

# LABORATORIOS VIIV HEALTHCARE, S.L.U



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

# ÍNDICE

CARTA DEL DIRECTOR	3
INFORMACIÓN GENERAL	5
0.1. Juntos hacia adelante	6
0.2. Modelo de negocio	9
0.3. GSK España	9
0.4. Principales factores y tendencias que pueden afectar al sector	13
0.5. Nuestro progreso en materia medioambiental, social y de gobernanza (ESG)	16
0.6. Negocio responsable: nuestros compromisos alineados con los objetivos de desarrollo sostenible	17
1. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	28
1.1. Información general	28
1.1.1. Políticas medioambientales	28
1.1.2. Objetivos Medioambientales	30
1.1.3. Evaluación del comportamiento medioambiental	36
1.1.4. Información general	42
1.1.4.1. Información general detallada	42
1.1.4.1.1. Sobre efectos previsibles y actuales de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, seguridad y salud	42
1.1.4.1.2. Sobre los procedimientos de evaluación o certificación ambiental	42
1.1.4.1.3. Sobre los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	42
1.1.4.1.4. Sobre la aplicación del principio de precaución	44
1.1.4.1.5. Sobre la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	45
1.1.4.2. Contaminación	46
1.1.4.2.1. Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan al medio ambiente	46
1.1.4.3. Economía circular y prevención y gestión de residuos	49
1.1.4.3.1. Medidas de prevención, reciclaje, reutilización eliminación de residuos	49
1.1.4.4. Uso sostenible de los recursos	51
1.1.4.4.1. Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	51
1.1.4.4.2. Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	51
1.1.4.4.3. Consumo, directo e indirecto, de energía	51
1.1.4.4.4. Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	52
1.1.4.4.5. Uso de energías renovables	52
1.1.4.5. Cambio climático	53
1.1.4.5.1. Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	53
1.1.4.5.2. Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	53
1.1.4.5.3. Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	53
1.1.4.6. Protección de la biodiversidad	53
1.1.4.6.1. Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	53

Laboratorios ViiV Healthcare, S.L.U. tiene su sede en el Parque Tecnológico de Madrid (Tres Cantos) y cuenta con 87 empleados.

1.1.4.6.2. Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	53
1.1.4.6.3. Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	54
<b>2. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</b>	<b>55</b>
2.1. Información general	55
2.2. Información detallada	58
2.2.1. Empleo	58
2.2.2. Organización del trabajo	62
2.2.2.1. Organización del tiempo de trabajo, número de horas de absentismo, conciliación y corresponsabilidad ambos progenitores	62
2.2.2.2. Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	64
2.3. Salud y seguridad - Tres Cantos, organización saludable	71
2.3.1. Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	71
2.3.2. Accidentes laborales, índices de accidentabilidad enfermedades profesionales	76
2.3.3. Relaciones sociales	78
2.3.4. Formación	79
2.3.5. Accesibilidad discapacidad	80
2.3.6. Igualdad	80
2.3.6.1. Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	81
2.3.6.2. Planes de igualdad (capítulo III LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	87
2.3.6.3. La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	90
<b>3. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS</b>	<b>96</b>
3.1. Información general	96
3.2. Información detallada	99
3.2.1. Procedimientos diligencia debida	99
3.2.2. Denuncias	99
3.2.3. Medidas implementadas	99
<b>4. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO</b>	<b>100</b>
4.1. El riesgo de corrupción y soborno	100
4.2. Marco de control interno	101
4.3. Resultados de las monitorizaciones efectuadas en 2021 y otros indicadores clave	103
4.4. Donaciones a fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro	104
<b>5. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD</b>	<b>105</b>
5.1. Información general	105
5.2. Innovación responsable	106
5.2.1. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible	106
5.2.1.1. Matriz de Materialidad	107
5.2.1.2. ODS	108
5.2.1.3. Gobernanza y reporte	112
5.2.1.4. Comunicación	113
5.2.2. Subcontratación y proveedores	115
5.2.3. Consumidores	122
5.2.4. Información fiscal ViiV	123



**RICARDO  
MORENO**

Director de  
ViiV Healthcare  
España &  
Portugal.

## CARTA DEL DIRECTOR

**ViiV Healthcare** (en adelante ViiV) es la **única compañía farmacéutica dedicada exclusivamente al tratamiento, la profilaxis y la curación del 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 y participa del accionariado de ViiV. En 2016, ViiV incorporó el pipeline de productos en investigación de Bristol Myers Squibb (BMS) tras su adquisición.

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.

Como ejemplos de Innovación, ViiV **desarrolló en 2015 un inhibidor de integrasa de segunda generación** que ha permitido el lanzamiento exitoso de varios productos a lo largo de 2019 y 2020, incluyendo el primer régimen de dos componentes indicado en pacientes de cambio y el primer régimen de dos fármacos con aprobación para la mayoría de pacientes naive y de cambio, recomendado en las principales

guías terapéuticas de todo el mundo. Asimismo, **ViiV ha desarrollado otra molécula, también de la familia de los inhibidores de integrasa, que en combinación con otro producto de Janssen se ha comercializado en España en 2022 como el primer tratamiento antirretroviral de acción prolongada inyectable**, que permite una dosificación cada 2 meses, lo que reduce la clásica dosificación de los regímenes orales de 365 tomas al año a tan solo 6 administraciones al año. Además, ViiV ha **desarrollado y comercializado una nueva familia de antirretrovirales**, pendiente de aprobación, con indicación en pacientes con fracasos múltiples y sin apenas alternativas, realmente un fármaco para una población muy pequeña de personas con VIH pero capaz de ayudar a construir un tratamiento que mejore las perspectivas de estas personas.

En términos de Acceso, ViiV mantiene **políticas de acceso universal mediante cesión de licencias a compañías de genéricos**, donaciones de fármacos y programas de apoyo como Positive Action. Igualmente, ViiV ha desarrollado formulaciones pediátricas de su inhibidor de integrasa oral, ya disponible en España, para facilitar el acceso a este fármaco innovador a los pacientes pediátricos con opciones terapéuticas más limitadas que los adultos.

En relación con el Apoyo a la Comunidad VIH, **ViiV colabora con varias 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 última encuesta Patient View, en la que ViiV, por 9º año consecutivo, ha liderado el ranking mundial de 24 compañías, incluyendo las valoraciones de 133

ONGs españolas que igualmente han confirmado ese liderazgo a nivel nacional.

Por último, no podemos dejar de mencionar el **proyecto institucional “National Policy” promovido por ViiV con GeSIDA y SEISIDA, y avalado por CESIDA**, que busca contribuir al cumplimiento del objetivo ONUSIDA 95-95-95. En este proyecto un grupo multidisciplinar de representantes de los diferentes agentes implicados en el cuidado de la infección por VIH ha definido un nuevo modelo óptimo de atención al paciente con infección por el VIH como enfermedad crónica en el que se identifica la necesidad de estratificar a las personas con VIH en base a sus características y diferentes necesidades, y propone intervenciones clínicas individualizadas para la definición de la cartera de cuidados.

