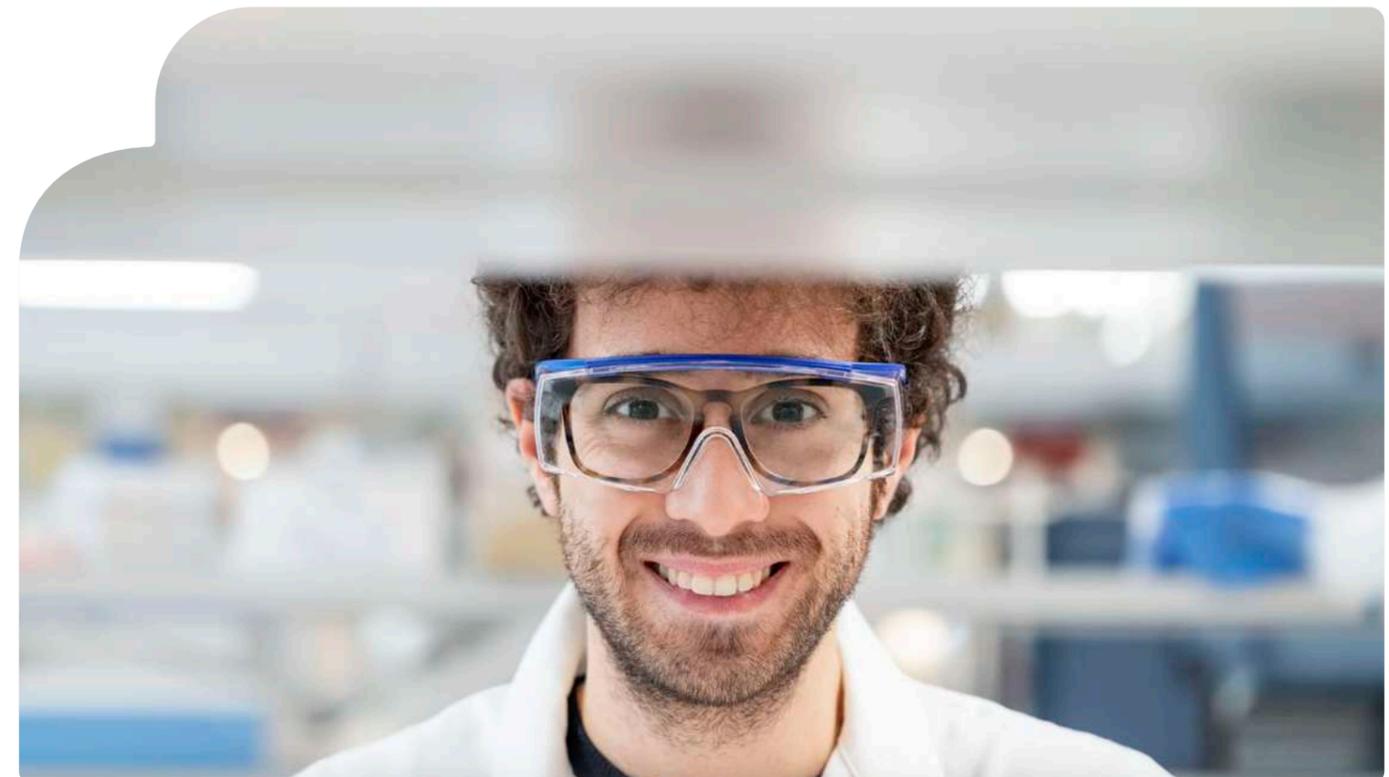
Bienestar y desarrollo del talento para un crecimiento sostenible

“En GSK estamos convencidos de que el bienestar y el desarrollo del talento son pilares fundamentales para el crecimiento sostenible de nuestra compañía. Por ello, en 2024 dimos un paso más con el lanzamiento de “Because I Care”, un programa que reúne todos los recursos disponibles para que nuestros empleados cuiden su bienestar físico, mental y emocional. Además, seguimos fortaleciendo medidas de conciliación que van más allá de lo establecido, ampliando los permisos de maternidad, paternidad y cuidado familiar, porque sabemos que apoyar a nuestros empleados en los momentos clave de su vida es invertir en su compromiso y bienestar.

Al mismo tiempo, el proyecto “Vía Láctea” sigue consolidándose como un espacio de escucha y participación, donde cada voz cuenta para construir el futuro de la organización. Esta iniciativa ha sido clave para reforzar la conexión entre equipos y garantizar que cada persona, sin importar su nivel o función, se sienta parte activa de nuestra misión. Creemos que el éxito empresarial solo es posible si ponemos a las personas en el centro, creando un entorno donde cada talento pueda crecer, innovar y aportar lo mejor de sí mismo”

“Creemos que el éxito empresarial solo se consigue si ponemos a las personas en el centro”

Ana Valdivielso,
directora de Recursos Humanos



6.1. Nuestros compromisos

Con el medioambiente

→ Trabajamos para alcanzar la excelencia en la gestión del medioambiente, la seguridad, la salud, el bienestar y la sostenibilidad. Por ello, contamos con las principales certificaciones: Sistema de Organización Saludable, 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. 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. (centro de Tres Cantos) y Glaxo Wellcome S.A. (fábrica de Aranda) cuentan con el distintivo de “Igualdad en la Empresa”, otorgado por el Ministerio de Igualdad.

→ En GSK España contamos con profesionales de distintas capacidades y nacionalidades. Durante 2024, en colaboración con Fundación Iter, hemos organizado el tercer curso para el apoyo a jóvenes en riesgo de exclusión social, de forma que puedan adquirir habilidades y competencias comerciales.

A través de los programas “Because I Care” 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 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.

Con la transparencia y buen gobierno

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

Con la sociedad

→ La prevención de la salud también está directamente ligada con la protección del medioambiente. El cambio climático, la contaminación y el envejecimiento poblacional ponen de manifiesto el gran reto que tenemos por delante: el cuidado de la salud de todos. Por eso necesitamos cuidar del planeta, para tener personas sanas.

Además, GSK es:

La 5ª mejor empresa para trabajar en España, según el ranking de la revista Actualidad Económica 2024.

Una de las 100 mejores compañías para trabajar en nuestro país, según el listado de la revista Forbes de 2024.

La empresa ganadora de la XXII edición de los premios Expansión a la Innovación en Recursos humanos, por nuestro programa “Silver Talent”.

Una compañía reconocida por CEOMA como la primera amigable con las personas mayores.

6.2. Empleo

Las personas que trabajan en GSK son la parte más importante y, por tanto, forman parte de nuestra estrategia.

Creemos en el poder de una cultura inclusiva y en el valor multiplicador de contar con diferentes perspectivas y experiencias para ampliar el potencial de la empresa. Esto ayuda a atraer y retener talentos sobresalientes, desarrollar soluciones innovadoras e impulsar una mejor toma de decisiones, respaldando el desempeño a largo plazo y los mejores resultados de salud para los pacientes.

Una de nuestras claves es escuchar lo que es importante para cada empleado. Desde GSK promovimos que 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.

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. Nuestra estrategia consiste en facilitar oportunidades de aprendizaje y desarrollo orientadas, integradas y continuas que impulsen el cambio de los comportamientos de todas las personas para ser inclusivos.



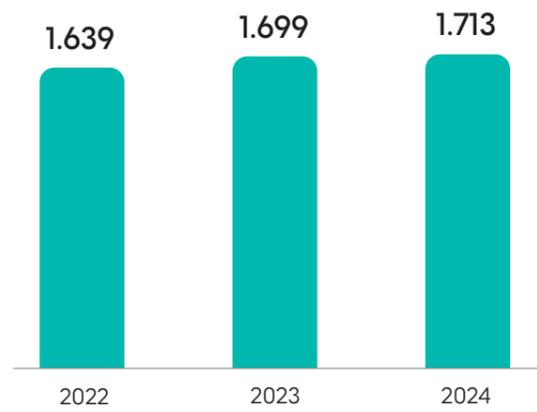
En 2024

1.713
empleados,
manteniendo una
tendencia creciente

Estamos comprometidos con la igualdad de oportunidades de empleo, la no discriminación y la toma de decisiones basada en el mérito. Implementamos prácticas de remuneración justa e igualitaria y realizamos revisiones periódicas para garantizar la equidad salarial. Nuestra cultura inclusiva, junto con beneficios sociales, bienestar, conciliación, flexibilidad y desarrollo profesional, han reforzado el nivel de compromiso de nuestros empleados en un 90 %, según la última encuesta de 2024.



Evolución número de empleados



En los últimos años, hemos mantenido un crecimiento en el empleo y actualmente contamos con 1.713 empleados. De estos, el 56 % son mujeres. Del total de la plantilla, 377 personas ocupan posiciones directivas y mandos intermedios, desempeñados en un 56 % por mujeres. Hemos logrado reducir la desigualdad salarial entre hombres y mujeres al 2 % en favor de las mujeres. Además, GSK España ha sido consistentemente reconocida como una de las mejores empresas para trabajar, destacando en rankings por nuestra paridad de género, oportunidades de desarrollo de carrera, programas de formación y búsqueda de talento, flexibilidad laboral y cuidado de la salud de los trabajadores.

1.713 empleados → **56 %** mujeres



Evolución del número de empleados por género

	Mujeres	Hombres	N.º empleados*
Total 2024	954	759	1.713
Total 2023	948	751	1.699
Total 2022	923	716	1.639

* A 31 de diciembre

Empleados por actividad

Actividad	Mujeres	Hombres	N.º empleados
ADMON	192	102	294
PROD	301	391	692
R&D	193	86	279
VTAS	268	180	448
Total	954	759	1713

Empleados por edad y género

Rango edad	Género	N.º empleados GSK	%
20 - 30 años	Mujer	142	8,29 %
	Hombre	112	6,54 %
20 - 30 años total		254	14,83 %
31 - 40 años	Mujer	219	12,78 %
	Hombre	177	10,33 %
31 - 40 años total		396	23,12 %
41 - 50 años	Mujer	370	21,60 %
	Hombre	259	15,12 %
41 - 50 años total		629	36,72 %
51 años o más	Mujer	223	13,02 %
	Hombre	211	12,32 %
51 años o más total		434	25,34 %
Total		1.713	100 %

Pero, además, generamos empleo de calidad y estable con más de un 97 % de contratos indefinidos

Modalidades de contrato y número de despidos

Contrato de trabajo	Mujeres		Hombres		Total N.º empleados	Total %
	N.º empleados	%	N.º empleados	%		
Indefinido	923	96,75 %	749	98,68 %	1.672	97,61 %
Indefinido Parcial	2	0,21 %	1	0,13 %	3	0,18 %
Temporal	29	3,04 %	9	1,19 %	38	2,22 %
Total	954	100 %	759	100 %	1713	100 %
Despidos	39		23			

* Datos a 31 de diciembre

Promedios* de contratación total	2024
Promedio de contratos indefinidos	1.661,5
Promedio de contratos temporales	2
Promedio de contratos a tiempo parcial	52,5
Total promedio	1.716,0

* El cálculo de los promedios se ha hecho en base en los datos trimestrales (a último día del marzo, junio, septiembre y diciembre de 2024) Estas fechas permiten recoger la variabilidad de los datos solicitados a lo largo del año. De esta forma se optimiza el modelo de cálculo de estos datos sin perder representatividad.

Modalidades de contrato por edad (Promedio)

Rango edad	Indefinido		Indefinido parcial		Temporal		% Total
	N.º empleados	%	N.º empleados	%	N.º empleados	%	
20 - 30 años	186,5	10,87 %		0 %	40	2,33 %	13,20 %
31 - 40 años	381,25	22,22 %	1	0,06 %	8,75	0,51 %	22,79 %
41 - 50 años	631,5	36,80 %		0 %	1,5	0,09 %	36,89 %
51 años o más	462,25	26,94 %	1	0,06 %	2,25	0,13 %	27,13 %
Total	1.661,5	96,82 %	2	0,12%	52,5	3,06 %	100 %

Modalidades de contrato por categoría profesional (Promedio)

Rango GP	Indefinido		Indefinido parcial		Temporal		N.º despidos	% Total
	N.º empleados	%	N.º empleados	%	N.º empleados	%		
GP 0 - GP 8	142,5	8,30 %		0 %	1	0,06 %	6	8,36 %
GP 7	299,5	17,45 %	0,75	0,04 %	0,5	0,03 %	15	17,53 %
GP 6 - GP 5	816,25	47,57 %	1,25	0,07 %	38,5	2,24 %	40	49,88 %
GP 4 - GP3 - GP 2	403,25	23,50 %		0 %	12,5	0,73 %	1	24,23 %
Grand Total	1661,5	96,82 %	2	0,12 %	52,5	3,06 %	62	100 %



Despidos por edad y categoría profesional

Rango edad	N.º despidos
20 - 30 años	1
31 - 40 años	13
41 - 50 años	21
51 años o más	27
Total	62

Rango GP	N.º despidos
GP 0 -GP 8	6
GP 7	15
GP 6 - GP 5	40
GP 4 - GP3 - GP 2	1
Grand Total	62



Retribuciones y equidad salarial

Creamos empleo de calidad para contribuir a construir una sociedad más justa y equitativa. Hemos conseguido eliminar la brecha salarial, que en nuestro caso es de un 2 % a favor de las mujeres.

