

LABORATORIOS ViiV HEALTHCARE, S.L.U

INFORME 2025 ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

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

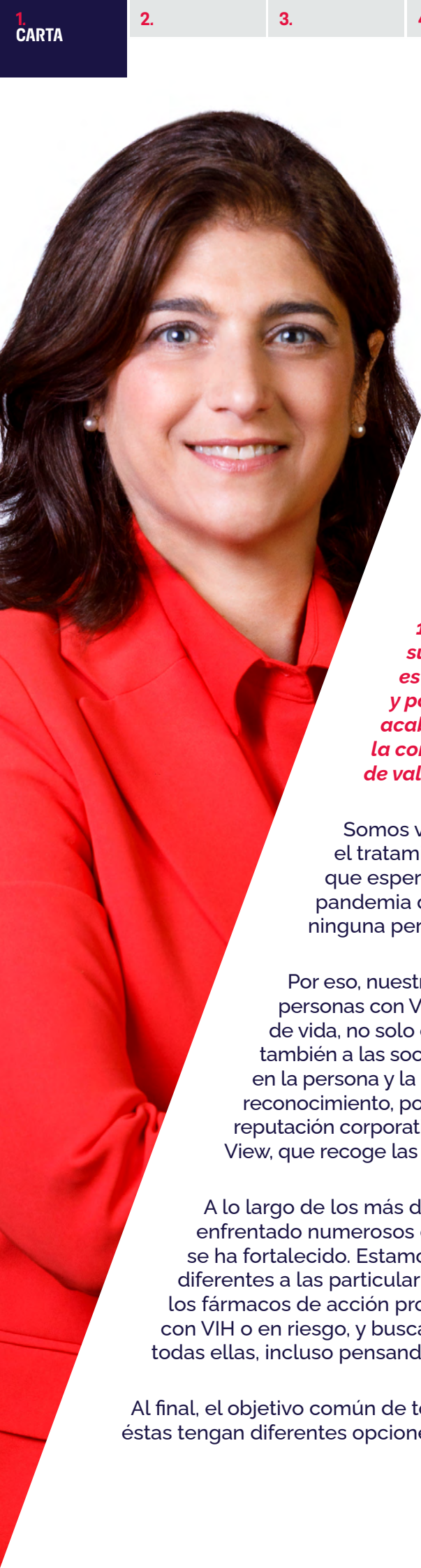
ÍNDICE

1. CARTA DE LA DIRECTORA	4
Christina Gabriel – VP General Manager Spain & Portugal	4
2. HITOS 2025	8
2.1. Hitos	8
2.2. Premios	9
3. JUNTOS HACIA ADELANTE	10
3.1. Nuestro propósito	10
3.2. Nuestra cultura	11
3.3. Nuestra estrategia y prioridades	11
3.4. Modelo de negocio	13
3.4.1. Claves del éxito	13
3.4.2. Investigación y desarrollo	14
3.4.3. Productos que mejoran la salud	14
3.4.4. Creamos valores	15
3.5. Laboratorios ViiV Healthcare España	15
3.6. Tendencias en la industria biofarmacéutica	16
4. INNOVACIÓN RESPONSABLE	17
4.1. Acceso	22
4.2. Salud global	24
4.3. Sostenibilidad medioambiental	25
4.4. Diversidad, equidad e inclusión	26
4.5. Estándares éticos	27
4.6. Gobernanza de nuestros productos (calidad)	28
4.7. Personas y cultura	28
5. CUIDAMOS EL MEDIOAMBIENTE	30
5.1. Programa de gestión medioambiental	31
5.2. Objetivos	32
5.3. Políticas medioambientales	37
5.3.1. Certificaciones	37
5.3.2. Seguro de responsabilidad ambiental	37
5.4. Impactos ambientales	39
5.4.1. Cambio climático: emisiones	39
5.4.2. Economía circular y residuos	46
5.4.3. Uso sostenible de recursos	49
5.4.4. Protección de la biodiversidad	54
5.4.5. Prevención de la contaminación	56

6. NUESTRAS PERSONAS	65
6.1. Nuestros compromisos	66
6.2. Empleo	68
6.3. Medidas de conciliación y apoyo a nuestros empleados	75
6.4. Seguridad y salud en el trabajo	77
6.4.1. Iniciativas para la promoción de la salud y la seguridad	79
6.4.2. Accidentes laborales, índices de accidentabilidad y enfermedades profesionales	80
6.5. Condiciones laborales y diálogo social	82
6.6. Inclusión	85
7. SOMOS LÍDERES	87
7.1. Código de conducta	88
7.2. Gestión de riesgos	89
7.3. Marco de control interno	90
7.4. Denuncias	93
7.5. Respeto a los Derechos Humanos	93
7.6. Donaciones	94
8. SOBRE LA SOCIEDAD	95
8.1. Compromiso con el desarrollo de la sociedad	95
8.2. Subcontratación y proveedores	100
8.2.1. Enfoque estratégico y modelo de gestión de compras	100
8.2.2. Políticas y estándares aplicables a terceros	102
8.2.3. Diligencia debida y supervisión: TPRM como eje central	102
8.2.4. Sostenibilidad en compras y cadena de valor	102
8.2.5. Canales de denuncia y cultura de integridad	103
8.2.6. Compromiso a largo plazo y mejora continua	103
8.3. Consumidores	104
8.4. Información fiscal	106

Laboratorios ViiV Healthcare, S.L.U.
tiene su sede en el Parque Tecnológico
de Madrid (Tres Cantos) y cuenta en
2025 con 90 empleados.

Pte. de actualizar
cuando tengamos la
maquetación completa



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, nuestro propósito es firme, 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 decimotercer 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. Estamos convencidos de la necesidad de encontrar respuestas diferentes a las particularidades del cuidado del VIH y de que la innovación pasa por los fármacos de acción prolongada. Escuchamos las necesidades de las personas con VIH o en riesgo, y buscamos formulaciones para responder a las necesidades de todas ellas, incluso pensando en las poblaciones especialmente vulnerabilizadas.

Al final, el objetivo común de todos los agentes implicados en la respuesta al 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. Trabajamos cada día por ello.

La creación de ViiV Healthcare es ya un ejemplo de espíritu innovador ya que fue creada tras la unión y colaboración de fuerzas de GSK (como principal accionista) y Pfizer, y, posteriormente, Shionogi. Esta colaboración, que marca nuestra personalidad, ha sido esencial para nuestra capacidad de innovación, desarrollo y colaboración multidisciplinar. Siempre nos enorgullece contar que trabajamos con sociedades científicas, clínicos, sociedad civil y administraciones públicas para combinar conocimientos y recursos, y así fortalecer y acelerar la respuesta al VIH.

Pero ese camino conjunto no sería posible sin favorecer que todas las personas con VIH o en riesgo, independientemente del país en el que vivan, 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. Gracias a esto, en 2025 más de 26 millones de personas en 129 países fueron tratadas con dolutegravir, lo que representa a cerca del 90% de personas con VIH de los países de medios y bajos ingresos. Y en nuestro afán de no dejar a nadie atrás tenemos en cuenta a todas las poblaciones, incluida la pediátrica. De hecho, aunque los niños representan solo el 3% de las personas con VIH del mundo, en 2024 fueron el 12% de las muertes relacionadas con el SIDA. Por eso garantizamos el acceso a formulaciones pediátricas de nuestros principios activos en 123 países.

Creemos que los inyectables de acción prolongada son clave para poner fin a la epidemia del VIH. Por eso, desde 2022, estamos trabajando en favorecer el acceso a nuestro portfolio inyectable de acción prolongada en prevención solo a través de licencias voluntarias, sino también poniendo a disposición al menos dos millones de dosis para su adquisición en países de bajos y medios ingresos en 2025-26. Además, siguiendo las directrices de la OMS, este año hemos ampliado nuestra licencia voluntaria con el MPP para su uso para tratamiento del VIH en 133 países.

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.

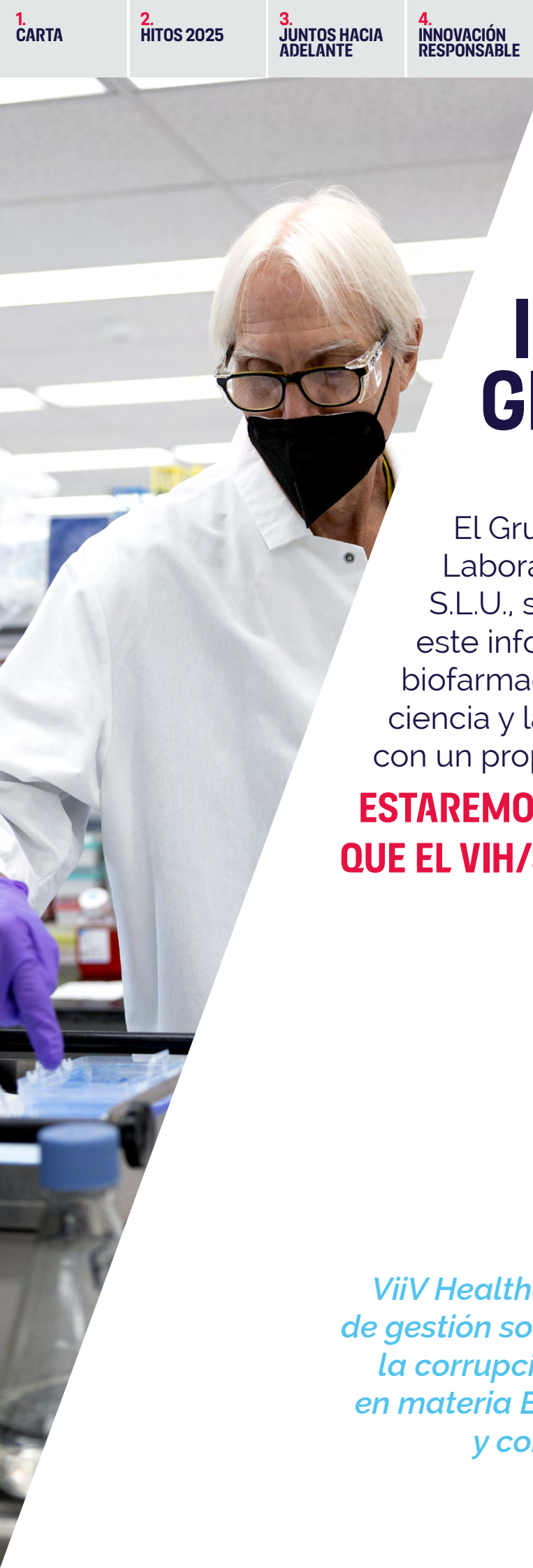
Todo esto es posible gracias al trabajo y compromiso del alrededor de 90 personas que conformamos ViiV Healthcare España. El año 2025 ha sido un periodo de oportunidades significativas, que hemos sabido convertir en logros tangibles gracias al trabajo de todos. Las perspectivas para el futuro son alentadoras 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 ATRÁS 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 2025

2.1. HITOS

// AMBIENTALES

- El 100 % de la energía eléctrica que empleamos en nuestro centro de trabajo de Tres Cantos en España procede de fuentes renovables, lo que implica emisiones cero asociadas a alcance 2.
- El 30 % del consumo energético de la fábrica de Aranda de Duero, 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.
- GSK y ViiV Healthcare certificaron con AENOR su huella de carbono del ejercicio 2024, adelantándose un año a la obligación legal de reportar emisiones según el estándar GHG Protocol, reforzando así nuestro compromiso con la sostenibilidad y el objetivo de alcanzar un impacto neto cero en 2045. Esta certificación, ha permitido además registrar los datos en el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO), que ha reconocido este esfuerzo con la obtención del certificado oficial y el 'Sello Calculo'.

// SOCIALES

- ViiV Healthcare ha sido categorizada en 2025 con mejor reputación entre las asociaciones de pacientes en la encuesta anual de PatientView por 13º año de las 15 ediciones realizadas.
- Gracias a nuestros acuerdos de cesión voluntaria de patentes, a final de 2025 más de 26 millones de personas en 129 países de ingresos medios y bajos se han beneficiado de tratamientos basados en dolutegravir, fármacos esencial según la OMS, lo que representa a cerca del 90 % de personas con VIH de los países de medios y bajos ingresos. Y en nuestro afán de no dejar a nadie atrás tenemos en cuenta a todas las poblaciones, incluida la pediátrica. De hecho, aunque los niños representan solo el 3 % de las personas con VIH del mundo, en 2024 fueron el 12 % de las muertes relacionadas con el SIDA. Por eso garantizamos el acceso a formulaciones pediátricas de nuestros principios activos en 123 países.

Creemos que los fármacos inyectables de acción prolongada son clave para poner fin a la epidemia del VIH. Por eso, desde 2022, nos hemos centrado en aumentar el acceso a nuestro cabotegravir inyectable de acción prolongada para la prevención del VIH (CAB LA para PrEP). Esto incluye no solo licencias voluntarias, sino también el compromiso de poner a disposición al menos dos millones de dosis para su adquisición en países de bajos y medios ingresos en 2025-26. Además, siguiendo las directrices de la OMS, este año hemos ampliado nuestra licencia voluntaria con el MPP para incluir el cabotegravir de acción prolongada (en combinación con la rilpivirina) para tratamiento del VIH en 133 países.

- Un año más, ViiV Healthcare recibe el reconocimiento como Empresas Responsables con el VIH por parte de la entidad comunitaria Trabajando en positivo.
- Desde 2013 mantenemos, junto con GSK, una **alianza a nivel global con la ONG Save the Children** para proteger la salud de millones de niños a través de distintos proyectos en todo el mundo.
- Contamos con programas específicos para el cuidado de nuestros empleados, como 'Because I Care', que pone a su disposición todos los recursos de ViiV Healthcare para mejorar su bienestar físico, mental y emocional. Además, hemos reforzado nuestro 'Programa de Apoyo al Empleado', que amplía sus prestaciones para acompañar a nuestros equipos y a las personas de su entorno en cualquier momento, ofreciendo asesoramiento continuado y soluciones prácticas en ámbitos legales, financieros y familiares.

// GOBERNANZA

- En España, junto con GSK, hemos invertido 366 millones de euros en I+D en los últimos 5 años.
- En la fábrica de Aranda de Duero, se mantiene 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. En lo que refiere específicamente al VIH, en Aranda se fabrica el 90 % de los fármacos orales de la compañía suministrando a la mayoría del planeta. A finales de 2025, hemos puesto en marcha una **nueva zona logística automatizada** destinada a ampliar su capacidad y responder a la demanda global.
- 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.
- Junto con GSK, 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

En 2025, ViiV Healthcare, junto con GSK España, ha sido incluida entre 'Las 100 mejores empresas para trabajar en España', según el listado elaborado por la revista Forbes, y reconocida como la segunda mejor empresa para trabajar en España según el ranking de la revista Actualidad Económica.

Al igual que en GSK, en ViiV 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.

En nuestro compromiso con la igualdad, en el grupo GSK-ViiV contamos con el **distintivo 'Igualdad en la empresa'**, otorgado por el Ministerio de Igualdad.

El grupo a nivel global está incluido 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 o en riesgo. 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, adquirimos el pipeline de productos en investigación de Bristol Myers Squibb (BMS). En 2026, el acuerdo entre GSK, Shionogi y Pfizer permitió que la participación de Pfizer fuera asumida por Shionogi, reforzando el alineamiento estratégico y simplificando la estructura accionarial de ViiV Healthcare.

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 en el que dejemos de ser necesarios. Porque eso significará que ya no existe el VIH.

— Innovación y acceso universal

Como ejemplos de innovación en el ámbito farmacológico, 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 o en riesgo atrás, y personalizar sus cuidados. Hemos sido la primera compañía en poner a disposición de la población regímenes de acción prologada inyectable, tanto para el tratamiento como la prevención. Ha servido como punto de partida al siguiente hito en innovación farmacológica en la respuesta al VIH y se alinea con las líneas de investigación en pipeline de otros laboratorios farmacéuticos.

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 13º 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

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

MEDIMOS EL PROGRESO EN LA INTEGRACIÓN DE NUESTRA CULTURA CORPORATIVA A TRAVÉS DE ENCUESTAS A EMPLEADOS. EN LOS ÚLTIMOS AÑOS, NUESTROS NIVELES DE COMPROMISO SE HAN MANTENIDO DE FORMA CONSISTENTE POR ENCIMA DEL 90 % Y CONTINUAN SUPERANDO LOS ESTÁNDARES DEL SECTOR.

3.3. NUESTRA ESTRATEGIA Y PRIORIDADES

- 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.

// INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO

Al combinar nuestro conocimiento de la ciencia del sistema inmunitario con tecnologías de vanguardia, podemos descubrir y desarrollar nuevos medicamentos y vacunas con potencial para transformar la vida de las personas.

En 2025:

4 compuestos en fases clínicas tempranas (phase I y II) a nivel global, contribuyendo en un compuesto en phase 1b desde España

// RESULTADOS

Gracias a nuestro sólido impulso y a unas perspectivas de crecimiento sostenido, confiamos en nuestra capacidad para generar un impacto en la salud a nivel global.

En 2025:

7.700 millones de libras en ventas de medicamentos especializados en VIH

// NEGOCIO RESPONSABLE

Actuar de forma responsable nos permite construir y mantener la confianza de nuestros grupos de interés, reducir riesgos, favorecer el desarrollo de nuestros profesionales y generar un impacto positivo en la salud a gran escala.

En 2025:

92 % de los indicadores de nuestro Responsible Business Performance Rating fueron cumplidos o superados



3.4. MODELO DE NEGOCIO

En España, ViiV cuenta con más de 90 empleados y tiene su sede central en el Parque Tecnológico de Madrid (Tres Cantos).

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).

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. En 2026, el acuerdo entre GSK, Shionogi y Pfizer permitió que la participación de Pfizer fuera asumida por Shionogi, reforzando el alineamiento estratégico y simplificando la estructura accionarial de ViiV Healthcare.

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.

3.4.1. CLAVES DEL ÉXITO

UNA DE LAS CLAVES DE NUESTRO ÉXITO SON NUESTROS EMPLEADOS: EXPERTOS EN CIENCIA, TECNOLOGÍA, FABRICACIÓN Y COMERCIALIZACIÓN...

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.

...QUE ESTÁN IDENTIFICANDO, INVESTIGANDO, DESARROLLANDO Y COMERCIALIZANDO.

MEDICAMENTOS DE USO ESPECIALIZADO

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

- 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.
- 2020: primer régimen de solo 2 fármacos tanto para paciente *naïve* como para cambio.
- 2022: primer inyectable de acción prologada para tratamiento.
- 2024: lanzamiento del primer comprimido único con indicación pediátrica.
- 2025: primer fármaco inyectable de acción prologada para la prevención del VIH.

3.4.2. INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO

ESCUCHA A LA COMUNIDAD

En ViiV Healthcare, el desarrollo de medicamentos comienza escuchando las necesidades de la comunidad de personas que viven con el VIH, cumpliendo nuestra promesa de no dejar a nadie atrás. Hacemos esto a través de conversaciones individuales, ensayos clínicos, encuestas comunitarias y una amplia gama de actividades con la comunidad. Al escuchar, podemos identificar necesidades críticas no satisfechas para comprender mejor qué tipo de medicamentos las personas desean y necesitan.

INVESTIGACIÓN

Una vez que conocemos las necesidades específicas de las personas que viven con VIH, nuestros equipos de investigación generan ideas sobre cómo abordarlas, luego diseñan moléculas y las prueban. Los científicos en los laboratorios de ViiV investigan millones de moléculas que podrían tener el potencial de tratar, prevenir o incluso curar el VIH con las características que quiere la comunidad VIH.

ESTUDIOS CLÍNICOS

Una vez que una molécula candidata es segura para ser probada en humanos, pasa a nuestros equipos de desarrollo clínico para determinar la seguridad, tolerabilidad y eficacia del medicamento para la comunidad de VIH.

APROBACIÓN REGULATORIA

Después de ser estudiado en un grupo lo suficientemente grande para determinar su seguridad y eficacia, el medicamento se presenta a una agencia regulatoria que revisará y, en última instancia, determinará si puede ser utilizado, cómo y en qué grupos.

3.4.3. 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.



3.4.4. CREAMOS VALOR

PARA LOS PACIENTES

Gracias a nuestros acuerdos de cesión voluntaria de patentes, a final de 2025 más de 26 millones de personas en 129 países de ingresos medios y bajos se han beneficiado de tratamientos basados en dolutegravir, fármacos esenciales según la OMS.

PARA LOS ACCIONISTAS

Dividendo de 66 peniques por acción.

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.

PARA LA SOCIEDAD Y LA ECONOMÍA

- En 2025, impulsamos avances clave en tratamientos y prevención, especialmente en **terapias inyectables de acción prolongada**, que mejoran adherencia, reducen estigma y aumentan satisfacción del paciente.
- Avanzamos en campañas y programas que buscan cambiar narrativas, apoyar comunidades vulnerables y reducir barreras estructurales.
- Colaboramos activamente con instituciones internacionales para ampliar el acceso a tratamientos y reforzar infraestructuras de salud.
- Aportamos crecimiento económico a través de innovación farmacéutica, empleo de alta cualificación y desarrollo industrial.
- Impulsamos políticas y acciones para cumplir los objetivos globales de ONUSIDA para 2025, centrados en derechos humanos, eliminación de discriminación y enfoque centrado en pacientes.

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.

3.5. 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). En 2026, el acuerdo entre GSK, Shionogi y Pfizer permitió que la participación de Pfizer fuera asumida por Shionogi, reforzando el alineamiento estratégico y simplificando la estructura accionarial de ViiV Healthcare.

3.6. TENDENCIAS EN LA INDUSTRIA BIOFARMACÉUTICA

— Acceso, innovación y suministro

El entorno global es cada vez más volátil, con cambios regulatorios y comerciales que intensifican la presión sobre precios y acceso a los medicamentos. Esto está impulsando reformas para equilibrar la accesibilidad, la innovación y la seguridad del suministro. A su vez, se refuerzan las cadenas de producción locales para reducir dependencias externas. Pese a este contexto, la industria biofarmacéutica sigue siendo un motor clave de innovación y crecimiento.

— Enfermedades crónicas e infecciosas

El aumento de las enfermedades crónicas, ligado al envejecimiento y la obesidad, continúa elevando la presión sobre los sistemas sanitarios. La innovación se centra en áreas como la oncología y las enfermedades cardiovasculares, metabólicas y neurológicas, con terapias cada vez más precisas. Paralelamente, las enfermedades infecciosas siguen siendo una amenaza, agravada por la resistencia a los antimicrobianos y la menor cobertura vacunal. Este escenario impulsa modelos sanitarios más preventivos y orientados a la intervención temprana. En concreto en VIH, en España en 2025 hubo 3.340 nuevos diagnósticos.

— Tecnología, talento y confianza

La inteligencia artificial y el uso avanzado de datos están transformando la I+D y la producción, mejorando la eficiencia y el acceso a los tratamientos. Sin embargo, su desarrollo exige nuevas capacidades profesionales y una adecuada gestión del talento. También resulta clave reforzar la confianza, garantizando un uso ético de los datos y un marco regulatorio adecuado.

// NUESTRA RESPUESTA

— Investigación y desarrollo

En ViiV Healthcare reforzamos la inversión en innovación, con una cartera equilibrada entre medicamentos y vacunas y un mayor uso de tecnologías avanzadas. Nuestra I+D se centra en áreas prioritarias y en patologías con alta necesidad médica, apoyándose en capacidades internas y alianzas estratégicas.

— Operaciones comerciales

Los medicamentos y vacunas innovadores generan valor sanitario, social y económico. Trabajamos con los distintos agentes para equilibrar el acceso y la innovación, y reforzamos una cadena de suministro resiliente y diversificada que garantice el acceso de los pacientes.

— Negocio responsable

Impulsamos un modelo de gestión responsable, colaborando con instituciones para favorecer un entorno que promueva la innovación y el acceso. Además, avanzamos en el uso ético de tecnologías como la inteligencia artificial y en el desarrollo de modelos asistenciales más preventivos y sostenibles.

4. INNOVACIÓN RESPONSABLE

// NUESTRO COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE: INTEGRANDO CIENCIA, SOSTENIBILIDAD E INNOVACIÓN RESPONSABLE

ViiV Healthcare somos una empresa farmacéutica global, 100% especializada en VIH y dedicada al desarrollo de avances en el tratamiento, la prevención y en el cuidado de las personas con el VIH. Por este motivo, trabajamos promoviendo y apoyando la salud integral de las personas y colaborando con todas las instituciones y entidades comprometidas con este objetivo.

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.

La innovación está en nuestro ADN. Innovamos con el propósito de mejorar la calidad de vida de las personas con VIH o en riesgo y apoyar el progreso de las generaciones presentes y futuras.

Nuestro propósito se desarrolla en un contexto global complejo, donde tendencias económicas, sociales, tecnológicas y medioambientales redefinen las expectativas hacia la industria farmacéutica. Por ello estas dinámicas influyen en nuestra estrategia y orientan cómo respondemos para generar valor sostenible para los pacientes, los sistemas sanitarios, nuestros empleados y la sociedad.