Nuestro compromiso es **no dejar a ninguna persona con VIH sin cuidado** y seguiremos hasta reducir los más de 38 millones de infectados actuales en todo el mundo a 0. Estaremos aquí hasta que el VIH desaparezca.

#### Ricardo Moreno

Director de ViiV  
Healthcare  
España & Portugal.

# INFORMACIÓN GENERAL

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

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

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



## 0.1. JUNTOS HACIA ADELANTE

2022 fue un año histórico para el grupo GSK. Tras la separación en el mes de julio del negocio de Consumer Healthcare para formar una nueva empresa denominada Haleon, ahora somos una compañía totalmente centrada en el negocio biofarmacéutico.

**Priorizamos la innovación en vacunas y medicamentos de uso especializado y general para prevenir y tratar enfermedades.**

Nuestro trabajo en I+D se centra en la inmunología, la genética humana y las tecnologías avanzadas, así como en nuestras capacidades líderes en el mundo para el desarrollo de vacunas y medicamentos. Nos enfocamos en cuatro áreas terapéuticas: enfermedades infecciosas, VIH, inmunología/respiratorio y oncohematología.

**Confiamos en nuestro futuro.**

Nuestras ambiciones para los pacientes se reflejan en nuestros compromisos adquiridos para llevar a cabo un cambio radical en el crecimiento y el rendimiento hasta el año 2026. Esto significa que más vacunas y medicamentos de GSK, incluidos nuevos productos innovadores, llegarán a más personas que nunca.

**Ser una empresa responsable significa adelantarnos juntos a la enfermedad de la manera correcta.**

Por ello, los impactos medioambientales, sociales y de gobernanza (ESG) están integrados en nuestra estrategia y respaldan nuestro desempeño sostenible y el crecimiento a largo plazo. Nos ayudan a generar confianza con nuestros grupos de interés, reducir el riesgo de nuestras operaciones y generar un impacto social positivo.

**La cultura en GSK es algo que está en todos nosotros.**

Impulsa nuestro propósito, la ejecución de nuestra estrategia y nos ayuda a hacer de GSK un lugar donde las personas puedan prosperar. Nuestra cultura de tener ambición por los pacientes, ser responsables a nivel personal del impacto de nuestra actividad y hacer lo correcto es la base de cómo, juntos, cumpliremos con nuestros compromisos con los pacientes, accionistas y todas las personas que forman parte de GSK.



## NUESTRO PROPÓSITO

Juntos, unimos ciencia, tecnología y talento para adelantarnos a la enfermedad. Para tener impacto en la salud global + rentabilidad para los accionistas + generar prosperidad.

- Nuestro objetivo es tener un impacto positivo en la salud de 2.500 millones de personas para finales de 2030.
- Nuestra ambición por los pacientes se refleja en nuevos compromisos de crecimiento y cambios importantes en nuestro desempeño.
- Para hacer de GSK una empresa donde las personas puedan prosperar..

## NUESTRA ESTRATEGIA

Prevenimos y tratamos enfermedades con vacunas, medicamentos de uso especializado y general.

Nuestro enfoque se centra en la inmunología, la genética humana y las tecnologías avanzadas, invirtiendo en 4 áreas terapéuticas clave y en oportunidades futuras que contribuyan a mejorar la salud a gran escala.

Operamos de manera responsable para todos nuestros *stakeholders*, priorizando la Innovación, los Resultados y la Confianza.

## NUESTRAS PRIORIDADES

### INNOVACIÓN

Desarrollamos nuevos medicamentos y vacunas en enfermedades donde sean más necesarios. Con un mejor proceso de I+D, más ágil e inteligente.



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

En 2022..

- 18 ensayos y activos en fase III/registro
- 7 acuerdos para el desarrollo de nuestro negocio (Affnivax, Sierra Oncology y Spero Therapeutics)



## RESULTADOS



**Nuevos compromisos de crecimiento y cambios importantes en nuestro desempeño para los próximos 5 años. El objetivo de ventas para 2031: 33.000 millones de libras.**

Nuestra ambición por los pacientes significa desarrollar más vacunas y medicamentos:

- Incluidos nuevos productos innovadores.
- Que lleguen a las personas que los necesitan.

En 2022:

- £ 29,300 millones de ventas de medicamentos y vacunas.
- 2,300 millones de dosis de medicamentos y vacunas suministradas.
- 10 medicamentos/vacunas obtuvieron más de 1.000 millones de libras en ventas..

## CONFIANZA



**Desarrollamos nuestra estrategia de manera responsable: siempre considerando el impacto en materia de ESG de todo lo que hacemos, desde el trabajo en el laboratorio hasta el paciente.**

Nuestras 6 áreas principales de actuación son: precio y acceso; salud global y seguridad sanitaria; diversidad, equidad e inclusión; sostenibilidad del medioambiente; calidad de nuestros productos, y estándares éticos

En 2022:

- 1er puesto en el Access to Medicine Index por octavo año consecutivo.
- 2º puesto en el S&P Corporate Sustainability Assessment del sector farmacéutico.

## 0.2. MODELO DE NEGOCIO

El **Grupo GSK** cuenta con **cerca de 70.000 empleados y está presente en más de 80 países** en los que ofrece vacunas y medicamentos innovadores. La sede corporativa del Grupo GSK se encuentra en Londres, y la compañía cotiza en las bolsas de la capital británica y de Nueva York (Estados Unidos).

En España, el **Grupo GSK** tiene su sede central en el Parque Tecnológico de Madrid (Tres Cantos) y cuenta con 1.726 empleados distribuidos en un centro de investigación, una planta de producción, y distintas sociedades, entre las que se encuentra Laboratorios ViiV Healthcare, S.L.U., sobre la que versa este informe.

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

Laboratorios ViiV Healthcare, S.L.U. es una sociedad perteneciente al Grupo ViiV Healthcare y está participada al 100% por la sociedad ViiV Healthcare Overseas, Ltd., domiciliada en Brentford (Reino Unido). Asimismo, la sociedad ViiV Healthcare Overseas, Ltd. es el resultado de la colaboración en 2009 en forma de joint venture entre GlaxoSmithKline Plc., Pfizer Inc. y Shionogi. El modelo de negocio del Grupo GSK, que se detalla en el siguiente cuadro, aplica a todas las sociedades que conforman la Compañía a nivel local, incluida Laboratorios ViiV Healthcare, S.L.U., de la que este informe es objeto.

El modelo de negocio del **Grupo GSK** que se detalla a continuación, aplica a todas las sociedades que conforman la Compañía a nivel local, incluidas aquellas de las que este informe es objeto.

Nuestra ambición es tener un impacto positivo en la salud de 2.500 millones de personas para finales de 2030. Nuestro objetivo es desarrollar vacunas y medicamentos transformadores y ofrecerlos a precios responsables que sean accesibles para los pacientes y sostenibles para nuestro negocio.