2%

se ha reducido la brecha salarial a favor de las mujeres

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. Se han tenido en cuenta las remuneraciones medias desagregadas por género, edad y clasificación profesional o agrupaciones de igual valor.

	Retribución media de mujeres	Retribución media de hombres	Retribución media total
Año 2024	83.538	81.849	82.790
Año 2023	74.409	78.284	76.122
% Incremento (a)	12,27 %	4,55 %	8,76 %

(a) Cálculo realizado sobre Retribución Media Total 2024 del Registro Retributivo. Los salarios se incrementaron un 3 % con respecto al año 2023 con carácter general a toda la plantilla.

Retribución media por edad

	Mujeres	Hombres	Total
20 - 30 años	52.980	47.182	50.424
31 - 40 años	75.267	68.595	72.285
41 - 50 años	90.442	87.915	89.402
51 años o más	99.665	103.922	101.735
Total	83.538	81.849	82.790

Retribución media por grupo profesional

	Mujeres	Hombres	Total
GP 0 - GP 8	201.828	199.015	200.382
GP 7	116.325	116.707	116.480
GP 6 - GP 5	71.187	73.328	71.976
GP 4 - GP3 - GP 2	40.614	42.053	41.480
Total	83.538	81.849	82.790



Brecha salarial. Remuneración de puestos de trabajo

El principio de igualdad, como una cuestión de justicia social en todas sus vertientes, es fundamental para nosotros. 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 generales, aplicamos criterios objetivos y transparentes para establecer la retribución de nuestros empleados. Los criterios sobre los que se asienta esta retribución se basan en la valoración del puesto.

En GSK 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 para 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 auditoría salarial de 2024) se muestra la brecha salarial comparando colectivos homogéneos.

Grupo profesional	% Diferencia salarial	Datos de 2023
2	-5,22 %	-5,99 %
3	10,19 %	10,99 %
4	5,66 %	2,39 %
5	4,99 %	3,49 %
6	-1,06 %	1,19 %
7	0,33 %	2,19 %
8	1,67 %	1,49 %
0	-4,87 %	15,69 %
Total	-2,06 %	4,99 %

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:

Remuneración media puestos directivos 2024

197.749 mujeres / 195.310 hombres

Los datos aportados se han obtenido del Registro Retributivo 2024. *Total Reward* (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 de diciembre de 2024 y, en este caso, no se utilizan los promedios porque son importes efectivos y la mayoría de esas retribuciones se generan con una frecuencia anual.

Además, de acuerdo con la Ley Orgánica 2/2024 de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, la composición de nuestro Consejo de Administración es de un 60 % mujeres y un 40 % hombres, ninguno de los cuales obtiene retribución por el hecho de ser consejero.

Composición de nuestro Consejo de Administración 2024

60 % mujeres / 40 % hombres

Empleados con discapacidad

En GSK cumplimos con la ley de discapacidad y en 2024 hemos añadido nueve empleados más a nuestra plantilla para avanzar en la integración real de las personas con discapacidad. En diciembre de 2024, recibimos la 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. La solicitud de declaración de excepcionalidad está basada en razones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motivan la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa, conforme a lo establecido en el artículo 1.2.b) del Real Decreto 364/2005 de abril. Como medida alternativa se contrataron servicios con SERMES PLANIFICACION S.L., un centro especial de empleo, por importe de 996.827,67 € (durante el periodo comprendido entre el 3 de diciembre de 2023 y el 2 de diciembre de 2024).

Nuestra fábrica de Aranda destaca por su compromiso con la integración de personas con discapacidad. En enero de 2024, la empresa ha renovado su excepción al cumplimiento directo de la cuota de reserva del 2 % para trabajadores con discapacidad, una medida que se extenderá hasta 2027. Como alternativa, esta fábrica ha presentado el establecimiento de un contrato con el CEE TRADIS S.L. por valor de 88.499 € de prestación de servicios administrativos y de atención telefónica, reprocesos que consideren oportunos para la corrección de partidas de producción, almacenaje y control de stock, así como servicios de información general y otras funciones auxiliares a los procesos de producción, como las que puedan derivar mediante enclaves laborales. Además, se realizan donaciones de carácter monetario para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad. Estas actividades se realizan con la Fundación Adecco por valor de 24.500 €. El objetivo es promover una cultura de inclusión e integración holística, facilitando los medios para ayudar a las familias que tienen miembros con algún tipo de discapacidad y facilitando su integración sociolaboral.

Estas iniciativas no solo cumplen con las regulaciones vigentes, sino que también subrayan el compromiso de la empresa con el desarrollo social y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral

**Empleados con discapacidad
a 31 de diciembre 2024**

12 mujeres / 17 hombres

* Empleados con cualquier % de discapacidad reconocida en GSK España



6.3. Medidas de conciliación y apoyo a nuestros empleados

Entendemos la conciliación como la posibilidad de que los empleados puedan 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.

Como empresa socialmente responsable, contamos con medidas para mejorar la conciliación y bienestar de nuestros empleados y sus familias. Hemos ampliado los permisos de paternidad y maternidad hasta las 18 semanas, permitiendo que los empleados disfruten de estos permisos de forma igualitaria. Además, hemos implementado un nuevo permiso retribuido de hasta cuatro semanas para el cuidado de familiares de primer grado en situación crítica de salud, demostrando nuestro compromiso de apoyar a los empleados en momentos difíciles. También 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.

Reconociendo la realidad de las familias monoparentales, al extender los permisos de paternidad y maternidad, facilitamos que los empleados enfrenten los retos de la crianza en solitario.

Con carácter general, todos los trabajadores disponen de 22 días de vacaciones, además de días adicionales llamados “días no recuperables”, que varían según el calendario anual. Tanto las vacaciones como los “días no recuperables” se pueden disfrutar de forma flexible a lo largo del año. Además, existe un compromiso con la conciliación que permite acceder hasta la compra de diez días adicionales no retribuidos al año para aquellos con contrato indefinido.

En cuanto a las licencias sin sueldo, el Convenio de Industria Química establece un periodo de carencia de 24 meses entre la solicitud de una licencia y otra. Sin embargo, en GSK hemos mejorado esta condición, permitiendo que los empleados puedan disfrutar de la licencia anualmente.

Contamos con el programa “Cádiz Wellbeing Hub”, un espacio diseñado para fomentar el bienestar físico y mental de los empleados, permitiéndoles trabajar en un entorno innovador y desconectado de la rutina.

En 2024, lanzamos la iniciativa “Silver Talent”, galardonada en los XXII Premios Expansión a la Innovación en Recursos Humanos, que ofrece condiciones contractuales adaptadas para empleados senior, promoviendo mayor flexibilidad y continuidad en la empresa. Además, consolidamos el sistema híbrido de trabajo bajo nuestra Política de flexibilidad, basada en el teletrabajo, la desconexión digital y la flexibilidad, reforzando nuestro compromiso como empresa socialmente responsable.

Reconociendo la realidad de las familias monoparentales, facilitamos que los empleados enfrenten los retos de la crianza en solitario



Flexibilidad en horarios y desempeño

Somos conscientes de las diferentes necesidades de cada empleado y dentro de nuestra estrategia de contratación moderna fomentamos el desempeño con flexibilidad (*Performance with Choice*). Existen multitud de medidas como: teletrabajo, posibilidad de comenzar pronto la jornada laboral, salir antes los viernes, compra de vacaciones adicionales, etc.

Durante 2024 continuamos con nuestro modelo híbrido, combinando el trabajo presencial y el trabajo remoto, siendo la práctica habitual trabajar tres días a la semana en la oficina y dos días de forma remota. En cuanto al ejercicio de esta medida en 2024, en el centro de Tres Cantos los empleados teletrabajaron 39.997 días en total, donde 746 personas se han acogido a la posibilidad de teletrabajar y lo han incorporado a su rutina.

En la fábrica de Aranda hemos enfrentado el desafío de flexibilizar los horarios a turnos. Para facilitar la conciliación y la mejor adaptación del personal de operaciones se ha implementado una bolsa de horas.

Los empleados de mano de obra directa trabajan en turnos rotativos de lunes a viernes, que incluyen turnos de mañana (de 6 h a 14 h), de tarde (de 14 h a 22 h) y de noche (de 22 h a 6 h). Además, existe un cuarto y quinto turno que consiste en 12 horas de trabajo el sábado y 12 horas el domingo, completando así su jornada laboral semanal.

Para mejorar la flexibilidad se han introducido varias opciones, como el intercambio de turnos entre compañeros, incluso sin un reemplazo directo, y la posibilidad de elegir voluntariamente trabajar en turno de noche. También se permite a los empleados en turnos comenzar su jornada hasta dos horas más tarde, con la cobertura de un compañero, siempre y cuando devuelvan el tiempo posteriormente. También se ofrece la opción de iniciar el turno de noche el domingo, en vez del lunes, otorgando así un día libre adicional durante la semana.

Continuamos evaluando y ajustando nuestras políticas para garantizar que respondan efectivamente a las necesidades del personal y a los objetivos estratégicos de nuestra organización.

39.997
días de teletrabajo
durante el 2024

746
empleados se acogieron
al teletrabajo

Desconexión digital

Para garantizar el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones de los empleados, reconocemos el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, los trabajadores no están obligados a responder a correos electrónicos o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo, recomendando evitar el uso del correo electrónico entre las 20 h y las 7 h entre semana y las 24 h en fin de semana.



Servicio asistencia al empleado

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 confidencial, disponible siempre que se necesiten consejos, información o apoyo.

El servicio es telefónico, disponible 24 horas los 365 días del año, sin límite en el número de veces que los empleados y sus familiares pueden acceder al servicio. También existe la posibilidad de tener hasta ocho sesiones presenciales con un profesional. En 2024, 162 personas utilizaron el servicio EAP, que representa un aumento del 80 % respecto a las 90 personas que lo usaron en 2023.

Además, hemos lanzado la App AsterraDoc, un servicio digital gratuito que ofrece video consultas, chat médico, nutricionista, fisioterapia y otros recursos asistenciales las 24 horas del día, durante toda la semana, poniendo la salud de nuestros empleados en el centro de nuestra actividad.

162
personas utilizaron el
servicio EAP

Servicio médico

Tanto el centro de Tres Cantos como la fábrica de Aranda cuenta con servicio médico propio que gestiona la Vigilancia de la Salud y se atienden a todos los trabajadores que lo requieren, evitando así que tengan que desplazarse a sus centros de salud cuando presentan alguna dolencia. Además, ponen en marcha las campañas de promoción de la salud y bienestar, encuadradas dentro del programa “**Becauselcare**” BIC, dirigidas a toda la plantilla.

Adicionalmente, ambos centros cuentan con gimnasio e instalaciones adecuadas para la práctica de actividades deportivas.

En 2024

10

familias han utilizado el Plan Familia con una inversión total anual de

32.615 €

“Plan Familia”

Desde 2013, con la colaboración de la Fundación Adecco, desarrollamos un programa que ofrecemos 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 de la persona con discapacidad y, además, le ayude a mejorar su autonomía e integración social y laboral.

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



6.4. Seguridad y salud en el trabajo

En GSK España, nuestra principal motivación no radica únicamente en el beneficio empresarial, sino también en nuestra responsabilidad ética de proteger a las personas y al medio ambiente. Por este motivo, contamos con normas corporativas relativas al medio ambiente, la seguridad, la salud, el bienestar y la sostenibilidad, que constituyen el fundamento del sistema de gestión implantado.

Como órganos de participación interna, disponemos de reuniones periódicas con el Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, en el que participan representantes de la empresa y de los trabajadores (delegados de Prevención) con voz y voto. Asimismo, se lleva a cabo regularmente el EHS Council, en el que participan directores y managers con el objetivo de concienciar e informar sobre lo acontecido en materia de prevención.

En cada centro de trabajo, Tres Cantos y la fábrica de Aranda, seguimos unos estándares que establecen los requisitos necesarios para identificar y eliminar o reducir los riesgos laborales, con el objetivo de lograr cero accidentes y cero enfermedades profesionales o relacionadas con el trabajo, así como una organización saludable.

Programas globales de protección de los empleados frente a los riesgos en su puesto de trabajo:

<p>Driver Safety</p>	<p>Programa de conducción segura que combina la formación práctica con la formación interactiva. En 2024, 70 empleados realizaron el curso de nivel 1 y 108 empleados el curso de nivel 2. (Tres Cantos)</p>
<p>Process Safety, Machinery Safety (Zero Access), Hazardous Utilities, Chemical Agents, Electrical Safety</p>	<p>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 específica</p>
<p>Workplace Transport / Warehouse Safety y Contractor Safety</p>	<p>Nuevos programas globales de reciente implementación</p>
<p>Ergopoint/Humantech</p>	<p>Programa orientado a todos los empleados con el objetivo de que conozcan en profundidad los riesgos de alta severidad potencial de sus equipos para entre todos mejorar los procesos desde el punto de vista de seguridad.</p>
<p>Life Saving Rules</p>	<p>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 específicas en función del puesto de trabajo).</p> <p>Entorno de trabajo seguro / Conducción / Objetos en movimiento / Sustancias peligrosas / Autorizaciones de trabajo / Controles de seguridad críticos / Trabajo en altura / Carretilla industrial motorizada / Elevación segura / Espacio confinado / Trabajo en caliente / Aislamientos en seguridad</p>

Iniciativas para la promoción de la salud y la seguridad de GSK – Tres Cantos

Nuestro centro de Tres Cantos está certificado como **organización saludable**. Anualmente revisamos todos los datos de salud recogidos por el servicio médico a través de las consultas, datos de vigilancia de la salud analizando los informes epidemiológicos con datos agregados, absentismo, accidentabilidad y resultados

de las campañas de salud llevadas a cabo. Este análisis nos permite identificar las necesidades concretas de salud de la organización, para posteriormente diseñar las actividades que formarán parte del programa **“Because I Care” (BIC)**, con el objetivo de mejorar la salud y bienestar de todos los empleados.

