

LABORATORIOS ViiV HEALTHCARE, S.L.U

INFORME 2024 ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

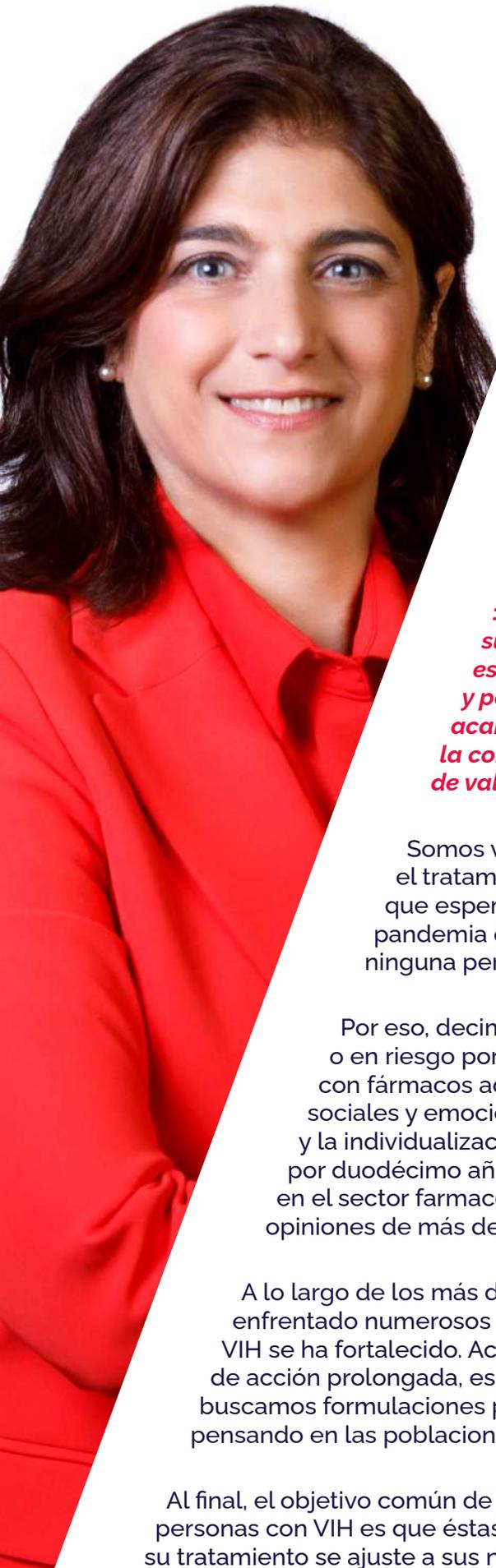
INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018
DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD

ÍNDICE

1. CARTA DE LA DIRECTORA	4
Christina Gabriel – VP General Manager Spain & Portugal	4
2. HITOS 2024	7
2.1. Hitos	7
2.2. Premios	8
3. JUNTOS HACIA ADELANTE	9
3.1. Nuestro propósito	9
3.2. Nuestra cultura	10
3.3. Nuestra estrategia	10
3.4. Las prioridades Globales de GSK: innovación , resultados y confianza	11
3.5. Modelo de negocio	12
3.5.1. Claves del éxito	12
3.5.2. Investigación y desarrollo	13
3.5.3. Productos que mejoran la salud	13
3.5.4. Creamos valores	13
3.6. Laboratorios ViiV Healthcare España	14
3.7. Tendencias en la industria biofarmacéutica	14
4. INNOVACIÓN RESPONSABLE	16
4.1. Acceso	20
4.2. Salud global	23
4.3. Sostenibilidad medioambiental	24
4.4. Diversidad, equidad e inclusión	25
4.5. Estándares éticos	27
4.6. Gobernanza de nuestros productos (calidad)	28
4.7. Personas y cultura	29
5. CUIDAMOS EL MEDIOAMBIENTE	31
Planeta sano, personas sanas	31
5.1. Programa de gestión medioambiental	32
5.2. Objetivos	33
5.3. Políticas medioambientales	36
5.3.1. Certificaciones	36
5.3.2. Seguro de responsabilidad ambiental	36
5.4. Impactos ambientales	38
5.4.1. Cambio climático: emisiones	38
5.4.2. Economía circular y residuos	41
5.4.3. Uso sostenible de recursos	44
5.4.4. Protección de la biodiversidad	49
5.4.5. Prevención de la contaminación	50

6. NUESTRAS PERSONAS	59
Bienestar y desarrollo del talento para un crecimiento sostenible	59
6.1. Nuestros compromisos	60
6.2. Empleo	61
6.3. Medidas de conciliación y apoyo a nuestros empleados	68
6.4. Seguridad y salud en el trabajo	70
6.5. Condiciones laborales y diálogo social	75
6.6. Inclusión	77
7. SOMOS LÍDERES	82
Innovación para quienes más lo necesitan	82
7.1. Código de conducta	83
7.2. Gestión de riesgos	84
7.3. Marco de control interno	85
7.4. Denuncias	88
7.5. Respeto a los Derechos Humanos	88
7.6. Donaciones	91
8. SOBRE LA SOCIEDAD	92
8.1. Compromiso con el desarrollo de la sociedad	92
8.2. Subcontratación y proveedores	96
8.3. Consumidores	99
8.4. Información fiscal	101

Laboratorios ViiV Healthcare, S.L.U.
*tiene su sede en el Parque Tecnológico
de Madrid (Tres Cantos) y cuenta en
2024 con 100 empleados.*



1. CARTA DE LA DIRECTORA

ViiV Healthcare es innovadora desde su nacimiento: es la primera y única compañía farmacéutica del mundo 100 % especializada en VIH, y fue creada con un fin claro en su horizonte: acabar con el VIH. El lema de ViiV Healthcare es “estaremos aquí hasta que el VIH y el sida no estén”, y poner de manifiesto que existimos por y para conseguir acabar con la pandemia de VIH y que, una vez conseguido esto, la compañía dejará de existir, es muy potente. Es una muestra de valentía y compromiso.

Somos valientes porque no dejamos de innovar para mejorar el tratamiento, prevenir la transmisión del virus y, en un futuro que esperamos cercano, conseguir curar el VIH para erradicar la pandemia de VIH/sida. Nuestra misión de compañía es no dejar a ninguna persona atrás.

Por eso, decimos que estamos comprometidos con las personas con VIH o en riesgo porque trabajamos para mejorar su calidad de vida, no solo con fármacos adaptados a sus necesidades clínicas, sino también a las sociales y emocionales. Apostamos por un cuidado centrado en la persona y la individualización. Muestra de este compromiso es el reconocimiento, por duodécimo año de un total de 15, como líderes en reputación corporativa en el sector farmacéutico a través de la encuesta Patient View, que recoge las opiniones de más de cien asociaciones de pacientes.

A lo largo de los más de 15 años de existencia de ViiV Healthcare hemos enfrentado numerosos desafíos, pero nuestra determinación por acabar con el VIH se ha fortalecido. Actualmente, miramos al futuro centrados en los fármacos de acción prolongada, escuchamos las necesidades de las personas con VIH y buscamos formulaciones para responder a las necesidades de todas ellas, incluso pensando en las poblaciones especialmente vulnerables.

Al final, el objetivo común de todos los agentes implicados en el cuidado de las personas con VIH es que éstas tengan diferentes opciones a su alcance, de manera que su tratamiento se ajuste a sus necesidades y no ellas a su tratamiento. Y nosotros somos

fieles a ese objetivo de todos. Trabajamos cada día por ello y lo seguiremos haciendo hasta que no haya una sola persona con VIH en el planeta.

El propio nacimiento de ViiV Healthcare demostró este espíritu innovador ya que fue creada tras la unión y colaboración de fuerzas de GSK (como principal accionista) y Pfizer, y, posteriormente, Shionogi. Y esta colaboración, que marca nuestra personalidad, ha sido esencial para nuestra capacidad de innovación y desarrollo. Trabajamos con sociedades científicas, clínicos, profesionales de otros ámbitos dedicados al cuidado del VIH, ONG y decisores para combinar conocimientos y recursos, y así fortalecer y acelerar la respuesta al VIH.

Pero esa lucha no sería posible sin favorecer que todas las personas con VIH o en riesgo del mundo, independientemente de dónde estén, tengan acceso a la innovación. Por eso, tenemos acuerdos de cesión voluntaria de licencias de nuestros fármacos con el Medicines Patent Pool y varios fabricantes de genéricos. Además, colaboramos con el acceso universal mediante la donación de fármacos. Esta filosofía de trabajo nos permite llevar tratamientos de calidad y asequibles a países de medios y bajos ingresos, lo que contribuye a nuestra misión de alcanzar un cuidado global y, en último término, acabar con la pandemia de VIH.

En términos de sostenibilidad y responsabilidad corporativa, seguimos comprometidos con los estándares ESG, integrando prácticas sostenibles en todas nuestras operaciones y decisiones de negocio. Nos esforzamos en mantener un equilibrio que beneficie tanto a nuestros accionistas como a la sociedad en general.

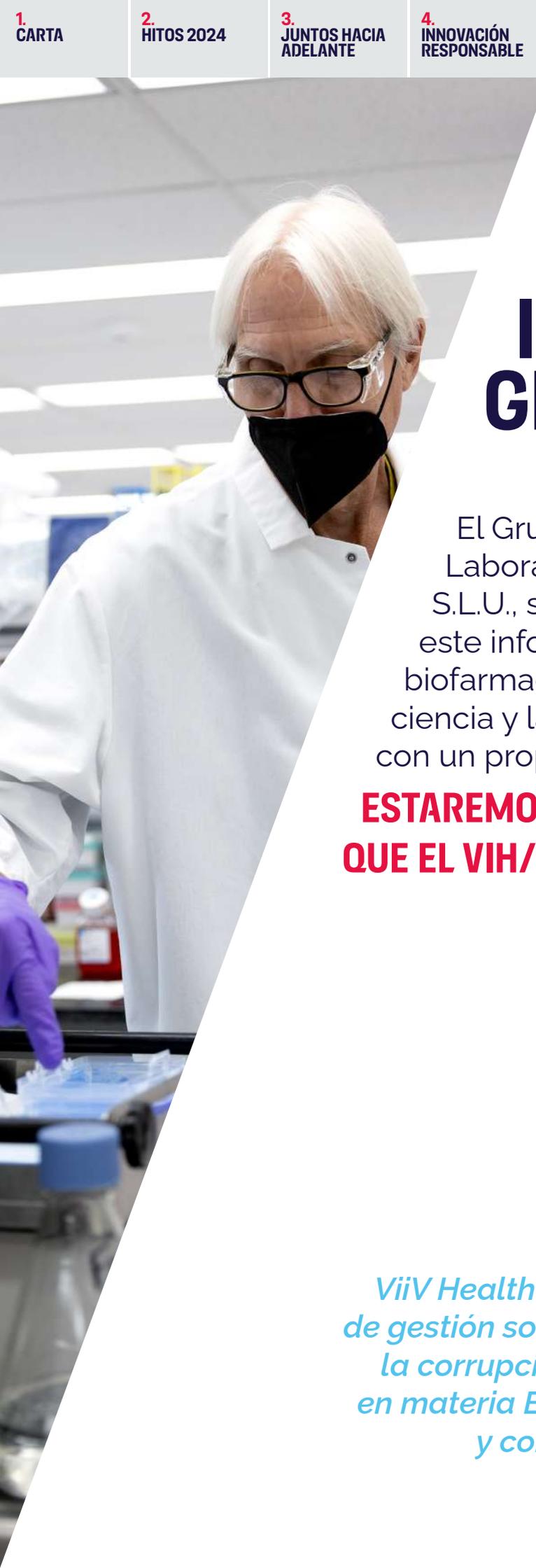
Todo esto es posible gracias al trabajo y compromiso del alrededor de 90 personas que conformamos ViiV Healthcare España. El año 2024 ha sido un periodo de oportunidades significativas, que hemos sabido convertir en logros tangibles gracias al trabajo de todos. Las perspectivas para el futuro son alentadoras y, uniendo ciencia, tecnología y talento, estoy segura de que ViiV Healthcare seguirá siendo líder en el cuidado del VIH. No cejaremos en el empeño de generar un impacto positivo en la sociedad, cumpliendo con nuestra misión de

“NO DEJAR A NINGUNA PERSONA CON VIH O EN RIESGO ATRAS HASTA QUE EL VIH Y EL SIDA NO ESTÉN”.

Christina Gabriel

VP General Manager
Spain & Portugal.





INFORMACIÓN GENERAL

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

ESTAREMOS AQUÍ HASTA QUE EL VIH/SIDA NO ESTÉN.

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

2. HITOS 2024

2.1. HITOS

// AMBIENTALES

- Toda la energía eléctrica que empleamos en ViiV Healthcare procede de fuentes renovables.
- El 30 % del consumo energético de la fábrica de Aranda, en la que se fabrican medicamentos para el VIH, proviene de 6.000 placas solares, que nos ha permitido reducir sus emisiones en casi 1.500 toneladas de CO₂.
- Junto a Schneider Electric, hemos alcanzado un Acuerdo Virtual de Compra de Energía (VPPA) con IGNIS para aportar energía renovable a la red continental europea. Cubrirá el 50 % del consumo eléctrico de GSK en Europa de los próximos doce años (comenzando en 2026).