**LA CLAVE DE NUESTRO ÉXITO ESTÁ EN NUESTRA GENTE: EXPERTOS EN CIENCIA, TECNOLOGÍA, FABRICACIÓN, REGULACIÓN, PROPIEDAD INTELECTUAL Y COMERCIALIZACIÓN...**



**... QUE IDENTIFICAN, INVESTIGAN, DESARROLLAN Y PONEN A PRUEBA DESCUBRIMIENTOS REVOLUCIONARIOS, Y FABRICAN Y COMERCIALIZAN...**



**...PRODUCTOS QUE MEJORAN LA SALUD DE MILLONES DE PERSONAS EN TODO EL MUNDO EN NUESTRAS PRINCIPALES ÁREAS TERAPÉUTICAS...**

<p><b>ENFERMEDADES INFECCIOSAS</b></p> <p>Somos líderes mundiales en enfermedades infecciosas como el herpes zóster y la meningitis, que, junto al VIH, representan dos tercios de las vacunas y medicamentos en nuestra cartera.</p>	<p><b>VIH</b></p> <p>Nuestro objetivo es minimizar el impacto del VIH en la vida de las personas a través del tratamiento, la prevención y, en última instancia, la curación.</p>	<p><b>INMUNOLOGÍA/ RESPIRATORIO</b></p> <p>Estamos descifrando la ciencia del sistema inmunitario para comprender cómo reacciona ante enfermedades como el lupus, el asma eosinofílica y otras enfermedades inflamatorias.</p>	<p><b>ONCOHEMATOLOGÍA</b></p> <p>Nuestra cartera emergente en oncohematología ofrece nuevas terapias contra el cáncer a los pacientes que más las necesitan.</p>
---	---	--	--

**...DIRIGIDOS POR NUESTRAS PRIORIDADES A LARGO PLAZO...**

<p><b>INNOVACIÓN</b></p> <p>Desarrollamos nuevos medicamentos y vacunas donde se necesitan, con una I+D mejor, más rápida e inteligente.</p> <p>Estamos combinando el poder de los conocimientos genéticos y genómicos sobre las causas de las enfermedades, con la velocidad y la escala de la inteligencia artificial y el aprendizaje automático.</p>	<p><b>RESULTADOS</b></p> <p>Nos hemos comprometido con el crecimiento y un cambio significativo en el suministro.</p> <p>Confiamos en nuestra capacidad para mantener el crecimiento a lo largo de esta década y más allá.</p>	<p><b>CONFIANZA</b></p> <p>Ejecutamos nuestra estrategia de manera responsable: siempre considerando los impactos en ESG de todo lo que hacemos, desde el laboratorio hasta el paciente, ayudando a generar confianza entre nuestros accionistas, a reducir el riesgo de nuestras operaciones y a generar un impacto social positivo.</p>
--	--	---

**...Y CREANDO VALOR PARA:**

<p><b>PACIENTES</b></p> <p>2.300 millones de envases de medicamentos y dosis de vacunas suministradas.</p>	<p><b>ACCIONISTAS</b></p> <p>61.25p dividendo por acción.</p>	<p><b>SOCIEDAD</b></p> <p>£ 1.300 millones de impuestos sobre la renta de sociedades pagado; además, pagamos derechos, gravámenes, impuestos transaccionales y laborales.</p>
--	---	---

## 0.3. GSK ESPAÑA

El **Grupo GSK** cuenta en España con los **Laboratorios ViiV Healthcare, S.L.U.**, sociedad sobre la que versa este informe, las sociedades GlaxoSmithKline, S.A. y filiales comercializadoras, S.L.; GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo, S.L.; Consumer Healthcare (que se denominará Haleon), y una fábrica estratégica para la compañía a nivel mundial situada en Aranda de Duero, en la provincia de Burgos (Glaxo Wellcome S.A.).

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

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

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

GSK lleva 30 años investigando en España a través de nuestro centro de I+D, que en 2001 se convirtió en el Centro de Tres Cantos R&D (GSK Tres Cantos R&D Center), referente mundial en la búsqueda de nuevos medicamentos para tratar las enfermedades infecciosas que afectan a las poblaciones más desfavorecidas.

Desde 2017, el Centro de Tres Cantos R&D pasó a formar parte de la Global Health R&D Unit y se centra en la investigación de malaria, tuberculosis, enfermedades entéricas y aquellas causadas por kinetoplastidos.

Asimismo, acoge las actividades de la Fundación Tres Cantos Open Lab, desde la que se impulsa un nuevo modelo de innovación abierta para albergar y financiar proyectos en enfermedades infecciosas de todo el mundo.

### // GLAXO WELLCOME S.A.

Centro de producción de GSK situado en Aranda de Duero (Burgos). Actualmente contamos con una cartera de productos muy diversa en la que, además de fármacos innovadores y establecidos en el área respiratoria, producimos medicamentos oncológicos y para los pacientes que viven con VIH, entre otros. La fábrica lleva más de 40 años de actividad.

**190 millones de unidades fabricadas en 2022, de las cuales se exportaron el 95 % a más de 130 países.**

### // LABORATORIOS VIIV HEALTHCARE, S.L.U.

Es la única compañía farmacéutica del mundo dedicada exclusivamente al desarrollo de avances en el tratamiento y en el cuidado de las personas que viven con el VIH. En 2009, GSK y Pfizer combinan su capacidad y experiencia en una joint venture para el desarrollo de medicamentos innovadores. En 2012 la empresa Shionogi se incorporó a la *joint venture* existente.

## 0.4. PRINCIPALES FACTORES Y TENDENCIAS QUE PUEDEN AFECTAR AL SECTOR

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

### LA CIENCIA DE LA SALUD CONTINÚA AVANZANDO GRACIAS A LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS

Los rápidos avances en ciencia y tecnología están cambiando la I+D de las ciencias de la salud. Esto es particularmente evidente en la expansión de la inteligencia artificial y el *machine learning* (AI/ML), que tiene el potencial de transformar los resultados para los pacientes al hacer que la I+D sea más precisa y productiva. Estamos invirtiendo en desarrollar nuestras propias capacidades de IA/ML y forjando alianzas para fortalecer aún más nuestra posición.

El mayor uso de nuevas tecnologías y herramientas digitales, así como el crecimiento de los ensayos descentralizados, están acelerando el impulso hacia la modernización de los procesos regulatorios y de ensayos clínicos. A medida que avanza la IA/ML, surgen diferentes enfoques regulatorios sobre el uso de la IA en el desarrollo de medicamentos.

Es necesaria una mayor colaboración para crear modelos y estándares comunes para la regulación de la IA que respalden la innovación y beneficien a los pacientes.