#BecauseIcare

Cuidar es uno de los cuatro pilares de nuestro marco de liderazgo

Tenemos una organización comprometida. Nuestro **foco en el cuidado de las personas** siempre ha sido una fortaleza de nuestra organización que debemos mantener y reforzar.

Los factores sobre los que hemos trabajado en 2024 han sido:

- Salud cardiovascular
- Salud mental
- Salud osteomuscular
- Salud de la mujer
- Envejecimiento
- Campañas de prevención generales

El programa **“Because I Care: La revolución hacia un futuro saludable”** ha englobado el siguiente contenido en 2024:

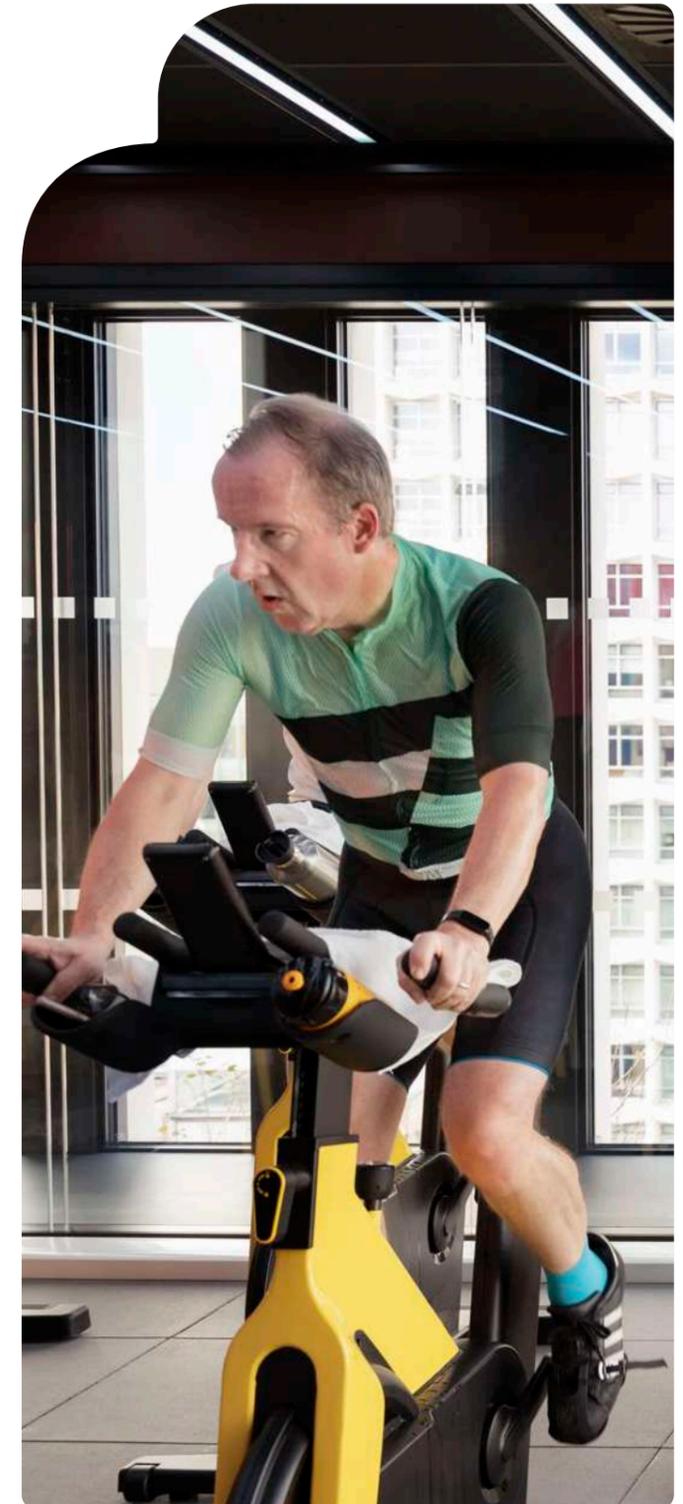


A lo largo del año, hemos puesto a disposición de los trabajadores **talleres** en formato presencial, *online* y grabados, para que los pudiesen consumir en función de su disponibilidad e interés. Abordaron temáticas muy variadas, relacionadas con los factores de salud que nos preocupan, y con una duración de entre 30 y 60 minutos.

Nuestro servicio médico mantiene las campañas de **vacunación del adulto** en activo, gripe, hepatitis A y B, virus del papiloma humano, virus herpes zoster y virus respiratorio sincitial. Trimestralmente organizamos cursos teórico-prácticos de **primeros auxilios** para toda la plantilla en grupos reducidos de veinte personas.

Hemos mantenido en nuestro centro de Tres Cantos los servicios de **nutricionista, fisioterapeuta, entrenamiento personal, clases de pilates y sesiones de hipopresivos**. Todas estas actividades y sesiones se realizan dentro del horario laboral y son muy apreciadas por los trabajadores. Para la fuerza de ventas, dispersa por todo el territorio nacional, disponemos de sesiones *online* con un nutricionista, además de sesiones semanales de entrenamiento en el mismo formato.

En 2024 hemos vuelto a participar en la iniciativa de Sanitas **“Healthy Cities”**, cuyo reto es mantener durante dos meses un mínimo de seis mil pasos diarios, en la que han participado 120 empleados.



Durante el año hemos puesto en marcha actividades de diferente índole. Algunos ejemplos son:

→ **Escáner de retina:** participaron 117 empleados y se encontraron desviaciones en 8 personas, que fueron derivadas a consulta de oftalmología. Patologías detectadas:

Maculopatía inespecífica: dos casos

Hallazgos compatibles con miopatía patológica: dos casos

Excavaciones papilares sospechosas de glaucoma: un caso

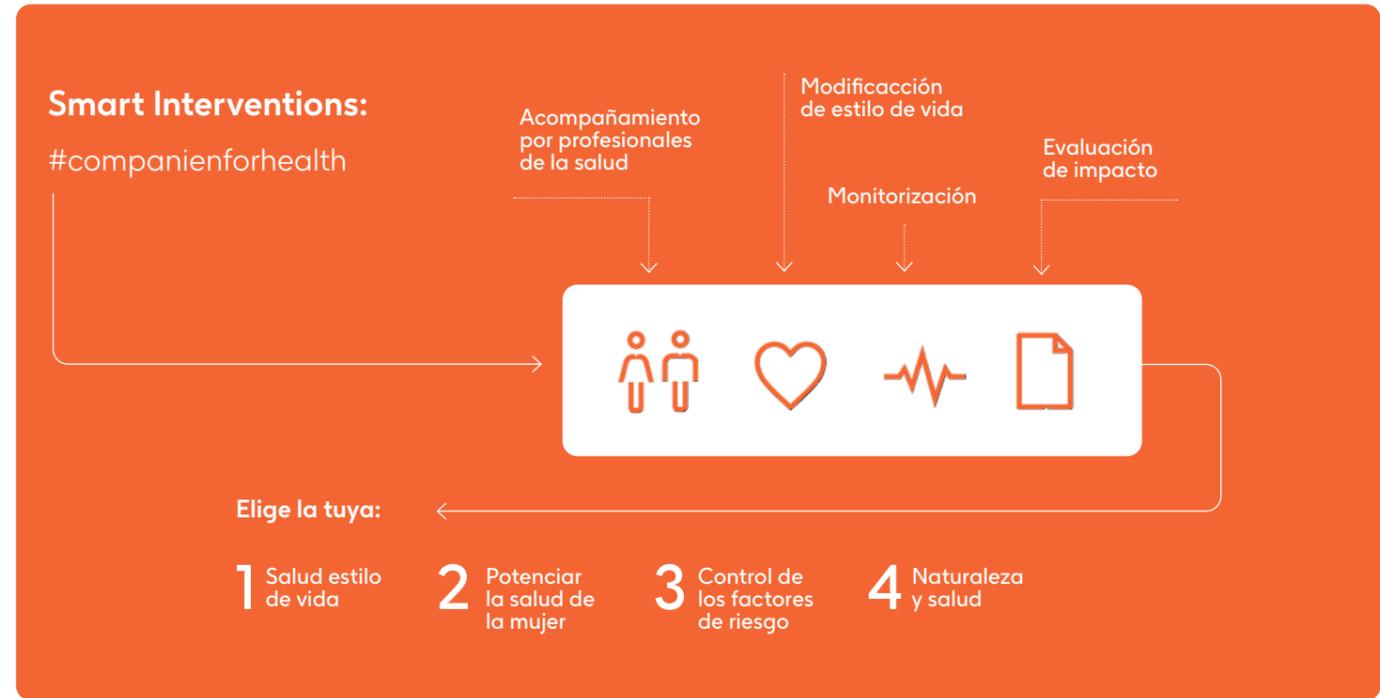
Nevus coroideo: un caso con derivación preferente

Sospecha de cataratas: dos casos

→ **Escáner dermatológico:** es una nueva iniciativa que implementamos para impulsar el diagnóstico online de patologías cutáneas, mediante el envío de imágenes de la piel, evitando desplazamientos innecesarios y reduciendo las listas de esperas en atención especializada.

→ **“Healthy events”:** eventos presenciales retransmitidos por **streaming**, en los que contamos con la presencia de un experto en la materia e invitamos a un par de empleados para que nos cuenten, durante el debate, su experiencia personal con el tema a tratar. Durante 2024 hemos realizado dos eventos de este tipo: “La importancia del sueño”, orientado a tratar las dificultades a las que nos enfrentamos para conseguir un sueño reparador diario, y “Llena tus años de vida”, orientado al sector más senior de la organización.

→ **Intervenciones** llevadas a cabo a través de la app Smart Interventions, con duración de 3 meses cada una de ellas, en las cuales buscamos una modificación de conductas y hábitos que nos ayuden a tener un futuro más saludable.



Las temáticas abordadas durante el año han sido:

- Salud cardiovascular
- Mujer: salud menstrual y menopausia saludable

Los objetivos perseguidos en ambas intervenciones han sido:

- Entender los factores metabólicos que impactan en la salud en cada una de las circunstancias abordadas.
- Detectar qué hábitos en el estilo de vida se deberían modificar para mejorar.
- Crear una alimentación saludable, funcional y nutritiva.
- Incorporar una rutina de actividad física que ayude a conseguir una composición corporal adecuada.
- Promover el cuidado del bienestar emocional, incorporando recursos para gestionar el estrés.
- Desarrollar una rutina que fomente el descanso reparador.
- Reducir los hábitos tóxicos, si se tienen.

Iniciativas para la promoción de la salud y la seguridad de GSK – Aranda de Duero

En nuestra fábrica de Aranda hemos realizado las siguientes campañas de prevención, focalizadas en:

- Campañas de vacunación: gripe, virus papiloma humano, virus herpes zoster, virus respiratorio sincitial. Además, vacunamos a empleados para viajes laborales y no laborales, como son fiebres tifoideas y hepatitis A,
- Campaña de detección de sangre oculta en heces.
- Curso presencial de Reprogramación postural.
- Curso trimestral de formación en primeros auxilios y RCP a socorristas.

En cuanto a campañas de promoción de la salud:

- Campaña de Donación de sangre.
- Campeonato Mixto de padel y tenis.
- Campeonato en grupos de “Alcanza tu peso ideal”

- Realización de Webinars on-line desarrollando distintos temas sobre Nutrición (“5 pasos para comer mejor”), Salud Mental (“Autismo y SDAH en el lugar de trabajo”, “Cómo desarrollar una cultura de bondad”, “Moverse para mejorar la salud mental” y “Comprender la ansiedad”), Envejecimiento (“Envejecer de forma saludable”)
- Charlas presenciales sobre “Menopausia y perimenopausia).



Accidentes laborales, índices de accidentabilidad y enfermedades profesionales

Centro de Tres Cantos

En 2024 se han registrado 17 accidentes, de los cuales cinco fueron accidentes con baja, el mismo número que en 2023. Tres de estos accidentes están relacionados con resbalones, tropiezos y caídas; uno ocurrió durante un viaje de trabajo y otro se debió a problemas ergonómicos por movimientos repetitivos. El número de jornadas perdidas en total asciende a cinco y no se han presentado casos de enfermedades profesionales.

En cuanto al número de accidentes sin baja, se observa un ligero aumento. Un 25 % de los accidentes sin baja en 2024 estuvieron relacionados con equipos móviles y vehículos, y otro 25 % con resbalones, tropiezos y caídas. Sin embargo, se ha registrado una disminución del 25 % en los accidentes relacionados con resbalones, tropiezos y caídas, así como con equipos móviles y vehículos, en comparación con el ejercicio anterior.

La disminución de accidentes relacionados con equipos móviles y vehículos sin baja es notable. Además, durante el ejercicio de 2024, no se registraron accidentes de este tipo con baja, lo que nos ha permitido cumplir con el objetivo de reducción de accidentes con baja propuesto hace dos años.