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

// TENDENCIAS DEL ENTORNO

1. PRESIÓN SOBRE LOS PRESUPUESTOS SANITARIOS EN UNA ECONOMÍA RESILIENTE

Aunque la actividad mundial mantuvo un crecimiento moderado (3,2 %), la desinflación desigual obligó a muchos países a priorizar el gasto y exigir mayor valor y asequibilidad en salud.

2. RECONFIGURACIÓN DE LAS CADENAS DE SUMINISTRO POR TENSIONES GEOPOLÍTICAS

En 2025 aumentó la incertidumbre comercial, con acuerdos y topes arancelarios entre EE. UU. y la UE que afectaron a sectores estratégicos, incluido el farmacéutico. Esto aceleró la diversificación y el refuerzo de capacidades locales para proteger el suministro y garantizar el acceso de los pacientes.

3. ENVEJECIMIENTO Y CARGA DE ENFERMEDAD: MÁS NECESIDAD DE PREVENCIÓN Y ACCESO

El envejecimiento poblacional y la cronicidad continúan tensionando los sistemas sanitarios, mientras que la vacunación infantil muestra estancamiento y repuntes de enfermedades prevenibles. Todo ello refuerza la importancia de la inmunización y la detección temprana.

4. AVANCES CIENTÍFICOS Y USO MÁS DEFINIDO DE LOS DATOS Y LA IA

El ritmo innovador se mantuvo alto —con progresos en inmunología, oncohematología, antiinfecciosos y formulaciones de acción prologada— y los reguladores ampliaron la orientación para un uso responsable de la inteligencia artificial (como la guía de la FDA para decisiones regulatorias). En Europa entró en vigor, además, un marco común de evaluación clínica que eleva la expectativa de evidencia comparativa desde las fases iniciales.

5. CLIMA Y NATURALEZA: PRESIÓN CRECIENTE PARA ACTUAR Y FORTALECER LA RESILIENCIA

Tras la COP29 y un mayor foco en salud y clima, aumenta la expectativa de descarbonización y de cadenas de suministro sostenibles. Dado que en el sector farmacéutico la mayor parte del impacto climático procede del alcance 3, crecen las iniciativas sectoriales para reducir emisiones y colaborar con proveedores.

// CÓMO ESTE CONTEXTO INFLUYE EN NUESTRA ACTUACIÓN

Ante este entorno, nuestras prioridades se refuerzan en cuatro dimensiones clave:

ACCESO Y ASEQUIBILIDAD

trabajamos con gobiernos y socios para ampliar el acceso mediante evidencia sólida de resultados y soluciones que alivian la presión presupuestaria, con especial énfasis en prevención y tratamientos que eviten complicaciones y hospitalizaciones.

SUMINISTRO FIABLE

diversificamos y fortalecemos nuestra red industrial y logística para garantizar que vacunas y medicamentos lleguen a los pacientes incluso en contextos volátiles.

INNOVACIÓN RESPONSABLE

aceleramos la I+D mediante datos y analítica avanzada, aplicando estándares de IA seguros, transparentes y alineados con las expectativas regulatorias.

SOSTENIBILIDAD

impulsamos la eficiencia energética, la reducción de emisiones —especialmente en la cadena de valor— y estrategias de continuidad operativa frente a eventos climáticos extremos.

// NUESTRA FORMA DE GESTIONAR LA SOSTENIBILIDAD

Este enfoque se traduce en una estrategia estructurada en siete áreas de actuación que reflejan lo más material para el negocio y para nuestros grupos de interés:

DIVERSIDAD, EQUITAD E INCLUSIÓN

SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL

GOBERNANZA DE PRODUCTOS

ACCESO

SALUD GLOBAL

ESTÁNDARES ÉTICOS

PERSONAS Y CULTURA

Mantenemos nuestro compromiso con el Pacto Mundial de Naciones Unidas (UNGC) y sus diez principios en derechos humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción. A parte de lo anterior, mantenemos una alineación sólida con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a través de su estrategia de *Responsible Business*.

La compañía continúa reforzando su liderazgo en sostenibilidad y en el impacto en salud a escala global, especialmente con el ODS 3 de salud y bienestar

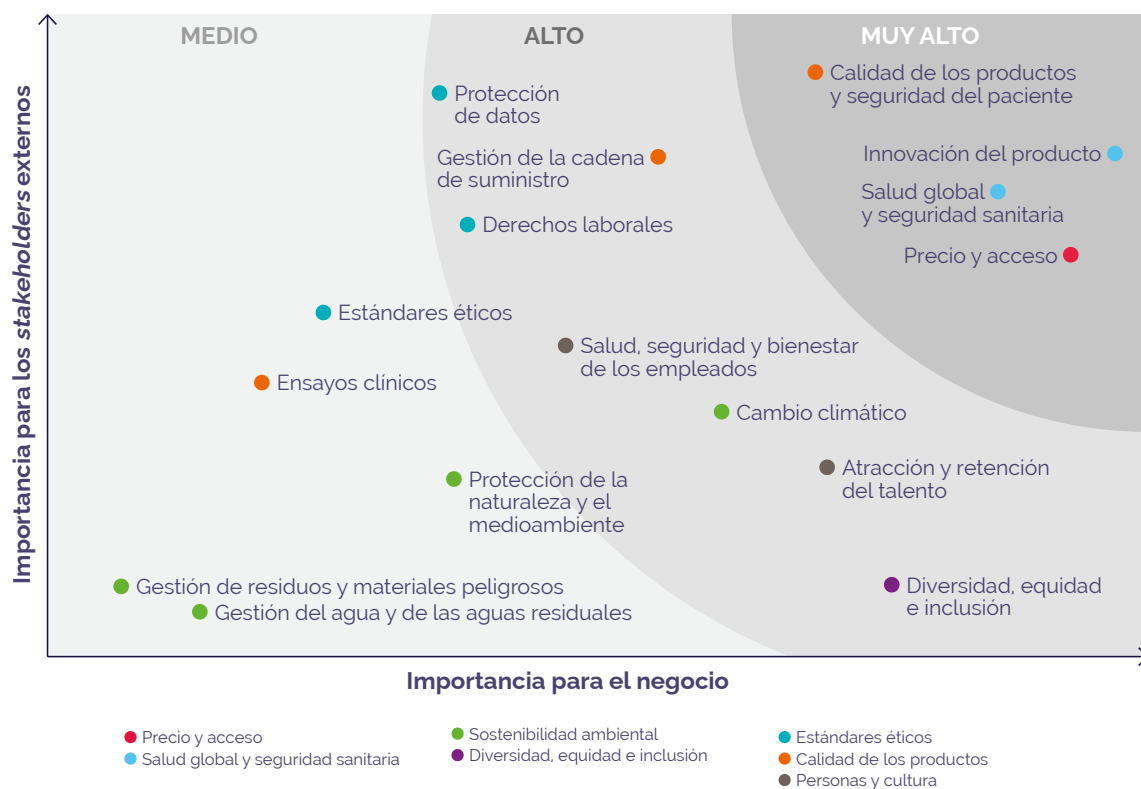
Además, en 2020 nos adherimos al Pacto Social por la no discriminación y la igualdad de trato asociada al VIH mostrando nuestro compromiso por alcanzar los objetivos de ONUSIDA 95/95/95. En este sentido, desde ViiV impulsamos la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, concretamente el 3, 5, 8, 10 y 17 (Salud y bienestar, Igualdad de género, Trabajo decente y crecimiento económico, Reducción de las desigualdades y por supuesto, Alianzas para lograr objetivos).

ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

Actualizamos de forma periódica nuestra materialidad para asegurar que informamos sobre los asuntos más relevantes. En 2024 realizamos una evaluación de doble materialidad para prepararnos para la CSRD (ESRS) y en 2025 la actualizamos, reforzando la alineación de los temas materiales con las siete áreas de actuación.

De acuerdo con el calendario actual, ViiV Healthcare reportará bajo la CSRD a partir del ejercicio 2027, con el primer informe conforme a ESRS previsto para su publicación en 2028.

MATRIZ DE MATERIALIDAD



— Acceso

Hacemos nuestros productos asequibles y disponibles para más personas mediante precios responsables, programas de acceso estratégico y alianzas.

— Salud global

Utilizamos nuestra ciencia, alianzas y conocimiento para mejorar la salud a nivel mundial.

— Diversidad, equidad e inclusión

Buscamos mejorar la salud de todo tipo de personas. Para lograrlo, promovemos diversidad en ensayos clínicos y apoyamos a nuestros empleados dentro de un equipo inclusivo.

— Sostenibilidad medioambiental

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

— Gobernanza de productos

Nos centramos al 100 % en ofrecer calidad, seguridad y un suministro confiable, anticipándonos a las enfermedades.

— Estándares éticos

Nuestra cultura guía a nuestra gente a hacer lo correcto y a actuar ante cualquier inquietud.

— Personas y cultura

Fomentamos una experiencia de trabajo positiva que atraiga, motive y permita crecer a nuestros equipos en un entorno seguro y diverso, para que cada persona pueda ser su mejor versión.

En España utilizamos la matriz de materialidad global y la aterrizamos a nuestro contexto. Durante 2025 hemos seguido trabajando con las áreas de negocio y funciones clave (fabricación, investigación, Viiv Healthcare, así como Comunicación, Asuntos Públicos, Compras, Servicios Generales e Instalaciones, Finanzas, RR. HH., Medioambiente, Acceso, Cumplimiento y Comercial) para priorizar los temas con mayor impacto y contribución a los objetivos.

La continua inestabilidad y revisión de la normativa europea en materia de sostenibilidad dificulta la planificación estratégica, ya que los requisitos técnicos y de reporte evolucionan a un ritmo que impide anticipar con certeza las obligaciones futuras.

// DIÁLOGO CON GRUPOS DE INTERÉS

Disponemos de mecanismos de consulta y participación con los principales grupos de interés, incluidos canales de denuncia y resolución de conflictos. De forma resumida, estos son nuestros principales canales de relación:

GRUPOS DE INTERÉS	CANALES PRINCIPALES
Accionistas e inversores	Web corporativa, informes y presentaciones.
Empleados	Intranet, Workplace, encuestas, sesiones informativas y formación, canal de denuncias.
Proveedores	Contacto directo, portal de proveedores, formaciones, evaluaciones y auditorías.
Clientes y profesionales sanitarios	GSK Pro, Medical Affairs, encuestas de satisfacción, eventos, red de ventas y MSLs, farmacovigilancia.
Administraciones públicas y ecosistema sanitario	Interlocución con autoridades, asociaciones de pacientes y sociedades científicas; colaboración con centros de investigación; programa PROFARMA.
Medios y sociedad	Web institucional, notas de prensa, redes sociales, portal de salud, participación en rankings de reputación e igualdad.
Industria y competencia	Participación en Farmaindustria y foros sectoriales.



4.1. ACCESO

// ACCESO A LA SALUD

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 73.000.

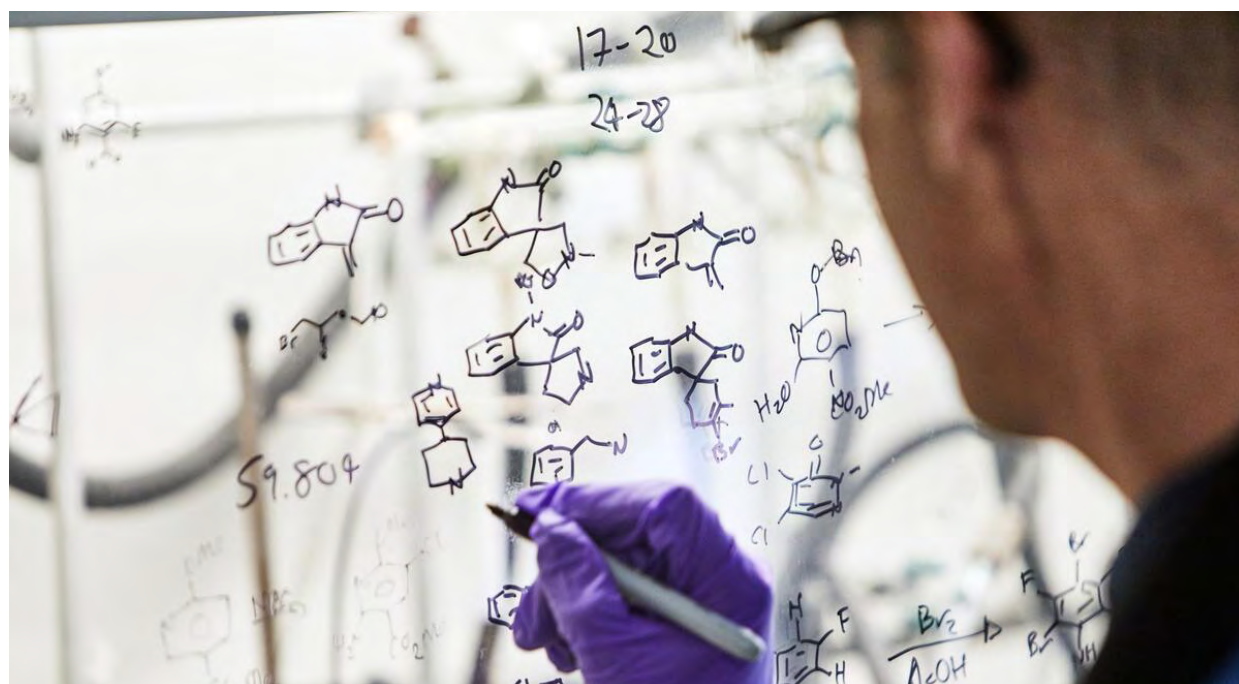
// FORMACIÓN DE PROFESIONALES SANITARIOS.

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.

En 2025, desde GSK/ViiV Healthcare España hemos colaborado en 50 congresos médicos a los que asistieron más de 50.000 profesionales sanitarios, por un valor de 1,6 millones de euros a través de sesiones científicas, talleres prácticos y presencia comercial.

// CONCIENCIACIÓN SOCIAL

En 2025, se han generado más de 656 millones de personas de audiencia potencial alcanzada (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.



También se han realizado diversos proyectos entre los que cabría destacar el avance en el desarrollo e implementación del Proyecto National policy mejorando 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) y el apoyo a la profesionalización del rol de la enfermería como pieza clave en el continuo de cuidados. Además, por tercer año consecutivo 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.

// APOYO A LAS SOCIEDADES CIENTÍFICAS Y ASOCIACIONES DE PACIENTES PARA MEJORAR SU ALCANCE Y CONTRIBUCIÓN A LA SOCIEDAD

En 2025 hemos trabajado con más de 94 organizaciones sanitarios por valor de 683,782 €. Y también hemos colaborado con 41 organizaciones de pacientes por un valor de los de 220.302,17 €.

// ACCESO Y PRECIOS

Trabajamos para que nuestros productos lleguen al mayor número posible de personas en todo el mundo, garantizando su asequibilidad mediante políticas de precios responsables, iniciativas de acceso y colaboraciones estratégicas. Nuestra estrategia de acceso y fijación de precios se fundamenta en el valor que aporta la innovación, en la prioridad de llegar a los pacientes y en la responsabilidad con la que actuamos, buscando siempre equilibrar el impacto positivo en la sociedad con la sostenibilidad de nuestro negocio.

// RANKINGS

En el *Access to Medicine Index* 2024, la compañía se situó de nuevo en la 2ª posición entre las 20 mayores farmacéuticas, destacando su contribución al acceso en 113 países de ingresos bajos.

ViiV Healthcare ha sido categorizada en 2025 con mejor reputación entre las asociaciones de pacientes en la encuesta anual de PatientView por 13º año de las 15 ediciones realizadas.





4.2. SALUD GLOBAL

// CONTRIBUCIÓN ESG DE ViiV HEALTHCARE A LA SALUD GLOBAL Y AL ECOSISTEMA DEL VIH EN ESPAÑA

- ViiV Healthcare impulsa su estrategia ESG fundamentalmente desde el eje Social, integrando innovación científica, acceso equitativo y colaboración con el ecosistema sanitario para maximizar el impacto en las personas con VIH. En este marco, España ocupa una posición estratégica y diferencial.
- España es un país líder en investigación clínica en VIH y, junto con Estados Unidos, uno de los principales contribuyentes a los ensayos clínicos de ViiV Healthcare. Esta participación refuerza la representatividad del investigador español en el desarrollo de nuevos medicamentos y mejor conocimiento de los ya existentes, la formación de nuevos profesionales, la generación de evidencia independiente y el acceso temprano a tratamientos innovadores para las personas con VIH.
- En 2025, más de 50 hospitales e investigadores en España participaron en estudios clínicos promovidos por ViiV Healthcare, que abarcaron fases tempranas (fase 1b), fases avanzadas (fase 3) y estudios observacionales (fase 4), incluyendo poblaciones tradicionalmente infrarepresentadas como personas mayores de 50 años. En total, más de 600 personas con VIH participaron en estos estudios, más de 175 de ellas en el último tratamiento innovador basado en inyectables de acción prolongada, facilitando opciones terapéuticas adaptadas a distintas necesidades vitales y sociales.
- La compañía invirtió más de 1,5 millones de euros en investigación clínica en España en 2025, una inversión íntegramente dedicada al VIH, lo que refleja el compromiso diferencial de una compañía exclusivamente enfocada en esta patología). La contribución científica se ha traducido en 7 comunicaciones en congresos internacionales y 3 publicaciones científicas revisadas por pares académicas, reforzando la calidad, originalidad y credibilidad del conocimiento generado.
- De forma complementaria, ViiV Healthcare mantiene un firme compromiso con la prevención y la investigación hacia la cura del VIH (aproximadamente el 30 % de sus líneas de investigación están destinadas a cura). En este ámbito, 20 hospitales e investigadores españoles participan en un ensayo clínico de fase temprana con anticuerpos ampliamente neutralizantes (bNAbs).
- Asimismo, la compañía fortalece el ecosistema investigador mediante el apoyo a la investigación independiente, financiando 19 estudios liderados por investigadores con una inversión aproximada de 2 millones de euros, que han generado un impacto relevante con comunicaciones científicas nacionales e internacionales y publicaciones científicas (9 comunicaciones en congresos internacionales y 8 en congresos nacionales; y 14 publicaciones en revistas científicas internacionales revisadas por pares).
- En conjunto, la contribución de ViiV Healthcare refleja un enfoque ESG basado en equidad, alianzas responsables y generación sostenible de conocimiento, combinando innovación biomédica con fortalecimiento del sistema sanitario y mejora tangible del acceso y la calidad de vida de las personas con VIH.



4.3. SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL

// CAMBIO CLIMÁTICO

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

Como parte del compromiso con la mejora de la eficiencia energética en el centro de Tres Cantos, se ha logrado una reducción del 1 % en el consumo de energía respecto a 2024 mediante diversas actuaciones concretas, entre ellas la sustitución de la iluminación de los accesos al aparcamiento por tecnología LED, la optimización de los horarios de oficina alineados con los servicios de limpieza y la renovación de los sistemas de ventilación. Adicionalmente, se está llevando a cabo el reemplazo de un generador de vapor por otro más eficiente, de menor tamaño y adaptado a las necesidades actuales, incorporando recuperación de energía.

// AGUA

Implementar JDI procedentes del Kaizen de Agua 2023 – 2027.

Con el objetivo de reducir en un 1 % el consumo de agua respecto a 2023 en el centro de Tres Cantos, se impulsa un plan integral que combina gobernanza y medidas técnicas, incluyendo la creación del grupo de trabajo "Water stewardship", la implantación de riego inteligente, la sustitución de urinarios y la instalación de aireadores de alta eficiencia, junto con acciones de sensibilización y control mediante campañas de comunicación y el seguimiento sistemático de contadores para la detección temprana de fugas.

// RESIDUOS

Aumento de la circularidad de los residuos generados.

Con un horizonte de dos años, el centro de Tres Cantos se ha marcado como meta mejorar en un 1 % la circularidad de los residuos respecto a 2024, apoyándose en un plan que incluye el análisis y mejora de la segregación en las cafeterías, el desarrollo de campañas de comunicación, y la realización de estudios de circularidad junto con el gestor de residuos.



4.4. DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

// ATRAER Y RETENER EL TALENTO DIVERSO

- Nuestros programas para talento junior reflejan nuestro compromiso con el desarrollo profesional y la generación de oportunidades laborales, ofreciendo a los jóvenes un completo plan de crecimiento.
- En 2025 hemos incorporado 4 de participantes, una cifra en línea con la de años anteriores.
- Durante los últimos años, la compañía también ha impulsado diversas iniciativas de talento senior, entre ellas el lanzamiento de un programa de transición voluntaria a la jubilación en condiciones ventajosas, así como el refuerzo del compromiso para erradicar el edadismo en los procesos internos de selección y desarrollo profesional.

// ALCANZAR LA IGUALDAD DE REPRESENTACIÓN DE GÉNERO EN POSICIONES DE DIRECCIÓN Y LIDERAZGO PARA 2025

En 2025 el 58 % de nuestra plantilla estaba formada por mujeres, que ocupan más del 60 % de los puestos de dirección y gestión de la compañía.

// PROMOVER LA DIVERSIDAD, LA EQUIDAD Y LA INCLUSIÓN (DE&I), EN NUESTROS PROVEEDORES O COLABORADORES Y EN LA SOCIEDAD

En ViiV Healthcare hacemos extensible a nuestros colaboradores y proveedores nuestro Código de Conducta y nuestra Política de trato igualitario e inclusivo de empleados, ampliando nuestro impacto social a la comunidad con la que interactuamos.





4.5. ESTÁNDARES ÉTICOS

// FORMACIÓN EN NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA Y COMPROMISO DE ACTUAR DE MANERA RESPONSABLE

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

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

// CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES EN BASE A NUESTROS ESTÁNDARES

En 2025 en total en España, se han reportado e investigado 3 casos en total, manteniendo el cumplimiento del objetivo (5 casos por cada 1.000 empleados).

// CONCIENCIACIÓN EN PRIVACIDAD Y SEGURIDAD DE DATO

Hemos mantenido, un año más un resultado por debajo del 10 % de Click Rate, con una media de 4,1 % en las incidencias en los test de phishing trimestrales.





4.6. GOBERNANZA DE NUESTROS PRODUCTOS (CALIDAD)

// RECLAMACIONES DE LOS PACIENTES A NUESTROS PRODUCTOS

En ViiV Healthcare logramos que el número de reclamaciones recibidas en 2025 haya disminuido un 80 % frente a 2024.

// DESARROLLO DEL CONCEPTO DE ECONOMÍA CIRCULAR Y REDUCCIÓN DE OBSOLETOS

Durante 2025 hemos continuado trabajando de forma conjunta con el sector en medidas de circularidad y mejora continua, lo que ha permitido revertir esta tendencia y reducir significativamente las unidades devueltas, consolidando así una gestión más eficiente y sostenible.



4.7. PERSONAS Y CULTURA

// REDUCIR LA BRECHA SALARIAL POR DEBAJO DEL 5 % PARA 2026

Nuestro objetivo para 2026 es de situarnos por debajo del 5 %. Actualmente nos encontramos en un 9,98 % de brecha en retribución total.

// 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 desarrollamos planes específicos para mitigarlos.

Los principales riesgos detectados son:

- **En el ámbito comercial:** la conducción segura (*Drive Safety*).
- **Riesgos relacionados con el centro y sus infraestructuras:** iniciativas como el programa de seguridad vial del centro y distintos planes destinados a reducir riesgos de alta severidad, incluyendo seguridad de procesos, en altura, de maquinaria, eléctrica, entre otros.
- **Riesgos vinculados a la actividad:**
 - I+D: programas orientados a reforzar los controles preventivos en tareas que implican el manejo de productos químicos y agentes biológicos.
 - Comercial: acciones para mejorar la seguridad en la conducción y la ergonomía en el puesto de trabajo.

// DESARROLLAR E IMPLEMENTAR EL PROGRAMA #BECAUSEICARE ALINEADO CON LAS NECESIDADES EPIDEMIOLÓGICAS LOCALES: PATOLOGÍA CARDIOVASCULAR Y SALUD MENTAL

Como compañía certificada como "Organización Saludable" durante el año 2025 nos hemos focalizado en las acciones relacionadas con salud cardiovascular, salud mental, salud de la mujer, envejecimiento y procesos osteomusculares.

// GENERAR ALIANZAS CON OTRAS ORGANIZACIONES PARA CONVERTIRNOS EN AGENTES DE CAMBIO EN SOSTENIBILIDAD

Empresas Comprometidas y Responsables con el VIH en España promueve la identificación, implantación y evaluación de acciones que contribuyan a la prevención del VIH y a la reducción de la discriminación hacia las personas con VIH en el ámbito laboral.