### LAS TENSIONES GEOPOLÍTICAS IMPULSAN A LOS PAÍSES A CAMBIAR SUS PRIORIDADES Y SU ENFOQUE

Las tensiones geopolíticas están ejerciendo presión sobre los sistemas necesarios para ofrecer innovación. El creciente nacionalismo y las fricciones entre países, debido al conflicto en Ucrania y las tensiones entre EE. UU. y China, conllevan riesgos y trastornos potenciales. Ante estas tensiones, los gobiernos están tomando medidas más intervencionistas para proteger su competitividad económica nacional, fortalecer la seguridad nacional, crear empleos nacionales y mejorar la salud pública.

Aun así, en este entorno definido por las tensiones, la interrupción del comercio y la incertidumbre económica, las ciencias biológicas y de la salud continúan considerándose sectores de importancia estratégica para los gobiernos en los mercados desarrollados. Dado su potencial para impulsar la productividad económica y proteger vidas humanas, es probable que la atención médica y las ciencias de la salud estén sujetas a intervenciones de política industrial más sólidas, como apoyo adicional para I+D, así como el escrutinio estatal sobre la resiliencia de la cadena de suministro.

## DESACELERACIÓN ECONÓMICA A MEDIDA QUE IMPACTAN LA CRISIS ENERGÉTICA Y LA INFLACIÓN

Los confinamientos en el punto álgido de la pandemia pesaron sobre las economías de todo el mundo y las perspectivas continuaron debilitándose en 2022, con una inflación creciente, una mayor incertidumbre geopolítica y condiciones financieras más restrictivas. Los precios de la energía se dispararon en toda Europa debido al aumento de la demanda y la oferta restringida, lo que contribuyó al aumento de la inflación. Esto ha tenido consecuencias inmediatas y desafiantes para las personas y las empresas.

Con el aumento de los precios de la energía, los gobiernos han llevado a cabo intervenciones significativas y costosas para proteger los hogares, buscar fuentes de energía alternativas e invertir en infraestructuras de energía renovable. Las intervenciones gubernamentales a esta escala corren el riesgo de aumentar los déficits fiscales y ejercen presión sobre otras áreas del gasto público, incluida la atención sanitaria.

Además de la contención de costes, también estamos viendo más ejemplos de contratación en innovación para respaldar la administración prudente del gasto en atención sanitaria.

## LA TRANSICIÓN VERDE SE INTERRUMPIÓ, PERO SE MANTIENE EL IMPULSO A LARGO PLAZO

La crisis energética no solo ha debilitado las economías, sino que también ha interrumpido la transición verde.

Si bien la transición energética es necesaria para mitigar el cambio climático, las necesidades energéticas inmediatas están impulsando una inversión en fuentes de energía tradicionales de combustibles fósiles.

A pesar de la interrupción observada durante 2022, adelantarse al cambio climático sigue siendo una expectativa social y de los inversores a largo plazo, así como una prioridad de los gobiernos. Es probable que cualquier revés en la transición energética sea limitado en el tiempo, por lo que las empresas deben seguir demostrando su liderazgo y compromiso para reducir su impacto climático.

## FOCO EN EL ACCESO MIENTRAS LA COVID-19 ARROJA LUZ SOBRE LA INEQUIDAD EN SALUD

La COVID-19 demostró el valor del sector de las ciencias de la salud y su potencial para ofrecer intervenciones innovadoras a gran velocidad. Pero la pandemia también planteó dudas sobre el ritmo al que podrían implementarse medicamentos y vacunas, lo que arrojó luz sobre las desigualdades en el acceso y los resultados de la atención médica tanto dentro como entre países.

Como resultado, la industria farmacéutica internacional, junto con la biotecnología y los fabricantes de vacunas con sede en países en desarrollo se unieron en la Declaración de Berlín, comprometiéndose a reservar una asignación de producción en tiempo real para su distribución a poblaciones prioritarias durante futuras pandemias.

Se necesitan sistemas de salud más resilientes no solo para contrarrestar la creciente amenaza de las emergencias de enfermedades infecciosas, sino también para gestionar la creciente carga de enfermedades no transmisibles.

## NUESTRA POSICIÓN

En un panorama económico y político desafiante, es más importante que nunca que invirtamos en un portafolio de vacunas y medicamentos especializados que satisfagan las necesidades de atención médica cambiantes y no cubiertas. Al mismo tiempo, tenemos que trabajar con los gobiernos, las agencias reguladoras y los socios de la industria para asegurarnos de que estos medicamentos y vacunas puedan llegar a los pacientes, aportando valor tanto a las personas que los necesitan como a los pagadores.

La innovación científica y la mejora de la salud siguen siendo un camino fundamental para el crecimiento económico sostenible. Por lo tanto, continuamos trabajando con nuestros socios y gobiernos para asegurarnos de que el entorno regulatorio y de políticas estimulen y mantengan la innovación. Esto incluye, por ejemplo, abogar por una protección adecuada de la propiedad intelectual; un marco regulatorio equilibrado que apoye el descubrimiento y el suministro de vacunas y medicamentos desarrollados a través de tecnologías emergentes; y reforzar la importancia de las cadenas de suministro globales y diversificadas.

A medida que el entorno de precios se vuelve más difícil, estamos bien posicionados para ofrecer una cartera diferenciada y de alto valor para la prevención y el tratamiento de enfermedades. Esto se basa en el uso de nuevas tecnologías y técnicas para hacer que nuestra I+D sea más rápida e inteligente. Es probable que aumente la demanda de datos y evidencia del mundo real para respaldar el reembolso continuo de nuevos productos.

Asimismo, seguimos trabajando con los pagadores para diseñar soluciones innovadoras que gestionen su riesgo e incertidumbre, al mismo tiempo que reconocemos el valor sanitario, social y económico total de los medicamentos y vacunas innovadoras. También continuamos colaborando con socios de salud globales para aumentar nuestro alcance en pacientes que se encuentran en países de bajos ingresos.

Para apoyar el desarrollo de medicamentos y vacunas innovadoras, seguimos abogando por la inversión en sistemas sanitarios resilientes en todo el mundo. Se necesita una infraestructura más robusta para apoyar, por ejemplo, la inmunización rutinaria a lo largo de toda la vida. Para adelantarse a futuras pandemias y manejarlas de manera más efectiva cuando ocurran, se debe invertir en los sistemas de salud y mejorar la salud pública en el presente