// SOCIALES

- ViiV Healthcare ha sido categorizada en 2024 con mejor reputación entre las asociaciones de pacientes en la encuesta anual de PatientView por 11º año de las 15 ediciones realizadas.
- Celebramos el 10º aniversario de nuestro acuerdo de cesión voluntaria de licencias entre ViiV Healthcare y el Banco de Patentes de Medicamentos (Medicines Patent Pool). Gracias a este acuerdo, 24 millones de personas de 128 países de ingresos medios y bajos se han beneficiado de tratamientos basados en dolutegravir, fármaco esencial según la OMS.
- Reconocimiento de ViiV Healthcare como **Empresas Responsables con el VIH** por parte de la entidad comunitaria Trabajando en positivo.
- Reconocimiento de ViiV Healthcare con el galardón de "**Buenas Prácticas**" en la XIII Edición de los Premios de la entidad comunitaria CALCSICOVA.
- Subimos a la posición 66 desde la 80 en la 10ª edición del Monitor de Reputación Sanitaria, en el que se recogen las empresas farmacéuticas con mejor reputación de España en 2024.
- Lanzamiento en formato blíster del primer tratamiento antirretroviral recomendado como preferente en las guías científicas.
- Se cumple 1 año de la comercialización del primer inyectable de acción prologada para el tratamiento del VIH en personas virológicamente suprimidas.

// GOBERNANZA

- A nivel global, hemos invertido 6.400 billones 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 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 ViiV Healthcare, 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.
- 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

GSK España incluyendo ViiV Healthcare, es una de 'Las 100 mejores empresas para trabajar en España', según la revista Forbes, y una de las cinco mejores según 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.

STEM Talent Girl, nos ha reconocido en sus STEM Talent Girl Awards 2024 con el Premio a la Mejor Compañía.

La compañía 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.



3. JUNTOS HACIA ADELANTE

3.1. NUESTRO PROPÓSITO

ESTAREMOS AQUÍ HASTA QUE EL VIH/SIDA NO ESTÉN.

En ViiV Healthcare somos la única compañía farmacéutica 100 % especializada en VIH y estamos dedicados al desarrollo de avances en el tratamiento, la prevención y en el cuidado y calidad de vida de las personas con VIH. Fundada en 2009, combina la capacidad y la experiencia de GSK y Pfizer para el desarrollo de medicamentos innovadores. En 2012, Shionogi se incorporó a la joint venture existente. En 2016, ViiV adquirió el pipeline de productos en investigación de Bristol Myers Squibb (BMS).

En todo este tiempo no hemos dejado de trabajar con el objetivo de mejorar el tratamiento y prevenir la transmisión del virus y, en última instancia, conseguir curar el VIH para erradicar la pandemia de VIH/sida. Actualmente, ViiV cuenta con más de 90 empleados en España y se focaliza en tres áreas fundamentales: innovación responsable, acceso universal y apoyo a la comunidad VIH.

Estamos comprometidos con los objetivos de ONUSIDA 95/95/95 (95 % personas que conocen su diagnóstico de VIH, 95 % en tratamiento y 95 % que alcanzan carga viral suprimida). Prueba de este compromiso es nuestra adhesión al Pacto Social por la no discriminación y la igualdad de trato asociada al VIH, en el año 2020. Y nuestro lema, "Estaremos aquí hasta que el VIH y el sida no estén", dice mucho de nosotros: seguiremos trabajando por ser un agente más en la respuesta al VIH. Soñamos con, un día, dejar de existir. Porque eso significará que ya no existe el VIH.

— Innovación y acceso universal

Como ejemplos de innovación en tratamiento, ViiV ha desarrollado nuevas moléculas de las principales familias, nuevas formulaciones, nuevos formatos y formas de administración tanto para población adulta como pediátrica. Todo con el objetivo de no dejar a ninguna persona con VIH atrás, y personalizar sus cuidados.

En ViiV sabemos que la innovación es el futuro y por eso favorecemos la participación de España en el desarrollo clínico de nuestros fármacos: España encabeza la actividad investigadora del desarrollo clínico de nuestros fármacos en el mundo, siendo el primer país en términos de pacientes incluidos en los ensayos clínicos para algunos de nuestros fármacos, y el segundo, después de Estados Unidos, para otros.

Además, como creemos que la innovación debe llegar a todas las personas del mundo, ViiV mantiene políticas de acceso universal a sus productos mediante cesión voluntaria de licencias a compañías de genéricos, donaciones de fármacos y programas de apoyo.

— De la mano de la comunidad

En relación con el apoyo a la comunidad VIH, ViiV colabora con muchas ONG de todo el territorio nacional apoyando sus proyectos a través de un sistema de donaciones y contribuyendo a su formación con distintas iniciativas. El reconocimiento de los representantes de los pacientes con VIH a las actuaciones de ViiV ha quedado refrendado en la encuesta Patient View, en la que ViiV, por 12º año consecutivo, ha liderado el ranking mundial de 24 compañías, incluyendo las valoraciones de más de 100 ONG españolas que igualmente han confirmado ese liderazgo en nuestro país.

Conscientes de la importante labor que realizan las ONG en el cuidado de las personas con VIH, su calidad de vida y la lucha frente al estigma, en ViiV nos aseguramos de que la voz de las entidades de base comunitaria queda reflejada en el desarrollo clínico de nuestros fármacos a través de su participación en la revisión de materiales de soporte.

3.2. NUESTRA CULTURA

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 91 % EN 2024

- **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.

3.3. NUESTRA ESTRATEGIA

- ViiV Healthcare somos la única compañía farmacéutica 100 % especializada en VIH y estamos dedicados al desarrollo de avances en el tratamiento, la prevención y en el cuidado y calidad de vida de las personas con VIH.
- Operamos de manera responsable para todos nuestros stakeholders, priorizando la innovación, los resultados y la confianza.

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.

En 2024:

4 compuestos en fase III/ registro

3 compuestos en fases clínicas tempranas (phase II a)

// RESULTADOS

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

En 2024:

31.400 millones de libras en ventas de medicamentos y vacunas

// 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.

En 2024:

91 % de los indicadores de nuestro Responsible Business Performance Rating fueron cumplidos o superados en 2024

2º puesto en el Índice de Acceso a Medicamentos entre las veinte mayores compañías farmacéuticas del mundo



3.5. MODELO DE NEGOCIO

La sede corporativa de ViiV Healthcare se encuentra en Londres y la compañía cotiza en las bolsas de la capital británica y de Nueva York (Estados Unidos). En España, el Grupo GSK tiene su sede central en el Parque Tecnológico de Madrid (Tres Cantos) y cuenta con 1.700 empleados distribuidos en un centro de investigación, una planta de producción, y distintas sociedades, entre las que se encuentra Laboratorios ViiV Healthcare, S.L.U., sobre la que versa este informe.

Laboratorios ViiV Healthcare, S.L.U. se constituyó en 2009 como Sociedad Anónima y con denominación Bristisfarma, S.A.U. Su objeto social es la comercialización de fármacos para el tratamiento y la prevención del VIH que adquiere a otras sociedades del Grupo. Laboratorios ViiV Healthcare, S.L.U. es una sociedad perteneciente al Grupo ViiV Healthcare y está participada al 100 % por la sociedad ViiV Healthcare Overseas, Ltd., domiciliada en Brentford (Reino Unido).

Asimismo, la sociedad ViiV Healthcare Overseas, Ltd. es el resultado de la colaboración en 2009 en forma de joint venture entre GlaxoSmithKline Plc., Pfizer Inc. y posteriormente, en 2012, Shionogi.

Laboratorios ViiV Healthcare S.L.U. no consolida cuentas con las entidades de GSK España, a diferencia de ViiV Healthcare Overseas Ltd., que sí que consolida cuentas en GlaxoSmithKline Plc.

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.

Juntos participamos en la respuesta global frente al VIH con el apoyo de un equipo de más de 1.600 personas dedicadas a ViiV Healthcare que trabajan en todo el mundo.

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.

- Primer fármaco frente al VIH desarrollado en 1980.
- Primera integrasa de segunda generación comercializada (dolutegravir). En 2017 la OMS la incluye en el listado de fármacos esenciales.
- Primer régimen de solo 2 fármacos tanto para paciente naïve como para cambio.
- Primer inyectable de acción prologada para tratamiento.
- Primer fármaco inyectable de acción prologada para la prevención del VIH.

3.5.2. INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO

<p>2 acuerdos y adquisiciones para el desarrollo de nuestro negocio.</p>	<p>4 lanzamientos importantes de productos previstos a partir de 2025.</p>	<p>5 medicamentos en desarrollo.</p>
<p>£ 10.000 millones de libras (aprox. 11.691 millones de euros) en ventas de productos innovadores comercializados en los últimos 5 años.</p>	<p>4 compuestos en fase III/registro.</p>	<p>1 importantes aprobaciones en las áreas de VIH .</p>

3.5.3. PRODUCTOS QUE MEJORAN LA SALUD

Nuestro objetivo es ayudar a acabar con la epidemia de VIH/sida a nivel global. Para ello, entre otras cosas, innovamos en el desarrollo de soluciones para la prevención y tratamiento del VIH. En esto, y en todo lo que hacemos, contamos con la voz de las personas con VIH.

3.5.4. CREAMOS VALOR

<p>PARA LOS PACIENTES Más de 2.000 millones de pacientes impactados entre 2021 y 2024.</p>	<p>PARA LOS ACCIONISTAS Dividendo de 61 peniques por acción.</p>	<p>PARA NUESTROS EMPLEADOS El 90 % de los empleados de ViiV Healthcare encuestados están de acuerdo con que su trabajo les ofrece la oportunidad de realizar tareas retadoras e interesantes.</p>
<p>PARA LA SOCIEDAD Y LA ECONOMÍA 1.300 millones 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.</p>	<p>PARA REINVERTIR Los beneficios que obtenemos nos permiten reinvertir en el descubrimiento y desarrollo de nuevos medicamentos y poder favorecer el acceso universal. Ayudar a las personas a vivir vidas más saludables alivia la presión sobre los sistemas sanitarios y estimula la prosperidad económica.</p>	

3.6. LABORATORIOS ViiV HEALTHCARE ESPAÑA

ViiV Healthcare somos la única compañía farmacéutica 100 % especializada en VIH y estamos dedicados al desarrollo de avances en el tratamiento, la prevención del VIH y en el cuidado y calidad de vida de las personas con VIH. Fundada en 2009, combina la capacidad y la experiencia de GSK y Pfizer para el desarrollo de medicamentos innovadores. En 2012, Shionogi se incorporó a la joint venture existente. En 2016, ViiV adquirió el pipeline de productos en investigación de Bristol Myers Squibb (BMS).

3.7. TENDENCIAS EN LA INDUSTRIA BIOFARMACÉUTICA

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

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

La economía mundial en 2024 ha sido más resiliente de lo esperado. Sin embargo, muchos países continúan lidiando con una inflación persistente y la subida de tipos de interés aumenta la carga sobre consumidores y empresas. A pesar de la inflación y el consiguiente endurecimiento de la política monetaria, la economía mundial ha seguido expandiéndose, aunque a un ritmo más lento.

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

LAS TENSIONES GEOPOLÍTICAS PROVOCAN ALIANZAS CAMBIANTES

La fragmentación y la regionalización han seguido creciendo en 2024, y los conflictos en Ucrania y Oriente Medio han centrado cada vez más la atención en las alianzas políticas.

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

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

LOS CAMBIOS DEMOGRÁFICOS CREAN OPORTUNIDADES PARA LA INNOVACIÓN Y LA PREVENCIÓN

Los retos a los que se enfrentan los sistemas sanitarios continúan presentes en 2024, en medio de los esfuerzos para recuperarse y reconstruirse tras la pandemia por COVID-19. Las personas viven más tiempo y la carga de las enfermedades crónicas hacen necesarias nuevas medidas sanitarias.

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

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

Los rápidos avances en ciencia y tecnología continúan dando forma al sector de las ciencias y la I+D. Las tecnologías establecidas, como las nanopartículas, y las tecnologías emergentes, como MAPS y las terapias de ADN/ARN, incluidos los oligonucleótidos, y las formulaciones de acción prolongada buscando formas de administración que se adecuen mejor a las necesidades de las personas (ej, intradérmicos). Las principales empresas biofarmacéuticas siguen centrándose cada vez más en la inteligencia artificial y el *machine learning* (IA/ML) para acelerar el descubrimiento de fármacos.

No obstante, las posibilidades de mejorar los resultados de salud deben equilibrarse con una regulación adecuada que apoye la innovación y garantice el uso responsable por parte de quienes desarrollan la tecnología, así como de quienes la utilizan y aplican. Durante 2024, se ha acelerado el debate sobre la regulación de la IA a medida que los gobiernos intensifican sus esfuerzos para analizar los beneficios y riesgos de la tecnología.