5. CUIDAMOS EL MEDIOAMBIENTE

PLANETA Y SALUD: UNA RESPONSABILIDAD COMPARTIDA

"En materia medioambiental, vivimos una realidad incuestionable: la creciente evidencia científica demuestra que el cambio climático ya está impactando en el planeta y en la salud de las personas. Por eso, adelantarnos a la enfermedad implica también actuar frente a la emergencia climática, integrando la sostenibilidad en el centro de nuestra estrategia y marcándonos objetivos medioambientales ambiciosos para 2030 y 2045. Este compromiso se apoya en sistemas de gestión medioambiental verificados por ISO 14001 y EMAS, que nos ayudan a avanzar en la reducción de emisiones, prevención de la contaminación, protección de la biodiversidad y gestión del agua y otros riesgos, con una visión clara: sin un planeta sano no puede haber personas sanas.

En España, la planta de GSK España de Aranda de Duero ejemplifica este avance con iniciativas como un huerto solar de más de 6.000 placas, que ocupa 3,7 hectáreas y permite reducir cerca de 1.500 toneladas de CO₂ al año, así como una planta de criogenización que recoge, condensa y trata el propelente de los inhaladores, minimizando su impacto ambiental. Asimismo, en cumplimiento de nuestros objetivos de impacto ambiental y dentro de nuestra hoja de ruta de descarbonización, el site de Tres Cantos ha consolidado la cuantificación de sus Alcances 1 y 2 (2025), hito que culminará durante el presente ejercicio con la integración estratégica del alcance 3 para garantizar un reporte holístico de nuestra huella de carbono. Todo ello refleja nuestro compromiso como compañía para avanzar hacia un modelo industrial más responsable, eficiente y resiliente".

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.

Disponemos de **políticas corporativas en materia de medioambiente, seguridad, salud, bienestar de las personas y sostenibilidad**, que constituyen la base del sistema de gestión que hemos implantado. Este sistema se encuentra alineado con nuestro objetivo global de garantizar que las personas que forman parte de la organización disfruten de buena salud, refuercen su resiliencia y alcancen un alto nivel de desempeño, al tiempo que reducimos los incidentes, los impactos sobre la salud y los efectos ambientales derivados de nuestra actividad. Todo ello refleja nuestro propósito: *juntos, unimos ciencia, tecnología y talento para adelantarnos a la enfermedad.*

Como muestra de este compromiso, hemos apostado por la **certificación de nuestro sistema de gestión** en los ámbitos de medioambiente, seguridad, salud, bienestar y sostenibilidad conforme a estándares internacionalmente reconocidos. En este sentido, contamos con la certificación conforme a la **UNE EN ISO 14001:2015** para Sistemas de Gestión Ambiental. Adicionalmente, disponemos de la **validación conforme al Reglamento (CE) nº 1221/2009 (EMAS)** del Parlamento Europeo y del Consejo, lo que avala la solidez de nuestro sistema de gestión ambiental.

A nivel local, hemos adoptado las directrices establecidas en la **política corporativa global POL GSK 402 (versión 7.0)**. Estas se concretan en una **política específica de medioambiente, salud, seguridad y sostenibilidad (POL GSK_ES 13)**.

De forma periódica, **identificamos y evaluamos los aspectos ambientales directos e indirectos** asociados a nuestras actividades, servicios y productos. Este ejercicio nos permite determinar aquellos aspectos que pueden generar un impacto ambiental significativo y describir su naturaleza. Los aspectos identificados son cualificados y cuantificados, y se recogen en un registro que nos permite clasificar aquellos considerados como significativos.

Nuestro **sistema de gestión ambiental** se fundamenta en los principios de **prevención y control de la contaminación**, apoyándose en la identificación de los aspectos ambientales clave y en el establecimiento de **programas y objetivos orientados a la mejora continua del desempeño ambiental**. El reconocimiento bajo el esquema **EMAS (Eco Management and Audit Scheme)** pone en valor nuestra política ambiental y confirma que contamos con un sistema de gestión ambiental robusto, verificado regularmente por una entidad independiente.

La determinación de la significancia de los aspectos ambientales se basa en las **evaluaciones realizadas internamente**, así como en el análisis comparativo de datos de ejercicios anteriores. Este proceso se lleva a cabo conforme a la metodología propia recogida en el procedimiento **PNT EHS 01: Método de evaluación de los aspectos ambientales derivados del funcionamiento normal de las instalaciones**. En el caso de los aspectos asociados a situaciones de funcionamiento anormal, incluidas las emergencias, evaluamos su significancia conforme al procedimiento **PNT EHS 02**, específico para este tipo de escenarios.

De manera complementaria, **evaluamos los aspectos ambientales indirectos** siguiendo el método establecido en el procedimiento **PNT EHS 03: Método de evaluación de aspectos ambientales indirectos**.

5.2. OBJETIVOS

A continuación se presentan los resultados de los objetivos marcados por la compañía en 2025:

ENERGÍA			
OBJETIVOS CENTRO DE TRES CANTOS	NO CUMPLIDO	POSTPUESTO	CUMPLIDO
Reducción de un 5 % en el consumo de energía respecto a 2023 gracias a los paneles fotovoltaicos.			Se cumple el objetivo satisfactoriamente reduciéndose el consumo en un 5,1 %.
Informar sobre el proyecto y obtener la autorización local y global.			El proyecto es aprobado por parte de RDES y por parte del comité ejecutivo de Tres Cantos.
Informar al ayuntamiento y presentar la propuesta de la instalación de paneles fotovoltaicos.			Se realiza la visita al Ayto donde se presenta la idea a ingeniería, arquitectura y medio ambiente. Se envía un correo con la información presentada.
Realizar el proyecto correspondiente.			Proyecto realizado por Abasol.
Aprobación total del proyecto por parte de RDES global.			Se obtiene la aprobación formal en el Q4 (2023).
Obtener la aprobación del ayuntamiento.			No es necesaria la aprobación formal, simplemente con la licitación es suficiente.
Conclusión: objetivo cumplido. A pesar de que, en el 2025, debido a las diferentes obras llevadas a cabo en las instalaciones, el consumo de energía debería haber aumentado, gracias a la instalación de paneles solares podemos ver una reducción del 5,1 %.			
Reducción en un 1 % en el consumo de energía respecto a 2024.			Se cumple el objetivo exitosamente, reduciendo el consumo de energía eléctrica en un 6 %.
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 aparcamiento por LED.			Se sustituye el 100% de las luminarias según el plan.

ENERGÍA			
OBJETIVOS CENTRO DE TRES CANTOS	NO CUMPLIDO	POSTPUESTO	CUMPLIDO
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.
Reemplazo del sistema de ventilación en la sala de servidores.			Proyecto por el que se han sustituido los equipos de climatización de la sala de ordenadores. Usan un gas con menos impacto medioambiental y más eficientes energéticamente.
Reemplazo del Sistema de ventilación en el equipo C2 del GEA 8 y GEA9.			Proyecto por el que se han sustituido los equipos de climatización del edificio C2. Usan un gas con menos impacto medioambiental y más eficientes energéticamente.
Reemplazo de los generadores de vapor: cambio de un generador de vapor, por uno adaptado a las necesidades actuales, ligeramente más pequeño y con recuperación de energía.			Cambio de un generador de vapor, por uno adaptado a las necesidades actuales, ligeramente más pequeño y con recuperación de energía.
Conclusión: objetivo cumplido. El objetivo se ha cumplido reduciéndose el consumo de energía en un 6 %. Todas las acciones se ejecutaron según el plan. Es importante puntualizar que, a parte de las acciones detalladas en el objetivo, la nueva planta fotovoltaica de autoconsumo ayuda a esta disminución del consumo energético.			



AGUA			
OBJETIVOS CENTRO DE TRES CANTOS	NO CUMPLIDO	POSTPUESTO	CUMPLIDO
Objetivo a dos años - Disminuir el consumo de agua en un 1 % respecto a 2023.	A pesar de que se cumplen todas las acciones programadas, no se cumple con el objetivo propuesto.		
Crear un grupo de trabajo "water stewardship" para realizar un seguimiento de la gestión del agua.			Se ha creado el equipo formado por personal de WREF, EHS, CBRE y Sodexo.
Montaje de riego inteligente en función de la humedad del terreno.			Se instala el nuevo sistema de riego.
Sustitución de los urinarios de agua por urinarios de aire.			Se remplazan los urinarios de los edificios B y G que son los únicos faltaban por actualizar.
Instalación de aireadores de alta eficiencia para grifos y duchas.			Se instalan los aireadores de forma correcta.
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.
Conclusión: objetivo pospuesto. Aunque todas las acciones se han completado de forma correcta, el consumo de agua ha seguido aumentando. Esto se deba a las diferentes obras que se llevaron a cabo en el centro, principalmente a la construcción del nuevo laboratorio de nivel de seguridad 4, ya que consumen una cantidad de agua importante.			

RESIDUOS / MATERIALES			
OBJETIVOS CENTRO DE TRES CANTOS	NO CUMPLIDO	POSTPUESTO	CUMPLIDO
Mejorar en un 1 % la circularidad de los residuos generados en el centro con respecto al 2024. Objetivo a 2 años.			Se cumple el objetivo exitosamente, mejorando la valoración de los residuos en un 13,5 %.
Estudio para mejorar la segregación de residuos en las cafeterías de todo el centro.			Se ha realizado el estudio y como consecuencia se han cambiado los contenedores.
Campaña de comunicación sobre nueva segregación.			Se realiza la campaña colocando diferente señalización y cartelería.
Realizar un estudio de circularidad con gestor o empresa especializada.			Se realiza el estudio.
Valorar con el gestor la posibilidad de mejorar la circularidad de los residuos.			Los residuos de filtros de extracción y tóner pasan a ser valorizables.
Conclusión: objetivo cumplido. Se han incrementado los residuos a valorizar en un 13,5 %.			

A lo largo de 2025 hemos avanzado con determinación en nuestros objetivos ambientales, cumpliendo la mayoría de las metas fijadas y sentando las bases para que en 2026 podamos seguir mejorando en eficiencia energética, gestión hídrica, circularidad de residuos y biodiversidad, en línea con los compromisos globales de la compañía.

// OBJETIVOS PLANTEADOS

Para poder seguir proporcionando en el futuro productos de alta calidad a pacientes y consumidores, somos conscientes de la necesidad de proteger los recursos naturales que hacen posible su fabricación. Por este motivo, hemos asumido el compromiso de gestionar de manera responsable y reducir el impacto ambiental de nuestras operaciones y de 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 **ViiV Healthcare**, los retos ambientales fijados para 2030 y 2045 basado en los estándares SBTi son:

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

En nuestro **centro de Tres Cantos** durante el año 2025 hemos identificado los siguientes objetivos para el año 2026:

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 2025.
- Una vez finalizado el cálculo del Scope 3, evaluar las emisiones asociadas a proveedores clave cubriendo al menos el 80 % del gasto, identificar oportunidades de reducción y definir, junto con Procurement, un plan de acciones concretas (por ejemplo, criterios de compra sostenibles y *engagement* con proveedores).
- Elaborar y actualizar un plan que contemple el cálculo de emisiones de los alcances 1, 2 y 3; asegure el cumplimiento de los requisitos legislativos vigentes y defina objetivos y acciones de reducción basados en datos, incluyendo los resultados de la encuesta de movilidad.

AGUA

- Implementar JDI procedentes del Kaizen de Energía 2023-2027: Objetivo a dos años -> Disminuir el consumo de agua en un 0,5 % respecto a 2025.

RESIDUOS / MATERIALES

- Seguir trabajando en incrementar la circularidad en residuos peligrosos.
- Mejorar en un 1 % la circularidad de los residuos generados en el centro con respecto a 2025.



5.3. POLÍTICAS MEDIOAMBIENTALES

5.3.1. CERTIFICACIONES

En **ViiV Healthcare** desarrollamos nuestra actividad con un enfoque transversal en sostenibilidad, integrando este principio en todas las áreas de la organización. La implicación es compartida por todos los ámbitos de la compañía, desde la división comercial —incluidas las distintas filiales comercializadoras— hasta el centro de I+D de Tres Cantos. Nuestra actuación no se guía únicamente por criterios de rendimiento empresarial, sino también por una **responsabilidad** ética orientada a la protección de las personas y del medioambiente.

Con este objetivo, **disponemos de políticas específicas en materia de medioambiente, seguridad, salud, bienestar y sostenibilidad**, que constituyen la base del sistema de gestión que hemos implantado en ViiV Healthcare. Este sistema refleja nuestro compromiso con la mejora continua y se apoya en la **certificación conforme a estándares reconocidos**, entre los que se incluyen la **UNE EN ISO 14001:2015** para Sistemas de Gestión Ambiental y la **UNE EN ISO 45001:2018** para Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, así como el **Modelo de Empresa Saludable**, basado en la guía de la Organización Mundial de la Salud.

Adicionalmente, contamos con la **validación conforme al Reglamento (CE) nº 1221/2009 (EMAS)** del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo a la participación voluntaria de las organizaciones en el sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales. Este reconocimiento refuerza la solidez de nuestro enfoque y sitúa a ViiV Healthcare como una compañía pionera en el sector, al haber sido la **primera empresa farmacéutica en verificarse bajo el esquema EMAS en 1999** y en **certificarse como empresa saludable en 2014**.

Asimismo, en 2025 ViiV Healthcare refuerza su enfoque de gestión climática mediante el cálculo de su huella de carbono conforme al **GHG Protocol**, abarcando los alcances 1 y 2 y estableciendo 2024 como año base, obteniendo la certificación **Huella de Carbono CO₂ calculado** y el correspondiente **sello Calculo** del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.

En el presente ejercicio, la compañía amplía el perímetro de análisis para incluir las emisiones indirectas de alcance 3, permitiendo así una visión integral de las emisiones asociadas a lo largo del ciclo de vida.



5.3.2. SEGURO DE RESPONSABILIDAD AMBIENTAL

A nivel corporativo, **hemos establecido un mecanismo de protección frente a posibles responsabilidades ambientales** mediante un **seguro específico de responsabilidad medioambiental**, que resulta de aplicación a las sociedades de ViiV Healthcare en España. Esta cobertura está diseñada para responder ante **daños accidentales al entorno derivados de episodios de contaminación**, y cuenta con un **límite asegurado de 20 millones de euros por anualidad**, renovándose de forma periódica.

La póliza integra diversas garantías orientadas a la gestión de riesgos ambientales. Entre ellas, se incluyen los **gastos asociados a la restauración del daño ambiental**, cubriendo los costes razonables que debamos afrontar para analizar, controlar, mitigar o eliminar un evento contaminante —como emisiones, fugas o vertidos al suelo, al aire o a masas de agua superficiales o subterráneas— cuando dichas actuaciones sean requeridas por la autoridad competente. Asimismo, el seguro contempla la **responsabilidad civil vinculada al transporte**, asumiendo las indemnizaciones derivadas de hechos contaminantes ocasionados por productos o residuos durante su traslado. De igual modo, se cubren los **costes de prevención**, destinados a evitar o reducir un riesgo inminente de contaminación mediante actuaciones de neutralización, aislamiento o eliminación del peligro.

Este enfoque preventivo y de protección financiera se enmarca en las exigencias de la **Ley 26/2007, de Responsabilidad Medioambiental**, que establece la obligación de prevenir, evitar y reparar los daños ocasionados a los recursos naturales. Conforme a esta normativa, los operadores que causen un daño ambiental o generen una amenaza grave e inminente deben adoptar las medidas necesarias para restituir el medio afectado a su estado original.

La propia Ley prevé que los operadores incluidos en su **Anexo III** dispongan de una **garantía financiera obligatoria**, cuyo importe debe determinarse mediante un método consistente y homogéneo que permita estimar, con un nivel suficiente de certeza, el alcance económico del riesgo ambiental asociado a la actividad desarrollada. A tal efecto, la normativa establece como elemento central el **Análisis del Riesgo Medioambiental (ARMA)**.

En nuestro caso, la **determinación del riesgo ambiental en el centro de Tres Cantos** se ha llevado a cabo conforme a la metodología recogida en el **artículo 33 del Real Decreto 183/2015**, que desarrolla parcialmente la Ley 26/2007. El análisis se sustenta en modelos y herramientas validadas, tanto para la identificación de escenarios de daño como para la cuantificación de su impacto y su traducción económica, incorporando además todos los requisitos definidos en la **norma UNE 150008**.

El ARMA desarrollado sigue un proceso estructurado que incluye la **identificación de escenarios accidentales**, la evaluación del **Índice de Daño Medioambiental** asociado a cada uno de ellos, la estimación de su probabilidad de ocurrencia y el cálculo del riesgo resultante. A partir de este análisis, se seleccionan los escenarios que concentran el **95 % del riesgo total**, tomando como referencia para el cálculo de la garantía financiera aquel escenario con **mayor daño ambiental potencial** entre los seleccionados. Sobre dicha base, se cuantifica y monetiza el daño, incorporando adicionalmente los costes de prevención y evitación.

Como resultado de este ejercicio, y aun disponiendo de una **cobertura aseguradora ampliamente superior**, el Análisis del Riesgo Medioambiental concluye que la **cuantía de la garantía financiera teórica ascendería a 113.663,722 euros para GlaxoSmithKline, S.A., sus filiales comercializadoras y GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo, S.L.**

No obstante, acreditamos la **implantación y mantenimiento de un sistema de gestión ambiental certificado conforme a UNE EN ISO 14001**, junto con nuestra validación bajo el esquema EMAS y la certificación en **ISO 45001**. Dado que los **costes estimados de reparación primaria no superan los 300.000 euros**, no resulta exigible la constitución de la garantía financiera obligatoria prevista en la normativa de responsabilidad medioambiental.



5.4. IMPACTOS AMBIENTALES

5.4.1. CAMBIO CLIMÁTICO: EMISIONES

Durante 2025 continuamos con una **iniciativa específica orientada a la mejora del desempeño energético e hídrico**, conocida como *Kaizen Energía/Agua*. Este proyecto se concibió como un ejercicio integral, en el que participaron tanto las personas usuarias de las instalaciones como los responsables técnicos de estas materias en los centros, contando además con el apoyo de **especialistas externos del sector**. El objetivo principal fue definir un **plan de mejora con visión a largo plazo**, basado en un análisis detallado y compartido.

Como resultado del ejercicio, **identificamos un amplio abanico de oportunidades de mejora** en el uso de la energía y del agua. Estas oportunidades abarcaron desde medidas de implantación inmediata (*"Just do it"*) hasta proyectos que requieren una inversión de capital más significativa. Para cada una de ellas, establecimos **responsables, prioridades y horizontes temporales**, de manera que las actuaciones se integran posteriormente en los **programas anuales de gestión ambiental** de cada centro.

El desarrollo del proyecto se apoyó en un **enfoque eminentemente colaborativo**. Se constituyó un equipo específico encargado de dinamizar el proceso, fomentar la participación y **empoderar a los equipos locales**, con el fin de asegurar el compromiso de los centros con la ejecución de las mejoras identificadas tras la finalización del ejercicio.

De forma complementaria, llevamos a cabo **auditorías energéticas periódicas realizadas por un organismo autorizado**. Estas auditorías permiten analizar en detalle los costes **asociados a los distintos bloques de consumo energético**, identificar áreas con potencial de mejora y evaluar oportunidades para incrementar la **eficiencia energética de los sistemas**, así como optimizar las pautas de funcionamiento y los comportamientos operativos.

// 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.

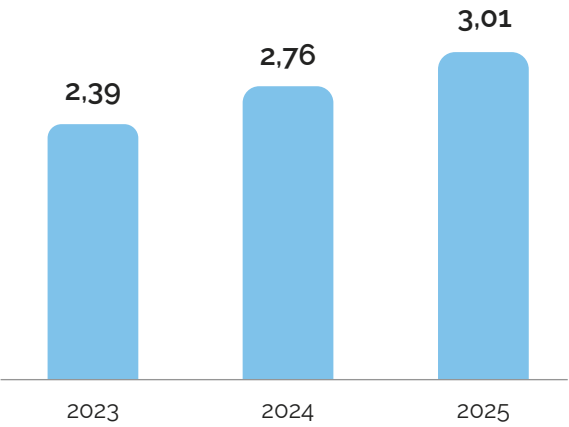
EMISIONES ANUALES TOTALES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO VIIV HEALTHCARE 2025			
	2023	2024	2025
t CO ₂ gas (calderas de agua caliente y generadores de vapor)	1.105,57	1.139,87	1.091,71
t CO ₂ de coches red de ventas	2.275,97	2.401,07	2.369,29
t CO ₂ gasoil grupo electrógeno Farma-I+D	6,96	13,30	20,30
t CO ₂ de gases refrigerantes	55,77	245,95	365,85
Total de toneladas de CO₂	3.444,27	3.800,19	3.847,15
Número de empleados (*)	1.440	1.376	1.277
t CO₂/n.º empleados	2,39	2,76	3,01

*El número de empleados se corresponde con el número de personas que hacen uso de las instalaciones 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:

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

t de CO₂/número de empleados



Se ha producido un aumento en las emisiones totales de efecto invernadero. Como puede observarse, hubo un importante incremento en la cantidad de gasoil del grupo electrógeno, esto es debido al apagón que se sufrió en el 2025, por esa razón el grupo electrógeno estuvo funcionando muchas más horas de lo habitual. En cuanto a los gases refrigerantes, en 2025 se produjeron diferentes fugas en los GEAs, son equipos antiguos y ya hay un proyecto en marcha para sustituirlos por bombas de calor. Como en el resto de los indicadores, el hecho de que el número de empleados se haya reducido impacta significativamente en el indicador ya que las instalaciones siguen con su funcionamiento normal sin que en ellas haya impactado esta reducción de empleados.

// HUELLA DE CARBONO ALCANCE 1 Y 2

Alcance 1: Emisiones directas de GEI

EMISIONES	3.598,70 toneladas de CO ₂ e.
DEFINICIÓN	Son aquellas emisiones de gases de efecto invernadero que provienen de fuentes que son propiedad o son controladas por la empresa.
PROCEDENCIA DE LOS DATOS	En el caso de Viiv Healthcare, se han identificado tres fuentes de emisiones de GEI: • Combustión en instalaciones fijas: datos de consumo de las facturas emitidas por el subministrador de gas natural y el funcionamiento en horas de los grupos electrógenos. • Combustión en vehículos y maquinaria: Para la flota de vehículos, se proporciona el dato en litros de combustible consumidos por la flota de la Red de Ventas. • Emisiones fugitivas: registro de recargas de gas refrigerante realizadas en los equipos de climatización y refrigeración, los equipos de extinción y alta tensión.
FACTORES DE EMISIÓN	• Instalaciones fijas: Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITERD). Factor de emisión correspondiente durante el año de reporte para cada tipo de combustible. • Vehículos y maquinaria: Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITERD). Factor de emisión correspondiente durante el año de reporte para cada tipo de combustible. • Emisiones fugitivas: Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITERD). Factor de emisión correspondiente durante el año de reporte para cada tipo de combustible. Todos los factores de emisión están incluidos, junto a sus referencias, en el documento de cálculo y en los anexos de este documento.

MÉTODO DE CÁLCULO

- **Instalaciones fijas:** Los datos sobre el consumo en MWh de las facturas de gas natural se transcriben a la herramienta de cálculo y se multiplican por el factor de emisión adecuado. Para los grupos electrógenos, se conoce las horas de funcionamientos reportadas en la Comunicación Anual a la Comunidad de Madrid, las cuales se multiplican por el consumo específico de cada grupo para obtener los litros consumidos, y por último se multiplica por el factor de emisión del año de reporte.
- **Vehículos y maquinaria:** Viiv Healthcare dispone del dato en litros que supone la flota de vehículos, que se multiplica por el factor de emisión correspondiente durante el año de reporte.
- **Emisiones fugitivas:** Los datos de kg de gas refrigerante recargados en los equipos, se multiplica directamente por el factor de emisión correspondiente.

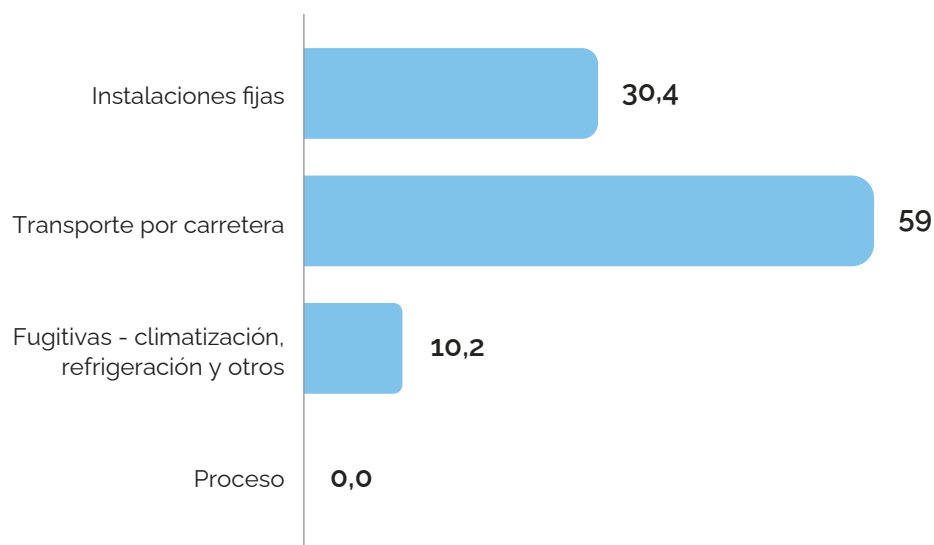
Alcance 2: Emisiones Indirectas de GEI causadas por energía importada

Las emisiones dentro del alcance 2 es 0 tn de CO₂e ya que la energía consumida en el centro de Tres Cantos tiene garantía de origen (energía verde).