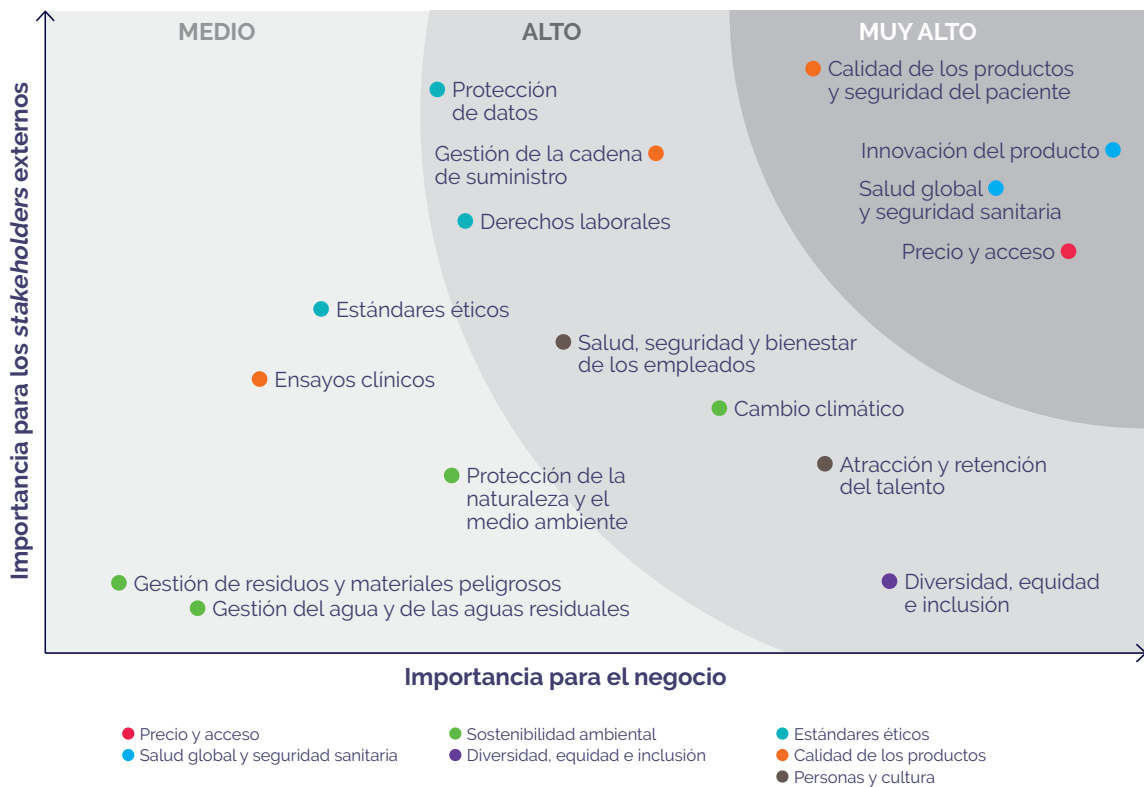
## 0.5. NUESTRO PROGRESO EN MATERIA MEDIOAMBIENTAL, SOCIAL Y DE GOBERNANZA (ESG)

Las tres prioridades a largo plazo del Grupo GSK, Innovación, Resultados y Confianza (IPT), respaldan nuestro propósito: Juntos, unimos ciencia, tecnología y talento para adelantarnos a la enfermedad.

Nuestro análisis de materialidad 2021-2022, en el que se profundizará más adelante, identifica las áreas de mejora en materia ESG, lo que nos ha permitido establecer compromisos alineados con nuestro propósito, nuestras prioridades IPT y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos en la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

En el gráfico de abajo se puede ver un resumen de los compromisos que impulsan el progreso en las áreas clave en las que podemos lograr un impacto significativo mediante el uso de nuestra ciencia y tecnología para abordar las necesidades de salud.

### MATRIZ DE MATERIALIDAD



## 0.6. NEGOCIO RESPONSABLE: NUESTROS COMPROMISOS ALINEADOS CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Ser una empresa responsable significa adelantarnos juntos a la enfermedad de la manera correcta. Por lo tanto, debemos considerar los impactos en materia de ESG en todo lo que hacemos, desde el laboratorio hasta el paciente.

### Nuestras seis áreas de enfoque en materia de ESG

Solo podemos cumplir con nuestro propósito si integramos los objetivos ESG en todo lo que hacemos. Hemos identificado seis áreas de enfoque que incluyen lo que es más importante para nuestro negocio y los problemas que son relevantes para nuestros grupos de interés. Estas áreas son fundamentales para nuestra estrategia y son aquellas en las que podemos tener un mayor impacto positivo.

Estas áreas de enfoque son:

- Acceso a la atención médica.
- Salud global y seguridad sanitaria.
- Sostenibilidad medioambiental.
- Diversidad, equidad e inclusión.
- Estándares éticos.
- Gobernanza de nuestros productos.

Los resultados de nuestra evaluación de materialidad más reciente reafirmaron que los problemas más importantes para nuestro negocio estaban bien alineados con nuestras seis áreas de enfoque ESG. Sin embargo, somos conscientes de que ser una empresa responsable no es un requisito estático y que nuestro entorno operativo sigue cambiando. Continuaremos adaptándonos, respondiendo y cambiando de manera proactiva nuestro enfoque, para garantizar que GSK siga ofreciendo un desempeño sólido en materia de ESG.

## ACCESO

Nuestra ambición es tener un impacto positivo en la salud de 2,500 millones de personas para finales de 2030. Lo lograremos desarrollando vacunas y medicamentos, y poniéndolos a disposición de los pacientes a través de precios responsables, programas de acceso estratégico y colaboraciones.

### Nuestro compromiso

Hacer que nuestros productos estén disponibles a precios basados en el valor que sean sostenibles para nuestro negocio e implementar estrategias de acceso que aumenten el uso de nuestros medicamentos y vacunas para tratar y proteger a las personas desatendidas.

### Cómo evaluamos el progreso

- Desarrollar y publicar externamente precios y principios de acceso.
- Progreso hacia nuestra meta para 2030 de llegar con nuestros productos a 1.300 millones de personas en países de bajos ingresos.

## Progreso en 2022

### // Poner el valor correcto a la innovación

- Ocupamos el primer puesto en el Índice de Acceso a Medicamentos por octava vez consecutiva.
- En EE. UU., a través de GSK y la Fundación de Programas de Asistencia al Paciente de ViiV Healthcare, proporcionamos vacunas y medicamentos de prescripción a más de 78.000 pacientes de bajos ingresos sin seguro, con seguro insuficiente y con la Parte D de Medicare.
- Llegamos a 73 millones de personas con nuestros productos y suministramos 533 millones de dosis adicionales de albendazol.

### // Vacunas

- En 2022 superamos el hito de suministrar a Gavi más de mil millones de vacunas desde 2010. Nuestra alianza con Gavi incluye el suministro de nuestras vacunas para el cáncer de cérvix; frente al neumococo, y el rotavirus.
- Desde marzo de 2021, además de nuestra vacuna frente al neumococo, ofrecemos nuestra vacuna frente al rotavirus a través del Mecanismo Humanitario a organizaciones de la sociedad civil que atienden a refugiados y trabajan en otras situaciones de emergencia.
- Somos proveedores de vacunas orales contra la poliomielitis (OPV) a través de UNICEF y, solo en 2022, suministramos alrededor de 95 millones de dosis para ayudar a erradicar la poliomielitis.

### // Enfermedades tropicales desatendidas

- Donamos 533 millones de dosis de albendazol, un medicamento utilizado para ayudar a eliminar la filariasis linfática y tratar las geohelmintiasis.
- Ampliamos nuestro compromiso en la lucha contra las helmintiasis transmitidas por el contacto con el suelo para incluir a niños en edad preescolar y asumimos el compromiso adicional de donar albendazol para el tratamiento de la equinococosis.