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

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

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

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

4. INNOVACIÓN RESPONSABLE

// NUESTRO COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

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.

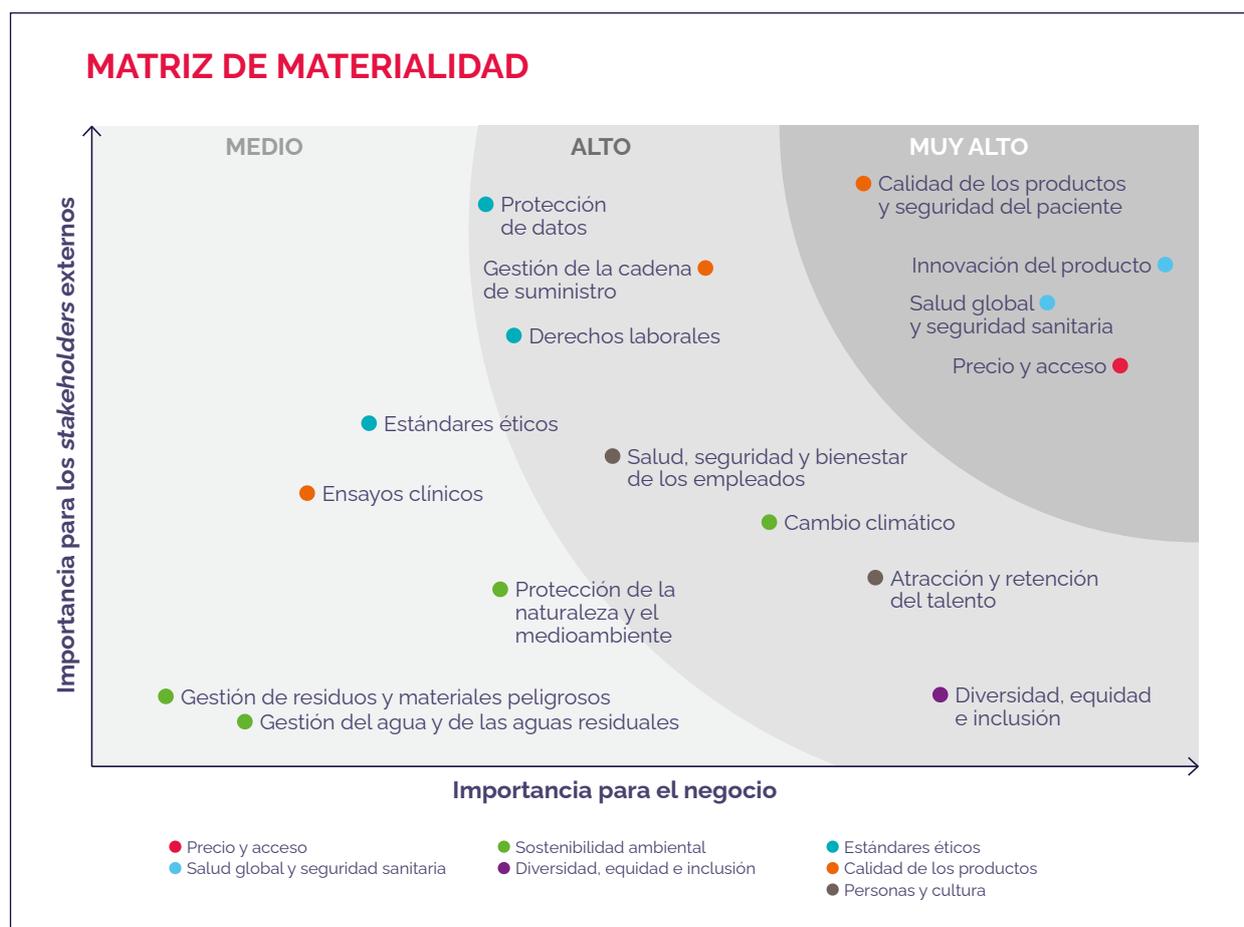
La Innovación Responsable también implica alinear nuestro trabajo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de Naciones Unidas. El Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC), que hemos firmado desde GSK, nos guía para actuar conforme a diez principios que abarcan los derechos 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](#).



ANÁLISIS 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, consultar en [este enlace](#).

En ViiV Healthcare utilizamos la matriz de materialidad global de la compañía. En 2024 definimos nuestras áreas de actuación e identificamos los aspectos materiales con mayor impacto en España 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 los negocios en España: fabricación, investigación y comercialización. 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:

- Materialidad de impacto: impactos positivos y negativos de la compañía hacia el medioambiente y la sociedad.
- Materialidad financiera: riesgos y oportunidades financieros que pueden afectar económicamente a la empresa.

Estas valoraciones de los IROs (Impactos, Riesgos y Oportunidades) se han ponderado teniendo en 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.

Como resultado, hemos obtenido una matriz de Doble Materialidad 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 ViiV Healthcare 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	EMPLEADOS	PROVEEDORES	CLIENTES Y CONSUMIDORES	ADMINISTRACIONES PUBLICAS	MEDIOS DE COMUNICACIÓN	INDUSTRIA Y COMPETENCIA	SOCIEDAD Y COMUNIDAD
Web Institucional	Intranet, Workplace, encuestas de opinión, encuentros y presentaciones, sesiones de formación, canal de denuncias, tableros y pantallas informativas	Contacto directo, acuerdos de colaboración, formaciones, evaluaciones y auditorias. Portal de proveedores	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	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	Web institucional. Notas de prensa. Noticias en medios. Redes Sociales. Portal de Salud	Participación en Farmaindustria	Web institucional. Noticias en medios. Redes Sociales. Portal de Salud. Participación en rankings de mejores empresas, igualdad, reputación.



4.1. ACCESO

1. Acceso a la salud.

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

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

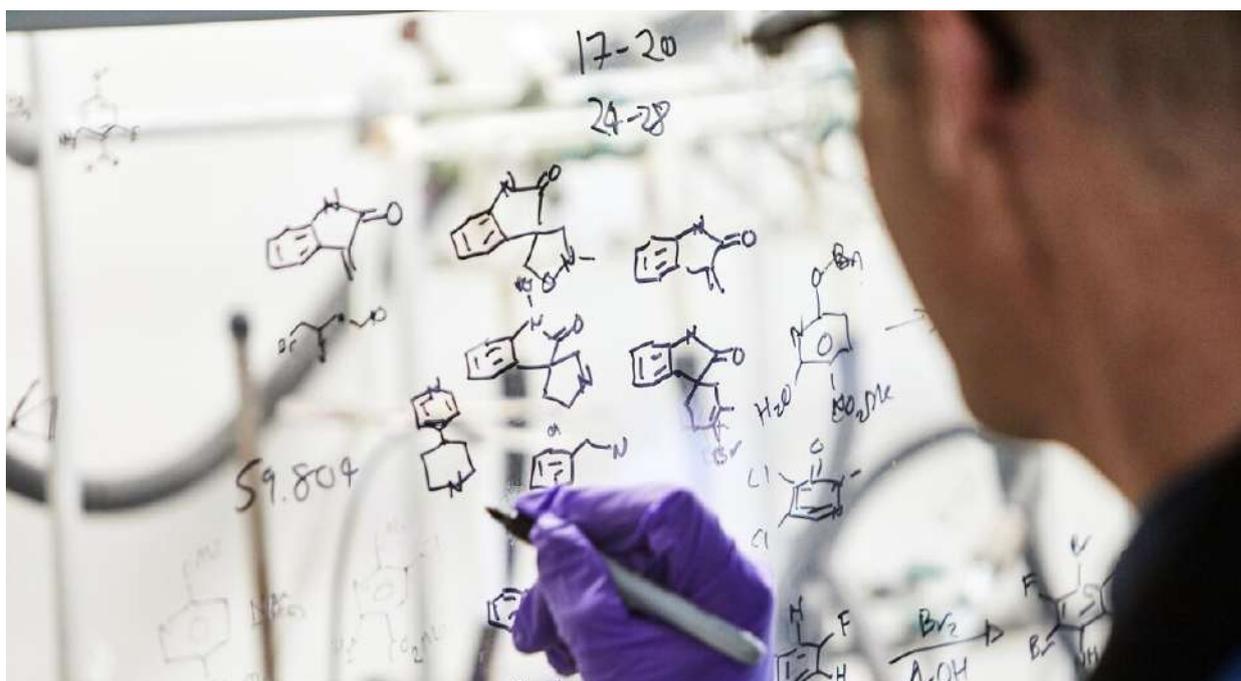
GSK España impacta en 10 millones de personas, más de 1 de cada 5 de la población española. El número de personas tratadas por ViiV Healthcare en España es de **65.000**.

2. Formación de profesionales sanitarios.

Trabajamos para promover planes integrales de formación a profesionales sanitarios y otros agentes involucrados en el cuidado de las personas con VIH con especial foco en el impacto del VIH en la calidad de vida de las PVIH y de los modelos de cuidados.

2.1. N.º de HCPs 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.



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.

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

En 2024, se han generado más de 194 millones de impactos (televisión, radio, prensa, eventos y digital) a través de las campañas que hemos realizado para volver a poner el VIH en la agenda social, así como las campañas sobre estigma y discriminación en el VIH.

3.2. N.º de proyectos y reuniones realizados dentro del área de Corporate Affairs que permiten avanzar en la línea de "Access to healthcare" y "Healthcare capacity building".

En 2024 se han realizado diversos proyectos pero cabría destacar que se ha seguido avanzando en el desarrollo e implementación del Proyecto National policy avanzando en el modelo cronicidad en el VIH así como con la incorporación de la voz del paciente en la toma de decisiones a través de los Patient reported Outcomes (PRO). Además, se ha organizado una Jornada sobre los retos para alcanzar los Objetivos de ONUSIDA en 2030 de la mano de las Sociedades científicas (GeSIDA, SEISIDA y CESIDA) y el Ministerio de Sanidad.

4. Apoyo a las sociedades científicas y organizaciones de pacientes para mejorar su alcance y contribución a la sociedad:

4.1. N.º de sociedades científicas y asociaciones de pacientes con las que trabajamos.

En 2024 hemos trabajado con más de 45 sociedades científicas y 43 organizaciones de pacientes.

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

Hemos desarrollado 38 proyectos con sociedades científicas por valor de 2,2 millones de euros.

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

Hemos colaborado con 43 organizaciones de pacientes en proyectos por un valor de 311.287,63 €.

> **Ver más información, visitar [este enlace](#).**

5. Acceso y precios.

Es una labor de ViiV Healthcare poner los medicamentos en España a disposición de las personas.

5.1. Publicación de principios de Acceso y Precios por los que se rige ViiV Healthcare.

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.

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

MEDICAMENTO GSK	TIPO	LABORATORIO	F. AUT. EMEA (DECISIÓN COMISIÓN)	RESOLUCIÓN P&F
Triumeq 5/60/30 mg x 90 comprimidos (extensión indicación)	Nueva indicación	ViiV Healthcare	27-may-24	04-nov-24

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

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 ViiV Healthcare 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 20 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.





4.2. SALUD GLOBAL

En España tenemos una contribución esencial a los objetivos de Salud Global, a través de nuestro centro de investigación y desarrollo centrado en el descubrimiento de medicamentos para enfermedades infecciosas de gran impacto en los denominados países en vías desarrollo. Nuestra contribución este año 2024 ha marcado un progreso significativo:

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

// GANFEBOROLE (TUBERCULOSIS)

En 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.

2. 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 1 de interacción fármaco-fármaco con Ganfeborole en el Hospital Universitario La Paz, que se ha completado con éxito.

3. 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

1. 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.

// AGUA

1. 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. La instalación eléctrica y la puesta en marcha de la instalación formará parte de los proyectos de 2025 de la fábrica de Aranda.

// RESIDUOS

1. 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.



4.4. DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

1. 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.

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

2.1. Talento junior: programas de incorporación.

Nuestros programas de talento junior 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 % conseguirá un puesto de trabajo tras la finalización de la beca, bien con nosotros o en el sector.

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

Desde 2021 hemos incorporado a 6 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.

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

En 2024 el 58 % de nuestra plantilla estaba formada por mujeres, que ocupan más del 58 % de los puestos de dirección y gestión de la compañía.

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

4.1. Formación en diversidad e igualdad.

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

4.2. Nuestro impacto social.

ViiV Healthcare somos la única compañía farmacéutica 100% especializada en VIH y estamos dedicados al desarrollo de avances en el tratamiento, la prevención y en el cuidado y calidad de vida de las personas con VIH.

4.3. 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 España 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

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

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

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

1.2. 100 % de empleados de ViiV Healthcare, que cada año asigna el equipo global, cumplen 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. El curso ha sido completado por 30 personas.

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

En 2024, no se ha realizado ninguna auditoría interna.

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

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

En 2024 no se han reportado casos, manteniendo el cumplimiento del objetivo.