Debido a la buena acogida de las campañas de concienciación lanzadas durante 2023 sobre “conducción emocional” y los resultados positivos en la reducción de accidentes con baja relacionados con vehículos, hemos decidido organizar estas sesiones para el resto de la organización.

Por otro lado, la disminución en el número de accidentes con baja ha tenido como consecuencia una mejora en los índices de accidentabilidad, que se detallan 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.

		Hombres	Mujeres
Índice de frecuencia de accidentes con baja (N.º de accidentes de trabajo con baja que se producen por cada millón de horas trabajadas)	0.28	28,61 %	71,39 %
Accidentes <i>in-itinere</i>	4	75 %	25 %
Accidentes <i>in-motion</i>	16	25 %	75 %
N.º de bajas por enfermedad profesional	0	-	-
Jornadas perdidas (sin incluir accidentes <i>in-itinere</i>)	5	0 %	100 %
Índice de Gravedad (jornadas perdidas x 1000 h trabajadas)	0	0 %	100 %
Índice de duración media bajas por AT (jornadas perdidas/N.º AT)	1	0 %	100 %

* A 31 de diciembre
(Los datos de esta tabla incluyen sólo personal GSK)

Durante el año 2024, se ha registrado un total de 17 accidentes, de los cuales 5 resultaron en accidentes con baja. El número total de jornadas perdidas asciende a 5.

Cabe destacar que en nuestro centro de Tres Cantos no se han presentado casos de enfermedades profesionales.

Accidentes laborales, índices de accidentabilidad y enfermedades profesionales – Fábrica de Aranda

Durante el 2024 ha habido un total de 10 accidentes (6 GSK y 4 ETT), ninguno de ellos con baja. Se han perdido en total 15 jornadas de trabajo debido al traslado a la mutua para realizar pruebas de imagen, 9 de los 10 accidentes tuvieron que ver con la Seguridad (6 por golpes/ contra objetos, 2 por caídas al mismo nivel y 1 por cortes) y uno con higiene (exposición a producto químico).

En el caso de contratistas hubo 4 accidentes de carácter leve relativos a seguridad (2 por cortes, 1 por accidente con vehículo a motor) y otro relacionado con higiene (exposición a producto químico) Ninguno de ellos requirió de baja médica.

En cuanto a accidentes de movilidad, hubo 8 en total, todos de personal GSK. Dos de ellos causaron baja (GSK) con un total de 197 días. 7 fueron accidentes de tráfico y uno vial. Cuatro de ellos fueron al volver del trabajo y los 4 restantes al ir al trabajo. En 2 de los 8 accidentes estuvieron involucrados animales (jabalís). En 6 de ellos, el medio de desplazamiento era el coche, en uno el medio de desplazamiento fue moto y en otro, la propia persona mientras caminaba. El total de personas implicadas en este tipo de accidentes de movilidad han sido 10 debido a que en algunos de ellos iban empleados compartiendo coche.



No se ha informado ninguna enfermedad profesional ni de ninguna enfermedad relacionada con el trabajo

		Hombres	Mujeres
Índice de frecuencia de accidentes (N.º de accidentes de trabajo que se producen por cada millón de horas trabajadas)	8,38	70 %	30 %
Índice de frecuencia de accidentes con baja (N.º de accidentes de trabajo con baja que se producen por cada millón de horas trabajadas)	0	0 %	0 %
Accidentes <i>in-itinere</i>	8 (10 pers)	40 %	60 %
Accidentes <i>in-motion</i>	0	-	-
N.º de bajas por enfermedad profesional	0	-	-
Jornadas perdidas (sin incluir accidentes <i>in-itinere</i>)	1'5	66 %	33 %
Índice de Gravedad (jornadas perdidas x 1000h trabajadas)	0.0012	66 %	33 %
Índice de duración media bajas por AT (jornadas perdidas/N.º AT)	-	-	-

* A 31 de diciembre
(Los datos de esta tabla incluyen sólo personal GSK)



6.5. Condiciones laborales y diálogo social

GSK está sujeta al convenio de la industria química, lo que nos permite garantizar condiciones laborales justas y equitativas para todos nuestros empleados. Este compromiso, junto con la convicción de la escucha activa, refuerza nuestro compromiso de mantener un entorno de trabajo colaborativo y respetuoso, donde los derechos y el bienestar de los trabajadores son prioritarios.

Diálogo social

La organización del diálogo social en la empresa incluye varios mecanismos para informar, consultar y negociar con el personal. Se utilizan *focus groups* para abordar inquietudes y cambios en las condiciones laborales, permitiendo a los empleados expresar sus preocupaciones, propuestas y quejas. Esto facilita acuerdos beneficiosos para todas las partes.

En nuestra fábrica de Aranda, el diálogo social se estructura alrededor del Comité de Empresa, compuesto por 17 representantes elegidos por los trabajadores. Este comité toma decisiones sobre diversas materias y gestiona reclamaciones e iniciativas. Además, la empresa cuenta con representación en el Comité de Empresa Europeo (EWC) para fomentar el diálogo constructivo a nivel internacional. También se implementan programas corporativos de incentivos para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía.

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

GSK está regulado por el Convenio Colectivo de la Industria Química, el cual aborda extensamente la seguridad y la salud en el trabajo. El Capítulo IX del Convenio se centra en las responsabilidades de la empresa y las acciones necesarias para garantizar la seguridad y salud de los empleados, incluyendo la coordinación de actividades empresariales y la vigilancia de la salud de los trabajadores. Además, el Capítulo X establece criterios y responsabilidades en materia de responsabilidad social empresarial, abarcando aspectos económicos, laborales, sociales y medioambientales.

Destaca la existencia del Comité de Medio Ambiente, Seguridad, Salud, Bienestar y Sostenibilidad, que opera bajo el marco del Convenio de Industrias Químicas, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y nuestras políticas en GSK España. Este comité, compuesto por representantes de los empleados y de la empresa, así como asesores de diversos departamentos, se encarga de mantener altos estándares en gestión medioambiental y bienestar de los empleados. Además, existen comités específicos para nuestro centro de Tres Cantos y nuestra fábrica de Aranda, que aseguran un diálogo continuo entre empleados y dirección para mejorar continuamente en estas áreas.

A 31 de diciembre 2024

100%

de empleados cubiertos por convenio colectivo en España



Tiempo de trabajo y absentismo

El convenio de la Industria Química establece en 1.752 las horas anuales de trabajo. Para el año 2026 el convenio ha acordado una reducción de ocho horas en el cómputo anual.

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.

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. Si bien en la fábrica de Aranda, de forma regular se pone en conocimiento del Comité de Empresa un cálculo más específico, realizado sobre otro tipo de ausencias, con el fin de dar visibilidad a un dato que puede resultar significativo.

Formaciones

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.

Para su desarrollo y formación seguimos 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 %). Por último, se complementa con cursos de formación presenciales o en plataformas *online* (10 %).

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 recursos humanos o formación técnica orientada al puesto de trabajo.

Cada vez es más común que los trabajadores accedan al contenido formativo de manera flexible, predominando las modalidades *online* siempre disponibles. Para facilitar la formación, sin afectar la conciliación laboral y personal,



se han habilitado espacios dentro de las instalaciones para la celebración de cursos. Por ejemplo, en el último ejercicio celebramos la “Development Week-2024” con sesiones abiertas y voluntarias para los empleados.

La inversión que hemos realizado en 2024 desde GSK España corresponde a 1.065.496 €, haciendo además un uso de la herramienta corporativa “Keep Growing Campus” como plataforma *online* de acceso a contenidos formativos, en su mayoría sin coste.

	Año 2022	Año 2023	Año 2024
Absentismo en el centro de Tres Cantos	5.20 %	4.76 %	6.41 % (80.537 horas perdidas)*
Absentismo en la fábrica de Aranda	3.33 %	3.72 %	4.28 % (53.966 horas perdidas)*

* El cálculo de horas perdidas se hace en base al cómputo de 40 horas semanales

Somos flexibles, ya que entendemos que es la mejor manera de favorecer la conciliación

En 2024, hemos implementado la aplicación “Time To Learn” en la fábrica de Aranda, para gestionar nuevas formaciones, apoyando el ecosistema existente. Se ha creado un equipo de “coordinadores de formación” para garantizar que las sesiones respondan a las necesidades reales de los empleados y asegurar que dispongan de tiempo necesario para formarse sin afectar a la producción. El proyecto incluye un compromiso global para que todos los empleados inviertan al menos cuatro horas al mes en formación. Además, se realiza una evaluación de satisfacción entre el *mánager* y sus colaboradores para establecer planes de mejora si es necesario.

En paralelo, existe un beneficio social que consiste en ayudar a que aquellas personas que estén interesadas en cursar estudios oficiales, como una carrera o un 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.

Horas registradas de formación en 2024 a 31 de diciembre:

2.031
GP 0 -GP 8

3.789
GP 7

12.188
GP 6 -GP 5

8.153
GP 4 - GP3 -GP 2

26.160 total

Los datos presentados en la tabla reflejan el total de horas de formación registradas en la herramienta de Mylearning, recogiendo las sesiones de calidad, recursos humanos, formación corporativa, compliance, formación específica de la red de ventas y formación de prevención de riesgos laborales y medioambiente.

6.6. Inclusión

En GSK creemos firmemente en el poder de una cultura inclusiva y en el valor multiplicador de diferentes perspectivas y experiencias. Este enfoque no solo nos ayuda a atraer y retener talentos sobresalientes, sino que también impulsa la innovación y mejora la toma de decisiones, respaldando nuestro desempeño a largo plazo y los mejores resultados de salud para los pacientes. Impulsamos diferentes medidas para promover la igualdad salarial, el acceso a la formación y la diversidad en todos los niveles de la organización. Nuestro ámbito global nos permite contratar personas de diferentes orígenes y habilidades, creando una fuerza laboral diversa y representativa de la sociedad mediante la inclusión de personas con diferentes habilidades, géneros y orientaciones sexuales. Nuestras políticas promueven la diversidad desde la contratación hasta la promoción y la formación.

Políticas de igualdad

Contamos con una Política de trato igualitario e inclusivo de los empleados, que es el eje central de nuestra gestión. Todos nuestros empleados reciben formación anual del Código de Conducta, y no completarla puede conllevar acciones disciplinarias. Disponemos de varias vías para comunicar cualquier situación que suponga una vulneración de los derechos humanos, incluyendo un canal de denuncias (“Speak Up”) para reportar incumplimientos o conductas inadecuadas, protegiendo a quienes reportan conductas ilegales o no éticas.



Además, tenemos un 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, especialmente para el colectivo LGTBIQ+. Este protocolo asegura un entorno de trabajo seguro y respetuoso para todos.

Nuestro compromiso con la igualdad se remonta a 2007, cuando se realizó el primer Plan de igualdad y 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 avanzar juntos hacia la igualdad real de oportunidades.

Nuestro Plan de igualdad 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, con la excepción de nuestra fábrica de Aranda, que cuenta con su propio programa.

Como resultado de nuestro compromiso, más del 56 % de nuestra plantilla está compuesta por mujeres, quienes también ocupan más del 56 % de los puestos directivos de la compañía. En el área de investigación, las mujeres representan el 66 % de la plantilla

En 2011 recibimos el distintivo “Igualdad en la empresa” (DIE), que ha sido prorrogado en cuatro ocasiones, la más reciente el 26 de septiembre de 2024. Con periodicidad anual, realizamos un informe de seguimiento correspondiente al año en curso. En nuestro Plan de igualdad 2022-2024 incorporamos nuevas medidas, como la ampliación de permisos de maternidad y paternidad y el permiso retribuido para el cuidado de familiares en situación crítica de salud. En 2024 se observa un incremento de mujeres en puestos de responsabilidad y en el comité de dirección, aunque su presencia sigue siendo inferior al porcentaje global de trabajadoras. El Ministerio de Igualdad, con la renovación del DIE, nos recomienda seguir impulsando medidas como los programas “Accelerating Difference” y “Promociona”. En materia retributiva, nos recomienda seguir trabajando en la igualdad y transparencia en la organización mediante el seguimiento y evaluación de medidas contra la brecha salarial.

Nuestra fábrica de Aranda también recibió el distintivo “Igualdad en la empresa” en su edición de 2017, publicada en 2018, y ha sido prorrogado en 2024.

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 siguientes ODS:



Comisión de igualdad

Desde su constitución el 20 de septiembre de 2011, nuestra comisión de igualdad ha tratado las propuestas recibidas desde la organización, gestionando todos los asuntos relacionados con esta materia. A lo largo de estos años, 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, permitiendo 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.

Formación en igualdad

En 2024 todas las personas hemos completado 3.546 acciones formativas en materia de igualdad e inclusión.

La comisión de igualdad a continuado avanzando en la implantación de las medidas de los sucesivos planes de igualdad

Acciones y medidas para promover la inclusión, contra el acoso y la discriminación

A continuación, se detallan algunas iniciativas y programas desarrollados a lo largo de los años:

Promoción de la mujer

En 2024, además de participar en el programa de GSK Global “Accelerating Difference” con 16 mujeres desde España, hemos seguido participando en el programa “Promociona” con 3 mujeres, organizado por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y el Instituto de la Mujer. Además, hemos participado en “STEM Talent Girl”, un proyecto de mentorización para el desarrollo del talento y el fomento de vocaciones de mujeres en el sector STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*).