### // VIH

- ViiV Healthcare y el Medicines Patent Pool (MPP) firmaron un nuevo acuerdo de licencia voluntaria para permitir que los fabricantes de genéricos desarrollen, fabriquen y suministren un medicamento de la compañía de acción prolongada para la profilaxis del VIH.
- ViiV Healthcare tiene acuerdos de licencia voluntaria con 17 fabricantes de genéricos para producir y vender productos combinados de dosis única o fija a bajo coste que contienen uno de los fármacos del portafolio de la compañía para adultos en 95 países de ingresos bajos y medios. Tenemos acuerdos similares con fabricantes de genéricos para niños.
- ViiV Healthcare donó alrededor de 7.200 envases de medicamentos antirretrovirales a ONGs y programas nacionales de VIH y SIDA para las personas que viven con el VIH afectadas por el conflicto en Ucrania.
- ViiV también ha proporcionado más de £ 800.000 a través de su programa de Acción Positiva para apoyar a 11 organizaciones con actividades de respuesta humanitaria, tanto dentro de Ucrania como en los países vecinos que albergan refugiados.

### // Malaria

- Más de 1,2 millones de niños en África han recibido al menos una dosis de nuestra vacuna contra la malaria. En septiembre de 2022, la OMS otorgó la precalificación a la vacuna.
- GSK, PATH y Bharat Biotech han acordado una transferencia de producto para garantizar el suministro a largo plazo de la vacuna contra la malaria RTS,S.
- Nos hemos comprometido a suministrar hasta 18 millones de dosis durante los próximos tres años, además de donar hasta 10 millones de dosis al Programa de Implementación de Vacunas contra la Malaria coordinado por la OMS en Ghana, Kenia y Malawi.

## SALUD GLOBAL Y SEGURIDAD SANITARIA

Aplicamos nuestra experiencia para abordar los mayores desafíos de salud de las personas desatendidas en todo el mundo.

### Nuestro compromiso

Desarrollar productos y tecnologías innovadoras para tratar y prevenir enfermedades prioritarias, incluidas las amenazas de pandemia.

### Cómo evaluamos el desempeño

Progresar en tres activos del pipeline de Salud Global para abordar las enfermedades prioritarias de la OMS.

### Progreso en 2022

#### // I+D en salud global

- En junio de 2022 anunciamos una inversión a nivel global en I+D de más de 1.100 millones de euros durante los próximos 10 años para adelantarnos a las enfermedades infecciosas en los países de ingresos más bajos. Esta nueva inversión impulsará así la I+D de nuevos medicamentos y vacunas para prevenir y tratar la tuberculosis (TB), la malaria, el VIH, las enfermedades entéricas y las enfermedades tropicales desatendidas, así como para reducir la resistencia a los antimicrobianos (RAN).
- En GSK España contamos con el único centro privado del mundo dedicado en exclusiva a la investigación de tratamientos frente a enfermedades de países en desarrollo como la malaria o la tuberculosis, invirtiendo 284 millones de euros en I+D en los últimos 5 años.
- Avanzamos en 12 activos de cartera de Global Health para abordar enfermedades prioritarias de la OMS, incluidas la malaria y la tuberculosis.
- Anunciamos los resultados positivos del estudio de fase IIa para GSK3036656, un nuevo medicamento candidato de primera clase para pacientes con TB.
- En colaboración con BioVersys, la Universidad de Lille y el proyecto TRIC-TB de la Iniciativa de Medicamentos Innovadores (IMI), completamos con éxito los ensayos de fase I de BVL-GSK098, que tiene el potencial de ayudar a abordar la resistencia a los medicamentos al impulsar la actividad de un antibiótico ya existente.
- Con nuestros socios, hemos lanzado al mercado dos productos para la prevención y el tratamiento de la malaria: la primera vacuna del mundo contra la malaria y una cura radical de dosis única para la malaria por *P. vivax*.
- En marzo de 2022, el regulador australiano, Therapeutic Goods Administration, aprobó el uso del medicamento de dosis única de GSK en niños de dos años o más en combinación con cloroquina para la cura radical de la malaria por *P. vivax*.
- La FDA aprobó la primera formulación de comprimido único dispersable que contiene un medicamento de ViiV para niños que pesan más de 10 kg, lo que aumenta las opciones de tratamiento apropiadas para la edad de los niños que viven con VIH.
  - A finales de 2022, el CHMP de la EMA también emitió una opinión positiva recomendando la autorización de comercialización de este medicamento para niños de 14 kg o más.

#### // Adelantándonos a la resistencia a los antimicrobianos

- Tenemos más de 30 proyectos de I+D en medicamentos y vacunas que son relevantes para la resistencia a los antimicrobianos, que van desde las primeras hasta las últimas etapas de desarrollo. 13 de estos proyectos se dirigen a patógenos considerados "críticos" o "urgentes" por la OMS y los CDC de EE. UU.

- En 2022, compartimos datos del estudio Survey of Antibiotic Resistance (SOAR), que rastrea las infecciones respiratorias adquiridas en la comunidad, con el nuevo Registro AMR, desarrollado por Vivli.
- Trabajamos con AMR Industry Alliance para publicar un nuevo estándar de fabricación de antibióticos.

## // Preparación frente a posibles futuras pandemias

- GSK, junto con otras importantes empresas biofarmacéuticas, firmamos la Declaración de Berlín, que manifiesta la voluntad del sector de reservar una asignación de producción en tiempo real de medicamentos y vacunas para su distribución a poblaciones prioritarias, según lo determinen las autoridades sanitarias, durante posibles futuras pandemias.
- GSK cerró una serie de contratos en virtud de los cuales proporcionaríamos al menos 200 millones de dosis de vacunas contra la influenza pandémica a gobiernos de todo el mundo.
- En febrero de 2022, extendimos nuestro contrato de reservas de vacunas contra la gripe pandémica con el gobierno de Estados Unidos. A esto le siguió un acuerdo renovado, en junio de 2022, para el suministro de vacunas contra la gripe pandémica a la OMS, y en julio de 2022, un contrato con el gobierno de Canadá para vacunas contra la gripe pandémica y estacional.
- Firmamos un acuerdo con Europa para la reserva y futura producción y suministro de vacunas contra la gripe pandémica. También seguimos colaborando con BARDA para fabricar y evaluar la seguridad y la inmunogenicidad de las vacunas candidatas contra la gripe pandémica.

## SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL

Trabajamos para proteger el medioambiente y hemos establecido objetivos claros y medibles para lograr nuestros propósitos.

### Nuestro compromiso

Nos comprometemos a trabajar para conseguir un planeta más sano, con un impacto neto positivo en la naturaleza y cero emisiones netas, con metas ambiciosas establecidas para 2030 y 2045.

### Cómo evaluamos el progreso

Las siguientes métricas están incluidas en nuestro ESG Performance Rating y respaldan el cumplimiento de nuestras ambiciones en la reducción de nuestra huella de carbono y en relación con la naturaleza.