Conforme a los requisitos del Protocolo GHG, a continuación, se presentan las emisiones directas de alcance 1 durante el 2024 y las emisiones indirectas de alcance 2.

	VIIV HEALTHCARE
Emisiones por consumo de combustible en instalaciones fijas	1.093,89
Emisiones por consumo de combustible en vehículos y maquinaria	2.138,95
Emisiones fugitivas de gases refrigerantes y otros gases fluorados	365,85
Total alcance 1	3.598,70
Emisiones indirectas asociadas a la energía adquirida	0
Total alcance 2	0

Emisiones directas (alcance 1) en %



Alcance 3: Emisiones indirectas en la cadena de valor

Durante el ejercicio 2025, la organización ha consolidado su inventario de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) bajo el enfoque de Control Operacional, incluyendo por primera vez un cálculo detallado de las emisiones de alcance 3. Este hito permite establecer 2025 como el año base para el seguimiento y reducción de nuestra huella indirecta.

El inventario de gases de efecto invernadero de alcance 3 se ha realizado siguiendo el protocolo GHG del World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) y el World Resources Institute (WRI). Se han evaluado las 15 categorías de alcance 3 conforme al "GHG Protocol Corporate Value Chain (Scope 3) Standard", identificando 8 de ellas como aplicables para las operaciones del centro de Tres Cantos.

Buscando la mayor precisión en el inventario, la metodología empleada para la cuantificación de cada categoría se adapta a la naturaleza y disponibilidad de la información. Se ha aplicado una jerarquía de cálculo que prioriza, en primer lugar, los datos específicos reportados por los proveedores; en segunda instancia, el uso de métricas físicas (datos primarios); y, como último recurso ante la ausencia de los anteriores, estimaciones basadas en indicadores de gasto económico.

A continuación, se detallan las emisiones calculadas para el 2025:

GHG PROTOCOL			INCLUSIÓN		RESULTADO
CATEGORÍA	NOMBRE	DESCRIPCIÓN	RELEVANTE (S/N)	RAZÓN	2025
1	Bienes y servicios adquiridos	Emisiones incorporadas de todos los bienes y servicios adquiridos por su organización en el año del informe.	S		8.543,51
2	Bienes de equipo	Emisiones incorporadas de todos los bienes de capital adquiridos por su organización en el año del informe.	S		567,81
3	Actividades relacionadas con el combustible y la energía	Emisiones aguas arriba asociadas a la extracción, producción y transporte de toda la energía consumida por su organización.	S		701,83
4	Transporte aguas arriba	Esta categoría abarca todos los servicios logísticos adquiridos por su organización, independientemente de si el transporte se realiza en sentido ascendente o descendente. Y el envío de sus productos a clientes, siempre que su empresa asuma el coste del transporte.	S		402,94
5	Residuos procedentes de las operaciones	Esta categoría abarca todas las emisiones asociadas al tratamiento de los residuos generados por la empresa en sus propias instalaciones.	S		20,85
6	Viajes de negocios	Transporte de empleados para actividades relacionadas con el negocio en vehículos propiedad de terceros o gestionados por ellos, como aeronaves, trenes, autobuses y automóviles de pasajeros.	S		2.444,29
7	Desplazamientos de los empleados	Transporte de empleados entre sus domicilios y sus lugares de trabajo durante el año fiscal (en vehículos que no son propiedad de la empresa declarante ni están operados por ella).	S		639,24

GHG PROTOCOL			INCLUSIÓN		RESULTADO
8	Activos arrendados	Operación de activos arrendados por la empresa informante (arrendatario) en el año de referencia y no incluidos en el alcance 1 y el alcance 2 – informados por el arrendatario.	N	No aplica	
9	Transporte aguas abajo	Esta categoría abarca todos los servicios logísticos no adquiridos por su organización que se producen entre las operaciones de la empresa y el consumidor final.	N	Se incluye todo en Categoría 4.	
10	Procesamiento de los productos vendidos	Procesamiento de productos intermedios vendidos durante el año fiscal por empresas posteriores de la cadena de valor (por ejemplo, fabricantes).	N	No aplica	
11	Uso de los productos vendidos	Emisiones acumuladas durante la vida útil de los productos vendidos por su empresa en el año del informe.	N	No aplica	
12	Tratamiento al final de la vida útil de los productos vendidos	Gestión y tratamiento de los residuos de los productos vendidos por la empresa informante (durante el año de referencia) al final de su vida útil.	S		102,56
13	Activos arrendados aguas abajo	Operación de activos propiedad de su empresa (arrendador) y arrendados a otras entidades durante el año de referencia. Solo informe si esto no está incluido en sus informes de emisiones de alcance 1 y alcance 2.	N	Incluido en alcance 1 y 2	
14	Franquicias	Operación de franquicias en el año de referencia, no incluidas en el alcance 1 y el alcance 2 – informada por el franquiciador	N	No aplica	
15	Inversiones	Operaciones de inversiones (incluidas las inversiones en capital y deuda y la financiación de proyectos) en el año de referencia, no incluidas en el alcance 1 o el alcance 2.	N	No aplica	
					13.423,03

// PLAN DE REDUCCIÓN DE EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO (2022–2027)

La compañía ha definido un plan de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero con año base 2022 y un objetivo cuantificado de reducción del 37 % a 2027, en línea con los objetivos nacionales de descarbonización.

El perímetro de actuación cubre los Alcances 1 y 2, siendo las principales fuentes de emisión el consumo de combustibles en transporte por carretera (60 %) y en instalaciones fijas (32 %).

Principales líneas de actuación

- Descarbonización del transporte: sustitución progresiva de la flota por vehículos más eficientes y de menores emisiones, junto con programas de conducción eficiente.
- Mejora de la eficiencia energética en instalaciones: renovación de equipos de climatización y optimización de sistemas térmicos.
- Reducción del consumo energético: medidas de ahorro energético, optimización de la iluminación y mejora de equipos auxiliares (enfriadores y aire comprimido).
- Gestión y seguimiento: implantación de indicadores de desempeño, sistemas de monitoreo de emisiones y revisiones periódicas del plan.
- Gobernanza y cultura climática: acciones de sensibilización interna y comunicación de avances a grupos de interés.

El plan se integra en el sistema de gestión de la compañía y contempla seguimiento anual y reporte público del progreso, garantizando la trazabilidad y coherencia con los requisitos regulatorios aplicables en materia de información climática.

// EMISIONES ANUALES TOTALES DE AIRE

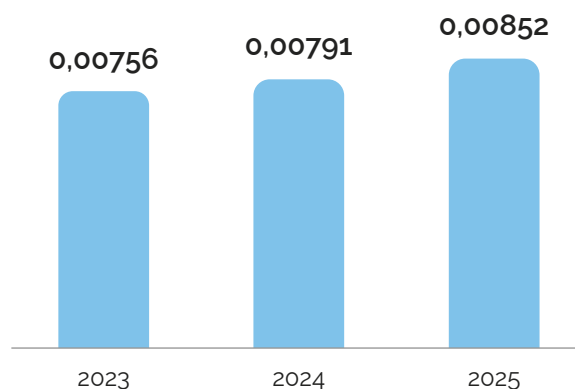
En cuanto a las emisiones anuales totales de aire, se incluyen únicamente las emisiones de NOx. No se incluyen emisiones de PM ni de SO₂, por no ser emitidas en nuestras instalaciones; y en el caso del SO₂, por no evaluarse este parámetro en el acta de inspección realizada por la OCA, al no ser característico 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**	2023	2024	2025
Toneladas de NOx según Acta Inspección Reglamentaria n.º MD/MAI-8101812784 C/ATM/002212 en t de NOx/año	10,88	10,88	10,88
Número de empleados	1.440	1.376	1.277
t de NOx/n.º de empleados*	0,00756	0,00791	0,00852

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

**Se trata de las toneladas de NOx emitidas por los generadores de vapor del Centro. Los datos de la cantidad total de NOx que se utilizan provienen de 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 esa es la razón por la que el valor de toneladas es el mismo. La ratio varía dependiendo del número de trabajadores y en el 2025 el número de trabajadores fue menor que en los años anteriores y esa es la razón de la diferencia que puede observarse.

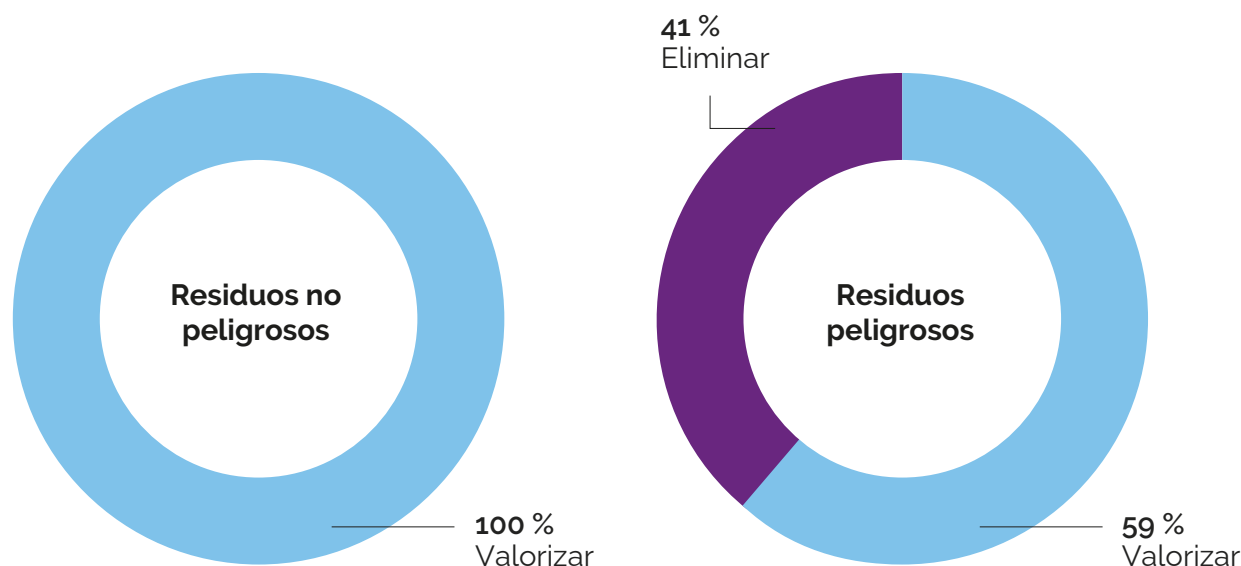
5.4.2. ECONOMÍA CIRCULAR Y RESIDUOS

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.

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

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



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

RP: Residuos peligrosos: datos a partir de la memoria ambiental de 2024.

RU: Residuos urbanos: datos a partir de facturación de gestores.

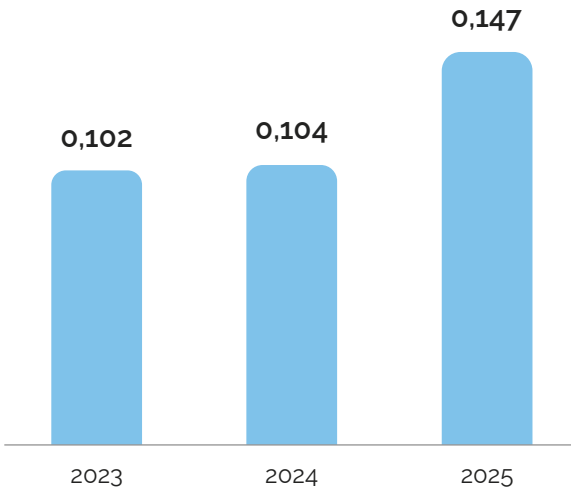
Origen: zonas de la organización dónde se recoge este tipo de residuo.

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

GENERACIÓN ANUAL DE RESIDUOS PELIGROSOS Y NO PELIGROSOS			
	2023	2024	2025
Total de toneladas de residuos (peligrosos + urbanos)	146,52	143,60	188,03
Número de empleados* para IB	1.440	1.376	1.277
Toneladas de residuos (peligrosos + urbanos) / número de empleados	0,102	0,104	0,147

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

t de residuos (peligrosos + urbanos)/
número de empleados

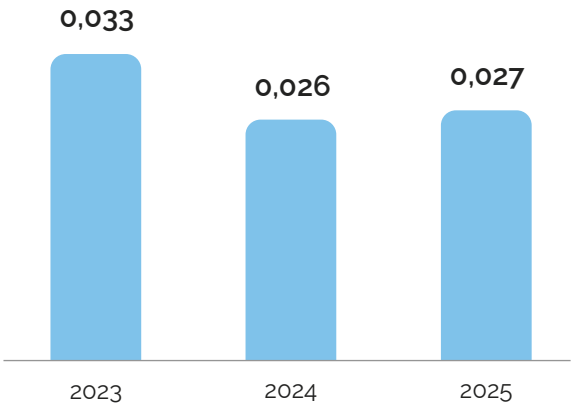


Como puede observarse en la tabla y en el gráfico, los residuos totales han aumentado considerablemente. Como se verá más adelante, esto es debido al incremento en la generación de residuos urbanos, la cual es bastante significativa en 2025.

GENERACIÓN ANUAL DE RESIDUOS PELIGROSOS			
	2023	2024	2025
Total de toneladas de residuos peligrosos	47,39	35,54	34,63
Número de empleados* para IB	1.440	1.376	1.277
Toneladas de residuos peligrosos/ número de empleados	0,033	0,026	0,027

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

Kg de residuos (peligrosos + urbanos)/
número de empleados



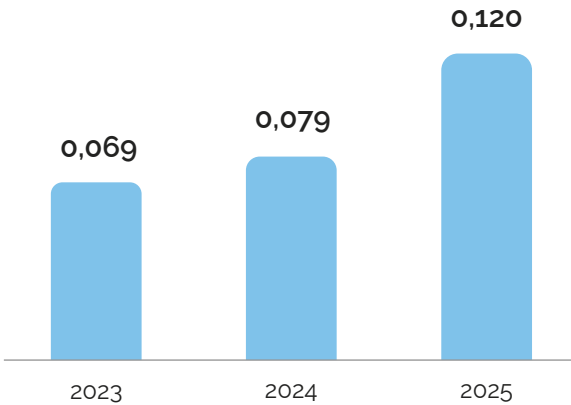
La generación de residuos peligrosos ha disminuido en 2025 aunque la ratio ha aumentado debido a la disminución del número de empleados. Esto puede ser debido a que el número de personas en I+D se ha mantenido estable y los residuos peligrosos se generan principalmente en esa área.

Si analizamos los datos se puede observar un incremento en residuos de ácidos inorgánicos, productos químicos de laboratorio, líquidos citotóxicos y residuos radiactivos, todo ello debido a los proyectos realizados en I+D. En cuanto a la reducción, podemos verla en residuos como disoluciones acuosas, sólido citotóxicos y envases vacíos de plástico contaminado.

GENERACIÓN TOTAL ANUAL DE RESIDUOS NO PELIGROSOS			
	2023	2024	2025
Total de toneladas de residuos urbanos	99,14	108,06	153,4
Número de empleados* para IB	1.440	1.376	1.277
Toneladas de residuos urbanos / número de empleados	0,069	0,078	0,120

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

t de residuos urbanos/
número de empleados



Como puede observarse, se ha producido un aumento en la generación de residuos no peligrosos (urbanos). Esto se debe a que durante el 2025 se realizó un cambio de mobiliario en las oficinas, eso produjo el incremento en la cantidad de residuos voluminosos.

5.4.3. USO SOSTENIBLE DE RECURSOS

Presentamos a continuación los **indicadores ambientales** definidos conforme a los criterios establecidos en el **Reglamento EMAS (CE) nº 1221/2009**, que nos permiten realizar un seguimiento de la evolución del desempeño ambiental del centro y verificar el cumplimiento del principio de **mejora continua**.

Para el cálculo de los **Indicadores Básicos (IB)**, y de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento EMAS III para organizaciones cuya actividad principal no es de carácter productivo, utilizamos como variable de normalización el **número de personas empleadas o que influyen directamente en el indicador analizado**. Este criterio de cálculo se detalla expresamente en la base de las tablas que se incluyen a continuación.

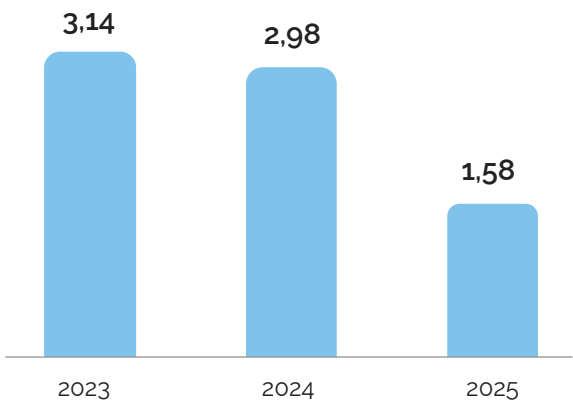
Los indicadores se han calculado considerando el **conjunto del centro**, dado que el uso compartido de edificios, instalaciones y actividades no permite establecer una separación clara entre las distintas sociedades del Grupo ni entre el personal propio y las personas subcontratadas que hacen uso de los recursos y servicios del centro. No obstante, en el **pie de cada tabla se especifica el alcance exacto del número de personas consideradas** en cada caso.

Los **indicadores básicos presentados abarcan el periodo comprendido entre los ejercicios 2023 y 2025**, lo que permite analizar su evolución temporal y valorar el progreso alcanzado en materia de desempeño ambiental.

EFICIENCIA EN EL CONSUMO DE MATERIALES			
GASTO MÁSIKO ANUAL DE PAPEL	2023	2024	2025
Kilogramos de papel	4.515,6	4.103,9	2.020,8
Número de empleados	1.440	1.376	1.277
Kilogramos de papel / número de empleados*	3,14	2,98	1,58

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

Toneladas de papel / número de empleados



Como puede observarse, se ha producido una disminución en el consumo de papel en 2025, 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, llevándolos 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.

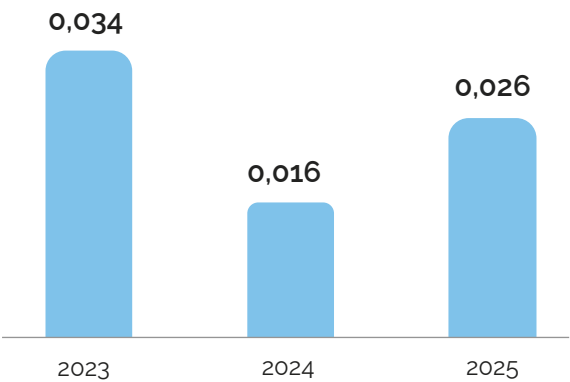
// EFICIENCIA EN EL CONSUMO DE DISOLVENTES

EFICIENCIA EN EL CONSUMO DE MATERIALES			
GASTO MÁSIKO ANUAL DE DISOLVENTES (TN)**	2023	2024	2025
Diclorometano	1,112	0,465	0,675
Hexano (Acetato de etilo)	0,796	0,211	0,342
Acetona	0,555	0,271	0,414
Metanol	0,719	0,297	0,580
Ciclohexano	1,031	0,432	0,648
Acetonitrilo	1,435	0,629	0,998
Isopropanol	0,000	0,002	0,002
Total toneladas de disolventes	5,65	2,31	3,66
Número de empleados	164	144	143
Total toneladas de disolventes / número de empleados*	0,034	0,016	0,026

*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 se corresponde con el personal del centro de I+D.

Toneladas de disolventes /
número de empleados



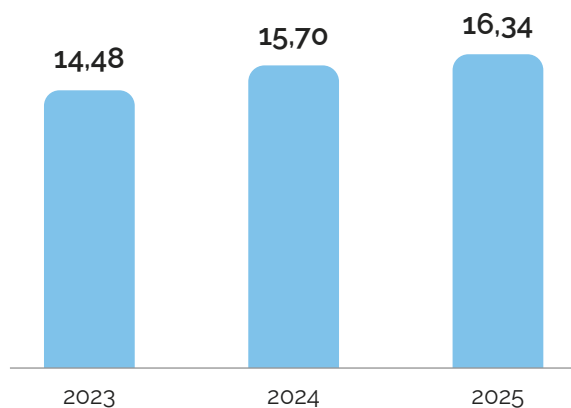
En línea con el incremento en los residuos peligrosos procedentes de actividades del departamento de química, podemos ver que se ha aumentado el consumo de disolventes. Después de una reestructuración, en 2025, el equipo encargado de actividades de química se incrementó y con ellos sus actividades. Este puede ser el racional del aumento del consumo de disolventes.

// EFICIENCIA ENERGÉTICA

EFICIENCIA ENERGÉTICA			
CONSUMO DIRECTO TOTAL DE ENERGÍA (ELECTRICIDAD+GAS+GASOIL) **	2023	2024	2025
Número de empleados	1.440	1.376	1.277
MWh energía eléctrica	6.206,67	6.260,99	5.887,33
MWh gas	5.970,09	6.155,28	5.895,25
MWh gasoil (coche red de ventas)	8.653,88	9.129,55	9.008,69
MWh gasoil (grupo electrógeno)	26,45	50,57	77,17
Total de MWh energía	20.857,08	21.596,39	20.868,45
Total de MWh energía / número de empleado	14,48	15,70	16,34

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

**Se trata del 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

Aunque en el gráfico se observa un incremento de la energía consumida durante el 2025, si se analiza la tabla de más arriba puede verse como se ha reducido el consumo en todos los puntos excepto en el del grupo electrógeno debido al apagón que se produjo que obligó a tenerle funcionando hasta que se reanudó el sistema eléctrico en Tres Cantos. Además, como se comenta en otros indicadores, el hecho de que haya disminuido el número de empleados afecta negativamente en los valores de los ratios.

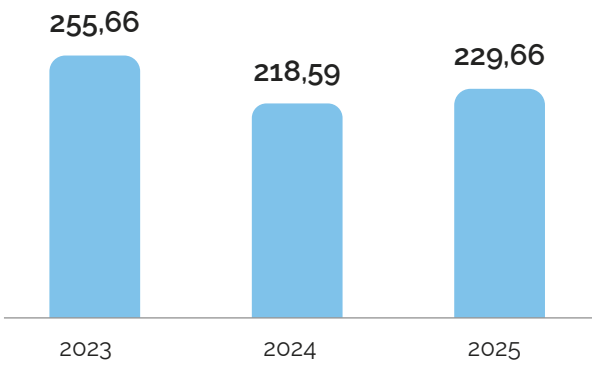
AUNQUE 2025 PRESENTÓ DESAFÍOS ENERGÉTICOS, MANTENEMOS FIRME NUESTRO COMPROMISO CON LA MEJORA CONTINUA Y LA SOSTENIBILIDAD.

// ENERGÍA FOTOVOLTAICA

GENERACIÓN DE ENERGÍA FOTOVOLTAICA			
CEDIDA A LA RED	2023	2024	2025
kWh energía fotovoltaica	368.146	300.780	293.274
Número de empleados	1.440	1.376	1.277
kWh/número de empleados*	255,66	218,59	229,66

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

Energía cedida a la red
kWh / número de empleados



En las instalaciones se genera energía fotovoltaica que ViiV Healthcare cede a la red eléctrica. Durante 2025 se ha producido un total de 293.274 kWh.

GENERACIÓN DE ENERGÍA FOTOVOLTAICA			
AUTOCONSUMO	2023	2024	2025
kWh energía fotovoltaica	0	0	258.730
Número de empleados	1.440	1.376	1.277
kWh/número de empleados*	-	-	202,61

Energía autoconsumo
kWh / número de empleados



En las instalaciones se genera energía fotovoltaica que se utiliza para autoconsumo. Durante 2025 se ha producido un total de 258.730 kWh.

En el 2025 la planta de energía fotovoltaica ha generado un total de 552.004 kWh.

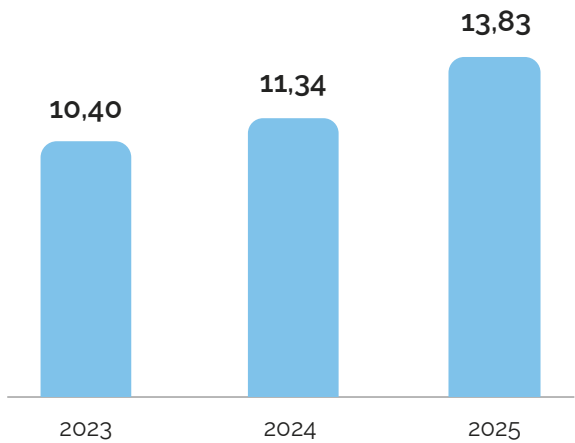
// AGUA

AGUA			
CONSUMO TOTAL ANUAL DE AGUA*	2023	2024	2025
Metros cúbicos de agua	14.979	15.599	17.655
Número de empleados	1.440	1.376	1.277
M³ agua / n.º empleados*	10,40	11,34	13,83

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

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

m³ agua / n.º empleados



Aunque en 2025 se han llevado a cabo acciones para reducir el consumo de agua, ha aumentado respecto a 2024. Esto puede ser debido a las diferentes obras de construcción que han tenido lugar en las instalaciones.