El Proyecto “Promociona”, impulsado por la CEOE desde 2013, y el Programa “STEM Talent Girl” son ejemplos de cómo desde GSK apoyamos el crecimiento y la representación de mujeres en sectores clave.

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

Programa de inducción de nuevos managers

Disponemos de un programa de formación orientado a entrenar a los nuevos managers en el momento que comienzan a gestionar equipos. El objetivo es formar y sensibilizar a trabajadores que ostentan un amplio poder de decisión y autonomía en la gestión de personas a su cargo.

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 2024 hemos incorporado al programa unos cien jóvenes recién titulados, de forma similar a los años previos, para que tengan una primera experiencia en el mundo empresarial durante un año en áreas tan diferentes como finanzas, *marketing*, médico, ensayos clínicos, investigación, producción o ingeniería. De los mismos, algunos han continuado con un puesto de trabajo tras la finalización de la beca, con nosotros en GSK o dentro del sector.

Políticas y procedimientos relacionados con el acoso y la discriminación

En 2024 se aprobó un protocolo para prevenir el acoso laboral y promover la igualdad real del colectivo LGTBIQ+. Busca identificar situaciones de acoso o discriminación y establecer procedimientos para que todos los trabajadores se sientan informados, seguros y protegidos.

Además, disponemos de un documento para asesorar e informar sobre la violencia machista, alineado con el Ministerio de Igualdad. Persigue concienciar y fomentar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.



El programa “Speak Up” permite a los empleados expresar sus dudas y preocupaciones sobre comportamientos que atenten contra los valores de la empresa, incluyendo situaciones de acoso sexual o por razón de género. En su página web se detallan las instrucciones sobre cómo notificar cualquier preocupación o comportamiento inapropiado.

Número gratuito: 800000187

Para más información visita: gsk.com/speakup

Infórmate en la intranet y Workplace

“Speak Up”

1 →

“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, y las enviadas por email llegarán al responsable del *Investigations Centre of Excellence*, quien confirmará la recepción.

5 →

Toma de decisiones

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

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

2 →

Triage 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)*.

6 →

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.

3 →

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.

7

Cierre del caso

Al finalizar el proceso disciplinario o GSK correctivo, se te actualizará sobre los resultados del caso. La investigación se cerrará en Workplace.

4 →

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.

La conducta ética es responsabilidad de todos los empleados y fundamental para la confianza en la compañía. Por eso, animamos a los empleados a expresar sus inquietudes sobre comportamientos que no estén alineados con nuestros valores, ayudando a minimizar su impacto negativo en la organización, los pacientes, los consumidores y los empleados.

Escucha activa a empleados

Fomentamos una cultura de escucha activa a través de encuestas y plataformas de *feedback* continuo. Creemos que empleados más informados y participativos estarán más comprometidos con su trabajo en la compañía. Promovemos la responsabilidad individual y la madurez en la toma de decisiones, lo que se traduce en un liderazgo más fuerte y efectivo.

Grupos ERG

Nuestros Grupos de Recursos para Empleados (ERGs) promueven la inclusión de todas las personas independientemente de su orientación sexual, identidad o expresión de género. Porque creemos en aprovechar el talento único de nuestros empleados para desarrollar el potencial de todos.

Los ERGs son grupos voluntarios liderados por empleados que comparten un propósito, misión o causa social. Promueven la diversidad, equidad e inclusión dentro de la empresa, ofreciendo un espacio seguro para compartir experiencias y proponer acciones. Contamos con:



→ Women Leadership Initiative (WLI)

El equipo WLI en 2024 estuvo formado por diez mujeres y un hombre, que sugiere un mayor compromiso y sensibilización de ellas con el apoyo al liderazgo femenino. Se desarrollaron ocho acciones de formación e información para todos los empleados, generando sesiones presenciales y comunicaciones en Workplace, nuestra herramienta de comunicación interna a través de Meta.

A través de WLI se apoya el desarrollo del liderazgo femenino de la mano de líderes de nuestra organización y, trabajando junto a la comisión de igualdad, busca desafiar los estereotipos de género, denunciar la discriminación, llamar la atención sobre los prejuicios y perseguir la inclusión.



→ Spectrum España

Spectrum, desde 2019, está formada por personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género, con el objetivo de crear una cultura de trabajo inclusiva donde todos puedan ser y dar lo mejor de sí mismos. Sus principales objetivos son concienciar a la organización sobre los problemas que afectan a los compañeros LGTBIQ+, fomentar el papel de los aliados, visibilizar esta realidad y apoyar voluntariamente a organizaciones LGTBIQ+.

Estas iniciativas están enmarcadas en un proyecto más ambicioso para GSK, "Because I Care", resultado de un *focus group* de empleados por el cual se fomenta una cultura de bienestar integral, valorando aspectos como la salud física, mental y emocional.



→ Care España

En mayo de 2024, se lanzó el ERG CARE (Cancer Awareness and Resources for Employees). Esta iniciativa, impulsada por los empleados, es un ejemplo de cómo en GSK cuidamos a aquellos que conviven con el cáncer, ya sea como pacientes, supervivientes o cuidadores principales.



→ Wave España

En 2024 también se lanzó WAVE (Workers with Accumulated Value and Experience), cuyo objetivo es dar visibilidad a las personas con más años de experiencia. A través de diversas actividades, se busca crear un ambiente de trabajo amigable para todos, integrando diferentes rangos de edad y aprovechando las fortalezas de cada uno.

Accesibilidad universal

Nuestros centros de trabajo están preparados para permitir el acceso universal a personas con discapacidad, siendo la eliminación de barreras arquitectónicas uno de los puntos que se evalúan en la fase de diseño de los proyectos de nuevas instalaciones o reformas. Incluye las zonas de servicios, de paso, rampas de acceso y sistemas de elevación, como ascensores.

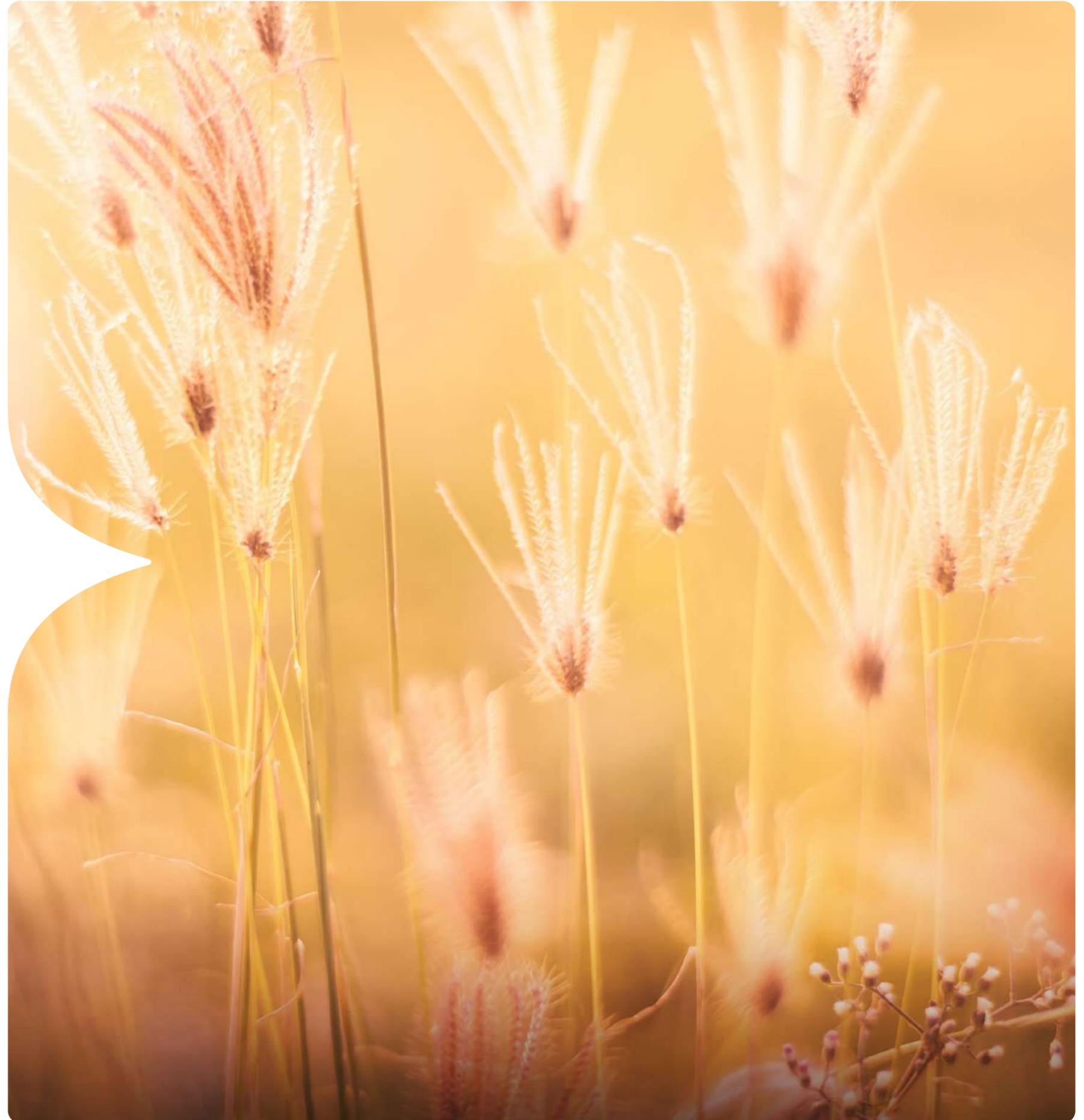
Además, hemos adoptado otras medidas como: un protocolo de evaluación inclusivo en caso de emergencia, la instalación de alarmas óptico-acústicas con un sonido unificado contra incendios y se ha continuado con los trabajos de transformación de oficinas más abiertas y luminosas.

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



07.

Somos
líderes



Innovación para quienes más lo necesitan

“Nuestro compromiso con la salud global va más allá del desarrollo de tratamientos innovadores: trabajamos activamente para que estos lleguen a quienes más lo necesitan y el hecho de que ocupemos la segunda posición en el Access to Medicine Index reafirma nuestro liderazgo en el acceso a medicamentos y vacunas en países de ingresos bajos y medios. Además, nuestra presencia en el Dow Jones Sustainability Index refleja nuestro desempeño en sostenibilidad, guiado por principios de transparencia, ética e Innovación Responsable. Todo ello se enmarca en nuestro firme compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, contribuyendo a 15 de los 17 ODS de la Agenda 2030. A nivel nacional, este compromiso con la excelencia y la innovación también ha sido reconocido: GSK España ha obtenido la calificación de ‘Excelente’ en todas las ediciones del Plan Profarma desde su creación en 1991, lo que demuestra nuestra contribución al desarrollo del sector farmacéutico en nuestro país.

Asimismo, las alianzas estratégicas son esenciales para maximizar nuestro impacto. Llevamos más de una década colaborando con Save the Children, mejorando la salud de más de 3,5 millones de niños en 51 países. Este año, hemos reforzado nuestro apoyo a la Fundación Ronald McDonald, facilitando el bienestar de familias con niños hospitalizados. También seguimos impulsando el talento STEM femenino, un reconocimiento que nos ha valido el STEM Talent Girl Award 2024. Todas estas iniciativas reflejan nuestra convicción de que el progreso real solo es posible a través de la cooperación, el compromiso social y la búsqueda de soluciones sostenibles que mejoren la vida de las personas en todo el mundo”.

“El progreso real solo es posible a través de la cooperación, el compromiso social y la búsqueda de soluciones sostenibles que mejoren la vida de las personas en todo el mundo”

Guillermo de Juan,

vicepresidente de GSK España y director en Europa de Relaciones institucionales y Comunicación



7.1. 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 GSK un lugar emocionante e inspirador para trabajar.

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

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

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

Nuestro Código de Conducta no solo alcanza a GSK, sino que se extiende a colaboradores y proveedores.

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

- Política ABAC
- Política de regalos, hospitalidad y entretenimiento
- Política global de viajes y gastos
- Política y procedimiento de donaciones
- Procedimiento para la gestión de conflicto de intereses
- Código de promoción de medicamentos e interacciones científicas
- Procedimiento para la contratación de expertos externos para la prestación de servicios
- Procedimiento para la gestión del riesgo de terceros
- Política de compras
- *Third Party Oversight – ABAC Due Diligence*
- Procedimiento trabajando con grupos de presión
- Política de donaciones humanitarias de productos GSK
- *Global Pharma R&D Third Party Resourcing Process: Outsourcing & Academic Collaboration Services SOP*



7.2. Gestión de riesgos

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. Por ello, tenemos una política de tolerancia cero en relación con la corrupción y el soborno y trabajamos de forma activa para prevenir este riesgo.

GSK es especialmente sensible en la prevención de posibles casos de blanqueo de capitales. Dentro de las acciones de prevención se encuentran medidas como la firma mancomunada de los diferentes contratos en los que se vea envuelta la sociedad y la gestión mancomunada de la tesorería de la sociedad.