2.2. 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.

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

3.1. 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.

3.2. Mantener un resultado por debajo del 10 % de Click Rate, 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)

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

El número de reclamaciones del mercado ha aumentado ligeramente frente a 2023, aunque se mantiene en niveles de 0,004 %.

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

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.

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





4.7. PERSONAS Y CULTURA

1. 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 "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.

2. 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.

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

El programa "#MyFeelGood", que a lo largo del año pone en marcha un conjunto de acciones de promoción de la salud, ha evolucionado en el año 2024 al programa "Because I Care", centrado en el bienestar de todos los empleados.

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

En 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.

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

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

INSTITUCIONES CON LAS QUE HEMOS ESTABLECIDO ALIANZAS DE COLABORACIÓN		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 socio deportivas 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).		

5. CUIDAMOS EL MEDIOAMBIENTE

PLANETA SANO, PERSONAS SANAS

"En ViiV Healthcare 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 la fábrica de Aranda de GSK España donde se fabrican algunos de los productos de ViiV Healthcare, 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".

Ana Ferrón

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

5.1. PROGRAMA DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

Una de nuestras motivaciones principales en ViiV Healthcare 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 POLGSK_ 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.

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, los retos ambientales fijados para 2030 y 2045 basado en los estándares SBTi (Science Based Target Initiative) 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.

Alineado con los objetivos globales, 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

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
EMISIONES			
Reducción en un 5 % en el consumo de energía producida por los paneles fotovoltaicos de la parcela 39 respecto a 2024.		En el cuarto 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) à Reducción en un 1 % en el consumo de energía respecto a 2024.			Cambio de iluminación del edificio CIF por LED. Se sustituye el 100 % de las luminarias según el plan.
			Cambio de iluminación de los accesos al parking por LED. Se sustituye el 100 % de las luminarias según el plan.
			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.
			Comparativa del consumo de energía 2023 – 2024.
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			
Objetivo a dos años - Disminuir el consumo de agua en un 1 % respecto a 2023			Comparativa del consumo de agua 2024 – 2025: Objetivo en curso.
			Crear un grupo de trabajo "water stewardship" para realizar un seguimiento de la gestión del agua.
			Montaje de riego inteligente en función de la humedad del terreno.
			Sustitución de los urinarios de agua por urinarios de aire.
			Instalación de aireadores de alta eficiencia para grifos y duchas.
			Creación de campaña de comunicación. Se colocan las pegatinas.
			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.
		Comparativa del consumo de agua 2023 – 2024	
Conclusión: 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	EN CURSO	CUMPLIDO
RESIDUOS/MATERIALES			
Reducción en los residuos de vidrio contaminado respecto a 2023.	Comunicar y consultar a <u>la consejería de medio ambiente, agricultura e interior de la CAM.</u> Se evalúan las implicaciones de darse de alta como gestores de residuos, se decide no hacerlo y se da por finalizado el objetivo.		
Conclusión: 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.			

5.3. POLÍTICAS MEDIOAMBIENTALES

5.3.1. CERTIFICACIONES

En ViiV Healthcare 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 ViiV Healthcare 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 España ha sido la primera compañía farmacéutica en verificarse en EMAS (1999) y certificarse como empresa saludable (2014).



5.3.2. SEGURO DE RESPONSABILIDAD AMBIENTAL

GSK España dispone de un seguro de responsabilidad medioambiental, que cubre a las sociedades de GSK y ViiV Healthcare 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.

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 el centro de Tres Cantos está asegurado 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. 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 2023, 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. Contamos con esta auditoría energética en el año 2024.

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

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

EMISIONES ANUALES TOTALES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO VIIV HEALTHCARE 2024			
	2022	2023	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	2.45,95
Total de toneladas de CO₂	3.280,86	3.444,27	3.800,19
Número de empleados	1.384	1.440	1.376
t CO₂/n.º empleados	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/m ³ gas	11,88
Fuente: http://calcarbono.servicios4.aragon.es	kg. CO ₂ /m ³ 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.

// EMISIONES ANUALES TOTALES DE AIRE

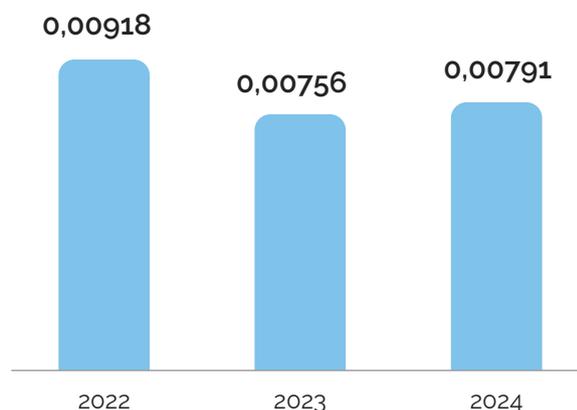
En cuanto a las emisiones anuales totales de aire, se incluyen únicamente las emisiones de NOx. No se incluyen emisiones de PM ni de SO₂, por no ser emitidas en nuestras instalaciones; y en el caso del SO₂, por no evaluarse este parámetro en el acta de inspección realizada por la OCA, al no ser característico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

EMISIONES ANUALES TOTALES DE AIRE			
TONELADAS DE NOX POR EMPLEADO**	2022	2023	2024
Toneladas de NOx según Acta Inspección Reglamentaria 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 es el de GSK centro de Tres Cantos, y 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).

t de NOx/número de empleados



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.

5.4.2. ECONOMÍA CIRCULAR Y RESIDUOS

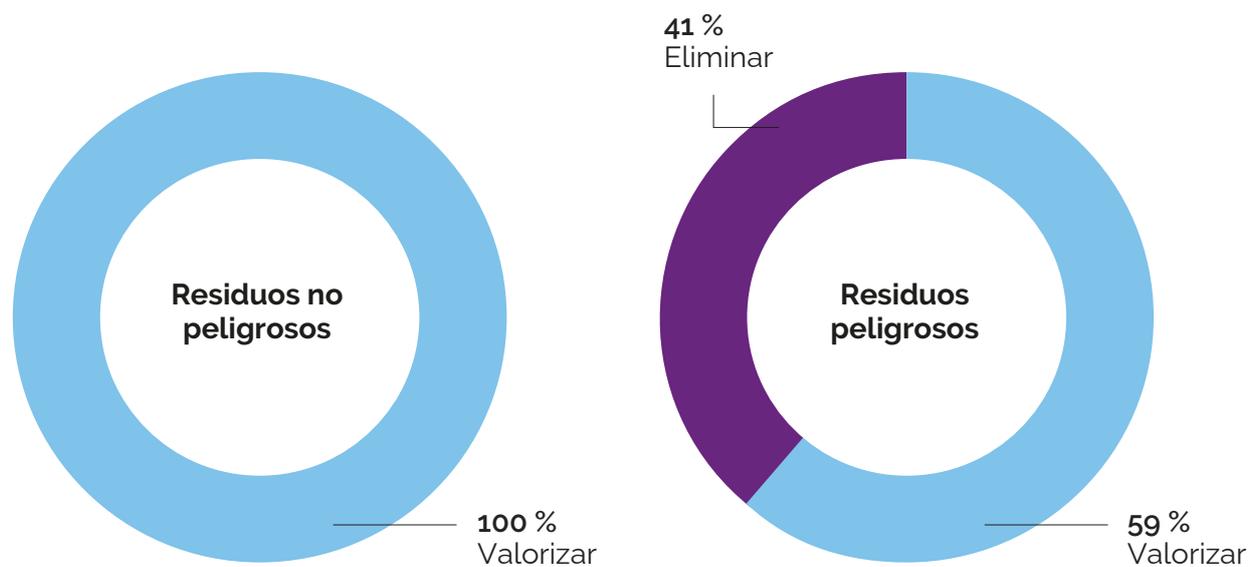
La economía circular busca maximizar el aprovechamiento de los recursos y minimizar la generación de residuos.

Como parte de nuestro compromiso, en ViiV Healthcare 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 son muy diversos, por las diferentes actividades llevadas a cabo en cada centro:

TABLA RESUMEN DE RESIDUOS TOTALES	
RESIDUOS TOTALES	CENTRO DE TRES CANTOS
Residuos peligrosos	35,54 t
Residuos no peligrosos	108,06 t
TOTAL RESIDUOS	143,60 t

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			
	2022	2023	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 es el de GSK centro de Tres Cantos, y 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 ANUAL DE RESIDUOS PELIGROSOS			
	2022	2023	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 es el de GSK centro de Tres Cantos., y 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.

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 TOTAL ANUAL DE RESIDUOS NO PELIGROSOS

	2022	2023	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 es el de GSK centro de Tres Cantos., y se corresponde con el número de personas que pueden generar residuos en los edificios de oficinas: empleados basados en las oficinas, contratistas habituales, becarios, ETT, red de ventas y personal del centro de I+D.

Como puede observarse, se ha producido 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 hacen que el consumo de recursos naturales y materias primas sea muy diverso.

USO SOSTENIBLE RECURSOS	
	CENTRO DE TRES CANTOS
Consumo agua	15.599 m ³
Consumo energía	21.875,48 Mwh
Materias primas	6,4 t

Mostramos 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.

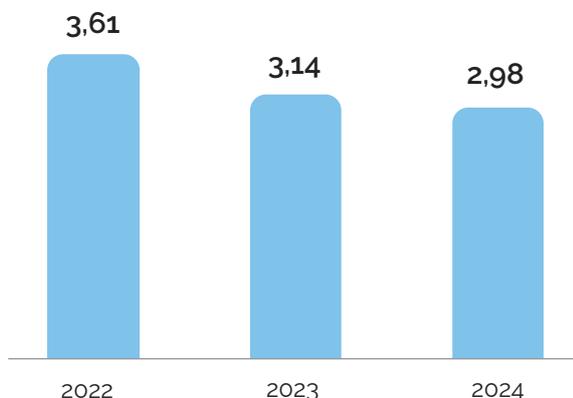
De todos modos, en el pie de página se detallará a qué corresponde el número de empleados.

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

EFICIENCIA EN EL CONSUMO DE MATERIALES			
GASTO MÁSIICO ANUAL DE PAPEL	2022	2023	2024
Kilogramos de papel	4.989,6	4.515,6	4.103,9
Número de empleados	1.384	1.440	1.376
Kilogramos de papel / número de empleados*	3,61	3,14	2,98

*El número de empleados es el de GSK centro de Tres Cantos., y 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 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.

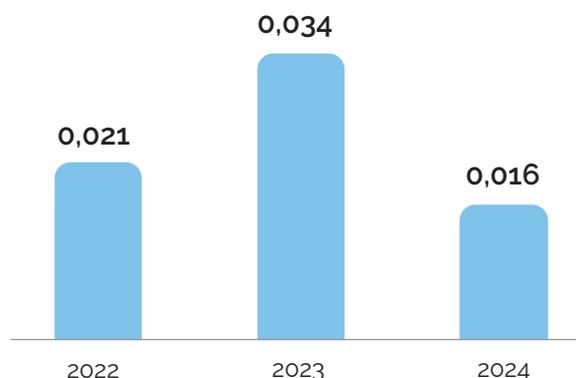
// EFICIENCIA EN EL CONSUMO DE DISOLVENTES

EFICIENCIA EN EL CONSUMO DE MATERIALES			
GASTO MÁSIICO ANUAL DE DISOLVENTES (TN)**	2022	2023	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.sigmaaldrich.com/ES>)

*El número de empleados es el de GSK centro de Tres Cantos, y 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 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.

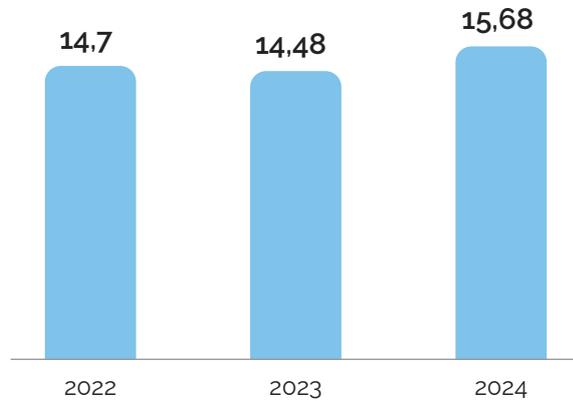
// EFICIENCIA ENERGÉTICA

EFICIENCIA ENERGÉTICA			
CONSUMO DIRECTO TOTAL DE ENERGÍA (ELECTRICIDAD+GAS+GASOIL) **	2022	2023	2024
Número de empleados	1.384	1.440	1.376
MWh energía eléctrica	6.260,28	6.206,67	6.260,99
MWh gas	6.092,37	5.970,09	6.155,28
MWh gasoil (coche red de ventas)	7.961,37	8.653,88	9.129,55
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 es el de GSK centro de Tres Cantos., y se corresponde con el número de personas que pueden generar residuos en los edificios de oficinas: empleados basados en las oficinas, contratistas habituales, becarios, ETT, red de ventas y personal del centro de I+D.