5.4.4. PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

En ViiV Healthcare definimos en noviembre de 2020 un conjunto de objetivos ambiciosos en materia de biodiversidad, que reflejan nuestro compromiso de generar un **impacto positivo neto sobre la naturaleza de aquí a 2030**. Estos objetivos refuerzan nuestra aspiración de integrar la protección y recuperación de los ecosistemas en el desarrollo de nuestras actividades.

Como palanca para avanzar en su cumplimiento, **nos comprometimos a implantar antes de 2025 un plan de gestión de la biodiversidad en todos nuestros emplazamientos considerados clave**. Dicho plan contempla la **inversión en iniciativas orientadas a la mejora de los hábitats, la protección de las especies** y el refuerzo de la **calidad del suelo y de los recursos hídricos**. Entre estas iniciativas destaca el programa **"Nature Positive"**, a través del cual hemos establecido el objetivo de alcanzar una **ganancia neta de biodiversidad (BNG) del 20 % en todos nuestros emplazamientos clave para 2030, validado por la Science Based Targets Network (SBTN)**.

Nuestro **centro de Tres Cantos** se localiza en el **Parque Tecnológico del municipio de Tres Cantos**, en la Comunidad de Madrid, concretamente en la **calle Severo Ochoa nº 2**. El emplazamiento se encuentra **integrado en un entorno de alto valor ambiental**, al estar situado dentro del **Parque Regional de la Cuenca Alta del Río Manzanares**, lindando con los **Montes de El Pardo** al sur y el **Monte de Viñuelas** al sureste. La distancia al núcleo urbano es de aproximadamente **200 metros**, una proximidad que no supone una afección negativa al desarrollarse la actividad dentro de un parque tecnológico específicamente diseñado para este tipo de usos.

En el análisis del contexto territorial, también evaluamos la **proximidad a zonas consideradas sensibles o vulnerables**. En este sentido, el centro se encuentra a una distancia aproximada de **un kilómetro de un centro educativo**, aspecto que se tiene en cuenta en nuestras evaluaciones ambientales y operativas.

Desarrollamos nuestra actividad contando con las **licencias y autorizaciones administrativas correspondientes**, de acuerdo con las funciones realizadas en el centro. Los **requisitos medioambientales asociados a dichas licencias** se encuentran debidamente identificados e integrados en nuestro sistema de gestión, a través del proceso de identificación y seguimiento de requisitos legales aplicables.

Desde el punto de vista de las **condiciones del entorno**, no se identifican factores limitantes asociados a infraestructuras o servicios básicos, como el **suministro de agua o energía**, que puedan condicionar el desarrollo de la actividad. El centro dispone, asimismo, de la **autorización de vertido correspondiente**, y los valores de los efluentes se sitúan dentro de los **parámetros establecidos en dicha autorización**. De forma análoga, las **emisiones a la atmósfera** se mantienen dentro de los límites fijados por las autorizaciones ambientales aplicables.

Uno de los aspectos ambientales identificados en el entorno es la **afección potencial por ruido exterior**, derivada de la cercanía de la **carretera M 607 (Colmenar de Viejo)** y de las **vías ferroviarias**. Si bien se trata de un factor externo a la actividad del centro, lo consideramos un **aspecto ambiental relevante** que puede suponer una debilidad desde el punto de vista del entorno acústico.

La **gestión y el almacenamiento de residuos** se realizan de forma adecuada y proporcional a la actividad desarrollada, sin que se hayan detectado **variaciones significativas a largo plazo** en los flujos de generación. Este aspecto se integra igualmente en la planificación y seguimiento ambiental del centro.

En nuestras **evaluaciones ambientales periódicas incluimos expresamente el nivel de ruido**, tanto desde la perspectiva del entorno como de la actividad propia, con el objetivo de **prevenir y minimizar cualquier impacto potencial** y asegurar un comportamiento ambiental responsable.

Sobre la base de este análisis del emplazamiento y del entorno, y **además de las medidas ya identificadas para reducir nuestro impacto sobre la biodiversidad**, hemos implantado **otras actuaciones adicionales**, que se describen a continuación.



Protección de la biodiversidad acuática: En el **centro de Tres Cantos**, los vertidos generados están asociados exclusivamente a las actividades de **oficinas y de investigación y desarrollo**, estando **expresamente prohibido el vertido de sustancias por los desagües** en las áreas de I+D como medida preventiva. Este enfoque permite limitar el riesgo de contaminación y asegurar un control adecuado de las aguas residuales generadas.

Para garantizar una gestión adecuada de los distintos flujos, contamos con **sistemas específicos de tratamiento y control**, entre los que se incluyen un **separador de grasas** para las actividades de cocina, un sistema de gestión de **biowaste** y una **planta de control y ajuste de pH** asociada a las actividades de I+D. Estas instalaciones contribuyen a prevenir impactos sobre el medio acuático y a asegurar el cumplimiento de los requisitos ambientales aplicables.

Adicionalmente, llevamos a cabo **controles semestrales de los vertidos**, realizados por un **organismo autorizado**, en los que se analizan distintos **parámetros de contaminación**. Los resultados de estas analíticas permiten verificar de forma continua el adecuado funcionamiento de los sistemas implantados y refuerzan nuestro enfoque de **seguimiento, prevención y mejora continua** en la gestión de los vertidos del centro.



Protección de la biodiversidad terrestre: Somos conscientes de que la **contaminación acústica** constituye una presión ambiental relevante, con efectos demostrados sobre distintos grupos zoológicos y sobre el equilibrio de los ecosistemas. La evidencia científica disponible pone de manifiesto que el ruido puede afectar al comportamiento, la reproducción y la supervivencia de numerosas especies, contribuyendo a la erosión progresiva de las poblaciones. En este contexto, **integramos el nivel de ruido dentro de los aspectos ambientales identificados y evaluados**, con el objetivo de **prevenir y minimizar cualquier posible impacto negativo sobre la biodiversidad** asociado a nuestra actividad.

De forma complementaria, y con el fin de **mejorar el valor ecológico de nuestras parcelas**, colaboramos con **consultoras ambientales especializadas**, que han realizado visitas técnicas a nuestras instalaciones para asesorarnos en la definición e implantación de actuaciones concretas. Estas acciones se derivan del informe **"Biodiversity Baseline Assessment"**, elaborado por **Ramboll UK Limited**, en el que se identificaron **oportunidades de mejora específicas** orientadas a avanzar en el cumplimiento de los objetivos establecidos en el programa corporativo **"Nature Positive"**.

Este enfoque nos permite **trasladar los resultados del análisis de base de biodiversidad a medidas prácticas**, alineando la gestión del emplazamiento con nuestros compromisos estratégicos en materia de conservación de la naturaleza y reforzando la integración de la biodiversidad en la toma de decisiones operativas.

5.4.5. PREVENCIÓN DE LA CONTAMINACIÓN

En el marco de nuestro **programa de control y prevención de la contaminación**, y en coherencia con las **autorizaciones medioambientales aplicables**, llevamos a cabo **controles sistemáticos de los parámetros asociados a vertidos, emisiones atmosféricas y ruido externo**. Este sistema de seguimiento nos permite **verificar el cumplimiento normativo**, identificar posibles desviaciones y reforzar la mejora continua de nuestro desempeño ambiental.

En el **centro de Tres Cantos**, contamos con una **planta de tratamiento específica para los efluentes procedentes del comedor**, y, en el caso de los efluentes biológicos generados en las actividades de **investigación y desarrollo**, disponemos de un sistema de **biowaste seguido de una planta de tratamiento fisicoquímico**. Estas infraestructuras están orientadas a **prevenir impactos sobre el medio acuático** y asegurar una gestión controlada de los vertidos. La **contaminación lumínica no se considera un aspecto ambiental relevante** en este emplazamiento, dado que se trata fundamentalmente de un centro de oficinas y las condiciones de la instalación no generan afecciones significativas en este ámbito.

De forma complementaria, hemos llevado a cabo un **Análisis del Riesgo Medioambiental (ARMA)** conforme a los criterios establecidos en la **norma UNE 150008**, con el objetivo de **identificar, evaluar y gestionar los riesgos potenciales derivados de escenarios accidentales con impacto ambiental**.

El análisis desarrollado incluye, entre otros, los siguientes elementos clave:

- a. **Identificación de los escenarios accidentales** con potencial afección ambiental.
- b. **Estimación del Índice de Daño Medioambiental (IDM)** asociado a cada escenario accidental, siguiendo la metodología definida en el anexo III de la normativa de referencia.
- c. **Determinación de la probabilidad de ocurrencia** de cada uno de los escenarios identificados.
- d. **Cálculo del nivel de riesgo** asociado a cada escenario, como resultado de combinar la probabilidad de ocurrencia y el índice de daño medioambiental.
- e. **Selección de los escenarios que concentran el 95 % del riesgo total**, priorizando aquellos con un menor índice de daño medioambiental.
- f. **Determinación de la cuantía de la garantía financiera**, tomando como referencia el escenario seleccionado con el mayor índice de daño medioambiental. Para ello, se procede, en primer lugar, a la cuantificación del daño ambiental asociado a dicho escenario.
- g. **Monetización y monitorización del daño medioambiental** correspondiente al escenario de referencia, cuyo valor se equipara al coste del proyecto de reparación primaria.

Este enfoque nos permite **anticipar, evaluar y gestionar de manera estructurada los riesgos ambientales**, reforzando tanto la prevención de impactos como nuestra capacidad de respuesta ante situaciones accidentales, en coherencia con los principios de la **CSRD y la gestión responsable del impacto ambiental**.

// CONTROL DE VERTIDOS

De acuerdo con la **Autorización de vertidos líquidos industriales al sistema integral de saneamiento**, concedida por el **Ayuntamiento de Tres Cantos** para el emplazamiento situado en la **calle Severo Ochoa nº 2 y renovada en noviembre de 2021**, hemos implantado un sistema específico de **control y autocontrol de los vertidos generados en el centro**.

Esta autorización establece la obligación de realizar **mediciones en tres puntos distintos de control**, con el fin de garantizar un seguimiento adecuado de los efluentes. En concreto, efectuamos **dos mediciones en continuo**: una en la **arqueta asociada al Edificio A**, correspondiente a las actividades de investigación desarrolladas por **GlaxoSmithKline I+D, S.L.**, y otra en la **arqueta del Edificio D2**, vinculada a las actividades de **comercialización al por mayor de productos farmacéuticos** de **GlaxoSmithKline, S.A.**

Adicionalmente, realizamos una **medición puntual semestral** en una de las **tres arquetas de registro de aguas residuales declaradas**, cuyos vertidos se conducen a los colectores municipales de las calles **Severo Ochoa y Miguel Servet**. Con la misma periodicidad, **elaboramos y remitimos al Ayuntamiento la documentación de autocontrol**, en la que se recogen los resultados de las mediciones realizadas y se verifica el cumplimiento de los parámetros establecidos en la autorización.

Este sistema de control refuerza nuestro enfoque de **prevención de la contaminación y cumplimiento normativo**, y se integra en la gestión sistemática de los impactos ambientales asociados a los vertidos del centro, en línea con los principios de **seguimiento, transparencia y mejora continua** exigidos por la CSRD.

ARQUETA F PUNTUAL			
PARÁMETRO	UNIDADES	LÍMITES ESTABLECIDOS EN LA AAI (DECRETO 57/2005 DE LAS C.A.M.)	VALORES MÁS DESFAVORABLES 2025
pH	Ud.pH	6-10	7,3
Conductividad (a 25°C)	µs/cm²	7500	192,0
Temperatura	°C	< 40	25,7
DBO5	mg/l	1000	28,0
DQO	mg/l	1750	171,0
Sólidos es suspensión	mg/l	1000	58,0
Aceites y grasas	mg/l	100	<1
Fósforo total	mg/l	40	2,1
Nitrógeno total	mg/l	125	17

ARQUETA F PLUVIAL			
PARÁMETRO	UNIDADES	LÍMITES ESTABLECIDOS EN LA AAI (DECRETO 57/2005 DE LA C.A.M.)	VALORES MÁS DESFAVORABLES 2025
pH	Ud.pH	6-10	7,6
Conductividad (a 25°C)	µs/cm²	7500	326,0
Temperatura	°C	< 40	34,6
DBO5	mg/l	1000	159,0
DQO	mg/l	1750	211,0
Sólidos es suspensión	mg/l	1000	32,7

ARQUETA F PLUVIAL			
PARÁMETRO	UNIDADES	LÍMITES ESTABLECIDOS EN LA AAI (DECRETO 57/2005 DE LA C.A.M.)	VALORES MÁS DESFAVORABLES 2025
Aceites y grasas	mg/l	100	4,66
Fósforo total	mg/l	40	8,8
Nitrógeno total	mg/l	125	172,0

ARQUETA I+D				
PARÁMETRO	UNIDADES	LÍMITES ESTABLECIDOS EN LA AUTORIZACIÓN DE VERTIDOS AYO. TRES CANTOS	LÍMITES ESTABLECIDOS EN EL DECRETO 57/2005 DE LA C.A.M.	VALORES MÁS DESFAVORABLES 2025
pH	Ud.pH	6 - 10	6-10	7,9
Conductividad	µs/cm ²	4238	7500	879,0
Caudal	m ³ /h	****	****	8,8
Tº	ºC	< 36,4	40	19,1 (inicial) 18,8 (final)
DBO ₅	mg/l	507	1000	27,0
DQO	mg/l	925	1750	72,0
Sólidos en suspensión	mg/l	509	1000	14,00
Aceites y grasas	mg/l	50	100	11,00
Cloruros	mg/l	1264	2000	163,00
Toxicidad	U.T.	12,5	25	<1
Detergentes totales	mg/l	15	30	<1,2
Boro	mg/l	1,5	3	<0,050
Fósforo total	mg/l	21,84	40	5,50
Nitrógeno total	mg/l	73,8	125	22,00

ARQUETA D2			
PARÁMETRO	UNIDADES	LÍMITES ESTABLECIDOS EN LA AUTORIZACIÓN DE VERTIDOS AYT. TRES CANTOS	VALORES MÁS DESFAVORABLES 2025
pH	Ud.pH	6 - 10	8,6
Conductividad	µs/cm²	4.449	1.793
Caudal	m³/h	****	20,3
Tª	°C	< 33,4	24,9 (inicial) 23,7 (final)
DBO5	mg/l	545	300
DQO	mg/l	1024	530
Sólidos en suspensión	mg/l	515	114
Aceites y grasas	mg/l	55	5,6
Detergentes totales	mg/l	28	2,1
Fósforo total	mg/l	20	13
Nitrógeno total	mg/l	89,3	166

Como puede observarse en la tabla, todos los valores de las mediciones de los autocontroles de 2025 se encuentran dentro de los límites establecidos, excepto el valor de nitrógeno de la arqueta D2 en la muestra tomada el 26/05/2025 y de la arqueta F Pluvial en la muestra tomada el 27/11/2025.

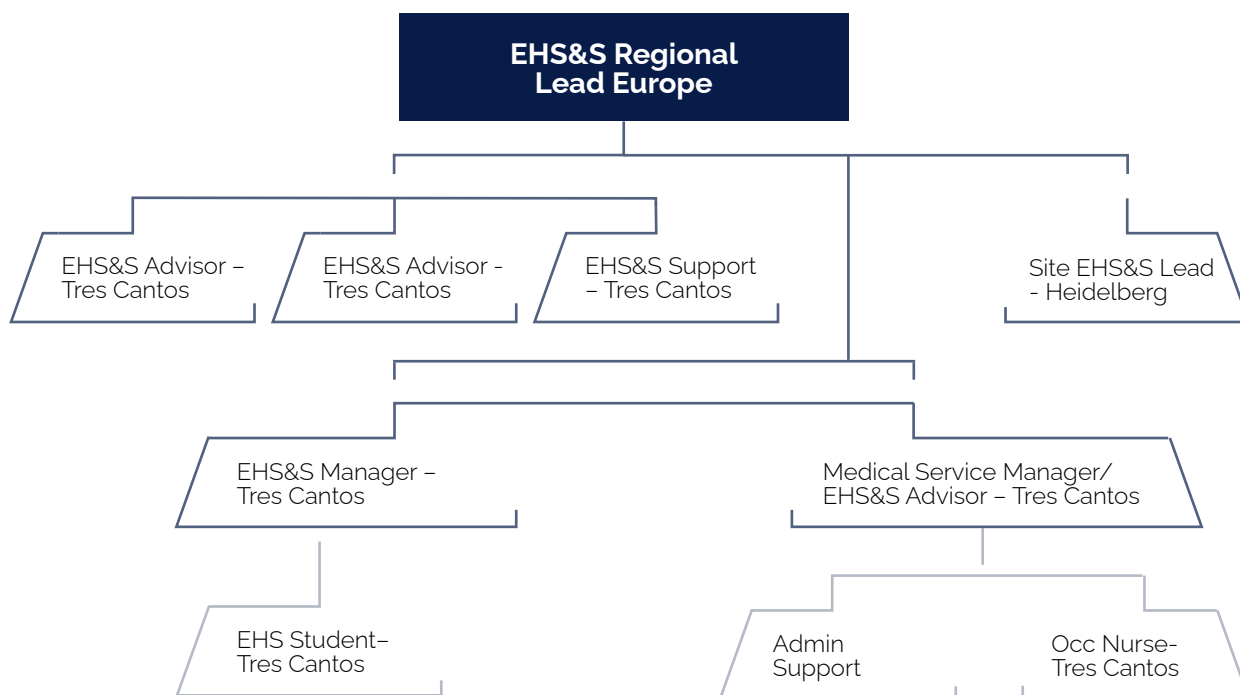
Ante esta situación, se llevaron a cabo investigaciones junto con el equipo de mantenimiento y se llegó a la conclusión que, las arquetas se encontraban sucias, en el caso de la arqueta F debido a las últimas lluvias. Para comprobarlo, se realizaron limpiezas y se repitieron las mediciones (MD/MAI-8106400078) para la D2 y (MD/MAI-8106891835) para la F, ambos reflejaron un valor por debajo del límite como puede observarse en los informes:

PARÁMETRO	UNIDADES	LÍMITES ESTABLECIDOS EN LA AAI (DECRETO 57/2005 DE LAS C.A.M.)	VALOR MEDICIÓN 12/01/2026 /ARQUETA EDIFICIO F PLUVIAL/ CERTIFICADO MD/MAI-8106891835
pH	Ud.pH	6 - 10	7,6
Conductividad	µs/cm²	7.500	127
Tª	°C	< 40	13,5
DBO5	mg/l	1.000	9
DQO	mg/l	1.750	28
Sólidos en suspensión	mg/l	1.000	2,6
Aceites y grasas	mg/l	100	< 1
Fósforo total	mg/l	40	0,2
Nitrógeno total	mg/l	125	1,4

PARÁMETRO	UNIDADES	LÍMITES ESTABLECIDOS EN LA AUTORIZACIÓN DE VERTIDOS AYT. TRES CANTOS	LÍMITES ESTABLECIDOS EN EL DECRETO 57/2005 DE LA C.A.M.	VALOR MEDICIÓN 01/07/2025 / ARQUETA D2/ CERTIFICADO MD/ MAI-8106400078
pH	Ud.pH	6 - 10	6 - 10	7,9
Conductividad	µs/cm²	4.449	7.500	786
Caudal	m³/h	****	****	20,3
Tª	°C	< 33,4	< 40	24,9 (inicial) 23,7 (fnal)
DBO5	mg/l	545	1.000	60
DQO	mg/l	1024	1.750	117
Sólidos en suspensión	mg/l	515	1.000	28
Aceites y grasas	mg/l	55	100	1,3
Detergentes totales	mg/l	28	30	1,3
Fósforo total	mg/l	20	40	4,1
Nitrógeno total	mg/l	89,3	125	26

// RECURSOS

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



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

PROVEEDOR	CONCEPTO	CONCEPTO	IMPORTE FRA. € (IVA INCL.) 2024
AEGFA	GLAXOSMITHKLINE, S.A.	Acreditación Flota Ecológica	1.815,00
AENOR	GLAXOSMITHKLINE, S.A.	Auditoria anual Farma	12.352,89
AENOR	GLAXOSMITHKLINE I+D, S.L.	Auditoria anual I+D	5.558,80
AENOR	GLAXOSMITHKLINE, S.A.	Auditoria certificación "Huella de carbono organización" GHG Protocol	3.811,50
TÜV SUD ATISAE	GLAXOSMITHKLINE, S.A.	Mediciones vertidos FARMA anual (2 mediciones - semestral)	2.580,16
TÜV SUD ATISAE	GLAXOSMITHKLINE, S.A.	Mediciones vertidos FARMA POZOS anual (2 mediciones - semestral)	1.650,12
TÜV SUD ATISAE	GLAXOSMITHKLINE I+D, S.L.	Mediciones vertidos DDW anual (2 mediciones - semestral)	2.789,40
TÜV SUD ATISAE	GLAXOSMITHKLINE, S.A.	Medición ruido anual Farma/ I+D (1 medición - anual)	1.328,00
TÜV SUD IBERIA	GLAXOSMITHKLINE, S.A.	Huella de carbono organización (consultoría) (6601645289)	3.212,55
TÜV SUD IBERIA	GLAXOSMITHKLINE, S.A.	Análisis mejora del tratamiento de los residuos generados	3.575,55
COASIQ	GLAXOSMITHKLINE, S.A.	Cuota de participación anual	1.130,00
ENVIRA - Legislación MA	GLAXOSMITHKLINE, S.A.	Ecogestor TRES CANTOS Legislación anual	2.776,95
UNDERGRAF	GLAXOSMITHKLINE, S.A.	Maquetación declaración Medioambien-tal Farma / I+D	2.792,68
UNDERGRAF	GLAXOSMITHKLINE, S.A.	Maquetación informe Huella CO2	1.385,45

PROVEEDOR	CONCEPTO	CONCEPTO	IMPORTE FRA. € (IVA INCL.) 2024
CONSENUR	GLAXOSMITHKLINE, S.A.	Retiradas residuos biosanitarios FARMA (6601691548)	262,16
CONSENUR	GLAXOSMITHKLINE I+D, S.L.	Retiradas residuos biosanitarios I+D (6601759029)	63.123,09
GVC	GLAXOSMITHKLINE, S.A.	Retiradas residuos peligrosos FARMA (6601713303)	13.298,74
GVC	GLAXOSMITHKLINE, S.A.	Retiradas residuos urbanos FARMA (6601715520)	31.028,93
GVC	GLAXOSMITHKLINE I+D, S.L.	Retiradas residuos peligrosos I+D (6601718818)	28.609,31
GVC	GLAXOSMITHKLINE, S.A.	Retiradas de residuos CEVA (6601715466)	47.090,87
GVC	GLAXOSMITHKLINE, S.A.	Retiradas de residuos CEDIFA (6601715462)	13.632,61
GVC	GLAXOSMITHKLINE, S.A.	Retiradas de residuos OFSA (6601715464)	1.016,64
GASTO TOTAL PERSONAL MEDIO AMBIENTE	GLAXOSMITHKLINE I+D, S.L.	Gastos de personal (Técnico de Medio Ambiente)	87.503,08
GASTO TOTAL PERSONAL OPERARIOS RESIDUOS	GLAXOSMITHKLINE, S.A.	Gastos de personal (Operarios de residuos)	79.241,86

ACCIONES TÉCNICAS DE AHORRO			
ACCIÓN/PROYECTO	ESTADO	CANTIDAD (€)	DESCRIPCIÓN
Reemplazo del sistema de ventilación en la sala de servidores	Completado	74.899,94	El cambio de equipos por unos más eficientes y con variador reduce el consumo además de reducir el impacto mediambiental por tener un gas más eficiente.
Reemplazo del sistema de ventilación en el equipo C2 del GEA 8 y GEAg	Completado	123.044,02	Equipos más eficientes energéticamente.
Planta fotovoltaica para autoconsumo	Completado	552.492,94	Produccion FTV de autoconsumo.
Mejoras en el aislamiento de los generadores de vapor	Completado	31.416,97	Menores pérdidas de calor.
Reemplazo de los generadores de vapor	Completado	354.790,31	Equipos más eficientes energéticamente.

// CONTROL DE RUIDO EXTERNO

Debido al número de obras realizadas en el centro durante el 2025, las mediciones de ruido no se han llevado a cabo ya que no sería un dato representativo.

Debido a que no se han hecho mediciones, siguen vigentes los datos del 2024 y tal y como se explicó en el mismo, se certifica que la actividad muestreada cumple en horario diurno, vespertino y nocturno los niveles sonoros según la Ordenanza municipal de protección del medioambiente contra la contaminación acústica del Ayuntamiento de Tres Cantos (B.O.C.M. N.º 216 – 11/09/2017).