Llevar a cabo nuestras actividades de negocio de manera ética es algo inherente a nuestros valores

7.3. Marco de Control Interno

Con el objeto de mitigar los riesgos a los que hacemos frente, gestionamos los riesgos a nivel corporativo: **implementamos procedimientos y controles internos efectivos a lo largo de toda la compañía y de forma integral.**

La **Política de gestión de riesgos y control interno** define los roles y responsabilidades específicos en este ámbito, 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 asegurar que los riesgos son gestionados de manera proporcionada.

Este marco recoge los controles llevados a cabo en GSK de manera global e integral, es decir, tanto aquellos bajo responsabilidad corporativos como aquellos que quedan en el ámbito local



Órganos de control

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

A nivel corporativo:

→ La **junta de gobierno de ABAC**, formada por el Compliance Officer Corporativo y por representantes de Auditoría, Legal, Investigaciones y Negocio. Es responsable de la supervisión general de la gestión del riesgo ABAC a nivel global. Esto incluye la revisión de los indicadores de riesgo clave y el tomar decisiones estratégicas para la mitigación del riesgo ABAC.

→ El **centro de excelencia de ABAC** es responsable de apoyar al Compliance Officer Corporativo en el diseño e implementación de controles internos.

A nivel local:

→ El **Compliance Officer de GSK España** es el propietario del riesgo ABAC a nivel local.

→ El **RMCB (Risk Management and Compliance Board)**, formado por los miembros del Comité Ejecutivo más otros representantes de área funcionales clave, es responsable de la implementación a nivel local de las medidas mitigadoras del riesgo ABAC y de la revisión periódica de todos los riesgos (mínimo una vez al año).

En el caso de GSK Global Health:

→ A nivel corporativo, el **GH RMCB (Global Health Risk Management and Compliance Board)**, está formado por los líderes de las distintas unidades de Global Health, así como por los representantes de las funciones de soporte de Business Development, Ethics & Compliance y Legal. Es responsable de asegurar que los riesgos corporativos de GSK, incluido el riesgo ABAC, sean manejados de forma correcta dentro de la unidad.

→ A nivel local, el **GHMR&D RMCB (Risk Management and Compliance Board)** de la unidad de Global Health Medicines R&D, está adscrito al correspondiente equipo de Gestión; y el **TC R&D Risk Council**, está formado por delegados de las unidades que conforman Global Health Medicines R&D, DMPK y LAS, representantes de las funciones de soporte como EHSS y Financiero, así como por los portavoces de los riesgos corporativos. Es responsable de la implementación a nivel local de las medidas mitigadoras de los riesgos identificados y de la revisión periódica de los mismos (mínimo una vez al año).

Monitorización

Existen varios niveles a la hora de evaluar la efectividad de los controles de mitigación del riesgo ABAC:

Auditorias corporativas:

estas revisiones son realizadas por el grupo de auditoría corporativo, Audit & Assurance, con una frecuencia de 5 años en GlaxoSmithKline S.A. La última se realizó en el año 2022, cuyo resultado ha sido muy favorable (B1, cero incidencias). En 2024 se ha realizado una sobre FMV (Fair Market Value) que terminó con un *minor finding*.

Programa SOX (Sarbanes Oxley):

en el marco de la ley americana Sarbanes Oxley, el grupo corporativo de finanzas es responsable de asegurar que contamos con sistemas y procesos de control que garanticen la fiabilidad de los estados financieros y la prevención del fraude y la corrupción. También, de que los mismos se monitorizan de acuerdo con los requerimientos de esta ley.

Monitorización independiente del negocio (IBM):

el equipo de IBM realiza revisiones de determinadas actividades con riesgo ABAC en base anual. Los resultados son compartidos con el RMCB de GlaxoSmithKline S.A. y el Centro de Excelencia de ABAC.

Monitorización del negocio (Management Monitoring):

diversas áreas de la compañía realizan revisiones periódicas de determinadas actividades, como donaciones, gastos de viaje, descuentos, etc.

Revisión anual general como parte del proceso de confirmación del GM:

liderada por el departamento de Compliance de GSK, evalúa anualmente la eficacia en la gestión del riesgo ABAC. Para ello, el departamento de Compliance utiliza como base los resultados obtenidos en las monitorizaciones realizadas en la compañía, además de los casos que hayan podido surgir por otras vías. Los resultados de esta revisión general:

- Se presentan en el RMCB, incluyendo el detalle de transferencias de valor realizadas a funcionarios públicos y de donaciones concedidas.
- Son la base para la certificación anual en ABAC, que debe realizar el director general de la filial local a la corporación GSK en el marco del proceso de confirmación del GM.

Resultados de las monitorizaciones efectuadas en 2024 y otros indicadores clave

En la siguiente tabla se recogen los diferentes procesos de monitorización formal llevados a cabo en las diferentes entidades de GSK España a lo largo de 2024, indicándose los resultados de dichas revisiones:



Proceso de monitorización	Áreas ABAC en alcance	GlaxoSmithkline S.A.	GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo S.L.	Glaxo Wellcome S.A.
Audit (AA)	Revisión General	A&A Julio 2024 (1 <i>minor finding</i>)	N/A - no hubo auditoría en 2024. A&A 2023 CAPAS cerradas en plazo	N/A - no hubo auditoría en 2024
IBM	Revisión General	N/A - no hubo IBM en 2024	N/A - no hubo IBM en 2024	N/A - no hubo revisión IBM en 2024
Revisión general ABAC anual	General	No se han detectado incidencias en la muestra revisada	No se han detectado incidencias en la muestra revisada	No se han detectado incidencias en la muestra revisada

Formación

Todos los empleados reciben formación interna 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.

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.

En la siguiente tabla se muestra el nivel de cumplimiento del programa de formación ABAC para empleados en 2024:

Categoría	Tipo de formación	Seleccionados por global	% empleados con módulo completado
Formación en el Código de conducta* Proveedores	The Code	1665	100 %
	Living our Code	1665	100 %
Formación específica ABAC**	Effectively Managing High Anti Bribery and Corruption (ABAC) Risk	205	100 %

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

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

7.4. Denuncias

GSK tiene a disposición de sus empleados, y de empleados de terceros que trabajan en su nombre, un canal de denuncias “Speak Up” para reportar (ya sea de manera anónima o revelando la identidad) incumplimientos o conductas inadecuadas. Adicionalmente, cualquier empleado cuenta con el Compliance Officer y los responsables de las áreas de Recursos humanos y Legal. Las alegaciones de falta de cumplimiento son revisadas y perseguidas por el equipo central de investigaciones, de acuerdo a procedimiento global (“Realización de investigaciones internas”). Nuestro procedimiento “Protegiendo a personas que reportan conductas ilegales o no éticas” viene a proteger al informante de cualquier posible represalia.

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



El centro de excelencia de ABAC realiza un seguimiento de los resultados de investigaciones, con impacto disciplinario, para asegurar el cumplimiento de la política de “tolerancia cero”.

- a. En 2024, **se reportaron cinco casos de ABAC** a través del canal de denuncias de empleados “Speak Up”.

En 2024, GlaxoSmithkline S.A reportó un caso de riesgo ABAC y, tras el proceso de investigación realizado por global, se ha determinado que no ha tenido fundamento. Glaxo Wellcome S.A. ha tenido cuatro casos reportados: uno se resolvió sin necesidad de investigación, dos dieron lugar a *Policy Advise/Coaching* y uno tuvo medidas disciplinarias). GSK I+D no ha tenido casos reportados en 2024.

- b. En 2023 se creó también un canal local, cumpliendo con la Ley 2/2023, sobre canal de denuncias (*whistleblower*), para que los empleados de España puedan reportar en castellano, sin barreras de idioma. En 2024 **no se reportó ningún caso.**

7.5. Respeto a los derechos humanos

En GSK estamos comprometidos con la protección de los derechos humanos. Contamos con un Procedimiento de diligencia debida, que asegura su respeto y promoción en todas nuestras operaciones. Realizamos evaluaciones periódicas para identificar y mitigar cualquier riesgo relacionado con los derechos humanos y garantizamos que todas nuestras prácticas laborales sean justas y equitativas.

Como dice nuestro Código de Conducta en su capítulo 4: “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. Incluye donaciones de productos a algunos de estos países, para erradicar dos enfermedades tropicales desatendidas desde 1998.

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

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Uno de nuestros valores es el respeto por las personas, en el centro de todas las decisiones que tomamos, como el resto de los derechos humanos. Mantenemos respeto por nuestros empleados, clientes y pacientes, en un entorno de tolerancia cero contra la discriminación y la desigualdad, asegurando que todo lo que hacemos cumple con los estándares de calidad más altos.

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

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Hemos puesto en marcha sistemas para identificar, notificar, gestionar y resolver cualquier situación de falta de respeto que se produzca en la compañía como resultado de la interacción de nuestra actividad. El Código de Conducta lo define: todos los empleados son 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 seguridad de las personas involucradas.

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

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Velamos por la igualdad, no solo entre hombres y mujeres, sino que va más allá e invierte esfuerzo y recursos en eliminar toda discriminación también por otras razones: edad, religión, raza o discapacidad. Prueba de ello es el distintivo de “Igualdad en la empresa”, que conseguimos en 2011 y que ha sido prorrogado en 2015, 2018, 2021 y 2024. Como se trata en el apartado 6 (“Nuestras personas”), 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

Para nosotros son importantes cuestiones como la transparencia en las comunicaciones o contar con la participación y opinión de los empleados sobre sus condiciones de trabajo. Crear el entorno propicio en el que los empleados puedan manifestar sus inquietudes forma parte de una estrategia que se materializa, no solo en las encuestas de satisfacción, sino 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 nuestra 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

7.6. Donaciones

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

Uno de nuestros objetivos más importantes es el desarrollo de nuestros 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.

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

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Desde hace años la compañía trabaja en una cultura de bienestar de forma integral. Por ello, en 2024 se ha lanzado, entre otros, el programa “Because I Care”.

Medidas de diligencia debida para identificar, prevenir y mitigar riesgos

Existen varias vías para comunicar cualquier situación en la que un empleado tenga conocimiento o presencia una posible vulneración de los derechos humanos. Hemos puesto 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 nuestro programa para denunciar este tipo de situaciones. Las alegaciones de falta de cumplimiento son revisadas y perseguidas por el equipo central de investigaciones. Además, contamos con el procedimiento “Protegiendo a personas que reportan conductas ilegales o no éticas” para proteger al informante de alguna posible represalia.

Todos los empleados reciben formación de manera regular en nuestros “Valores y expectativas” y en el Código de Conducta de la compañía. Se trata de una formación obligatoria y no completarla puede conllevar acciones disciplinarias. Con ello, demostramos nuestro compromiso con los recursos humanos y el impulso de su cumplimiento por parte de todos los empleados.

Denuncias

No se ha producido ninguna denuncia a lo largo de 2024 relacionada con la vulneración de derechos humanos.

Disponemos de una política para garantizar que las subvenciones y donaciones que realizamos estén en consonancia con nuestro deseo de promover y apoyar la salud pública y la educación e investigación científica y académica, proyectos comunitarios, política pública en la prevención, el tratamiento y la gestión de las enfermedades; el bienestar y el estilo de vida saludable de las personas y, en general, las causas meritorias y legítimas que estén en coherencia con la misión y nuestros estándares éticos.

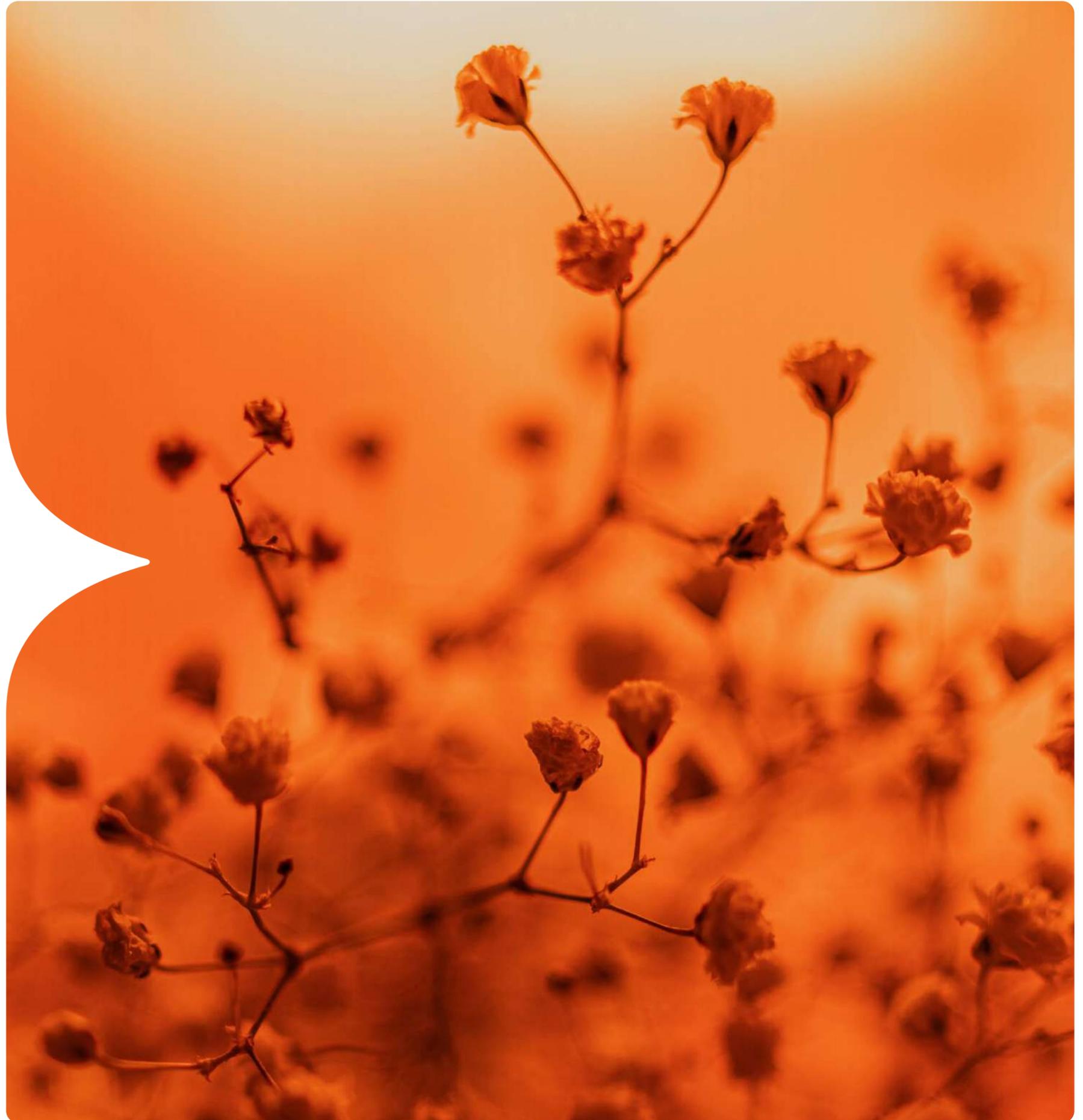
A lo largo de 2024, hemos realizado donaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro por valor de 1.507.343 € (centro de Tres Cantos: 1.444.843 €, fábrica de Aranda: 62.500 € e I+D 0 €). Se destinaron a proyectos específicos de instituciones sanitarias y organizaciones de pacientes.