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

Total de MWh energía / número de empleados



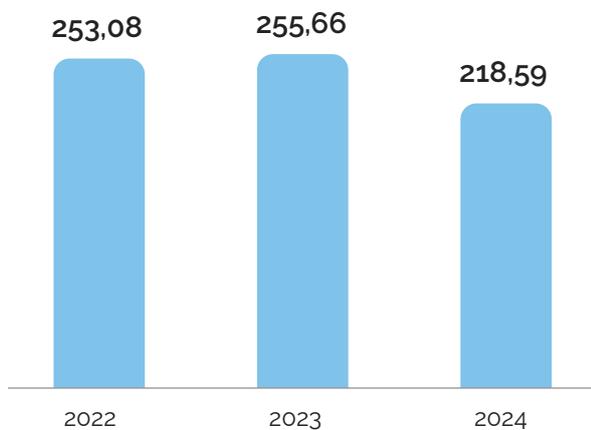
En 2024 se ha producido un claro aumento del consumo de energía, atribuido a diversas causas, como el aumento en el número de visitas y desplazamientos realizados por la red de ventas, el aumento en el consumo de energía eléctrica por la migración en los sistemas de climatización y el cambio del sistema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

// ENERGÍA FOTOVOLTAICA

GENERACIÓN DE ENERGÍA FOTOVOLTAICA			
CONSUMO DIRECTO TOTAL DE ENERGÍA	2022	2023	2024
kWh energía fotovoltaica	350.268	368.146	300.780
Número de empleados	1.384	1.440	1.376
kWh/número de empleados*	253,08	255,66	218,59

*El número de empleados es el de GSK centro de Tres Cantos, y 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.

kWh / número de empleados



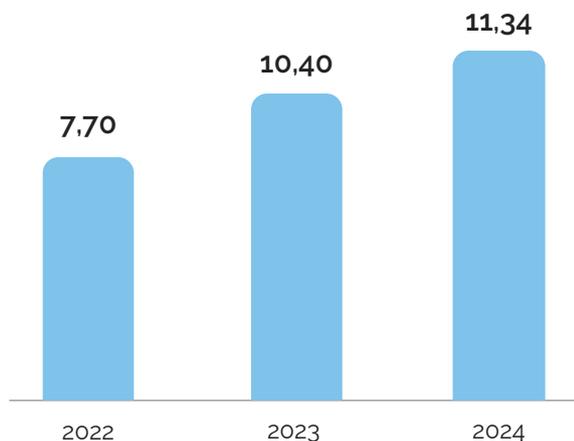
En las instalaciones se genera energía fotovoltaica. Durante 2024 se ha producido un total de 300.780 kWh, cuya disminución se debe a motivos como la obra realizada en la fachada del site o el menor número de días de sol.

// AGUA

AGUA			
CONSUMO TOTAL ANUAL DE AGUA*	2022	2023	2024
Metros cúbicos de agua	10.656,8	14.979	15.599
Número de empleados	1.384	1.440	1.376
M ³ agua / n° empleados*	7,70	10,40	11,34

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

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

m³ agua / n° 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 y ViiV Healthcare 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.

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

<p>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 200 metros. Esto no supone un aspecto negativo al encontrarse la compañía dentro del Parque Tecnológico.</p>	<p>En cuanto a la cercanía a zonas consideradas vulnerables, se encuentra a aproximadamente un kilómetro de un colegio.</p>
<p>No hay aspectos negativos condicionantes en la zona debido al entorno (suministro de agua, energía, etc.).</p>	<p>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.</p>
<p>El centro cuenta con una autorización de vertido y los valores de vertidos son adecuados acorde a los parámetros establecidos en las mismas.</p>	<p>En este mismo sentido, también se encuentra dentro de los parámetros de emisiones atmosféricas establecidos por las autorizaciones pertinentes.</p>
<p>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.</p>	<p>La gestión y almacenamiento de residuos es adecuada y proporcionada a la actividad, no detectándose grandes cambios a largo plazo.</p>

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.

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

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)	μs/cm ²	7500	355,00
Temperatura	°C	<40	25,4
DBO ₅	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 LA C.A.M.)	VALORES MÁS DESFAVORABLES 2024
pH	Ud.pH	6-10	6,8
Conductividad (a 25°C)	μs/cm ²	7500	386
Temperatura	°C	<40	25,3
DBO ₅	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	µs/cm ²	4238	7500	1254.0
Caudal	m ³ /h	****	****	13,40
T°	°C	36,4	40	25,4 (inicial) 19,90 (final)
DBO ₅	mg/l	507	1000	15,0
DQO	mg/l	925	1750	59
Sólidos en suspensión	mg/l	509	1000	49
Aceites y grasas	mg/l	50	100	1,3
Cloruros	mg/l	1264	2000	61
Toxicidad	U.T.	12,5	25	<1
Detergentes totales	mg/l	15	30	1,80
Boro	mg/l	1,5	3	<0,050
Fósforo total	mg/l	21,84	40	1,40
Nitrógeno total	mg/l	73,8	125	10,0

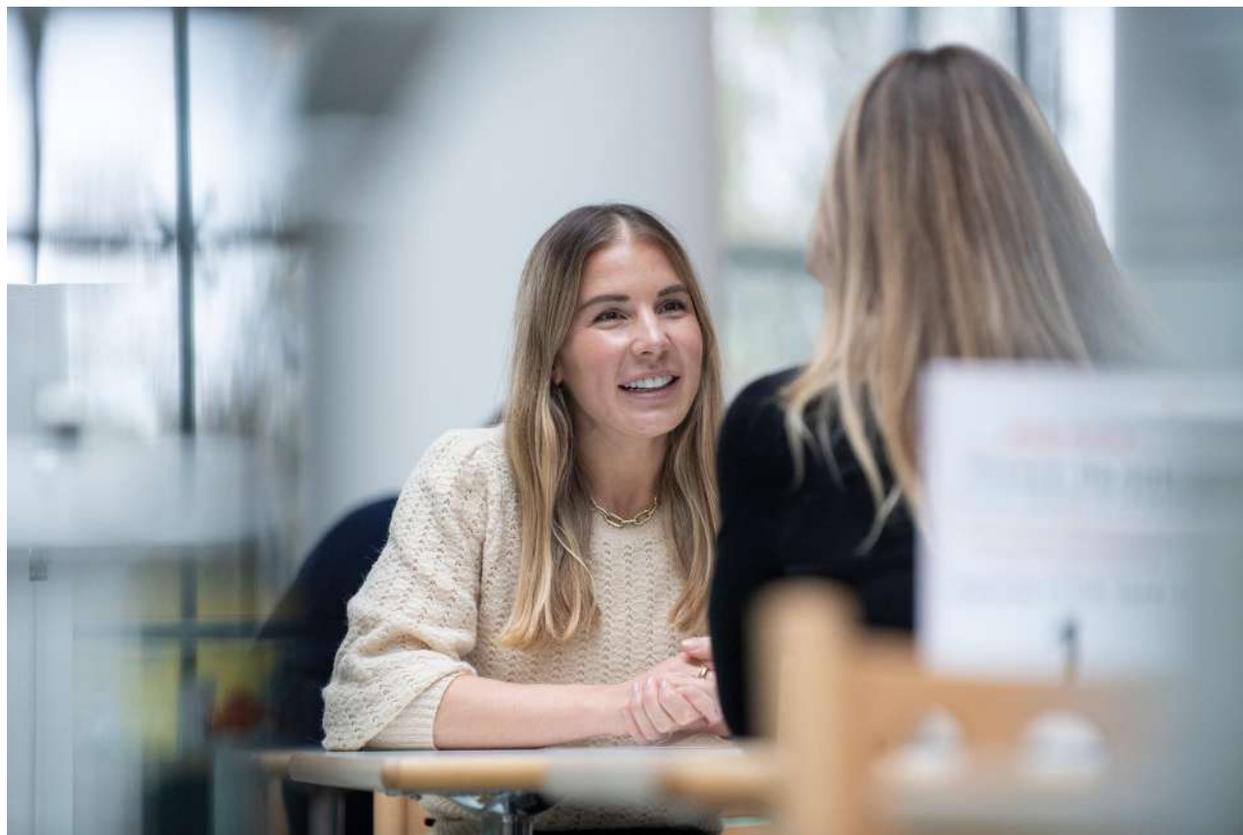
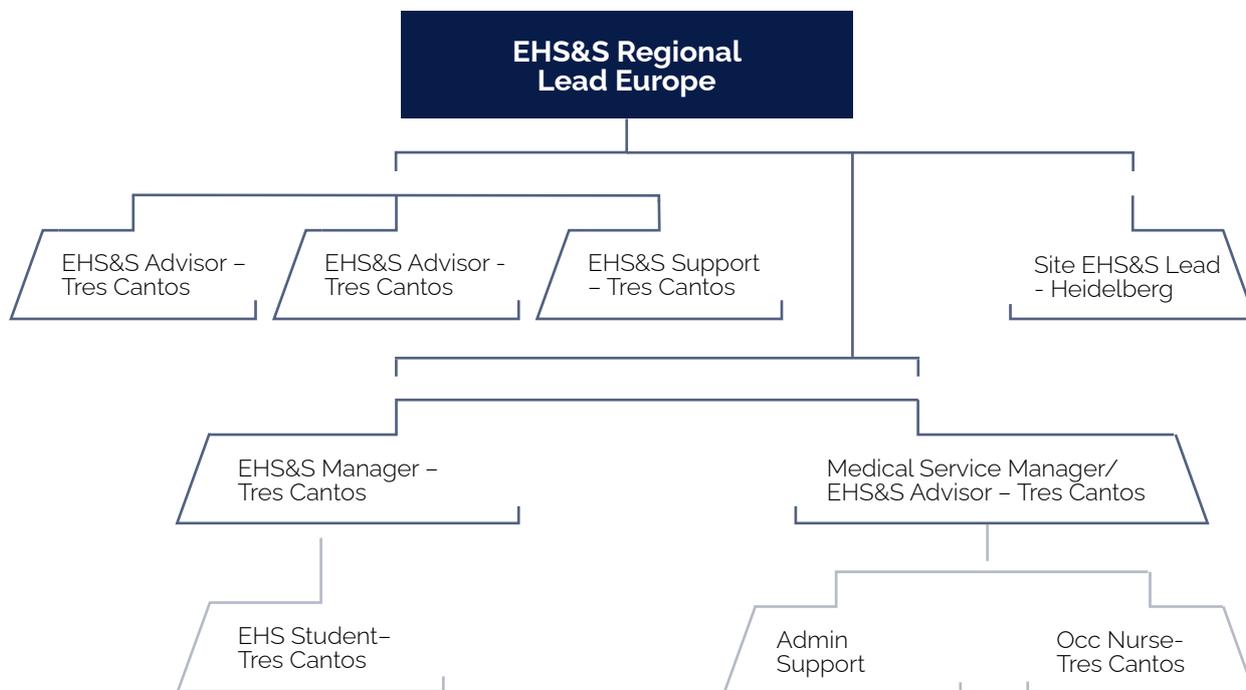
ARQUETA D2			
PARÁMETRO	UNIDADES	LÍMITES ESTABLECIDOS EN LA AUTORIZACIÓN DE VERTIDOS AYTO. TRES CANTOS	VALORES MÁS DESFAVORABLES 2024
pH	Ud.pH	6 - 10	8,0
Conductividad	µs/cm ²	4449	1107,00
Caudal	m ³ /h	****	20,10
T ^a	°C	33.4	24,3 (inicial) 22,2 (final)
DBO ₅	mg/l	545	220,0
DQO	mg/l	1024	442,0
Sólidos 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
Nitrógeno total	mg/l	89,3	95,0

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 de 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.

// 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	CONCEPTO	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
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

ACCIONES TÉCNICAS DE AHORRO – CENTRO DE TRES CANTOS

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 de urinarios en edificios 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.

// CONTROL DE RUIDO EXTERNO**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

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	Nocturno	-	48.6	0	49	± 7	50	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.

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).



6. NUESTRAS PERSONAS

BIENESTAR Y DESARROLLO DEL TALENTO PARA UN CRECIMIENTO SOSTENIBLE

“En ViiV Healthcare 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.”

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. (que incluye a ViiV Healthcare) y la fábrica de Glaxo Wellcome S.A. cuentan con el distintivo de "Igualdad en la Empresa", otorgado por el Ministerio de Igualdad. En ViiV Healthcare contamos con profesionales de distintas capacidades y nacionalidades. Durante 2024, en colaboración con Fundación Iteer, hemos organizado el tercer curso para el apoyo a jóvenes en riesgo de exclusión social, de forma que puedan adquirir habilidades y competencias comerciales.
CON EL TALENTO Y LA CREACIÓN DE EMPLEO	A través de iniciativas como nuestro "Programa de becas para jóvenes licenciados" y el "Graduate Future Leaders Programme" ayudamos a los jóvenes a construir su carrera profesional a través de un intenso plan de desarrollo.
CON LA TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO	Estamos asociados 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 España, incluido ViiV Healthcare, es:

LA 5^a mejor empresa para trabajar en España según el ranking de la revista Actualidad Económica 2024.	UNA DE LAS 100 de las mejores compañías para trabajar en nuestro país en el listado de la revista Forbes de 2024.	PREMIO Ganadora de la XXII edición de los premios Expansión a la Innovación en Recursos humanos por su programa Silver Talent.	CEOMA reconoce ViiV Healthcare como la primera empresa amigable con las personas mayores.
--	---	--	---

6.2. EMPLEO

Las personas que trabajan en ViiV Healthcare 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 ViiV Healthcare 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 ViiV Healthcare un lugar emocionante e inspirador para trabajar.