EN 2025, LAS MEJORAS TÉCNICAS IMPLEMENTADAS Y EL USO DE DATOS REALES HAN PERMITIDO UNA REDUCCION SIGNIFICATIVA DE LAS EMISIONES, UN CONTROL MÁS PRECISO DEL IMPACTO AMBIENTAL Y UN INCREMENTO EN LA EFICIENCIA ENERGÉTICA, TODO ELLO ACOMPAÑADO DE UNA SOLIDA INVERSION ECONOMICA Y ORGANIZATIVA EN SOSTENIBILIDAD.

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 eso, impulsamos iniciativas que sitúan a las personas en el centro, como nuestro programa 'Because I Care', que integra recursos orientados al bienestar físico, mental y emocional, y 'Vía Láctea', un espacio que fomenta la escucha activa y la participación, reforzando la conexión entre equipos y el sentido de pertenencia. A ello se suma nuestro compromiso con la promoción del talento, creando un entorno en el que cada persona pueda desarrollarse, innovar y aportar valor.

Este enfoque se ve reforzado con la evolución de nuestro 'Programa de Apoyo al Empleado', que amplía sus prestaciones para acompañar a nuestros equipos y a las personas de su entorno en cualquier momento. Ofrecemos apoyo inmediato, asesoramiento continuado y acompañamiento, junto con soluciones prácticas en ámbitos legales, financieros y familiares, y programas de coaching centrados en el bienestar y la gestión del estrés. Todo ello, con atención confidencial, imparcial y accesible en distintos idiomas, lo que refleja nuestra convicción como compañía de que cuidar de las personas es clave para construir un entorno más saludable, resiliente y comprometido".

Paula Lample

directora de Recursos Humanos y Capabilities

6.1. NUESTROS COMPROMISOS

En ViiV Healthcare creemos que hacer bien nuestro trabajo va mucho más allá de desarrollar medicamentos. Tiene que ver con cómo cuidamos del planeta, de las personas y de la sociedad, y con cómo tomamos decisiones cada día.

Con el medioambiente

- Trabajamos para que nuestra actividad tenga el menor impacto posible y para hacerlo con rigor, no solo con buenas intenciones. Por eso contamos con certificaciones exigentes como ISO 14001, ISO 45001, EMAS y el Sistema de Organización Saludable, que avalan cómo gestionamos el medioambiente, la seguridad, la salud y el bienestar.
- En España, toda la electricidad que usamos en nuestras instalaciones es 100 % renovable, y hemos dado pasos relevantes para medir y reducir nuestras emisiones, adelantándonos incluso a las obligaciones legales. Un ejemplo claro es la certificación anticipada de nuestra huella de carbono, alineada con nuestro objetivo global de ser cero emisiones netas en 2045.
- Porque cuidar del planeta es, en última instancia, cuidar de la salud de las personas.

Con la economía

- Desde 1991, mantenemos la calificación de "Excelente" dentro del Grupo A del Plan Profarma, lo que refleja una apuesta constante por la inversión industrial, la innovación tecnológica y la investigación.
El programa Profarma reconoce a las compañías que realmente generan valor en el país: nuevas plantas, producción avanzada, I+D y empleo cualificado. En ese marco, España es hoy uno de los países clave tanto en producción como en investigación clínica, donde somos el segundo país del mundo para la compañía.

Con la igualdad

- Contamos con el distintivo oficial de "Igualdad en la Empresa", otorgado por el Ministerio de Igualdad.
- Nuestra plantilla es diversa en capacidades, trayectorias y nacionalidades, y seguimos trabajando para que así sea. Hoy, más de la mitad del equipo son mujeres, también en posiciones de liderazgo.

Con las personas que trabajan en ViiV Healthcare

- La salud empieza dentro. A través de programas como "Because I Care" y "Partnership for Prevention", facilitamos el acceso a actividades y servicios de prevención y detección precoz de enfermedades, no solo para nuestros empleados, sino también para sus familias.
Creemos que un entorno de trabajo sano, seguro y humano no es un beneficio adicional: es una responsabilidad básica.

Con el talento y la creación de empleo

- En ViiV Healthcare creemos que crear empleo de calidad también significa invertir de forma constante en el desarrollo de las personas. Por eso, en 2025 pusimos en marcha un nuevo programa de Learning and Development para toda la organización, pensado para acompañar a cada empleado en su crecimiento profesional, independientemente de su rol, experiencia o momento de carrera.

Con la transparencia y buen gobierno

- Para nosotros, la transparencia no es una obligación que se cumple al final del proceso. Es una forma de trabajar desde el principio. Significa medir bien, reportar mejor y adelantarnos siempre que sea posible.
- Hemos reforzado nuestros esfuerzos de reporte no financiero, apostando por datos rigurosos y verificables. Un ejemplo claro es la certificación anticipada de nuestra huella de carbono, registrada oficialmente antes de que fuera legalmente exigible. No porque fuera obligatorio, sino porque creemos que rendir cuentas a tiempo es parte del buen gobierno. Este compromiso también se materializa a través de políticas internas, nuestro Código de Conducta y mecanismos de control que promueven una gestión ética, responsable y alineada con las mejores prácticas internacionales.
- Todo ello contribuye a construir confianza. Una confianza que se refleja también en nuestra reputación, reconocida por distintos rankings independientes que evalúan liderazgo, ética y responsabilidad empresarial. Porque la credibilidad no se declara: se demuestra con hechos, datos y coherencia en el tiempo.

Con la sociedad

- Nuestro compromiso con la sociedad empieza por anticiparnos a los grandes retos de salud, no solo reaccionar cuando ya es tarde. El cambio climático, la aparición de nuevas enfermedades infecciosas y el envejecimiento de la población nos recuerdan que la prevención y la preparación son tan importantes como el tratamiento.

Además en España somos:

- La 2ª mejor empresa para trabajar, según el ranking de la revista Actualidad Económica 2025.
- Una de las 100 mejores compañías para trabajar en nuestro país, según el listado de la revista Forbes de 2025.
- Una compañía reconocida por CEOMA como la primera amigable con las personas mayores.

UN AÑO MÁS, VIIV HEALTHCARE RECIBE EL RECONOCIMIENTO COMO EMPRESAS RESPONSABLES CON EL VIH POR PARTE DE LA ENTIDAD COMUNITARIA TRABAJANDO EN POSITIVO.



6.2. EMPLEO

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

Creemos que una cultura diversa e inclusiva es esencial para nuestro éxito. Integrar distintas perspectivas y experiencias fortalece nuestra capacidad de innovar, mejora la toma de decisiones y nos permite atraer y desarrollar talento, con un impacto positivo en los resultados de salud de los pacientes.

En ViiV Healthcare fomentamos un entorno en el que las personas participan activamente, son escuchadas y pueden crecer personal y profesionalmente. Nuestra cultura, basada en ser ambiciosos para los pacientes, responsables de nuestro impacto y en hacer lo correcto, junto con el Código de Conducta, guía nuestra forma de trabajar y refuerza un lugar de trabajo exigente, inspirador y orientado a la excelencia.

Para avanzar en este compromiso, impulsamos el aprendizaje continuo y el desarrollo de habilidades inclusivas que nos ayuden a valorar la diversidad y a continuar construyendo una organización más abierta, colaborativa y preparada para el futuro.

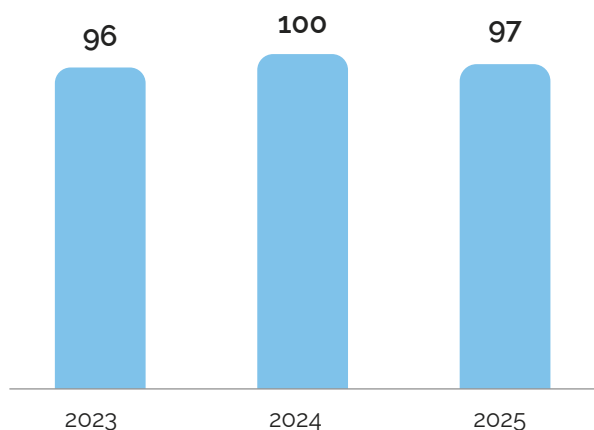
TOTAL

de empleados en 2025

97

manteniendo una tendencia creciente

Evolución del número de empleados



En los últimos años, hemos mantenido estabilidad en el empleo y actualmente contamos con 97 empleados. De estos, el 57,7 % son mujeres y el 98 % de los empleos son estables. Además, hemos sido consistentemente reconocidos 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			
Total	Mujeres	Hombres	N.º Empleados (a 31/12/2025)
2023	58	38	96
2024	58	42	100
2025	56	41	97

Empleados por actividad			
Actividad	Mujeres	Hombres	Total
Admon	22	11	33
R&D	15	7	22
VTAS	19	23	42
Total	56	41	97

Empleados por edad y género			
Rango edad	Género	N.º Empleados Viiv Healthcare	%
20 - 30 años	Mujer	10	10,31 %
	Hombre	2	2,06 %
	Total	12	12,37 %
31 - 40 años	Mujer	13	13,40 %
	Hombre	8	8,25 %
	Total	21	21,65 %
41 - 50 años	Mujer	24	24,74 %
	Hombre	9	9,28 %
	Total	33	34,02 %
51 años o más	Mujer	9	9,28 %
	Hombre	22	22,68 %
	Total	31	31,96 %
Total general		97	100 %

GENERAMOS EMPLEO DE CALIDAD Y ESTABLE CON UN 98 % DE CONTRATOS INDEFINIDOS.

MODALIDADES DE CONTRATO Y NÚMERO DE DESPIDOS*						
	MUJERES		HOMBRES		TOTAL N.º EMPLEADOS VIIV HEALTHCARE	TOTAL %
CONTRATO DE TRABAJO	N.º EMPLEADOS	%	N.º EMPLEADOS	%		
Indefinido	54	96.43 %	41	100 %	95	97.94 %
Temporal	2	3.57 %			2	2.06 %
Total	56	100 %	41	100 %	97	100 %
Despidos	1		2			

(*Datos a 31/12/2025)

DISTRIBUCIÓN CONTRATOS EN PROMEDIO*		
PROMEDIOS* DE CONTRATACIÓN TOTAL	2024	2025
Promedio de contratos indefinidos	98,5	94.25
Promedio de contratos temporales	1,8	1.25
Total promedio	100,25	95.5

*El cálculo de los promedios se ha hecho en base en los datos trimestrales (a último día del marzo, junio, septiembre y diciembre de 2025) 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	9.50	9.95 %	1.25	1.31 %	10.75	11.26 %
31 - 40 años	23	24.08 %			23	24.08 %
41 - 50 años	30.75	32.20 %			30.75	32.20 %
51 años o más	31	32.46 %			31	32.46 %
Total	94.25	98.69 %	1.25	1.31 %	95.50	100 %

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	14,75	15,45 %			14,75	15,45 %
GP 7	30	31,41 %			30	31,41 %
GP 6 - GP 5	49,50	51,83 %	1,25	1,31 %	50,75	53,14 %
GP 4 - GP3 - GP 2						
Total	94,25	98,69 %	1,25	1,31 %	95,50	100 %

DESPIDOS POR EDAD

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

DESPIDOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL

RANGO GP	N.º DESPIDOS
GP 0 - GP 8	2
GP 7	1



// 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 con una evolución positiva.

Para el cálculo de la remuneración total se tiene en consideración la legislación vigente en materia de igualdad RD 901/2020 y RD 902/2020, obteniendo los datos del Registro Salarial. Se han tenido en cuenta las remuneraciones medias desagregadas por género, edad y clasificación profesional o agrupaciones de igual valor.

	RETRIBUCIÓN MEDIA MUJERES	RETRIBUCIÓN MEDIA HOMBRES	RETRIBUCIÓN MEDIA TOTALES
2025	128.041	142.079	133.974
2024	124.825	150.537	135.624
% Incremento (a)	2,58 %	-5,62 %	-1,22 %

(a) Cálculo realizado sobre Retribución Media Total 2025 del Registro Retributivo. Los salarios se incrementaron un 3 % con respecto al año 2024 con carácter general a toda la plantilla.

RETRIBUCIÓN MEDIA POR EDAD			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
20 - 30 años	66.218	73.806	67.483
31 - 40 años	107.182	115.033	110.254
41 - 50 años	152.032	180.018	159.029
51 años o más	169.846	145.555	152.032
Total	128.041	142.079	133.974

RETRIBUCIÓN MEDIA POR GRUPO PERSONAL			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
GP 0 - GP 8	242.651	229.869	235.834
GP 7	147.766	144.879	146.803
GP 6 -GP 5	86.772	110.327	97.191
Total	128.041	142.079	133.974

// BRECHA SALARIAL. REMUNERACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La igualdad de trato y de oportunidades constituye un pilar esencial de nuestra política de personas de ViiV Healthcare y una expresión de compromiso con la justicia social y la gestión responsable del capital humano. Garantizamos que los puestos de igual valor reciban una retribución equitativa, sin discriminación por razón de género u otras circunstancias personales.

Aplicamos criterios objetivos y transparentes para establecer la retribución de nuestros empleados. La determinación de la compensación se sustenta en procesos estructurados de valoración de puestos, que tienen en cuenta factores como la responsabilidad, la complejidad, el impacto en el negocio y las competencias requeridas, asegurando así la equidad interna y el cumplimiento del principio de igualdad retributiva.

En ViiV Healthcare tenemos el compromiso de eliminar la brecha salarial difundiendo la igualdad retributiva como principio básico de la empresa.

En el año 2025 hemos firmado un nuevo Plan de Igualdad, manteniendo el objetivo de reducción de brecha salarial por debajo del 5 % en todos los puestos del mismo valor, para el periodo 2025-2029.

Se han tomado acciones durante los últimos años en este sentido y los datos muestran una evolución positiva.

En la tabla adjunta (la auditoría salarial de 2025) se muestra la evolución de la brecha salarial.

EVOLUCIÓN DIFERENCIA SALARIAL (PORCENTAJE)			
	2023	2024	2025
Total	14,67 %	17,08 %	9,88 %

// REMUNERACIÓN MEDIA PUESTOS DIRECTIVOS 2025

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 2025	222.010	215.512

Los datos aportados se han obtenido del Registro Retributivo 2025. 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 2025 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 noviembre de 2025, se ha solicitado la Resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo de una modificación de la declaración de excepcionalidad y adopción de medidas alternativas en base a una plantilla media en el momento de 101,52 trabajadores. Como medida alternativa se contrataron servicios con la Fundación Adecco, realizando una donación de 21.600 euros.



6.3. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y APOYO A NUESTROS EMPLEADOS

// CUIDAMOS DE LAS PERSONAS PARA QUE PUEDAN DAR LO MEJOR DE SÍ

En ViiV Healthcare creemos que el bienestar de las personas y el buen desempeño del negocio van de la mano. Por eso trabajamos para que nuestros empleados puedan conciliar su vida personal, familiar y profesional de forma real y sostenible. No se trata solo de políticas, sino de crear un entorno en el que cada persona se sienta apoyada, escuchada y valorada.

// APOYAMOS CUANDO MÁS SE NECESITA

Como parte de este compromiso, hemos ido ampliando las medidas de apoyo en momentos clave de la vida:

- Contamos con un **permiso retribuido de hasta cuatro semanas** para el cuidado de familiares de primer grado en situación crítica de salud, ofreciendo un apoyo real en situaciones personales complejas.
- Las **mujeres embarazadas a partir de la semana 28** pueden adaptar su jornada laboral a sus necesidades, favoreciendo una maternidad protegida y compatible con la actividad profesional.
- Todos los empleados disfrutan de **22 días laborables de vacaciones al año**, además de días adicionales de descanso no recuperables según el calendario laboral lo que significa unos 10 días más cada año, con un enfoque flexible en su disfrute.
- De forma voluntaria, los empleados con contrato indefinido pueden **comprar hasta 10 días adicionales no retribuidos** al año.
- Hemos mejorado el marco del convenio permitiendo que las **licencias sin sueldo puedan solicitarse con carácter anual**, aumentando la flexibilidad para adaptarse a circunstancias personales.
- También ofrecemos **condiciones contractuales adaptadas para empleados senior**, favoreciendo la continuidad y la flexibilidad en esta etapa profesional.

// FLEXIBILIDAD COMO FORMA DE TRABAJAR

Nuestra forma de trabajar se basa en la confianza y en los resultados. Bajo el modelo '**Performance with Choice**', cada persona puede adaptar su manera de trabajar a sus circunstancias personales, sin renunciar a su desarrollo profesional.

Este enfoque se traduce en medidas concretas como:

- trabajo remoto,
- flexibilidad horaria,
- reducción de jornada los viernes,
- o la compra voluntaria de días adicionales de descanso.

Durante 2025 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 2025, en ViiV Healthcare los empleados teletrabajaron 2.143 días en total, donde 37 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.

// RESPETAMOS EL DESCANSO Y LA DESCONEXIÓN DIGITAL

Cuidar del bienestar también significa respetar los tiempos de descanso. Por ello promovemos activamente el **derecho a la desconexión digital** una vez finalizada la jornada laboral.

Salvo situaciones excepcionales, nuestros empleados no están obligados a atender comunicaciones profesionales fuera de su horario. Recomendamos evitar el envío de correos electrónicos entre las **20:00 y las 7:00** en días laborables, así como durante la noche de los fines de semana, fomentando una cultura de respeto y equilibrio.

// APOYO INTEGRAL AL BIENESTAR

Ponemos a disposición de los empleados y de sus familias el **Programa de Asistencia al Empleado (EAP)**, que ofrece apoyo confidencial en materias psicológicas, legales y financieras, con atención 24/7 y acceso a hasta ocho sesiones con profesionales especializados.

Además, contamos con **AsterraDoc**, una aplicación gratuita que ofrece video consultas médicas, chat médico, fisioterapia, nutrición y otros servicios asistenciales disponibles las 24 horas del día.

// SALUD EN EL CENTRO DE TRABAJO

Disponemos de **servicio médico propio**, lo que facilita una atención rápida y preventiva en el lugar de trabajo. A lo largo del año impulsamos campañas de salud y bienestar dentro de nuestro programa **"Because I Care"**, promoviendo hábitos saludables y el autocuidado.

Ambos centros cuentan también con **instalaciones deportivas y gimnasio**, reforzando nuestro compromiso con un estilo de vida activo.

// "PLAN FAMILIA": APOYAMOS A QUIENES CUIDAN

Desde 2013, en colaboración con la **Fundación Adecco**, desarrollamos el **Plan Familia**, dirigido a empleados que conviven con familiares con discapacidad.

El programa ofrece asesoramiento especializado y un plan de intervención personalizado que favorece la autonomía, el desarrollo personal y la integración social y laboral de la persona con discapacidad.

En **2025, 11 familias** participaron en el Plan Familia, con una **inversión total de 32.675 €**, reflejando nuestro compromiso con una cultura inclusiva y socialmente responsable.

6.4. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En ViiV Healthcare concebimos la creación de valor no solo desde el rendimiento económico, sino también desde una firme responsabilidad ética orientada a la protección de las personas y del medio ambiente. Este compromiso se articula a través de un marco de políticas y normas corporativas en materia de medio ambiente, seguridad, salud, bienestar y sostenibilidad, que constituye la base del sistema de gestión que tenemos implantado.

En el ámbito de la gobernanza interna y la participación de los trabajadores, celebramos de forma periódica reuniones del Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, integrado por representantes de la empresa y de las personas empleadas, incluidos los delegados de prevención, con voz y voto. Este órgano actúa como foro de información, consulta y seguimiento del desempeño preventivo, impulsando la mejora continua de las condiciones de trabajo y de la gestión de la salud y la seguridad laboral.

De manera complementaria, nos reunimos regularmente en el EHS Council, formado por directores y máanager, con el objetivo de reforzar el liderazgo, la concienciación y la comunicación en materia de prevención de riesgos laborales, así como de analizar los acontecimientos más relevantes relacionados con la seguridad, la salud y el medioambiente.

En nuestro centro de trabajo de Tres Cantos aplicamos estándares homogéneos y exigentes que establecen los requisitos necesarios para identificar, eliminar o reducir los riesgos laborales. Estos estándares están orientados a alcanzar los objetivos de cero accidentes y cero enfermedades profesionales o relacionadas con el trabajo, y a consolidar una organización saludable y un entorno de trabajo seguro y sostenible.



PROGRAMAS GLOBALES DE PROTECCIÓN DE LOS EMPLEADOS FRENTE A LOS RIESGOS EN SU PUESTO DE TRABAJO

PROGRAMA	DESCRIPCIÓN
Driver Safety	Programa de conducción segura que combina la formación práctica con la formación interactiva. En 2025, 31 empleados realizaron el curso de nivel 1, 22 empleados el curso de nivel 2 y 29 empleador el curso de nivel 3 (Tres Cantos).
Process Safety, Machinery Safety (Zero Access), Hazardous Utilities, Chemical Agents, Electrical Safety	Eliminación de riesgos de las instalaciones y maquinaria, utilizando metodología propia de evaluación, soluciones de ingeniería, equipos de protección colectiva, procedimientos de trabajo y formación específica.
Workplace Transport / Working at Height Warehouse Safety y Contractor Safety	Nuevos programas globales de reciente implementación orientados a reforzar la seguridad en transporte interno, almacenes, durante los trabajos en altura y trabajos con contratistas.
Ergopoint / Humantech	Ergopoint: Programa orientado a todos los empleados con el objetivo de que conozcan en profundidad los riesgos ergonómicos, autoevaluándose el puesto de trabajo con pantalla de visualización de datos. Gracias al programa Humantech podemos evaluar de forma rápida y visual los riesgos ergonómicos en los puestos de trabajo, trasladándolo después a cada una de las evaluaciones de riesgos.
Life Saving Rules	No hay nada más importante para nosotros que todos nuestros empleados vuelvan sanos y salvos a casa después de la jornada laboral. Para ello, se han desarrollado 12 reglas básicas (3 generales y 9 específicas según el puesto de trabajo): entorno de trabajo seguro, conducción, objetos en movimiento, sustancias peligrosas, autorizaciones de trabajo, controles de seguridad críticos, trabajo en altura, carretilla industrial motorizada, elevación segura, espacio confinado, trabajo en caliente y aislamientos en seguridad.
Safety Leadership Experience	Programa que desarrolla la capacidad de liderazgo en seguridad. Ayuda a integrar el valor "Accountable for Impact", haciendo hincapié en la responsabilidad del liderazgo en la seguridad de nuestro personal. Esta experiencia anima a cuestionar nuestra forma de pensar y liderar la seguridad, a aprender con nuestros compañeros y a influir positivamente en la empresa y en nuestros equipos.

6.4.1. INICIATIVAS PARA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD

Durante 2025 Tres Cantos ha mantenido la certificación como "Organización Saludable", seguimos analizando todos los datos de salud de que disponemos para identificar las necesidades sobre las que debemos trabajar para construir un entorno de trabajo saludable que permita además el bienestar de los empleados.

Las necesidades de salud identificadas sobre las que nos hemos focalizado han sido:

- Salud Cardiovascular
- Salud Mental
- Salud de la mujer
- Envejecimiento
- Procesos osteomusculares

Durante el año, el programa 'Because I Care' dentro de la jornada laboral ha recogido diferentes actividades de Salud y Bienestar, con formatos diversos para dar cobertura a todo tipo de casuística y necesidad.

A lo largo del año, hemos continuado impulsando distintas iniciativas orientadas a la promoción de la salud y el bienestar de sus empleados, mediante la organización de talleres y actividades en formatos presencial y online. Los talleres, con una duración de entre 30 y 60 minutos, han abordado temáticas variadas relacionadas con los principales factores de salud y han permitido a los empleados acceder a los contenidos en función de su disponibilidad e interés.

Nuestro servicio médico ha mantenido el **programa de vacunación del adulto en activo**, reforzando la prevención y el cuidado de la salud de la plantilla. Asimismo, se han seguido organizando **cursos trimestrales de primeros auxilios**, abiertos a todos los empleados.

En el centro de Tres Cantos, se han mantenido los **servicios de nutrición, fisioterapia**, así como las **sesiones de pilates y entrenamiento personal**, todas ellas integradas dentro de la jornada laboral y altamente valoradas por los trabajadores. De forma adicional, la fuerza de ventas, distribuida por todo el territorio nacional, ha podido acceder a estos servicios de forma **online**, tanto a través de consultas con el nutricionista como mediante sesiones de entrenamiento en formato digital.

Durante 2025, hemos vuelto a participar en el programa **"Healthy Cities"** de Sanitas. Si bien la participación ha sido menor que en ejercicios anteriores, los resultados obtenidos han sido más positivos, registrándose un **mejor porcentaje de cumplimiento diario** del reto.

Asimismo, se ha participado activamente en la carrera celebrada en el municipio de Tres Cantos **"Corre del sedentarismo"**, en la que hemos actuado como patrocinador, con UFIT Boutique como organizador. Esta iniciativa ha contado con la colaboración del Ayuntamiento de Tres Cantos y de diversas marcas, reforzando el mensaje de promoción de la actividad física y los hábitos de vida saludables.

A lo largo del ejercicio se han organizado dos **"Healthy Events"**, consistentes en eventos presenciales retransmitidos vía *streaming*. En ellos se ha contado con la participación de expertos en las temáticas tratadas y la colaboración de empleados con especial interés o experiencia personal en las materias abordadas, fomentando el intercambio de conocimientos y vivencias.