GSK destinó 1,5 millones de euros en 2024 a apoyar proyectos de salud pública y organizaciones de pacientes



08.

Sobre la sociedad



8.1. Compromiso con el desarrollo sostenible de la sociedad

Nuestro impacto social va más allá del cuidado de nuestros empleados y sus familiares, generando empleo de calidad y estable de forma equilibrada y justa. Adicionalmente, nuestros principales compromisos sociales son:

Programas de incorporaciones de jóvenes

A través de iniciativas como el “Programa de becas para jóvenes licenciados” y el “Graduate Future Leaders Programme”, ayudamos a los jóvenes a construir su carrera profesional. En 2024, aproximadamente 100 jóvenes se unieron a nuestros programas, de los cuales el 60 % logró empleo tras finalizar sus becas.

Código de conducta aplicable a colaboradores y proveedores

Nuestro compromiso con la igualdad no solo alcanza a GSK, 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 Código de Conducta, aplicable a todos los proveedores con los que trabajamos, ampliamos nuestro impacto social a la comunidad con la que interactuamos.

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 Ite. Este programa tiene como objetivo ayudarles en su formación para la inserción laboral. En 2024, casi 30 alumnos procedentes de la Fundación ITER estuvieron en nuestras oficinas atendiendo a formaciones sobre *marketing*, *ventas & digital*. Todo ello con la finalidad de aumentar sus competencias y habilidades laborales para mejorar su empleabilidad.

Plan de acción social

Nuestro Plan de acción social tiene como objetivo fortalecer la responsabilidad social corporativa en inclusión, tanto con la sociedad como con nuestros empleados. A través de este plan buscamos mejorar la reputación de la empresa y consolidar su posicionamiento en Innovación Responsable. Para su coordinación se ha creado el Grupo de trabajo de acción social, que integra todas las actividades e iniciativas promovidas por GSK a nivel global y local.

Desde 2013, en GSK hemos colaborado con Save the Children, renovando la alianza en 2018 y 2023. Esta colaboración se centra en financiar proyectos de asistencia sanitaria infantil a través de la recaudación de fondos entre los empleados.

También apoyamos a diversas asociaciones locales como Aleph-Tea, Fundación Madrina y Fundación Toda Ayuda. En 2024, recaudamos 12.000 euros para diferentes organizaciones benéficas y realizamos donaciones significativas, como 25.000 euros a Cáritas y 25.000 euros a Cruz Roja para los afectados de la DANA.

Recaudación

12.000 €

para diferentes organizaciones benéficas

Donaciones

25.000 €

a Cáritas

25.000 €

a Cruz Roja, para los afectados de la DANA



El voluntariado es una herramienta clave en el Plan de acción social de nuestra compañía. A través del programa Ahead Together Day, se organizan actividades de reforestación, limpieza de entornos naturales y formación de adolescentes en riesgo de exclusión social. Estas actividades están alineadas con nuestra ambición y estrategia en tres áreas: salud para las personas, salud para el planeta e innovación para el futuro. Además, nos unimos a la Fundación Ronald McDonald para crear un “hogar fuera del hogar” para familias con niños hospitalizados

y participamos en la campaña de sensibilización de la Fundación Adecco para la inclusión de personas con discapacidad.

Finalmente, seguimos promoviendo las vocaciones STEM entre las jóvenes a través de STEM Talent Girl, organización con la que colaboramos desde 2018. En 2024, recibimos el Premio a la mejor compañía en los STEM Talent Girl Awards por nuestro compromiso con la igualdad y el desarrollo de mujeres en profesiones STEM.

Además, se realizaron diversas actividades para inspirar y capacitar a jóvenes en ciencia y tecnología, fortaleciendo su empleabilidad y habilidades laborales.

En la misma línea de actuación, apoyamos a otras asociaciones locales como Aleph-Tea, Centro de los Religiosos Los Camilos, Fundación Madrina, Fundación Toda Ayuda, Fundación Iter, Asadema, etc.

Para nosotros la contribución a la sociedad y las comunidades es uno de los pilares básicos sobre los que se construye nuestro compromiso. Nuestro enfoque es el impulso de la investigación, innovación y responsabilidad social, para lograr un mayor impacto con los medicamentos y vacunas que ofrecemos para prevenir y tratar enfermedades.

Soluciones “más allá del medicamento”

Educación para pacientes:

proporcionamos información detallada a los pacientes sobre sus enfermedades y tratamientos, empoderándolos para que tomen decisiones informadas y participen activamente en su propia atención sanitaria.

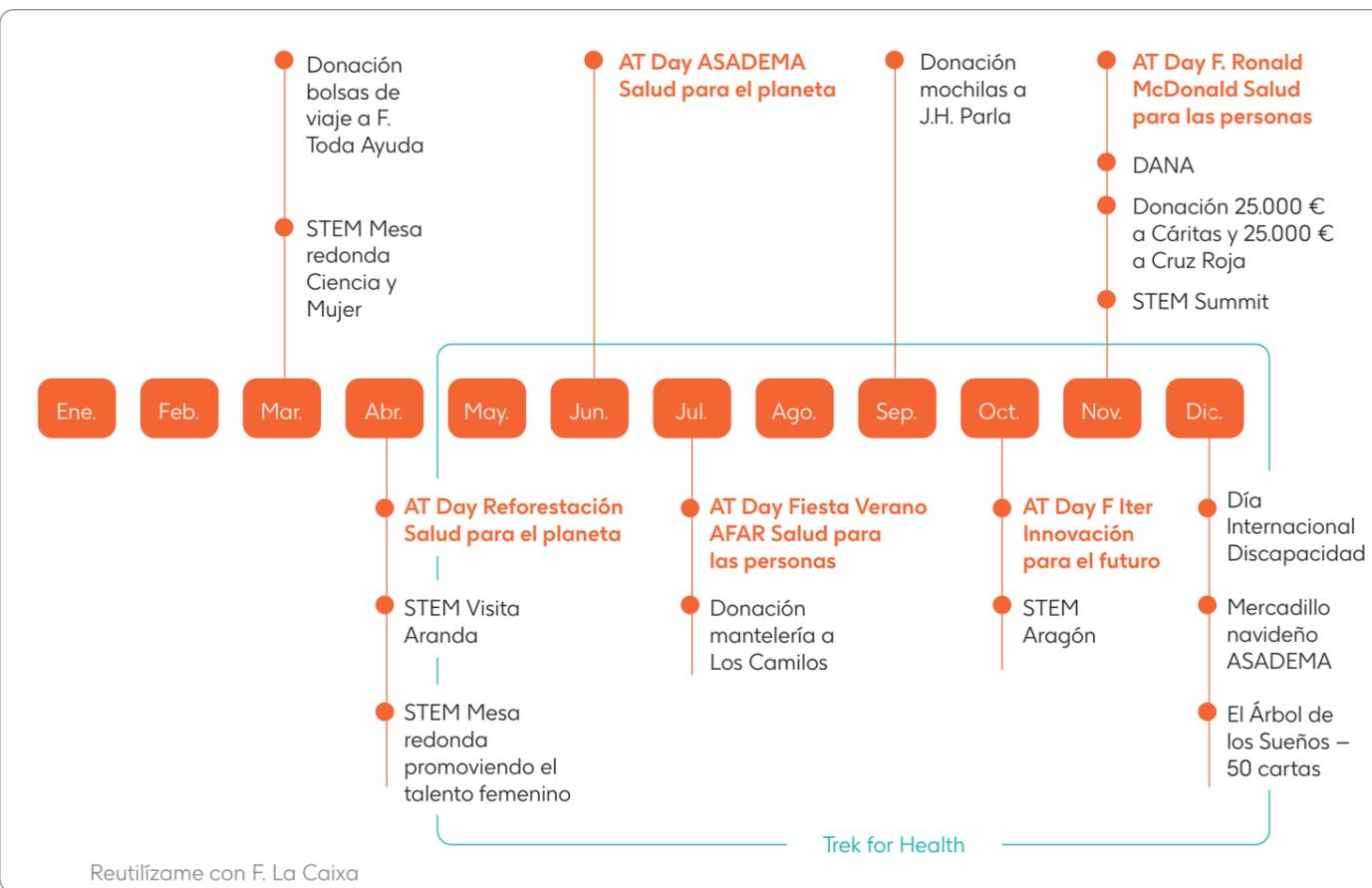
Apoyo a comunidades:

colaboramos con organizaciones locales y sociedades científicas para abordar desafíos específicos de salud. Esto incluye programas de prevención, educación sobre enfermedades crónicas y acceso a atención médica.

Alianzas estratégicas y compromiso social

→ Como empresa biofarmacéutica guiada por la Innovación Responsable, no ponemos solamente el foco en lo que hacemos, sino en cómo lo hacemos. 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 o avanzar hacia un planeta más sostenible y una sociedad más saludable, diversa e inclusiva.

Acción Social en GSK 2024



Medicamentos para mejorar la calidad de vida

Investigación y desarrollo:

destinamos recursos a investigaciones científicas con el objetivo de descubrir nuevas terapias y tratamientos. Cada medicamento que lanzamos al mercado es el resultado de años de meticulosa investigación y pruebas clínicas.

Prevención con vacunas:

las vacunas son fundamentales para la prevención de enfermedades. Desarrollamos productos que salvan innumerables vidas al proteger contra enfermedades como el virus respiratorio sincitial, la malaria, el herpes zóster, la hepatitis y la meningitis, entre otras.

Para conseguir alcanzar nuestros objetivos nos resulta necesario trabajar en estrecha colaboración con instituciones referentes como aliados estratégicos, conforme aparece en distintos apartados del informe.

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

Alianzas globales:

Save the Children y GSK (Alianza “Orange United”)

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

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 abogado 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, centrándonos en reducir el número de niños y niñas con “dosis cero” (que nunca han recibido ninguna vacuna).

Para más información [se puede visitar este enlace](#).



Alianza Mundial para Vacunas e Inmunización (GAVI)

Colaboramos 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. En 2024, se superó la cifra de 1.2 billones de vacunas que han sido suministradas a la Alianza Mundial para Vacunas desde 2010, ayudando a alcanzar a las poblaciones más vulnerables.

Para más información [se puede visitar este enlace](#).

Fundación Bill y Melinda Gates

Desde GSK Global trabajamos con esta 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.

Descubre más [en este enlace](#).

Programa IMI de la Unión Europea

El proyecto UNITE4TB, parte de la plataforma contra la resistencia antimicrobiana (AMR Accelerator) del Programa IMI de la Unión Europea, y reúne a la academia y la industria en una innovadora colaboración que busca identificar las combinaciones de compuestos antituberculosos más prometedoras para convertirse en tratamientos de referencia tras futuros ensayos. Con un consorcio de 30 instituciones y un presupuesto de 185 millones de euros, financiado por la Unión Europea y contribuciones in-kind de seis instituciones, UNITE4TB evaluará diferentes regímenes y duraciones en ensayos clínicos Fase 2b/c. El objetivo es acortar el tiempo de tratamiento y reducir los eventos adversos manteniendo la eficacia en comparación con los tratamientos actuales.

Más información, [en este enlace](#).