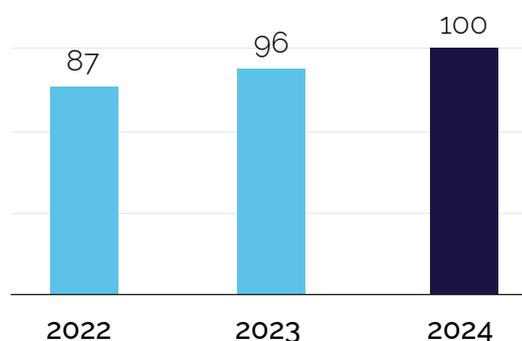
Consideramos importante fomentar una cultura diversa e inclusiva. Todos los empleados deben participar en el desarrollo de nuevas habilidades para adoptar y aprovechar el poder de las diferencias y diversidades, para construir una cultura que atraiga y valore a todas las personas. La estrategia de ViiV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

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. Nuestros programas de diversidad, igualdad y equidad, junto con beneficios sociales, bienestar, conciliación, flexibilidad y desarrollo profesional, han reforzado el nivel de compromiso de nuestros empleados en un 91 %, según la última encuesta de 2024.

TOTAL
de empleados en 2024

100
manteniendo una tendencia creciente

Evolución del número de empleados



En los últimos años, hemos mantenido un crecimiento en el empleo y actualmente contamos con 100 empleados. De estos, el 58 % son mujeres y el 100 % de los empleos son estables. Además, hemos 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.

EVOLUCIÓN NÚMERO DE EMPLEADOS POR GÉNERO

	MUJERES	HOMBRES	N.º EMPLEADOS (A 31/12/2024)
Total 2024	58	42	100
Total 2023	58	38	96
Total 2022	52	35	87

EMPLEADOS POR ACTIVIDAD

ACTIVIDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
ADMON	24	10	34
R&D	15	9	24
VTAS	19	23	42
Total	58	42	100

EMPLEADOS POR EDAD Y GÉNERO

RANGO EDAD	GÉNERO	N.º EMPLEADOS VIIV HEALTHCARE	%
20 - 30 años	Mujer	13	13 %
	Hombre	2	2 %
	Total	15	15 %
31 - 40 años	Mujer	11	11 %
	Hombre	9	9 %
	Total	20	20 %
41 - 50 años	Mujer	25	25 %
	Hombre	11	11 %
	Total	36	36 %
51 años o más	Mujer	9	9 %
	Hombre	20	20 %
	Total	29	29 %
Total		100	100 %

GENERAMOS EMPLEO DE CALIDAD Y ESTABLE CON UN 100 % DE CONTRATOS INDEFINIDOS.

MODALIDADES DE CONTRATO Y NÚMERO DE DESPIDOS						
CONTRATO DE TRABAJO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL N.º EMPLEADOS VIIV HEALTHCARE	TOTAL %
	N.º EMPLEADOS	%	N.º EMPLEADOS	%		
Indefinido	58	100 %	42	100 %	100	100 %
Total	58	100 %	42	100 %	100	100 %
Despidos	1		1			

(* Datos a 31/12/2024)

DISTRIBUCIÓN CONTRATOS EN PROMEDIO	
PROMEDIOS* DE CONTRATACIÓN TOTAL	2024
Promedio de contratos indefinidos	98,5
Promedio de contratos temporales	1,8
Total promedio	100,25

*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 N.º EMPLEADOS	%	TEMPORAL N.º EMPLEADOS	%	TOTAL N.º EMPLEADOS	TOTAL %
20 - 30 años	12	11,97 %	1,5	1,50 %	13,5	13,47 %
31 - 40 años	22,25	22,19 %	0,25	0,25 %	22,5	22,44 %
41 - 50 años	32,5	32,42 %		0,00 %	32,5	32,42 %
51 años o más	31,75	31,67 %		0,00 %	31,75	31,67 %
Grand Total	98,5	98,25 %	1,75	1,75 %	100,25	100,00 %

MODALIDADES DE CONTRATO POR CATEGORÍA PROFESIONAL (PROMEDIO)

RANGO GP	INDEFINIDO N.º EMPLEADOS	%	TEMPORAL N.º EMPLEADOS	%	TOTAL N.º EMPLEADOS	TOTAL %
GP 0 -GP 8	16,5	16,46 %		0,00 %	16,5	16,46 %
GP 7	31,5	31,42 %		0,00 %	31,5	31,42 %
GP 6 -GP 5	50,5	50,37 %	1,5	1,50 %	52	51,87 %
GP 4 - GP3 -GP 2		0,00 %	0,25	0,25 %	0,25	0,25 %
Grand Total	98,5	98,25 %	1,75	1,75 %	100,25	100,00 %

DESPIDOS POR EDAD

RANGO EDAD	N.º DESPIDOS
31 - 40 años	1
51 años o más	1
Total	2

DESPIDOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL

RANGO GP	N.º DESPIDOS
GP 6 -GP 5	2
Grand Total	2



// RETRIBUCIÓN Y EQUIDAD SALARIAL

Creamos empleo de calidad para contribuir a construir una sociedad más justa y equitativa. Las mujeres ascienden a posiciones directivas, si bien se observa una brecha salarial por la que hay que seguir trabajando.

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

	RETRIBUCIÓN MEDIA MUJERES	RETRIBUCIÓN MEDIA HOMBRES	RETRIBUCIÓN MEDIA TOTALES
Año 2024	124.825	150.537	135.624
Año 2023	104.228	122.147	111.321
% Incremento (a)	19,76 %	23,24 %	21,83 %

(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	72.313	84.603	73.952
31 - 40 años	104.902	115.549	109.693
41 - 50 años	154.883	167.486	158.734
51 años o más	141.533	163.552	156.719
Total	124.825	150.537	135.624

RETRIBUCIÓN MEDIA POR GRUPO PERSONAL			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
GP 0 -GP 8	.	.	238.944
GP 7	144.753	136.185	141.713
GP 6 -GP 5	86.175	107.692	95.457
Total	124.825	150.537	135.624

(*) Los datos no se aportan por motivos de confidencialidad.

// 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 ViiV Healthcare 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
5	20,84 %**	20,09%
6	5,85 %	8,96%
7	-6,29 %	-1%
8	-10,44 %	-6,63%
0	.	.
Total	17,08 %	14,67%

* Muestra no representativa para presentación confidencial.

** En este grupo, constituido por treinta y seis personas, vemos que la antigüedad media del colectivo de hombres es de casi catorce años, mientras que el de las mujeres es de ocho años. Lo anterior nos indica, que en los últimos tres años ha habido una incorporación de once mujeres, que equivale a un 30 % del colectivo. Esta diferencia explica la brecha salarial de este grupo.

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

DATO 2024	MUJERES	HOMBRES
Remuneración media puestos directivos 2024	192.715	265.968

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 de ViiV Healthcare está formada por un 33 % de mujeres y un 67 % de hombres ninguno de los cuales obtiene retribución por el hecho de ser consejero.

// EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD

ViiV Healthcare cumple con la Ley de Discapacidad. En octubre de 2024, se ha recibido 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 en base a una plantilla media en el momento de la solicitud de 99,48 trabajadores. Como medida alternativa se contrataron servicios con la Fundación Adecco, realizando una donación de 10.800 euros.



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 ViiV Healthcare 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.



// 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 ViiV Healthcare los empleados teletrabajaron 6.777 días en total, donde 36 personas se han acogido a la posibilidad de teletrabajar y lo han incorporado a su rutina.

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

// DESCONEJIÓN 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 DE 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 del Grupo GSK España, que incluye a ViiV Healthcare, 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.

// "PLAN FAMILIA"

Desde 2013, con la colaboración de la Fundación Adecco, desarrollamos un programa que ofrecemos a las familias de ViiV Healthcare 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 ViiV Healthcare. 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.

Durante 2024, 10 familias del Grupo GSK España, que incluye a ViiV Healthcare, han disfrutado del mismo, la inversión total en el año ha sido de 32.615 €.

6.4. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

// INICIATIVAS PARA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD

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.



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



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.

Reto Healthy Cities - 2024

Datos globales



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

1. Escáner de retina:

Participaron 117 empleados del grupo GSK España, que incluye ViiV Healthcare, y se encontraron desviaciones en ocho 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

2. 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.



3. "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.

¿Y tú cómo duermes?

Te proponemos un rápido test sobre tu higiene del sueño:

- ¿Los maratones de series hacen que duermas menos?
- ¿Usas remedios como gominolas de melatonina para dormir mejor?
- ¿Ser madre o padre está empeorando tu calidad del sueño?
- ¿Sientes poca agilidad mental por falta de descanso?

Si has respondido afirmativamente a alguna de estas preguntas, te esperamos en nuestro próximo **Healthy Event** para hablar de cómo mejorar tu descanso. Contaremos con testimonios, ideas y recomendaciones sobre la calidad del sueño. En la cita contaremos con:

- **Montaña Mateos Corrales**
Clinical Operations
Contracts Lead GSK
- **Iván del Valle**
Operational
Excellence Analytics
Lead GSK
- **María José Martínez Madrid**
Doctora en medicina
especializada en
sueño y miembro
de la Sociedad
Española del Sueño

Llena tus años de vida: planifica hoy para un futuro pleno

Descubre cómo la planificación proactiva puede transformar esta nueva etapa, incrementando la longevidad y potenciando una vida de calidad.

- **Doctora Ramona García Macía.**
- **Alicia Yagüe**, departamento de Marketing.
- **Elisa Díaz**, departamento Financiero.



Reserva el día en tu agenda
Día 25 de junio. 15 horas.
Auditorio Trelegy y streaming



Reserva el día en tu agenda
Día 12 de diciembre. 15 horas.
Auditorio Trelegy
C/ Severo Ochoa 2. Tres Cantos, Madrid



4. Intervenciones:

Llevadas a cabo a través de una app, 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.

SMART INTERVENTIONS

#companiesforhealth



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.	Reducir los hábitos tóxicos, si se tienen.	Desarrollar una rutina que fomente el descanso reparador.	

// ACCIDENTES LABORALES, ÍNDICES DE ACCIDENTABILIDAD Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

En el año 2024 no ha habido accidentes con baja, al igual que en el año 2023.

Durante el ejercicio de 2024 no hubo accidentes sin baja, los accidentes sin baja de 2023 estuvieron relacionados con resbalones, tropiezos y caídas, y con equipos móviles y vehículos y con objetos cortantes o punzantes.

Durante este año se ha continuado con las campañas de concienciación de las "Life Saving Rules" (LSR). Muy enfocados en la conducción segura y reporte de accidentes.

Debido a la buena acogida de las campañas de concienciación lanzadas durante el 2023 sobre "Conducción Emocional" y los buenos datos de descenso en accidentes con baja relacionado con vehículos, hemos organizado estas sesiones para el resto de la organización.

Por otro lado, la disminución en el número de accidentes con baja tiene como consecuencia una mejora en los índices de accidentabilidad que indicamos a continuación..



Índices de accidentabilidad

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

		HOMBRES	MUJERES
Índice de frecuencia de accidentes (nº de accidentes de trabajo que se producen por cada millón de horas trabajadas)	0	0	0
Índice de frecuencia de accidentes con baja (nº de accidentes de trabajo con baja que se producen por cada millón de horas trabajadas)	0	0	0
Accidentes <i>in-itinere</i>	0	0	0
Accidentes <i>in-motion</i>	0	0	0
Nº de bajas por enfermedad profesional	0	0	0
Jornadas perdidas (sin incluir accidentes <i>in-itinere</i>)	0	0	0
Índice de Gravedad (jornadas perdidas x 1000 h trabajadas)	0	0	0
Índice de duración media bajas por AT (jornadas perdidas/nº AT)	0	0	0

A 31 de Diciembre.

**DURANTE
EL AÑO
2024**

**0 ACCIDENTES
REGISTRADOS
EN TOTAL**

**0 RESULTARON
ACCIDENTES
CON BAJA**

El número total de jornadas perdidas ha sido 0.

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

6.5. CONDICIONES LABORALES Y DIÁLOGO SOCIAL

ViiV Healthcare 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.

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

ViiV Healthcare 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 ViiV Healthcare. 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.