#### // Clima

- Reducción de emisiones operativas.
- Inicio de la industrialización verde de uno de nuestros inhaladores, y disponibilidad de datos clínicos y no clínicos para apoyar las solicitudes regulatorias.
- Porcentaje del volumen de compensación de carbono en la cartera de proyectos.

#### // Agua

- Promedio del porcentaje de instalaciones y proveedores de GSK que cumplen con los límites de ingredientes farmacéuticos activos de aguas residuales y el porcentaje de proveedores que cumplen con el marco común de fabricación de antibióticos de AMR Industry Alliance y los límites de descarga.

#### // Residuos y materiales

- Reducción de residuos operativos y materiales en nuestras instalaciones.

## // Biodiversidad

- Número de materiales de alto riesgo que implementan hojas de ruta de abastecimiento sostenible.

## Progreso en 2022

### // Clima

- Hemos actualizado nuestros objetivos medioambientales para estar alineados con el nuevo estándar Net-Zero de la iniciativa Science Based Targets (SBTi).

### // Objetivos

- Reducción del 80 % de las emisiones de carbono e inversión en soluciones basadas en la naturaleza para el 20 % restante de nuestra huella para 2030.
- Electricidad 100 % renovable para 2025.
- Cero emisiones netas en toda nuestra cadena de valor para 2045.

### // Progresos

- En 2022, redujimos nuestras emisiones de carbono de alcance 1 y 2 en un 6 % en comparación con 2021.
- Como miembro de RE100, nos hemos comprometido a obtener electricidad 100 % renovable para 2025.
- En 2021 (nuestros últimos datos disponibles tras la escisión de Consumer Healthcare), nuestras emisiones de alcance 3 se redujeron en un 13 % en comparación con 2020.
- Cerca del 29 % de nuestra huella total de emisiones proviene de los bienes y servicios que compramos. En septiembre de 2022, lanzamos un Programa de Adquisiciones Sostenibles, que requerirá que nuestros proveedores, entre otras cosas, divulguen las emisiones, establezcan objetivos de reducción de carbono alineados con 1.5°C y cambien a energía y calor renovables.
- Formamos parte del programa Energize para fomentar el uso de energías renovables en toda la cadena de suministro del sector farmacéutico.

## Naturaleza

Trabajamos para conseguir un impacto neto positivo en la naturaleza para 2030, al reducir nuestros impactos ambientales en el agua, los desechos y materiales, y la biodiversidad, e invertir en proteger y restaurar la naturaleza..

### // Objetivos

- Lograr una buena administración del agua en el 100 % de nuestras instalaciones para el 2025.
- Reducir el uso general de agua en nuestras operaciones en un 20 % para 2030.
- Ser neutrales en agua en nuestras propias operaciones y en proveedores clave en regiones con escasez de agua para 2030.
- Niveles de ingredientes farmacéuticos activos (API) de impacto cero para todas las instalaciones y proveedores clave para 2030.
- Residuos operativos cero, incluida la eliminación de plásticos de un solo uso, para 2030.
- 25 % de reducción del impacto ambiental de nuestros productos y envases para 2030.
- 10 % de reducción de residuos de nuestra cadena de suministro para 2030.
- Impacto positivo en la biodiversidad en todas las instalaciones para 2030.
- 100 % de materiales derivados de la agricultura, la silvicultura y el mar obtenidos de forma sostenible y libres de deforestación para 2030.

## // Progresos

- El Grupo GSK en España fue la primera compañía farmacéutica en verificarse en el reglamento europeo EMAS de gestión medioambiental excelente.
- En 2022, redujimos el uso general de agua en nuestras operaciones en un 5 % desde 2021 y en un 1 % en regiones con alto estrés hídrico. Esto supone una disminución del 23 % para el uso general de agua y del 6 % para instalaciones en regiones con alto estrés hídrico en comparación con nuestra referencia de 2020.
- El 100 % de nuestras instalaciones ahora son administradoras eficientes del agua, de acuerdo con la definición de Alliance for Water Stewardship.
- En 2022, el 100 % de nuestras instalaciones y el 98 % de nuestros proveedores que fabrican antibióticos cumplieron con los estándares de la industria de AMR Alliance sobre deshechos seguros.
- Seguimos reduciendo los desechos de nuestras instalaciones y aumentando la cantidad de materiales recuperados a través de rutas circulares como la reutilización o el reciclaje.
- Estamos avanzando en nuestros planes para una biodiversidad neta positiva en nuestras propias instalaciones al invertir en planes de acción que mejoran los hábitats, protegen las especies y mejoran la calidad del suelo y el agua.

## DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

La diversidad, la equidad y la inclusión son fundamentales para nuestro propósito de adelantarnos juntos a la enfermedad. Ser un negocio inclusivo y diverso nos hace más exitosos, aprovechando al máximo el potencial de nuestra gente y aumentando nuestro impacto positivo.

### Nuestro compromiso

Crear un lugar de trabajo diverso, equitativo e inclusivo; mejorar el reclutamiento de diversas poblaciones de pacientes en nuestros ensayos clínicos y apoyar a las comunidades diversas.

### Cómo evaluamos el desempeño

El 75 % de los ensayos de fase III iniciados en 2022 contarán con planes proactivos diseñados para inscribir a participantes de ensayos apropiadamente diversos, de acuerdo con la epidemiología de la enfermedad.

Desempeño hacia las aspiraciones de 2025 a través de oportunidades justas y equitativas

- Conseguir que las mujeres ocupen al menos el 45 % de los puestos de vicepresidencia y superiores a nivel mundial a finales de 2025.
- Tener al menos un 30 % de líderes étnicamente diversos en nuestros puestos de vicepresidente y superior en EE. UU., y aumentar cada año el porcentaje de líderes de raza negra o afroamericanos, e hispanos o latinos, en puestos de vicepresidencia y superior.
- Tener al menos un 18 % de líderes étnicamente diversos en nuestros roles de vicepresidencia y superior en el Reino Unido, y aumentar cada año el porcentaje de líderes de raza negra en posiciones de vicepresidente y superior.
- Mejorar cada año el gasto con proveedores certificados de propiedad diversa con sede en EE. UU.

### Progreso en 2022

#### // Construyendo un negocio inclusivo, diverso e igualitario

- GSK España ha sido calificada como "Excelente" en todas las ediciones del Plan Profarma desde su creación en 1991.
- GSK Farma España y la fábrica de GSK en Aranda de Duero cuentan con el distintivo 'Igualdad en la empresa', otorgado por el Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.