Alianzas locales:

- Continuamos catalizando la descarbonización del sector salud de la mano de Sanidad #PorElClima, reconociendo un año más a los hospitales más comprometidos a través de los Premios Sanidad #PorElClima.
- Un año más, lideramos la nueva iniciativa “Sostenibilidad en el sector Salud” del clúster de cambio climático de Forética. Son espacios donde compartir cómo tomar acción en materia de sostenibilidad y no sirve solo para minimizar riesgo, sino como una oportunidad de diferenciación y algo que la sociedad espera de nosotros.
- Volvemos a liderar la Comisión de sostenibilidad de la Cámara de Comercio Británica .
- Renovamos de nuevo nuestra colaboración con la Fundación Real Madrid, fomentando el deporte y bienestar de niños y niñas con enfermedades neuromusculares mediante iniciativas sociodeportivas únicas. También colaboramos con la Liga F para la concienciación sobre patologías como el cáncer o las enfermedades respiratorias y la importancia de un enfoque preventivo en el que el deporte juega un papel transformador antes, durante y después de cualquier enfermedad.
- En 2024 nos hemos incorporado a la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). Esto se suma al trabajo que venimos realizando sectorialmente con Farmaindustria y Asebio y de manera transversal con Forética y la Fundación Seres.

8.2. Subcontratación y proveedores

Desde el departamento de compras de 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 nuestros estándares y necesidades. Buscamos garantizar que el producto final llegue a nuestros pacientes a tiempo y en las condiciones correctas.

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 complejidad, abarca desde la investigación hasta la comercialización de nuestros productos a nivel internacional.

En España el gasto con Terceros de Glaxo Wellcome, S.A ascendió a 44,8 millones de euros (comparado con el del año 2023 que fue de 53,3 millones de euros), el de

GlaxoSmithKline S.A. (comparado con el del año 2023 que fue de 54,9 millones de euros) fue de 61,1 millones de euros y el de GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo S.L., de 11,6 millones de euros (comparado con el del año 2023 que fue de 10,3 millones de euros).

Compramos bienes y servicios específicos para la fabricación de nuestros productos, trabajamos con compañías logísticas que nos permiten asegurar el suministro a tiempo, así como el correcto almacenamiento y transporte de los productos de GSK.

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

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. También, la contratación de servicios para la gestión de instalaciones, cáterin, 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 cumplan las leyes y las normativas aplicables y adoptar, como mínimo, los “Principios” de GSK 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 de conductas no éticas sin miedo a represalias.

Como parte de nuestra responsabilidad tenemos políticas, códigos y estándares, algunos de ellos directamente relacionados con nuestros proveedores. A través de [nuestro portal corporativo](#), se puede acceder a nuestros programas y políticas aplicables a las relaciones con terceros.

Gasto con terceros en España

44,8 M€

Glaxo Wellcome S.A

61,1 M€

GlaxoSmithKline S.A

11,6 M€

GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo S.L.

¿Cómo lo hacemos?

Todas las necesidades que demandamos a los proveedores se hacen mediante pedidos de compra y contratos. Incluyen clausulados y aspectos de obligado cumplimiento por parte de terceros.

Los estándares que esperamos de los proveedores están establecidos como “Principios” en [nuestra política Working with Third Parties](#).

Contamos con un programa de supervisión de terceros (TPRM) y auditorías

Hemos desarrollado un programa global de supervisión de terceros, para evaluar el riesgo respecto a nuestros “Principios”.

Nuestro programa TPRM está diseñado para garantizar unas relaciones comerciales con terceros que nos permitan alcanzar nuestros objetivos.

En función del resultado de la evaluación de riesgos de terceros, TPRM, se establecen auditorías regulares a proveedores. De acuerdo con la tipología y el riesgo obtenido en la evaluación se establece la metodología de auditoría, que comprende desde el intercambio de documentación hasta la visita a sus instalaciones. En concreto, durante el año 2024, el equipo de Calidad de GSK realizó cuatro auditorías para la revisión de la calidad del desempeño de procesos de los proveedores.

Con el soporte a la denuncia abierta y sin represalias

Los empleados de terceros pueden denunciar presuntas violaciones de la ley, normas y reglamentos relacionados con su trabajo con GSK, incluido el fraude, a través de sus propios canales de informes internos o a través del canal de denuncias “Speak Up” de GSK. Toda la información sobre este canal está disponible [en este enlace](#).

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

Mantenemos un compromiso a largo plazo

Además de entablar relaciones con terceros que comparten nuestros valores y operan de una manera responsable y ética, otorgamos importancia a ejercer una influencia significativa sobre ellos de manera adecuada; y trabajamos 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.

Contra el soborno y la corrupción

Tenemos un enfoque de tolerancia cero al soborno y la corrupción. 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 elemento de valor, incluidos el dinero en 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 o incorrectas, hechas para asegurar o acelerar una acción de rutina a la cual el pagador tiene el derecho legal).

“Tenemos un enfoque de tolerancia cero al soborno y la corrupción”



8.3. Consumidores

La calidad del producto y la seguridad del paciente son de vital importancia para nosotros. Por eso, contamos con sistemas que garantizan cumplir con los altos estándares que nos imponemos y aquellos esperados de nosotros externamente. Éstos nos permiten ofrecer un suministro seguro y fiable de medicamentos y vacunas de alta calidad.

Cuando surgen problemas, nuestros sistemas de calidad nos permiten responder de forma rápida y transparente.

En GSK, un pilar central de nuestra cultura empresarial es trabajar cada día con ambición por y para los pacientes, lo que engloba:

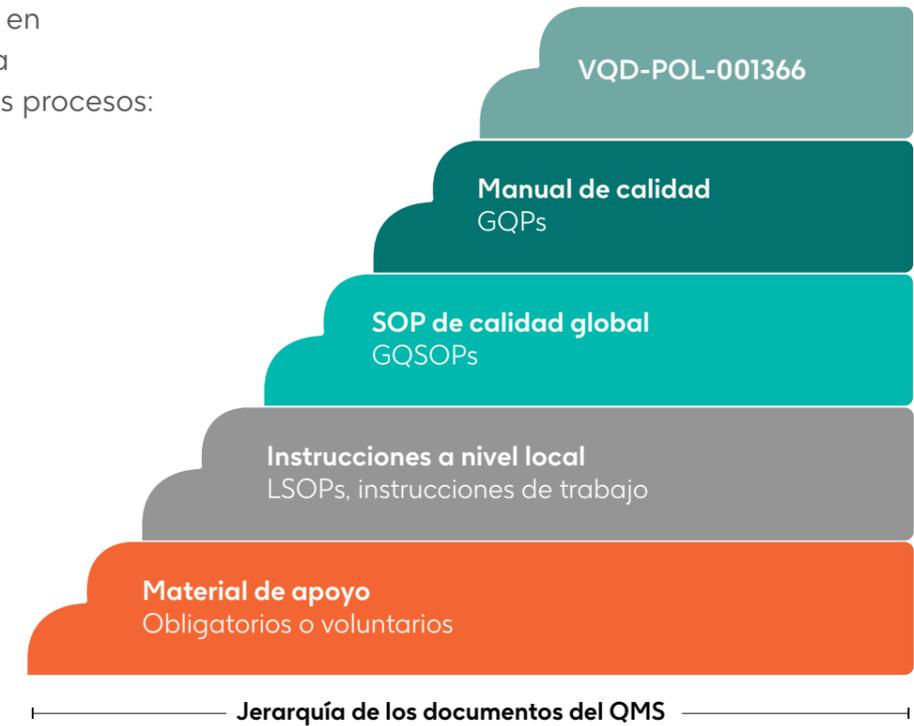
- Garantizar que definimos altos estándares, para así ofrecer a los pacientes medicamentos de la calidad requerida en el momento en que son necesarios.
- Centrarnos siempre en lo que más importa: la misión de brindar resultados a aquellos que confían en nosotros.
- Preguntarnos si estamos siendo lo suficientemente ambiciosos, asumiendo riesgos inteligentes que nos ayuden a hacer mejor las cosas, más rápido y tomando siempre decisiones informadas.
- Estar atentos a nuestro entorno y acudir donde somos necesarios.

Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores

Sistema de calidad (QMS)

Disponemos de un sistema de calidad para toda la compañía, basado en los principales estándares internacionales. Persigue el cumplimiento regulatorio de que todos los productos lleguen al paciente con la calidad, eficacia y seguridad requerida, aplicando la mejora continua en nuestros procesos.

Con el producto comercializado en España, lo logramos mediante la implementación de los siguientes procesos:



- Auditorías y autoinspecciones (*management monitoring*)
- Control de cambios
- Control de la cadena de distribución
- Evaluación de riesgos en la distribución
- Evaluación y aprobación de proveedores
- Gestión de acciones correctoras y preventivas
- Gestión de acuerdos de calidad

- Gestión de desviaciones
- Gestión de devoluciones
- Gestión de inspecciones regulatorias
- Gestión de la documentación
- Gestión de reclamaciones
- Gestión de reprocesos
- Gestión de riesgos
- Incidencias y retiradas de productos del mercado

- Organización, gestión del personal y formación
- Revisión y liberación de lotes

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



Gestión de reclamaciones

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

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

01 Recepción y registro de la reclamación

02 Comunicación de la reclamación a fábrica

03 Investigación de la reclamación en fábrica

04 Elaboración de la respuesta por garantía de calidad y envío al paciente

05 Seguimiento de cualquier nueva comunicación

06 Estudio anual de las tendencias de reclamaciones

2022

Mercado Español
(GSK España)

Fábrica de Aranda
(todos los mercados
suministrados por la fábrica)

34.301.126
unidades distribuidas

188.608.034
unidades vendidas

318
reclamaciones recibidas

173
reclamaciones justificadas
recibidas

6,6 %
reclamaciones justificadas

0,9
reclamaciones por cada millón
de unidades distribuidas

2023

34.686.717
unidades distribuidas

175.146.100
unidades vendidas

391
reclamaciones recibidas*

188
reclamaciones justificadas
recibidas

4,1 %
reclamaciones justificadas*

1,07
reclamaciones por cada millón
de unidades distribuidas

2024

34.369.998
unidades distribuidas

177.124.963
unidades vendidas

379
reclamaciones recibidas

160
reclamaciones justificadas
recibidas

2,6 %
reclamaciones justificadas

0,9
reclamaciones por cada millón
de unidades distribuidas

Mercado Español (GSK España)

Analizando los datos previos, se alcanzan las siguientes conclusiones de las reclamaciones en 2024:

- El número de reclamaciones del mercado ha descendido ligeramente frente al año 2023.
- El porcentaje de reclamaciones justificadas ha descendido progresivamente desde 2021, manteniéndose en la actualidad en niveles muy bajos.

Estos datos denotan el compromiso de GSK con los pacientes, la excelencia y la mejora continua.

Todos los mercados suministrados por la fábrica de Aranda:

A lo largo de los años, se mantiene e incluso mejora el número de reclamaciones justificadas. Sus niveles son muy bajos, corroborando nuestro compromiso con la excelencia. Además, nos enorgullece suministrar nuestros productos a más de 100 mercados a nivel mundial, demostrando nuestro compromiso continuo con la salud y el bienestar a escala global.



(*) Datos revisados del 2023, corregidos para el Informe No Financiero del 2024

8.4. Información Fiscal

Beneficios obtenidos

Informe ESG - Informe Financiero Grupo GlaxoSmithKline 2024

Resultado antes de impuestos	GlaxoSmithKline S.A.	Glaxo S.A.U.	Smithkline Beecham Farma S.A.U.	GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo S.L.	Glaxo Wellcome S.A.
Resultado antes de Impuestos (Euros) (*)	22.637.520	405.021	455.020	2.002.223	7.462.055
Dividendos distribuidos en el ejercicio 2024	54.407.091	-	-	-	-

Información fiscal impuestos sobre beneficios pagados

Impuestos sobre beneficios pagados	GlaxoSmithKline, SA
Pagos a cuenta realizados en el ejercicio 2024 (Euros) por el Grupo Fiscal 120/98 (*)	14.853.257
Total sin intereses de demora (Euros)	14.853.257

(*) GlaxoSmithKline, SA es la sociedad representante del Grupo Fiscal 120/98 integrado, además, por las siguientes sociedades:

Glaxo, SA
Smithkline Beecham Farma, SA
GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo, SL
Glaxo Wellcome, SA
Desarrollo Energía Solar Alternativa, SL

La sociedad Desarrollo Energía Solar Alternativa tiene como actividad principal la promoción, diseño, construcción, mantenimiento, gestión y explotación de instalaciones de producción de energía eléctrica mediante tecnología solar fotovoltaica.

La sociedad en 2024 ha tenido como actividad la comercialización de energía fotovoltaica, no tiene estructura y sus actividades son gestionadas a través de la contratación externa de servicios.

Durante el 2024 se adjudicaron dos subvenciones a la sociedad GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo S.L.:

- NAVIPP: 1.144.406,25 €
- GHIT2: 2.883.743,40 €*

(*) Los tipos de cambio que se han usado han sido: 198,6 YEN/GBP - 1,19 GBP/EUR

Las sociedades citadas en el presente apartado que han tenido subvenciones públicas imputadas a resultados durante el ejercicio 2024 son las siguientes:

GlaxoSmithkline I+D S..L

Entidad concesionaria	Imputación de subvenciones de capital al resultado del ejercicio 2024 (Euros)
GHIT mAb (52535)	33.600
anTBiotic	40.055
EDCTP – click TB	1.830.187
Total	1.903.842

Glaxo Wellcome S.A.

Entidad concesionaria	Imputación de subvenciones de capital al resultado del ejercicio 2024 (Euros)
Junta de Castilla y León	56.674
Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas	50.077
Mº de Economía (d.G. Tesoro)	54.481
Total	161.232

GSK