**A 31 DE
DICIEMBRE
DE 2024**

**100 % DE EMPLEADOS
CUBIERTOS POR CONVENIO
COLECTIVO EN ESPAÑA**

// ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

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 manager. 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).

ABSENTISMO VIIV 2022	ABSENTISMO VIIV 2023	ABSENTISMO VIIV 2024	HORAS*
2.41%	4.21 %	4.29 %	5389 horas perdidas

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

// 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 formación durante 2024 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. De esta inversión, 141.395 € fueron aportados por ViiV Healthcare.

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.

CATEGORIAS	HORAS REGISTRADAS FORMACIÓN 2024
GP 0 -GP 8	131
GP 7	220
GP 6 -GP 5	265
Total	616

*Horas registradas de formación a 31 diciembre. 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 ViiV Healthcare 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 LGTBQ+. 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.

COMO RESULTADO DE NUESTRO COMPROMISO, MÁS DEL 58 % DE NUESTRA PLANTILLA ESTÁ COMPUESTA POR MUJERES, QUIENES TAMBIÉN OCUPAN MÁS DEL 58 % DE LOS PUESTOS DIRECTIVOS DE LA COMPAÑIA

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.

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.

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 120 acciones formativas en materia de igualdad e inclusión.

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 apoyamos el crecimiento y la representación de mujeres en sectores clave.

> 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 desde el grupo GSK España, que incluye a ViiV Healthcare, 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 ViiV Healthcare o dentro del sector.

> Políticas y procedimientos relacionados con el acoso y la discriminación

En 2024 se desarrolló 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.

La conducta ética es responsabilidad de todos los empleados y fundamental para la confianza en la compañía. Debemos expresar nuestras inquietudes sobre comportamientos que no estén alineados con nuestros valores, ayudando así 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 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

Los Grupos de Recursos para Empleados (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+.

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 ViiV Healthcare cuidamos a aquellos que conviven con el cáncer, ya sea como pacientes, supervivientes o cuidadores principales.

WAVE ESPAÑA

En 2024 también lanzamos este programa (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.





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

> 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.

7. 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 los 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: mantenemos 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."

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 ViiV Healthcare un lugar emocionante e inspirador para trabajar.

A través del Código de Conducta, cada empleado asume el compromiso de avanzar juntos hacia delante 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 se aplica dentro de la compañía, 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 ViiV Healthcare
- *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.

ViiV Healthcare 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.



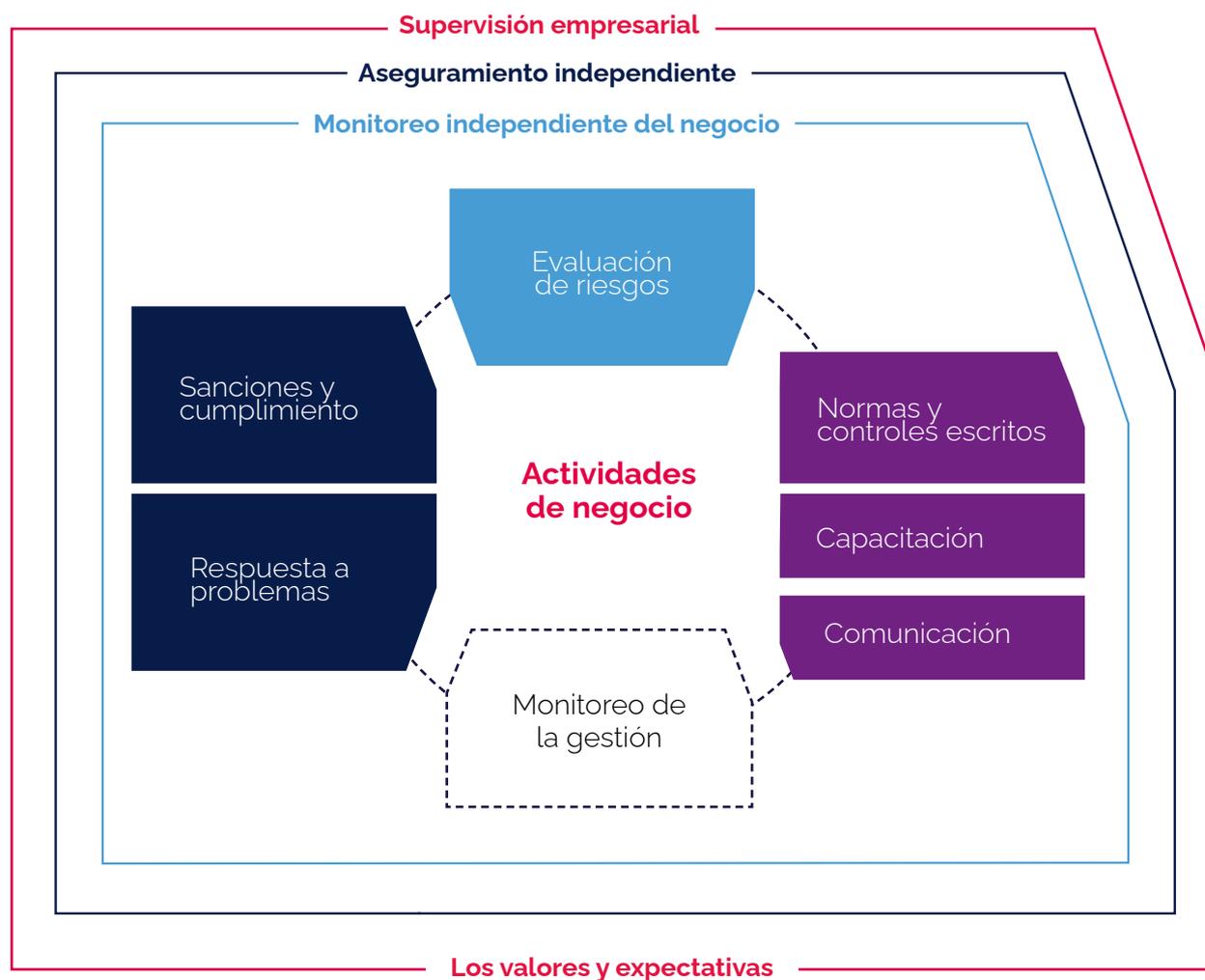
7.3. MARCO DE CONTROL INTERNO

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.

Marco de control interno



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

// ÓRGANOS DE CONTROL

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:

- La **General Manager de ViiV Healthcare 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).

// 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 la compañía, 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*	The Code	99	100 %
	Living our Code	99	100 %
Formación específica ABAC**	Effectively Managing High Anti Bribery and Corruption (ABAC) Risk	30	100 %

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

(**) Este número de empleados corresponde a los seleccionados en función del perfil del puesto.

// 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 2024 no se ha realizado ninguna auditoría interna.
- **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 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 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 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 ViiV Healthcare a lo largo de 2024, indicándose los resultados de dichas revisiones:

PROCESO DE MONITORIZACIÓN	ÁREAS ABAC EN ALCANCE	VIIV HEALTHCARE
IBM	Revisión General	N/A - no hubo IBM en 2024
Revisión general ABAC anual	General	No se han detectado incidencias en la muestra revisada

7.4. DENUNCIAS

ViiV Healthcare 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 al 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".

No se ha producido ninguna denuncia a lo largo de 2024.

7.5. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

Estamos comprometidos con la protección de los derechos humanos. Contamos con un Procedimiento de Diligencia Debida que asegura el respeto y la promoción de los derechos humanos 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.

Nuestro Código de Conducta dice en su capítulo 4... "Nuestro mundo. Somos honestos y transparentes en lo que hacemos y en cómo lo hacemos. Esto mejora la forma en que colaboramos entre nosotros y cómo nos perciben las comunidades con las que trabajamos. Demuestra que estamos abiertos a los retos y al debate y que buscamos mejorar la forma en que trabajamos. También somos conscientes de nuestras responsabilidades. Nos preocupamos por nuestras comunidades y el resto del mundo, y estamos comprometidos con los derechos humanos y con utilizar un enfoque sostenible en todo lo que hacemos". La protección de los derechos humanos forma parte de nuestra actividad y razón de ser.

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

Declaración Universal de los Derechos Humanos

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

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

Declaración Universal de los Derechos Humanos

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

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

Declaración Universal de los Derechos Humanos

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

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

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Velamos por la igualdad ya no solo entre hombres y mujeres sino va más allá e invierte esfuerzo y recursos en eliminar toda discriminación también por otras razones: edad, religión, raza, discapacidad. Prueba de ello es el Distintivo de “Igualdad en la Empresa” conseguido en el año 2011 y que ha sido prorrogado en 2015, 2018, 2021 y 2024. Como se ha visto en el apartado Social, existe un grupo de trabajo desarrollando varias líneas de actuación en materia de igualdad, diversidad, inclusión, ...

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

Declaración Universal de los Derechos Humanos

La transparencia en las comunicaciones, contar con la participación de los empleados en cuestiones clave que tengan que ver con las condiciones de trabajo, la opinión del empleado... son importantes. Crear el entorno propicio para que los empleados puedan manifestar sus opiniones e inquietudes forma parte de una estrategia que se materializa, no solo en las encuestas de satisfacción si no también en el estilo de liderazgo de la organización. El feedback bidireccional nos ayuda a crecer y a desarrollarnos como organización y en este aspecto son los líderes quienes tienen una gran responsabilidad. La cultura de transparencia forma parte del ADN de la compañía.

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

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Tanto el Código de Conducta como las políticas en materia de empleo de la compañía, de compensación y beneficios, programas de desarrollo de líderes del futuro, gestión de procesos de selección interno que facilitan la gestión del talento a nivel global establecen las bases de un empleo de calidad con el empleado en el centro de las decisiones. Acuerdos de colaboración con los centros de formación nos permiten dar respuesta a la necesidad de promoción del empleo en las generaciones más jóvenes. Colaboraciones en distintos foros en los que los empleados comparten su experiencia y conocimiento para promover y orientar. Colaboraciones con Centros Especiales de Empleo promueven la integración de personas con discapacidad en el entorno laboral.

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

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Tenemos como una de las estrategias más importantes el desarrollo de sus empleados. Las personas son uno de los recursos más valiosos de la compañía y esto se materializa en diferentes líneas de actuación en materia de desarrollo y formación.

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

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Medidas de diligencia debida para identificar, prevenir y mitigar riesgos

Existen varias vías para comunicar cualquier situación de la que un empleado tenga conocimiento o presencia que suponga una vulneración de los derechos humanos. ViiV Healthcare tiene a disposición de los empleados un canal de denuncias (Speak Up Line) para reportar incumplimientos o conductas inadecuadas. De forma continuada se lanzan campañas de comunicación que refuerzan el programa que ViiV Healthcare tiene para denunciar este tipo de situaciones. Las alegaciones de falta de cumplimiento son revisadas y perseguidas por el equipo central de investigaciones. El procedimiento de ViiV Healthcare “Protegiendo a Personas que Reportan Conductas Ilegales o No Éticas” viene a proteger al informante de alguna posible represalia.

Todos los empleados recibimos formación de manera regular en nuestros Valores y Expectativas y en el Código de Conducta de la Compañía. Se trata de una formación “mandatory” y no completarla puede conllevar acciones disciplinarias.

Denuncias

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

7.6. DONACIONES

Disponemos de una política para garantizar que las subvenciones y donaciones realizadas por ViiV Healthcare 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, la sociedad ha realizado donaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro por valor de 856.046,12 €. Se destinaron a proyectos específicos de instituciones sanitarias y organizaciones de pacientes.



8. 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 65 % 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 Iter. 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 igualdad y diversidad, 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 a nivel global y local.

Desde 2013 colaboramos 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, desde GSK España, que incluye ViiV Healthcare, recaudamos 12.000 € para diferentes organizaciones benéficas y realizamos donaciones significativas, como 25.000 € a Cáritas y 25.000 € Cruz Roja para los afectados de la DANA.