En el ámbito de la prevención y la detección precoz, se ha llevado a cabo un **escáner dermatológico**, una iniciativa de telemedicina que facilita el acceso a la especialidad de dermatología a distancia, reduciendo desplazamientos y tiempos de espera. Como resultado de esta acción, se identificaron cuatro casos benignos: un dermatofibroma derivado a consulta para su exéresis, un lentigo senil y dos nevos melanocíticos derivados a consulta para seguimiento.

Durante el año también se han desarrollado talleres presenciales específicos, entre los que destacan:

- **Taller sobre bruxismo**, impartido por un fisioterapeuta experto de Sanitas, en el que se abordaron las características de esta afección, sus causas más frecuentes, métodos de diagnóstico y prevención, así como ejercicios prácticos para mejorar la sintomatología.
- **Taller de autoexploración de la mama**, de carácter práctico, orientado a enseñar una metodología adecuada para la detección precoz y el autocuidado.

Por último, se ha lanzado una **campaña de salud visual** mediante una herramienta virtual de test visuales, que permite a los empleados conocer su estado de salud ocular y valorar de forma sencilla la conveniencia de acudir a una consulta de oftalmología.

6.4.2. ACCIDENTES LABORALES, ÍNDICES DE ACCIDENTABILIDAD Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

En el año 2025 no ha habido accidentes con baja, los mismos con respecto al año 2024.

Durante el ejercicio de 2025 no hubo accidentes sin baja.

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.

Dado el buen recibimiento de las campañas de concienciación sobre "Conducción Emocional" lanzadas en 2023 y 2024, continuamos organizando estas sesiones durante 2025 para el resto de la organización, reforzando la cultura preventiva en el centro de Tres Cantos.

La reducción del número de accidentes tanto con baja como sin baja contribuyo de manera directa a la mejora de los índices de accidentabilidad.

// 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.

INDICADORES DE SINIESTRALIDAD LABORAL

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Índice de frecuencia de accidentes (n.º de accidentes de trabajo que se producen por cada millón de horas trabajadas)	0	0	0
Índice de frecuencia de accidentes con baja (n.º de accidentes de trabajo con baja que se producen por cada millón de horas trabajadas)	0	0	0
Accidentes <i>in-itinere</i>	0	0	0
Accidentes <i>in-motion</i>	0	0	0
N.º 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/n.º AT)	0	0	0

DURANTE
EL AÑO
20250 ACCIDENTES
REGISTRADOS
EN TOTAL0 RESULTARON
ACCIDENTES
CON BAJAEL NÚMERO
TOTAL DE
JORNADAS
PERDIDAS HA
SIDO 0LABORATORIOS VIIV
HEALTHCARE S.L. NO
PRESENTA ENFERMEDADES
PROFESIONALES

6.5. CONDICIONES LABORALES Y DIÁLOGO SOCIAL

En ViiV Healthcare entendemos que un entorno de trabajo justo, seguro y participativo no es solo una obligación legal: es una condición esencial para construir una organización sostenible y comprometida en el largo plazo.

// CONDICIONES LABORALES Y MARCO DE RELACIONES LABORALES

En España, estamos regulados por el **Convenio Colectivo General de la Industria Química**, lo que garantiza unas condiciones laborales homogéneas, equitativas y transparentes para el 100 % de la plantilla. Este marco proporciona seguridad jurídica, protege los derechos laborales y refuerza la equidad en el empleo.

Más allá del cumplimiento normativo, la compañía mantiene una **cultura de escucha activa y diálogo continuo**, situando los derechos, la salud y el bienestar de las personas en el centro de su gestión diaria. Este enfoque contribuye a un clima de confianza mutua y a unas relaciones laborales estables y constructivas.

A 31 de diciembre de 2025, **el 100 % de los empleados en España estaba cubierto por convenio colectivo**.

// DIÁLOGO SOCIAL Y PARTICIPACIÓN DE LOS EMPLEADOS

En ViiV Healthcare entendemos el diálogo social como un proceso continuo, estructurado y bidireccional, clave para construir relaciones laborales sólidas y un entorno de trabajo basado en la confianza, el respeto y la corresponsabilidad. No se trata solo de cumplir con los mecanismos formales de representación, sino de **escuchar activamente, anticipar riesgos y tomar decisiones contando con las personas**.

El modelo de diálogo social de la compañía se articula a través de distintos órganos de representación, comités específicos, iniciativas de participación directa y programas de escucha, que permiten recoger de forma regular las inquietudes, expectativas y propuestas.

De manera complementaria, impulsamos **programas de participación**, fomentando la implicación de los empleados en los objetivos de la organización y reforzando una cultura de corresponsabilidad y mejora continua.

// PARTICIPACIÓN DIRECTA Y GRUPOS DE EMPLEADOS (ERGS)

Impulsamos activamente la participación directa de los empleados a través de **grupos de empleados (Employee Resource Groups – ERGs)**. Estos grupos, liderados por los propios empleados, generan espacios de encuentro, intercambio y sensibilización en torno a diferentes dimensiones de la diversidad, el bienestar y la cultura corporativa.

Los ERGs contribuyen a dar voz a distintas realidades presentes en la organización, fomentan un sentimiento de pertenencia y refuerzan una cultura inclusiva y participativa, alineada con nuestros valores.

// ESCUCHA ACTIVA: PROYECTO 'VÍA LÁCTEA'

Como elemento clave del modelo de participación, en 2025 se continuó impulsando el **proyecto de escucha activa 'Vía Láctea'**, una iniciativa dirigida a recoger de forma sistemática la opinión de los empleados sobre distintos aspectos de su experiencia en el trabajo.

Este proyecto nos ha permitido identificar tendencias, áreas de mejora y oportunidades de acción. Los resultados se comparten con los equipos directivos y se traducen en planes de acción concretos, reforzando la percepción de que la opinión de los empleados es tomada en cuenta y tiene impacto real.

// TIEMPO DE TRABAJO Y FLEXIBILIDAD

Durante 2025, aplicamos la **jornada máxima anual de 1.744 horas** establecida en el Convenio General de la Industria Química. Cabe destacar que el Convenio incorpora para 2026 una **reducción adicional de ocho horas**, reflejando una mejora progresiva de las condiciones laborales.

La jornada laboral se organiza generalmente de lunes a viernes bajo un **modelo flexible**, que permite adaptar horarios y modalidades de trabajo, incluyendo la posibilidad de teletrabajo, previa valoración con el manager. La organización del trabajo se orienta al cumplimiento de objetivos y resultados, no a la presencialidad.

Aplicamos la flexibilidad de forma responsable, reconociendo que no todos los puestos requieren el mismo grado de presencialidad. Este enfoque facilita la conciliación personal y profesional y contribuye a un entorno laboral más inclusivo y sostenible.

// ABSENTISMO

El índice de absentismo se calcula como porcentaje de horas teóricas anuales respecto a las ausencias reglamentadas (enfermedad común, maternidad, paternidad, accidentes y otras licencias justificadas).

Los datos de absentismo son los siguientes:

2023	2024	2025	HORAS PERDIDAS 2025*
4,21 %	4,29 %	6,67 %	11.840 horas

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

// FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

El desarrollo de las personas es un pilar estratégico para ViiV Healthcare. La compañía parte del reconocimiento de que cada trayectoria profesional es distinta y que el crecimiento debe ser compartido entre la organización y cada empleado.

Aplicamos el **modelo de aprendizaje 70/20/10**, combinando aprendizaje en el puesto de trabajo, aprendizaje social (*coaching*, *mentoring* y *feedback* continuo) y formación estructurada, tanto presencial como *online*.

En línea con los nuevos modelos de aprendizaje, en 2025 se reforzó el acceso flexible a contenidos formativos digitales y se habilitaron espacios específicos dentro de las instalaciones para facilitar la formación sin impacto negativo en la conciliación.

Entre las **novedades destacadas de 2025**, cabe resaltar:

- La celebración de la **'Development Week 2025'**, con sesiones abiertas y voluntarias orientadas al desarrollo de capacidades clave.
- Una **inversión total en formación de 195.172,61 €** desde ViiV Healthcare.
- **Learning & Development Hub**: aprendizaje personalizado con apoyo de IA.

En 2025 lanzamos un nuevo Learning & Development Hub para acompañar a nuestros empleados en su desarrollo de forma más personalizada, continua y alineada con las necesidades reales del negocio. No es una simple plataforma de cursos, sino una herramienta que nos ayuda a aprender mejor y con más sentido. El hub incorpora evaluaciones de conocimientos y habilidades, que permiten a cada persona conocer su punto de partida y mantener conversaciones de desarrollo más objetivas con su *mánager*. A partir de estas evaluaciones, la inteligencia artificial propone itinerarios de aprendizaje personalizados, adaptados al rol, las aspiraciones profesionales y las prioridades de la organización. Con este nuevo hub reforzamos nuestra apuesta por el aprendizaje continuo, la igualdad de oportunidades y la empleabilidad a largo plazo, promoviendo una cultura en la que crecer profesionalmente forma parte natural del trabajo.

En 2025 se registraron **487 horas de formación**, lo que supone una **media de 5 horas por empleado**. Los datos incluyen formación en calidad, *compliance*, recursos humanos, prevención de riesgos laborales, medioambiente y formación específica por función.

HORAS REGISTRADAS DE FORMACIÓN 2025 POR CATEGORÍA	
CATEGORÍAS	HORAS REGISTRADAS EN 2025
GP 0 - GP 8	126
GP 7	151
GP 6 - GP 5	210
Total	487

Además, contamos con un **programa de apoyo a la formación académica**, con ayudas económicas para empleados que cursan estudios oficiales, como titulaciones universitarias o másteres, reforzando así la empleabilidad y el desarrollo a largo plazo de la plantilla.

6.6. INCLUSIÓN

En ViiV Healthcare creemos que una cultura inclusiva es una condición necesaria para que las cosas funcionen bien. Cuando las personas se sienten respetadas, escuchadas y valoradas, tomamos mejores decisiones, innovamos más y generamos un impacto más positivo y duradero en la salud de los pacientes y en la sociedad.

Nuestro compromiso con la inclusión se traduce en acciones concretas: trabajamos por la igualdad salarial, el acceso equitativo a la formación y el desarrollo del talento en todos los niveles de la organización. Nuestro carácter global nos permite incorporar personas con trayectorias, capacidades, identidades y perspectivas muy distintas, construyendo una plantilla diversa y representativa de la sociedad en la que operamos.

// UN MARCO SÓLIDO, CLARO Y COMPARTIDO

Contamos con una **Política de trato igualitario e inclusivo** que es uno de los pilares de nuestro modelo de gestión de personas y de nuestro compromiso con los derechos humanos. Esta política marca los principios de igualdad, no discriminación e inclusión que guían nuestra relación con todas las personas que forman parte de ViiV Healthcare.

Todos los empleados reciben **formación anual obligatoria en el Código de Conducta**, imprescindible para ejercer su actividad profesional en la compañía. Además, ponemos a disposición **canales confidenciales y seguros** para comunicar cualquier situación que pueda vulnerar nuestros valores o nuestras políticas internas. El principal es **'Speak Up'**, que garantiza la confidencialidad y protege a las personas informantes frente a cualquier represalia.

En 2025 dimos un paso importante con la aprobación del nuevo **protocolo para prevenir el acoso laboral y promover la igualdad real del colectivo LGTBIQ+**, reforzando nuestro compromiso con un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de discriminación. Este protocolo se complementa con guías específicas sobre violencia machista, alineadas con el Ministerio de Igualdad, para seguir avanzando en una cultura activa de prevención y sensibilización.

// NUEVO PLAN DE IGUALDAD 2025 - 2029: AVANZAR CON ENFOQUE Y AMBICIÓN

En 2025 lanzamos nuestro Plan de Igualdad 2025-2029, adaptado a los últimos requisitos legislativos y registrado oficialmente en REGCON. Este Plan, que aplica a ViiV healthcare, refleja nuestra forma de entender la igualdad como un proceso continuo de análisis, mejora y evaluación.

El nuevo Plan incorpora medidas innovadoras, entre las que destacan:

- Iniciativas para acompañar a las personas en su transición hacia la jubilación, atendiendo tanto a la dimensión emocional como financiera.
- Programas orientados al bienestar integral de la plantilla, con especial atención a la salud mental y la salud financiera.
- Un refuerzo del seguimiento de la igualdad retributiva, con mecanismos de análisis periódico para prevenir y corregir posibles brechas salariales.

Este enfoque se apoya en una Comisión de Igualdad activa y diversa, constituida en 2011, que actúa como órgano de referencia para impulsar, supervisar y evaluar todas las medidas, asegurando una aplicación coherente y eficaz en toda la organización.

Este enfoque se apoya en una **Comisión de Igualdad activa y diversa**, constituida en 2011, que actúa como órgano de referencia para impulsar, supervisar y evaluar todas las medidas, asegurando una aplicación coherente y eficaz en toda la organización.

// RESULTADOS QUE REFLEJAN NUESTRO COMPROMISO

MÁS DEL 57 % DE NUESTRA PLANTILLA ESTÁ COMPUESTA POR MUJERES, QUIENES TAMBIÉN OCUPAN MÁS DEL 58 % DE LOS PUESTOS DIRECTIVOS DE LA COMPAÑÍA

Este recorrido ha sido reconocido externamente con el distintivo '**Igualdad en la Empresa**', obtenido en 2011 y renovado por última vez en septiembre de 2024.

// FORMACIÓN, ESCUCHA Y PARTICIPACIÓN ACTIVA

La sensibilización es clave para generar cambios reales. En 2025 completamos **194 acciones formativas** en igualdad e inclusión, dirigidas a toda la plantilla y, de forma especial, a personas con responsabilidades de liderazgo. Además, fomentamos una cultura de **escucha activa** a través de encuestas y herramientas de feedback continuo, convencidos de que una organización más participativa es también más fuerte y responsable.

// REDES INTERNAS QUE IMPULSAN LA INCLUSIÓN

Nuestros **Employee Resource Groups (ERGs)** son una expresión clara de cómo la inclusión se vive desde dentro. Son grupos voluntarios, liderados por empleados, que crean espacios seguros para compartir experiencias y proponer acciones concretas. Entre ellos destacan:

- **Women Leadership Initiative (WLI)**, que impulsa el liderazgo femenino y la sensibilización sobre sesgos de género.
- **Spectrum España**, que trabaja por la inclusión y visibilidad del colectivo LGTBQ+ y el papel de los aliados.
- **CARE España**, centrado en el acompañamiento a personas que conviven con el cáncer.
- **WAVE España**, orientado a poner en valor la experiencia y fomentar la convivencia intergeneracional.

// ACCESIBILIDAD E INCLUSIÓN EN NUESTROS ESPACIOS

Nuestros centros de trabajo están diseñados bajo criterios de **accesibilidad universal**, eliminando barreras arquitectónicas y garantizando la seguridad en situaciones de emergencia. En 2025 seguimos avanzando hacia **espacios más abiertos, accesibles y funcionales**, y reforzamos la **accesibilidad digital** mediante herramientas de lectura en voz alta en aplicaciones internas y canales corporativos.

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. También seguimos impulsando el talento STEM femenino. 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 innovadoras sostenibles que mejoren la vida de las personas con VIH o en riesgo en todo el mundo.

Federico Borrás Fabra

director de Relaciones Institucionales, Acceso al mercado 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. Constituye una referencia fundamental para nuestro comportamiento diario y para la toma de decisiones responsables en todos los ámbitos de nuestra actividad.

A través del Código de Conducta, cada persona que forma parte de ViiV Healthcare asume el compromiso de avanzar juntos, actuando con integridad, respeto y responsabilidad. Este compromiso se refuerza mediante la **formación obligatoria anual** que todos los empleados de la Compañía deben realizar, orientada a asegurar el conocimiento y la aplicación práctica de los principios recogidos en el Código. En esta formación se pone especial énfasis en el respeto, la igualdad de oportunidades y la **tolerancia cero frente a cualquier forma de discriminación** en el entorno laboral.

Nuestro Código de Conducta no se limita únicamente al ámbito interno, sino que **extiende sus principios y exigencias a nuestros colaboradores y proveedores**, reforzando así nuestro compromiso con una cadena de valor responsable, ética y alineada con nuestros valores corporativos.

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

Somos conscientes de que el sector de la salud presenta un **riesgo inherente de corrupción y soborno**, debido, entre otros factores, a la elevada dependencia de terceras partes y a la interacción frecuente con las administraciones públicas. Aspectos como el precio, el volumen, el acceso al mercado, la cadena de suministro y la aprobación de productos están, en gran medida, condicionados por decisiones adoptadas por empleados del sector público.

Desarrollar nuestra actividad de negocio de manera ética es un elemento intrínseco a nuestros valores y a nuestra forma de operar. Por ello, mantenemos una **política de tolerancia cero frente a la corrupción y el soborno**, y trabajamos de forma activa y continuada para prevenir, detectar y mitigar este tipo de riesgos en todas nuestras operaciones.

Asimismo, prestamos una atención especial a la **prevención de posibles situaciones de blanqueo de capitales**, incorporando controles internos y medidas específicas orientadas a garantizar la transparencia y la integridad de nuestras operaciones financieras. Entre estas medidas se incluyen, entre otras, la **firma mancomunada de los contratos** en los que participa la sociedad y la **gestión mancomunada de la tesorería**, reforzando así los mecanismos de supervisión y control.

A través de este enfoque preventivo y de control, reafirmamos nuestro compromiso con una conducta empresarial responsable, íntegra y alineada con los más altos estándares éticos y de cumplimiento normativo.



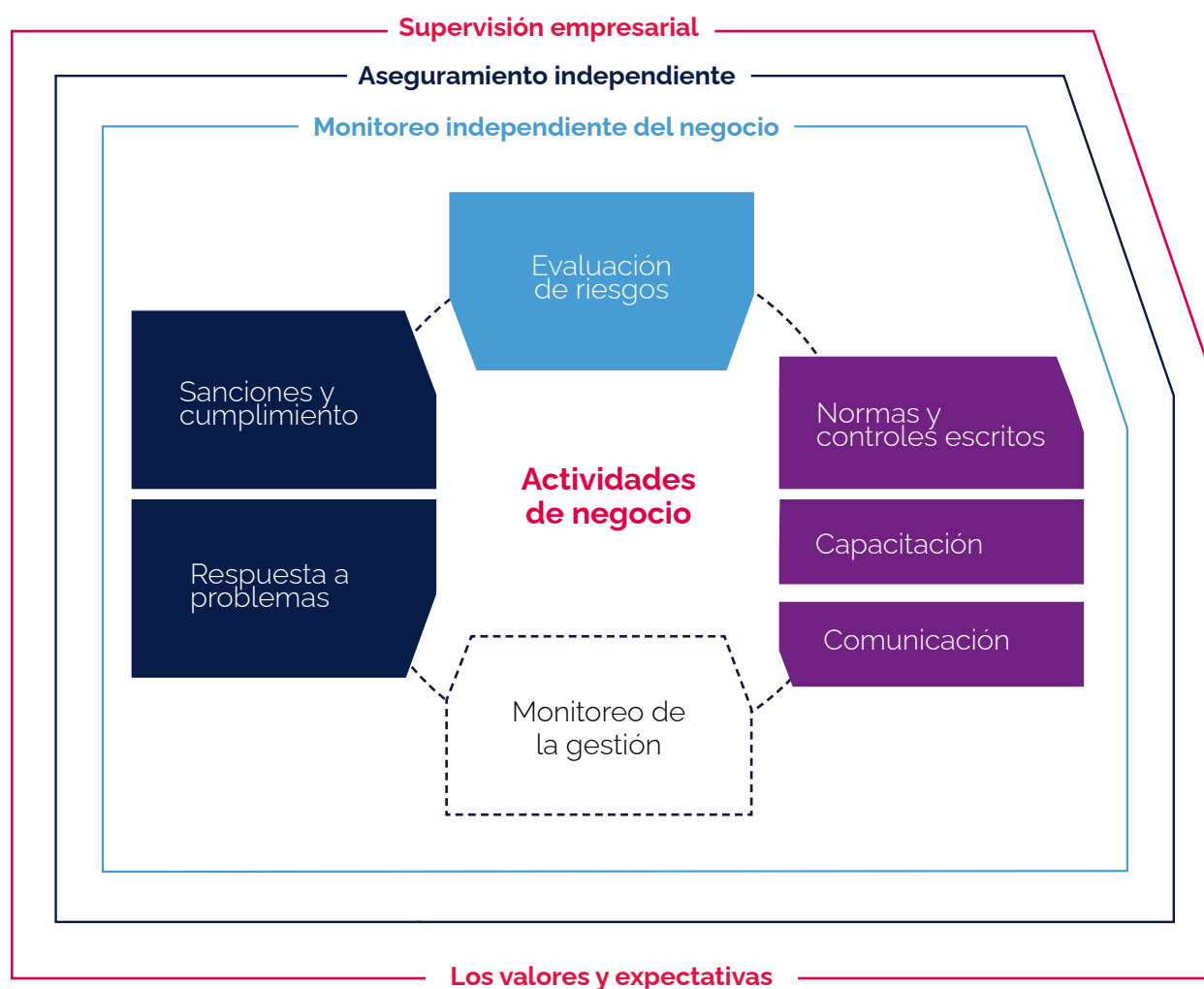
7.3. MARCO DE CONTROL INTERNO

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.

NIVEL DE CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN ABAC PARA EMPLEADOS EN 2025

ID	TÍTULO	COMPLETADO
BUS-PAP-CODE-01_2025	01 The Code	100 %
BUS-PAP-CODE-02_2025	02 Living our Code	100 %

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

// MONITORIZACIÓN

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

- **Auditorías corporativas:** estas revisiones son realizadas por el grupo de auditoría corporativo, Audit & Assurance, con una frecuencia de 5 años. En 2025 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 2025 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 2025, indicándose los resultados de dichas revisiones:

PROCESO DE MONITORIZACIÓN	ÁREAS ABAC EN ALCANCE	VIIV HEALTHCARE
IBM	Revisión general	IBM en diciembre de 2025 que identificó 4 <i>findings</i> .
Audit (AA)	General	N/A - No hubo auditoría en 2025.
Revisión general ABAC anual	General	No se han detectado incidencias.

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 con el 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". En 2025, no se ha notificado ninguna denuncia.

7.5. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

Contamos con una política sobre Derechos Humanos. En esta declaración establecemos nuestros compromisos de promover y respetar los derechos humanos a través de nuestras interacciones con pacientes, empleados, proveedores, las comunidades en las que vivimos y operamos, y el medio ambiente. Incluye:

1. Adhesión a los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos
2. Respeto a la Declaración Universal de los Derechos Humanos
3. Cumplimiento de los estándares laborales de la OIT
4. También somos firmantes del Pacto Mundial de Naciones Unidas

En ViiV Healthcare, el respeto y la promoción de los derechos humanos forman parte esencial de nuestra manera de operar y de nuestra contribución a la sociedad. Nuestro compromiso se basa en principios internacionalmente reconocidos y se integra de forma transversal en nuestra estrategia, gobernanza y cultura corporativa. Desde nuestras operaciones propias hasta la cadena de suministro, trabajamos para prevenir, identificar y mitigar posibles impactos adversos, promoviendo entornos de trabajo seguros, dignos y respetuosos, donde la diversidad, la igualdad de oportunidades y la inclusión son palancas clave para el bienestar de las personas y el desarrollo sostenible.

Nuestro impacto en derechos humanos se traduce también en el acceso equitativo a la salud y en una actuación responsable hacia pacientes, profesionales sanitarios y comunidades.

En España, contribuimos a mejorar la disponibilidad de medicamentos innovadores, reforzando la integridad científica, la ética en la investigación y la transparencia en nuestras relaciones. Al mismo tiempo, impulsamos iniciativas que fomentan una sociedad más saludable y resiliente, alineando nuestro desempeño empresarial con la protección de los derechos fundamentales y la generación de valor social a largo plazo.

Aplicamos procesos de diligencia debida en derechos humanos que abarcan tanto nuestras **propias operaciones** como nuestra **cadena de valor**, con especial atención a proveedores, contratistas y socios comerciales. Estos procesos nos permiten identificar, evaluar, prevenir y mitigar posibles impactos adversos sobre los derechos humanos derivados de nuestra actividad, así como definir medidas de remediación cuando es necesario.

// 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 presencie que suponga una vulneración de los derechos humanos. ViiV Healthcare tiene a disposición de los empleados un canal de denuncias ('Speak Up') para reportar incumplimientos o conductas inadecuadas. De forma continuada se lanzan campañas de comunicación que refuerzan el programa 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 obligatoria y no completarla puede conllevar acciones disciplinarias.

// DENUNCIAS

No se ha producido ninguna denuncia a lo largo de 2025 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 2025, la sociedad ha realizado donaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro por valor de 964.297,78 €. 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

Entendemos la sostenibilidad y el compromiso social como una responsabilidad que va más allá de lo que hacemos como compañía. Tiene que ver con cómo contribuimos a una sociedad más sana, más justa y preparada para el futuro. Nuestro impacto no se limita a los medicamentos y las vacunas que desarrollamos, sino que se extiende a las personas, las comunidades y los sistemas de salud con los que interactuamos cada día.