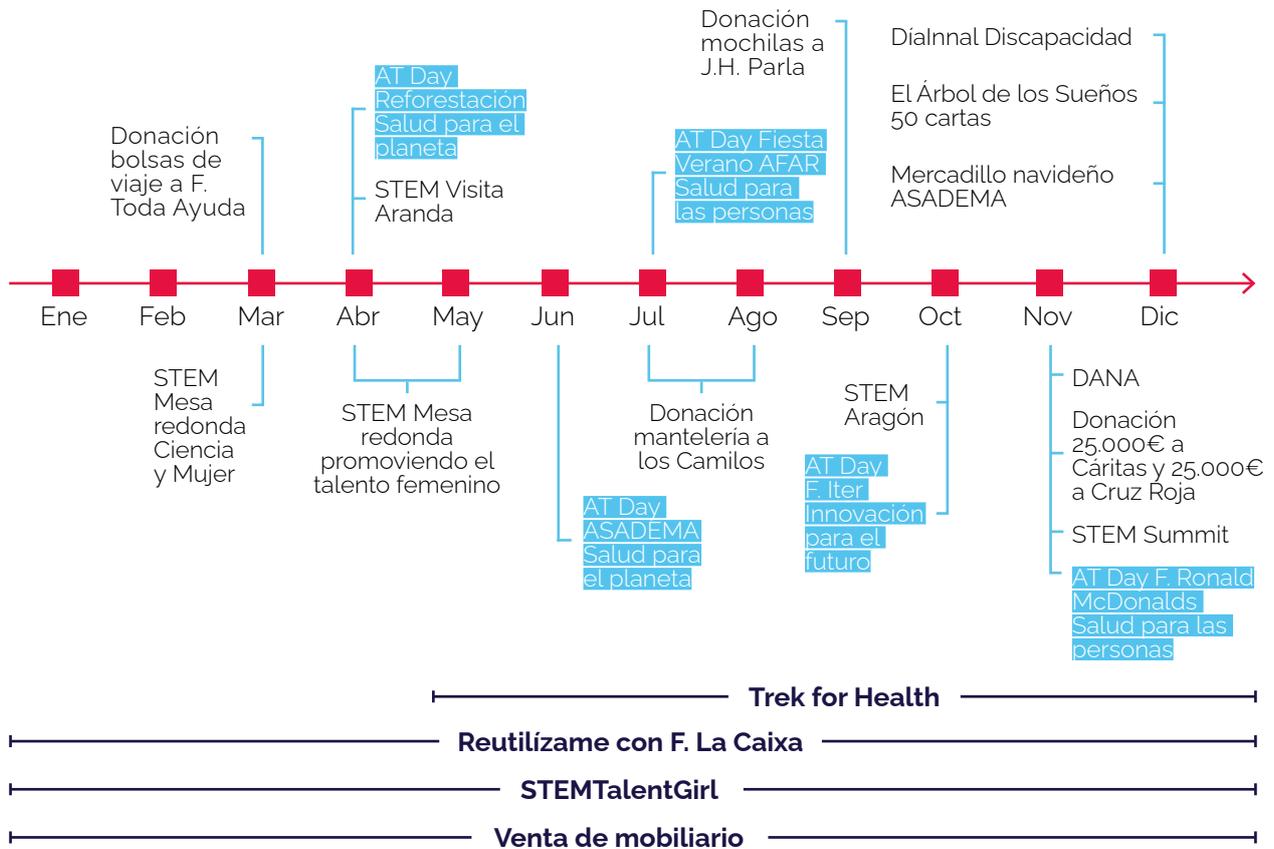
El voluntariado es una herramienta clave en el Plan de acción social de nuestra compañía. A través del programa Ahead Together Day, se organizan actividades de reforestación, limpieza de entornos naturales y formación de adolescentes en riesgo de exclusión social. Estas actividades están alineadas con 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.



Acción social en Viiv Healthcare 2024



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.

1. 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:** La evidencia científica ha demostrado que si una persona en tratamiento eficaz mantiene la carga viral del VIH indetectable, no transmite el virus. Esto se conoce como "Indetectable=Intransmisible" (I=I) y tiene importantes implicaciones sobre el pronóstico clínico de las personas y, también, desde la perspectiva de la prevención, puesto que se evitan nuevas transmisiones del VIH.

2. Soluciones "más allá del medicamento"

- **Educación para pacientes:** proporcionamos información detallada a los pacientes información 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.

3. 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 a los fármacos, o avanzar hacia un planeta más sostenible y una sociedad más saludable, diversa e inclusiva.

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](#).

// ONUSIDA 95-95-95 PARA 2025.

Un proyecto promovido por GeSIDA y SEISIDA y respaldado por CESIDA, National Policy es un proyecto multidisciplinar de gran calado que surge de la necesidad de cambiar el modelo de atención a las personas con VIH en España. Para ello, un grupo formado por representantes de los

diferentes agentes implicados en los cuidados de la infección por VIH, ha trabajado desde 2017 primero en el diagnóstico de la situación del VIH en España y después en la definición del modelo de atención óptimo. Partiendo de los retos identificados, plantea soluciones concretas y validadas para el desarrollo del modelo de atención a las personas con VIH como paciente crónico.

Alianzas de GSK España, que incluye ViiV Healthcare:

- 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 desempeñamos una función estratégica en el suministro de materiales de la compañía.

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

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

En España el gasto con Terceros de Laboratorios ViiV Healthcare, S.L. ascendió a 5,1 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.

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

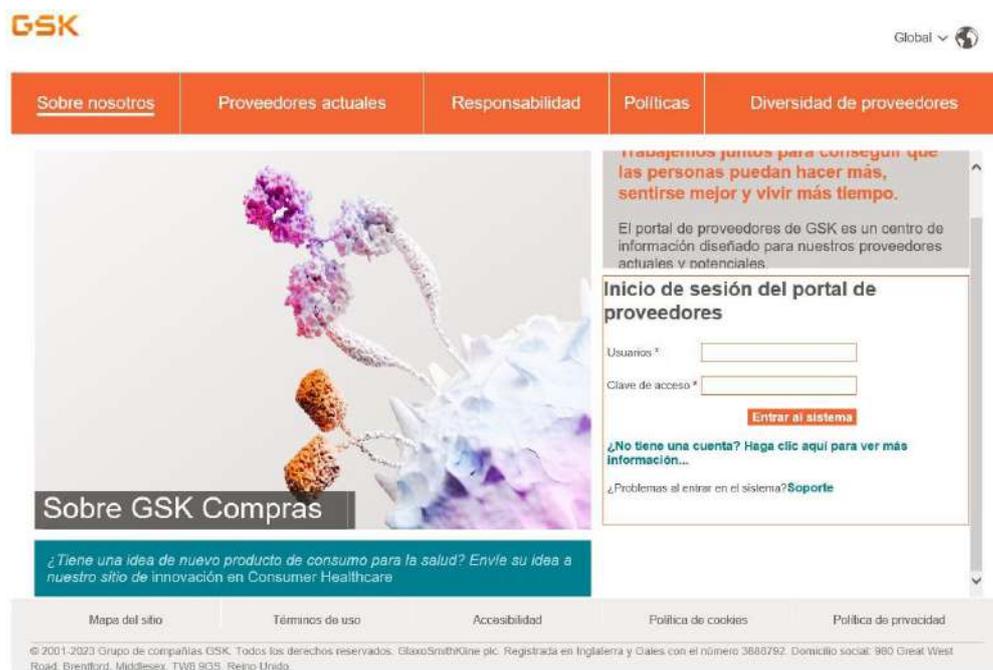
Desde ViiV Healthcare también adquirimos bienes y servicios que son necesarios para el funcionamiento de nuestro negocio, pero que no son específicos de nuestros productos. Estos

incluyen: bienes tecnológicos, de laboratorio o de mantenimiento. Así como la contratación de servicios para la gestión de instalaciones, catering, mantenimiento, ingeniería y construcción.

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

- Que compartan nuestro compromiso con estrictos estándares éticos.
- Que cumplan las leyes y las normativas aplicables y adoptar, como mínimo, los “Principios” 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 los cuales están directamente relacionados con nuestros proveedores. A través de la siguiente dirección electrónica de nuestro [portal corporativo](#), se puede acceder a nuestros programas y políticas aplicables a las relaciones con Terceros:



// ¿CÓMO LO HACEMOS?

Todas nuestras necesidades que demandamos a los proveedores se hacen mediante pedidos de compra y contratos que incluyen clausulados y aspectos de obligado cumplimiento por parte de los Terceros.

Los estándares que esperamos de los proveedores están establecidos como “Principios” en nuestra política Working with Third Parties (dirección electrónica: <https://www.gsk.com/media/11172/gsk-position-on-working-with-third-parties.pdf>).

// CONTANDO CON UN PROGRAMA DE SUPERVISIÓN DE TERCEROS (TPRM) Y AUDITORÍAS

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

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

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

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

<https://gsk.caseiq.app/portal/european-directive>

Promovemos además la denuncia de conducta inapropiada por parte del personal de ViiV Healthcare 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.

// COMPROMETIDOS A LARGO PLAZO

Reconocemos la importancia de trabajar con Terceros que comparten nuestros valores y operan de una manera responsable y ética; de ejercer nuestra influencia significativa sobre aquellos con quienes realizamos negocios de manera adecuada; y de trabajar para ayudarles a cumplir con nuestros estándares. Este compromiso lleva tiempo e involucra recursos considerables, sin embargo, es fundamental para nuestra estrategia y está totalmente alineado con nuestros valores.

// CONTRA EL SOBORNO Y LA CORRUPCIÓN

Tenemos un enfoque de tolerancia cero al soborno y la corrupción y esperamos que todos los Terceros con quienes trabajamos actúen con absoluta integridad comercial y en cumplimiento con toda la legislación nacional e internacional relevante. Con este fin, los Terceros no prometerán, directa o indirectamente, ofrecerán, realizarán, autorizarán, solicitarán o aceptarán ninguna ventaja financiera o de otro tipo para obtener o retener negocios o asegurar una ventaja indebida en la conducción de negocios. Esta regla se aplica independientemente de si son funcionarios del gobierno o trabajan en una entidad del sector privado. Las ventajas financieras o de otro tipo cubren cualquier cosa de valor, incluidos efectivo, regalos, servicios, ofertas de trabajo, préstamos, gastos de viaje, entretenimiento u hospitalidad.

Para evitar dudas, prohibimos todos los pagos de facilitación (pagos o donaciones pequeñas, no oficiales, incorrectas, hechas para asegurar o acelerar una acción).

8.3. CONSUMIDORES

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

SISTEMA DE CALIDAD (QMS)

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

Con el producto comercializado en España se logra mediante la implementación de los siguientes procesos:

- Auditorías y management monitoring (autoinspecciones)
- 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



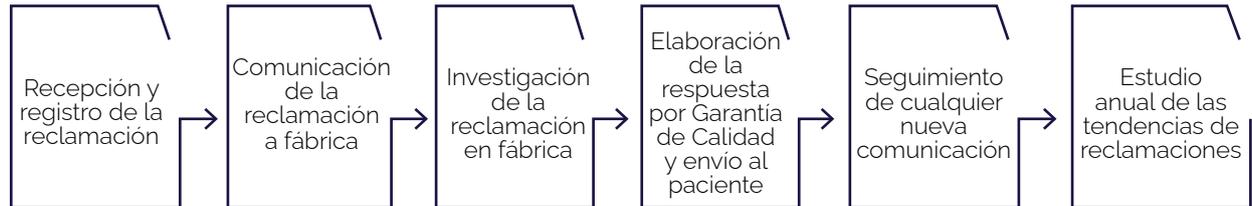
Todo el personal que participa en dichos procesos recibe formación inicial y continuada en los mismos, verificándose anualmente su efectividad. Para comprobar su correcta implantación, todos los procesos están sometidos a auditoría y son monitorizados a través de los correspondientes indicadores.

// GESTIÓN DE RECLAMACIONES

Todas las reclamaciones de pacientes, profesionales sanitarios y Autoridades son registradas, evaluadas y contestadas.

Asimismo, ViiV Healthcare comunica a las Autoridades Sanitarias cualquier incidencia en la calidad del producto.

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



Año 2021	547.507 Unidades distribuidas	0 % Reclamaciones
Año 2022	601.602 Unidades distribuidas	0 % Reclamaciones
Año 2023	692.596 Unidades distribuidas	0,001 % Reclamaciones
Año 2024	784.174 Unidades distribuidas	0,004 % 33 reclamaciones recibidas

El número de unidades distribuidas por ViiV Healthcare ha crecido notablemente con los años, aumentando un 13,2 % en 2024 respecto a 2023. En 2021 y 2022 no hubo reclamaciones sobre nuestros productos en el mercado español, pero sí las hubo en 2023 y 2024. Este aumento se considera lógico debido al lanzamiento de Rekambys y Vocabria, productos que requieren manipulación previa a su administración, presentando cierto grado de dificultad para el personal sanitario. Actualmente, ViiV Healthcare está enfocada en la formación de los profesionales sanitarios para optimizar el conocimiento y manejo de ambos medicamentos.

8.4. INFORMACIÓN FISCAL

// BENEFICIOS OBTENIDOS

INFORME ESG - INFORME FINANCIERO LABORATORIO VIIV HEALTHCARE S.L.U 2024	
Resultado antes de Impuestos	LABORATORIOS VIIV HEALTHCARE, S.L.
Resultado antes de Impuestos (Euros) (*)	9.894.365
Dividendos distribuidos en el ejercicio 2024	0

// INFORMACIÓN FISCAL IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS PAGADOS

INFORMACIÓN FISCAL IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS PAGADOS	
Impuestos sobre beneficios pagados	LABORATORIOS VIIV HEALTHCARE, S.L.
Pagos a cuenta realizados en el ejercicio 2024 (Euros) por el Grupo Fiscal 120/98 (*)	5.089.324
TOTAL sin intereses de demora (Euros)	5.089.324

La sociedad Laboratorios ViiV Healthcare S.L no ha recibido subvenciones nuevas ni ha imputado subvenciones públicas a resultados durante el ejercicio 2024.

**LABORATORIOS
VIIV HEALTHCARE,
S.L.U**