Por eso trabajamos desde una visión integral: invertimos en ciencia para mejorar la calidad de vida, apostamos por la prevención, acompañamos a los pacientes y apoyamos activamente a las comunidades, siempre a través de alianzas que nos permiten llegar más lejos. Creemos que solo así —combinando innovación, colaboración y compromiso social— podemos generar un impacto real y sostenible en el tiempo.

// MEDICAMENTOS PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA

Nuestro punto de partida es sencillo: queremos que las personas vivan más y mejor. Todo lo que hacemos —desde la investigación científica hasta la forma en la que colaboramos con la sociedad— tiene ese objetivo en común.

e. Investigación y Desarrollo.

La investigación y el desarrollo son el corazón de nuestro trabajo. Dedicamos tiempo, talento y recursos a entender mejor la enfermedad y a desarrollar nuevas terapias que realmente aporten valor.

Cada medicamento que llega a un paciente es el resultado de años de investigación rigurosa, ensayos clínicos y colaboración con expertos de todo el mundo. No buscamos soluciones rápidas, sino respuestas sólidas y duraderas a problemas de salud complejos.

f. Prevención para un futuro saludable y libre de VIH.

Es clave prevenir las nuevas infecciones si se quiere acabar con la epidemia de VIH. En este sentido, la evidencia científica es clara: prevención es evitar que una persona adquiera la infección, pero también lo es, y está demostrado científicamente 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). Las implicaciones clínicas son muy importantes desde la perspectiva del pronóstico clínico de las personas, pero también, como herramienta de salud pública puesto que se evitan nuevas transmisiones del VIH (esto es el llamado "*Treatment as prevention*").

// SOLUCIONES "MÁS ALLÁ DEL MEDICAMENTO"

Sabemos que la salud no depende solo de un tratamiento. Por eso trabajamos en soluciones innovadoras que acompañan al medicamento y ponen a las personas en el centro.

a. Compromiso social

Tenemos un compromiso firme con el Pacto Social por la no discriminación y la igualdad de trato asociada al VIH mostrando nuestro compromiso por alcanzar los objetivos de ONUSIDA 95/95/95. En este sentido, desde ViiV impulsamos la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, concretamente el 3, 5, 8, 10 y 17 (Salud y bienestar, Igualdad de género, Trabajo decente y crecimiento económico, Reducción de las desigualdades y por supuesto, Alianzas para lograr objetivos).

Creemos firmemente en la importancia de promover la profesionalización de las entidades de base comunitaria a través de proyectos que ofrecen formación continuada que permite aumentar el nivel de profesionalización de las entidades y aumentar así, su representatividad y alzar su voz. Toda esta actividad redunda en que somos la compañía más reconocida por los pacientes (no solo en VIH, sino en la Industria) en la encuesta 'Patient view'.

Además, tenemos el objetivo firme de hacer una fuerte apuesta por reducir el estigma que sufren las personas con VIH. Acabar con el estigma asociado al VIH es esencial para conseguir la detección precoz y un tratamiento temprano de la infección que evite su progresión y transmisión, así como para reducir la carga emocional que supone a los pacientes y aumentar su calidad de vida. Por todo ello, a lo largo de **2025 hemos desarrollado campañas de sensibilización** orientadas a mejorar el conocimiento, fomentar la prevención y reducir el estigma, siempre en colaboración con profesionales sanitarios y asociaciones de pacientes.

Estamos convencidos de que cuando la educación acompaña al cuidado, **mejoran los resultados en salud y la calidad de vida**. Informar no es solo comunicar: es empoderar a las personas para que tengan un papel activo en su bienestar.

b. Apoyo a comunidades

A través de nuestro Plan de Acción Social, trabajamos para generar un impacto positivo en las comunidades en las que estamos presentes.

Apoyamos a las entidades sociales para asegurar que su voz queda reflejada en el desarrollo clínico de nuestros fármacos a través de la revisión de los consentimientos informados y de cartas de agradecimiento para participantes en ensayos clínicos.

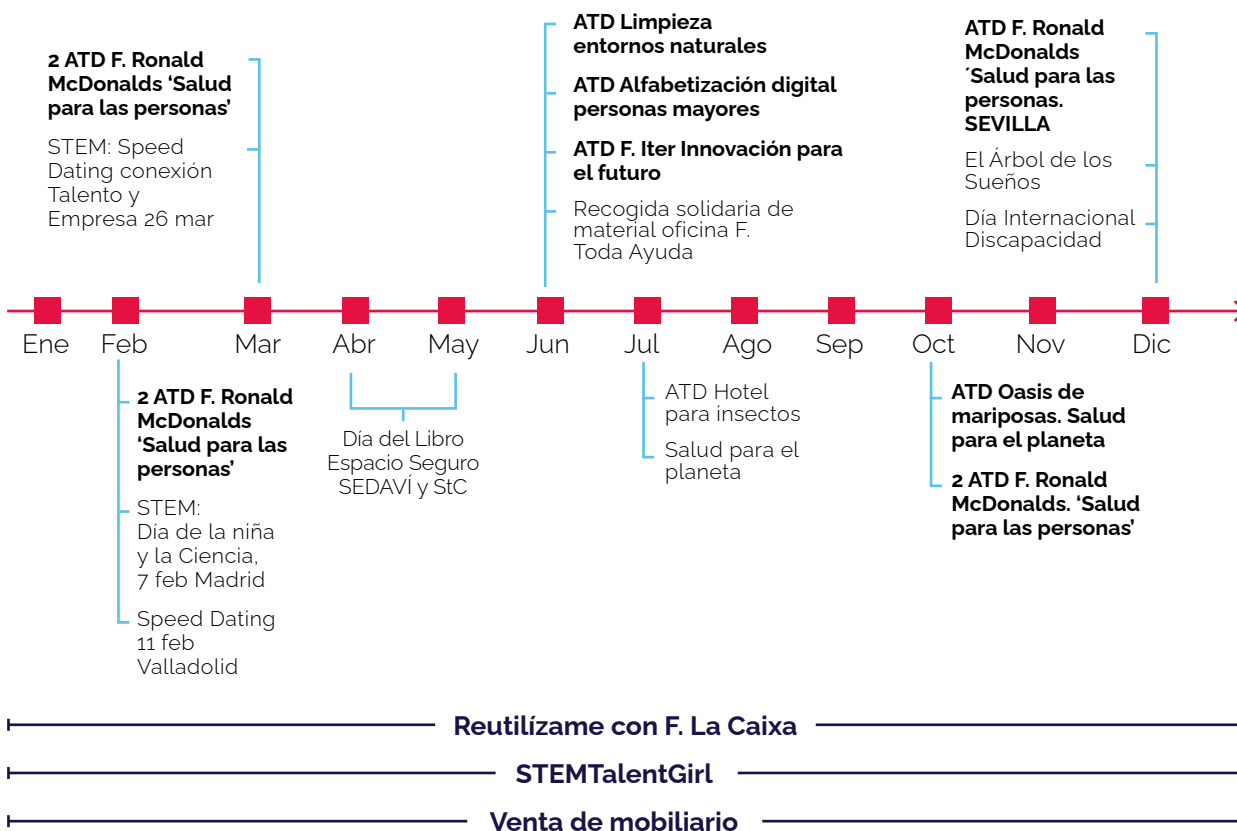
Ponemos en marcha iniciativas como el programa Back to work o el desarrollo de Talleres de inserción laboral. Además, apoyamos la campaña Campaña #YoTrabajoPositivo 'Sin discriminación por VIH' y en el programa "Conectando en Positivo" 2022.

Promovemos la profesionalización de las entidades de base comunitaria a través de proyectos que ofrecen formación continuada que permite aumentar el nivel de profesionalización de las entidades y aumentar así, su representatividad y alzar su voz. Aparte de todo lo anterior, desde ViiV Healthcare nos sumamos un año más al Día Internacional de las Personas con Discapacidad para favorecer la plena inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad a través de la campaña de sensibilización "Eso es avanzar: pequeños gestos que impulsan la inclusión", la iniciativa que pone el foco en pequeños detalles que ayudan a construir entornos laborales verdaderamente inclusivos.

Durante el periodo navideño, todas nuestras sedes se unieron a la campaña El Árbol de los Sueños, haciendo realidad los sueños y deseos de 101 niños y niñas en riesgo de pobreza y exclusión social de entidades como Cruz Roja y Fundación Madrina.

En 2025, recaudamos 3.500 euros para diferentes organizaciones benéficas como Aleph-Tea (Asociación libre para la educación personalizada y humana de los trastornos del espectro del autismo), APAMA (Asociación de padres y alumnos con discapacidad Alcobendas), Fundación Aldaba (Programas y servicios de apoyo a la infancia, jóvenes y personas con discapacidad), Fundación Toda Ayuda, Fundación Madrina, Fundación Iter, ASADEMA, entre otras.

Acción social



// ALIANZAS ESTRATÉGICAS Y COMPROMISO SOCIAL

Tenemos claro que los grandes retos de salud no se abordan en solitario. Colaboramos con otras organizaciones, gobiernos y comunidades para lograr un impacto aún mayor para abordar desafíos de salud en todo el mundo. Por eso apostamos firmemente por la colaboración público-privada y por alianzas estratégicas que amplíen nuestro impacto.

Trabajamos junto a organizaciones internacionales como Save the Children, con quienes mantenemos desde 2013 la alianza global Orange United, centrada en reducir la mortalidad infantil en países de bajos ingresos. Gracias a esta colaboración, se ha proporcionado atención médica esencial a más de 3,5 millones de niños y niñas y se ha formado a decenas de miles de profesionales sanitarios en comunidades vulnerables.

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.

Durante estos 13 de años de colaboración, hemos proporcionado atención médica esencial a más de **3,5 millones de niños y niñas**, formado y equipado a más de **38.000 profesionales sanitarios** en comunidades remotas y marginadas y abogado por políticas sólidas para proteger la salud infantil.

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

Fundación Bill y Melinda Gates

En Global Health trabajamos en iniciativas promovidas por la Fundación Gates, principalmente relacionados con la investigación de tuberculosis, como TBDA y Pan-TB.

En 2025, GSK y ViiV Healthcare aportaron £6 millones al Fondo Mundial de lucha contra el sida, la tuberculosis y la malaria (The Global Fund) para reforzar programas locales de respuesta a estas enfermedades. La Fundación Gates aportó esta misma cantidad, elevando el total inmediato a £12 millones, en el marco de su compromiso anunciado de contribuir con hasta \$100 millones al Fondo Mundial, igualando aportaciones de otras instituciones, para incentivar mayores inversiones privadas y filantrópicas.

Para más información [se puede visitar 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.

Continuando en esta línea, se está trabajando también en la definición de un nuevo modelo preventivo de manera colaborativa entre agentes clave del sistema con responsabilidades, conocimiento y experiencia en salud pública y prevención del VIH. Esta nueva línea de trabajo pone el foco en el potencial preventivo, identificando intervenciones eficaces, relevantes y factibles (adaptadas a distintos perfiles y contextos) que permita reforzar las estrategias actuales y permita superar las limitaciones del modelo asistencial tradicional.

Nuestro trabajo se centra en avanzar en el tratamiento, la prevención y el cuidado de las personas que viven con el virus. Por eso entendemos la salud de forma integral y trabajamos hombro con hombro con las instituciones y entidades que comparten este compromiso.

// APOYO A PROYECTOS DE LA COMUNIDAD VIH

Creemos firmemente en el valor del trabajo que realizan las organizaciones comunitarias. Son ellas las que están más cerca de las personas, las que conocen sus realidades y desarrollan proyectos que marcan una diferencia real en su calidad de vida.

Por eso apoyamos a ONG y asociaciones del ámbito del VIH para que puedan poner en marcha proyectos innovadores, con impacto y pensados desde las propias comunidades. Desde 2009 impulsamos el Programa de *Proyectos de ONG para y hacia la comunidad VIH en España*, una iniciativa que refuerza ese compromiso a largo plazo.

// FORMACIÓN Y ENCUENTRO ENTRE ONGs

Desde hace más de 25 años facilitamos espacios de formación para profesionales de ONG y asociaciones. Las Jornadas de formación ViV para ONG son mucho más que formación: son un punto de encuentro, intercambio y conexión entre entidades de toda España.

En 2025 celebramos en Madrid la XXIX edición de estas jornadas, bajo el lema *"Somos comunidad. Ahora, juntas, respondiendo a retos, alcanzando metas"*. Fue un evento de ONG para ONG, con la participación de más de 50 personas de más de 40 entidades, donde se compartieron experiencias, retos y aprendizajes reales.

// COLABORACIONES QUE SUMAN

Apoyamos proyectos dirigidos a personas con VIH y trabajamos junto a entidades comunitarias que operan en este ámbito, convencidos de que la colaboración multiplica el impacto.

También formamos parte de la iniciativa *"Empresas Comprometidas y Responsables con el VIH en España"*, impulsada por Trabajando en Positivo. Su objetivo es facilitar la inclusión laboral de personas en situación de exclusión social, y las empresas pueden colaborar de tres maneras:

- Gestionando ofertas de empleo
- Participando en acciones de sensibilización
- Impulsando iniciativas de voluntariado corporativo

Porque generar oportunidades reales también forma parte de cuidar la salud y la dignidad de las personas.

8.2. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

8.2.1. ENFOQUE ESTRATÉGICO Y MODELO DE GESTIÓN DE COMPRAS

El área de Compras desempeña un papel esencial en el mantenimiento de un suministro seguro, resiliente y ético. La compañía opera con una cadena de valor global que abarca desde la investigación y el desarrollo hasta la fabricación y comercialización internacional de medicamentos y vacunas, apoyándose en miles de terceros que contribuyen al avance de nuestras operaciones. Esta complejidad requiere una gestión estructurada alineada con estándares éticos, regulatorios y de sostenibilidad.

A nivel interno, el departamento colabora estrechamente con áreas científicas, técnicas, de calidad, logística, operaciones, legal y cumplimiento para garantizar que todas las compras — tanto de materiales críticos como de bienes y servicios indirectos— se realicen bajo criterios de integridad, calidad, seguridad y eficiencia operativa.

Buscamos trabajar con proveedores que compartan los valores y compromisos con nuestros estrictos estándares éticos. Entre los aspectos que esperamos de los terceros con los que trabajamos:

1. Que cumplan las leyes y las normativas aplicables y adoptar, como mínimo, los "Principios" de ViiV Healthcare en materia de derechos laborales, antisoborno y anticorrupción.
2. Que cumplan con nuestros estándares de calidad, seguridad de los pacientes, seguridad y salud laboral y medioambiente.
3. 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 [nuestro portal corporativo](#), se puede acceder a nuestros programas y políticas aplicables a las relaciones con Terceros:



Alianzas ambiciosas

Facturación y pagos

Centro de información

Negocios responsables y confianza

Acceso

Acciones rápidas

Estado de la factura

Verifique el estado de su factura

Inicio de sesión en el portal

Inicie sesión en nuestro portal de proveedores y gestione su cuenta

Solo para proveedores registrados

Datos bancarios

Actualiza tus datos bancarios

Solo para proveedores registrados

Canales de facturación

Descubre los canales adecuados para el envío de facturas

Actualización del sistema

Nos complace anunciar el lanzamiento de nuestra plataforma actualizada, diseñada para optimizar la colaboración y mejorar su experiencia.

Las nuevas funciones incluyen: **Verificador de facturas** –Abierto a todos los proveedores que hayan facturado a GSK, lo que proporciona un acceso rápido y sencillo al estado de las facturas.

Portal de proveedores –Actualmente disponible exclusivamente para proveedores que tengan una dirección de correo electrónico de "Contacto" registrada.

¡Gracias por colaborar con GSK mientras continuamos innovando y mejorando juntos!



Enlaces rápidos

Acceda a recursos esenciales con un solo clic, sin necesidad de navegar por menús.



- Descubra las políticas y directrices de GSK.
- ¿Necesitas ayuda? Consulta nuestras preguntas frecuentes.
- Contáctanos
- Conozca su canal de facturación

EVOLUCIÓN DEL GASTO CON TERCEROS (EN MILLONES DE EUROS)

ENTIDAD LEGAL	2024	2025	VARIACIÓN
ViiV	5,2 M	5,4 M	3 %

El incremento del gasto con ViiV en 0,2 M € (3 %) responde mayoritariamente a la aplicación de cláusulas de indexación contractual ligadas al IPC, que han ajustado las tarifas de servicio en el periodo. Adicionalmente, han contribuido factores como el aumento general de costes operativos de los proveedores (salarios y materias primas) y ajustes puntuales por renegociaciones de condiciones contractuales y actualización de niveles de servicio.

No se identifican incrementos significativos en unidades/volumen del servicio que expliquen la variación, por lo que la subida se atribuye fundamentalmente a la presión inflacionaria en los precios unitarios.

8.2.2. POLÍTICAS Y ESTÁNDARES APLICABLES A TERCEROS

La compañía establece sus expectativas a través de la política global **Working with Third Parties**, que define los principios obligatorios para cualquier relación comercial: cumplimiento normativo, derechos laborales, antisoborno y anticorrupción, calidad, seguridad del paciente, salud laboral y medioambiente.

Estos estándares se complementan con políticas específicas accesibles públicamente en el [portal de proveedores](#), que incluyen requisitos documentales, certificaciones, criterios de elegibilidad y obligaciones contractuales.

8.2.3. DILIGENCIA DEBIDA Y SUPERVISIÓN: TPRM COMO EJE CENTRAL

La gestión de riesgos en la cadena de suministro se articula mediante el Third Party Risk Management (TPRM), un programa global que evalúa riesgos en 18 dominios, incluyendo anticorrupción, privacidad, calidad, sanciones, salud y seguridad, y estándares medioambientales.

El TPRM aplica un enfoque basado en riesgo que determina:

- Procesos de evaluación previos a la contratación
- Revisiones periódicas durante la relación comercial
- Auditorías según criticidad del proveedor
- Planes correctivos y seguimiento
- Suspensión o terminación de contratos ante incumplimientos graves

En 2025, el equipo de Calidad realizó auditorías presenciales para evaluar el desempeño y la adherencia de los proveedores a los requisitos operativos y de procesos.

- N.º de auditorías realizadas: 4
- N.º de no conformidades detectadas y gestionadas: 9
- N.º de planes de mejora implementados: 17
- N.º de proveedores discontinuados por riesgos ESG o incumplimiento: 0

8.2.4. SOSTENIBILIDAD EN COMPRAS Y CADENA DE VALOR

La compañía ha integrado los compromisos del Sustainable Procurement Programme, que requiere y apoya a los proveedores para avanzar en:

- Divulgación de emisiones GEI
- Establecimiento de objetivos de reducción alineados con la iniciativa SBTi 1,5 °C
- Transición a energía y calor renovables
- Gestión del agua y planes de neutralidad en zonas de estrés hídrico
- Reducción del 10 % de los residuos generados
- Abastecimiento libre de deforestación y materias primas certificadas

Evaluación y seguimiento de emisiones de alcance 3

Estamos avanzando en la medición del alcance 3 de emisiones a través de las 15 categorías de alcance 3 definidas por el **GHG Protocol**, como por ejemplo:

- Compras de materiales y servicios.
- Transporte y distribución.
- Uso y fin de vida de productos.
- Viajes y actividades logísticas.

Exigencias ambientales a proveedores

- Reporte anual de emisiones y progreso en descarbonización.
- Adopción de energías renovables.
- Mejora continua de embalajes, eficiencia energética y transporte.

Estos elementos fortalecen la trazabilidad ESG y aseguran el cumplimiento de requisitos ambientales relevantes.

8.2.5. CANALES DE DENUNCIA Y CULTURA DE INTEGRIDAD

Los empleados de terceros pueden reportar sospechas de fraude, incumplimiento o mala conducta a través de sus canales internos o mediante el canal 'Speak Up', que garantiza confidencialidad y ausencia de represalias.

Esta herramienta refuerza la cultura ética y permite identificar riesgos tempranamente, tanto en proveedores como en áreas internas que interactúan con ellos.

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

Para evitar dudas, prohibimos todos los pagos de facilitación (pagos o donaciones pequeñas, no oficiales, incorrectas, hechas para asegurar o acelerar una acción de rutina a la cual el pagador tiene el derecho legal).

8.2.6. COMPROMISO A LARGO PLAZO Y MEJORA CONTINUA

El compromiso de la compañía no se limita a la selección o evaluación, sino que incluye:

- acompañamiento a proveedores para mejorar su desempeño ESG,
- formación en estándares obligatorios,
- programas de apoyo técnico en sostenibilidad,
- colaboración para reducir la huella ambiental y mejorar prácticas laborales.

Este enfoque es coherente con la estrategia global de sostenibilidad y con los objetivos de reducción del impacto climático y mejora de las condiciones en la cadena de valor.

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 para toda la Compañía, basado en los principales estándares internacionales. Su objetivo es garantizar el cumplimiento de los requisitos regulatorios y asegurar que todos los productos lleguen al paciente con la calidad, eficacia y seguridad requerida, incorporando además la mejora continua en los procesos.

Para el producto comercializado en España, este objetivo 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
- Incidencias en la distribución
- Organización, gestión del personal y formación
- Revisión y liberación de lotes



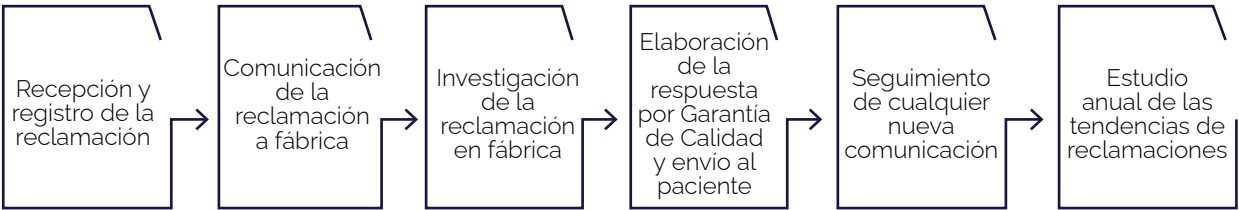
Todo el personal implicado en estos procesos recibe formación inicial y continuada en los mismos, cuya eficacia se evalúa de forma anual. Asimismo, todos los procesos son sometidos a auditorías y monitorizados mediante los correspondientes indicadores establecidos.

// GESTIÓN DE RECLAMACIONES

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

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

Como parte de su compromiso con la mejora continua, de forma anual se realiza un análisis de tendencias, cuya finalidad es evaluar las incidencias, identificar recurrencias y adoptar medidas que contribuyan a mitigarlas.



Año 2023	692.596 Unidades distribuidas	10 Reclamaciones gestionadas	6 Reclamaciones justificadas
Año 2024	784.174 Unidades distribuidas	33 Reclamaciones gestionadas	1 Reclamaciones justificadas
Año 2025	862.011 Unidades distribuidas	7 Reclamaciones gestionadas	0 Reclamaciones justificadas*

* Una reclamación en la que hay pruebas de soporte, evidencias o alta probabilidad de que la causa raíz se deba a la producción o distribución bajo el control de ViiV Healthcare.

El número de unidades distribuidas por ViiV Healthcare sigue creciendo notablemente con los años, incrementándose un 9,93 % en 2025 respecto al año anterior.

En los últimos tres años se han registrado reclamaciones de los productos de ViiV en el mercado español, lo cual se asocia con el lanzamiento de Vocabria, producto cuya administración requiere de manipulación previa, lo que puede implicar cierto grado de complejidad para los profesionales sanitarios. No obstante, el número de reclamaciones recibidas en 2025 ha disminuido un 80 % frente a 2024 y, además, ninguna ha resultado ser justificada. Este descenso se debe a la formación impartida por ViiV al personal sanitario para optimizar el manejo y la administración de este fármaco.

8.4. INFORMACIÓN FISCAL

// BENEFICIOS OBTENIDOS

TABLA DE RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS Y DIVIDENDOS DISTRIBUIDOS EN 2025	
CONCEPTO	LABORATORIOS VIIV HEALTHCARE, S.L.
Resultado antes de impuestos (euros)	23.335.967
Dividendos distribuidos en el ejercicio 2025	17.776.401

*El resultado antes de impuestos puede variar por ajustes de auditoria y/o ajustes de precios pendientes de analizar o contabilizar.

// INFORMACIÓN FISCAL IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS PAGADOS

INFORMACIÓN FISCAL IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS PAGADOS EN 2025	
CONCEPTO	LABORATORIOS VIIV HEALTHCARE, S.L.
Pagos a cuenta realizados en el ejercicio 2025 (euros) por el Grupo Fiscal 120/98*	5.060.675
Total sin intereses de demora (euros)	5.060.675

La sociedad Laboratorios Viiv Healthcare S.L no ha recibido subvenciones nuevas ni ha imputado subvenciones públicas a resultados durante el ejercicio 2025.

LABORATORIOS VIIV HEALTHCARE, S.L.U