- En GSK España trabajan personas con distintas capacidades, nacionalidades y etnias. Contamos con el programa Back to Work para la integración laboral de personas que viven con VIH y formamos parte de la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI (REDI).
- Programa STEM Talent Girl: GSK España colabora con la Fundación ASTI en este programa de mentorización para fomentar las vocaciones científico-técnicas de niñas y jóvenes, a través de programas de mentorización en los que participan nuestras empleadas, charlas y masterclass y otras iniciativas que buscan inspirar, educar y empoderar a la próxima generación de mujeres líderes en ciencia y tecnología.
- GSK cuenta con el Spectrum Employee Resource Group para apoyar a los empleados en todo el espectro de orientación sexual, identidad de género y expresión de género.
- La Global Women's Leadership Initiative (WLI) de GSK trabaja para promocionar el liderazgo, conocimiento y habilidades de las mujeres en un entorno de igualdad de oportunidades.
- A finales de 2022, el 100 % de los ensayos de fase III de GSK tenían un plan de diversidad para incluir a los grupos más afectados por la enfermedad en estudio, según los datos epidemiológicos.
- Nuestro programa de diversidad de proveedores está bien establecido en EE. UU. y se está desarrollando un plan de expansión para el Reino Unido

## // Apoyando a nuestra gente

- En 2022, el 42 % de las mujeres ocupaban puestos de vicepresidencia o superior en todo el mundo, en comparación con el 40 % en 2021. Las mujeres representaban el 47 % de todos los empleados en 2022 y el 50 % de todos los puestos directivos.
- En España, el 56,35 % de la plantilla de GSK está formada por mujeres, que ocupan el 55,32 % de los puestos de dirección y gestión en la empresa. Nuestro centro de investigación en España cuenta con un 64 % de mujeres investigadoras.
- GSK es la 4ª mejor empresa para trabajar en España y la 1ª del sector farmacéutico según el ranking de la revista Actualidad Económica y la compañía con mayor atractivo para trabajar del sector farmacéutico según el Randstad Employer Brand Research 2022.
- GSK es una de las 75 mejores compañías para trabajar en España en el listado de la revista Forbes y ocupa el 5º puesto en el ranking de Mejores Empresas para Jóvenes Profesionales según la encuesta Employers for Youth España 2022.
- Los programas #MyFeelGood y Partnership for Prevention proporcionan recursos para mejorar la salud física y mental del empleado, facilitando también el acceso a servicios de prevención y detección precoz de enfermedades.
- Más de 20.000 de nuestros empleados conducen por necesidades del negocio. Pusimos en marcha un programa de seguridad para ellos y alrededor de 19.000 conductores de más de 60 países lo han cursado en la actualidad. GSK desarrolla programas para mitigar los riesgos para la seguridad y salud de sus empleados en todas las operaciones y negocios.
- Publicamos nuestro sexto informe sobre la brecha salarial de género y la brecha salarial étnica en el Reino Unido. En aquellos países que cumplen con nuestros criterios de confidencialidad y anonimato de datos, divulgamos la raza y el origen étnico de nuestros empleados en cada nivel y establecemos objetivos a los que aspiramos.
- Somos miembros del programa Disability Confident del gobierno del Reino Unido y de Valuable 500, una agrupación de 500 empresas globales comprometidas con colocar la inclusión de la discapacidad en la agenda de liderazgo.
- En 2022, introdujimos un nuevo estándar mínimo global de 18 semanas de permiso parental para cuidadores primarios y secundarios de todas las formas de familia, un nuevo estándar mínimo global para el cuidado de un miembro de la familia al final de la vida o emergencias de salud graves, beneficios asegurados para incluir parejas del mismo sexo siempre que sea posible, un nuevo servicio de bienestar financiero y capacitación en salud mental disponible para todos.
- En 2022, hemos sido reconocidos como empleador Oro en el Índice de Principales Empleadores Globales de Stonewall y como mejor lugar para trabajar para la igualdad LGBT+ de la Human Rights Campaign Foundation.



## ESTÁNDARES ÉTICOS

Nuestra cultura guía a nuestros empleados para hacer lo correcto y hablar sobre cualquier inquietud que tengan. Es importante que todos nuestros empleados estén alineados y esperamos lo mismo de nuestros proveedores.

### Nuestro compromiso

Promovemos el comportamiento ético en todo nuestro negocio apoyando a nuestros empleados para que hagan lo correcto y trabajando con proveedores que compartan nuestros estándares y operen de manera responsable.

### Cómo evaluamos el desempeño

- El 100 % de los empleados y trabajadores complementarios realizaron la formación obligatoria de GSK en 2022.
- El porcentaje de empleados que creen que "pueden hablar y de hecho lo hacen si las cosas no les parecen bien" está por encima del punto de referencia general de la industria.
- Número de empleados que abandonaron el empleo de GSK por mala conducta en los últimos 12 meses frente al promedio de rotación de los últimos tres años.
- El 80% de los proveedores directos de alto riesgo alcanzan la puntuación mínima de EcoVadis de GSK o cuentan con un plan de mejora.

### Progreso en 2022

#### // Apoyar a las personas de GSK para que hagan lo correcto

- En 2022, lanzamos nuestro nuevo Código de Conducta y fue completado por el 100 % de los empleados y el 98 % de los trabajadores complementarios.
- El 100 % de los empleados y el 96 % de los trabajadores complementarios en posiciones o regiones geográficas de alto riesgo realizaron la formación complementaria contra el soborno y la corrupción (ABAC).

#### // Informar e investigar inquietudes

Este año, hemos actualizado la forma en que informamos de los tipos de infracciones de políticas para desglosarlos mejor por tipo de caso. En 2022, vimos una disminución general en los casos disciplinarios, atribuida, en parte, a una revisión de nuestros procedimientos disciplinarios relacionados con la finalización tardía de la formación obligatoria, que ahora se incluye en la categoría de conducta de los empleados.

#### // Manteniendo nuestro compromiso con los derechos humanos

- Somos firmantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y nuestra declaración de posición sobre los derechos humanos establece nuestro compromiso con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos. Durante el año, formamos un Grupo Directivo de Derechos Humanos, que tiene un mecanismo formal de reporte al Comité de Responsabilidad Corporativa de la Junta.
- En 2022, desarrollamos una guía para mejorar las visitas a los proveedores para ayudar a los empleados a comprender mejor los incumplimientos laborales y de derechos humanos.
- Para respaldar esta guía, también desarrollamos e impartimos formación sobre derechos laborales a los empleados de medioambiente, salud y seguridad (EHS) y Compras, para formarlos mejor y que puedan detectar problemas de derechos humanos cuando visiten a los proveedores.
- Estamos comprometidos con la aplicación de prácticas salariales justas y equitativas, lo que incluye garantizar que todos los empleados a nivel mundial reciban un salario que sea competitivo en sus mercados locales y suficiente para respaldar un nivel de vida sostenible.

En 2022, completamos la primera revisión mundial de salarios dignos en asociación con la Fair Wage Foundation. Evaluamos la retribución de todos nuestros empleados (más de 75.000 personas en 87 países) y se detectaron diferencias en menos de 200 casos, en 11 países.

### // Trabajar con terceros

- Esperamos que nuestros terceros cumplan con nuestros estándares ABAC y de derechos laborales y cumplan con nuestros estándares de calidad, salud y seguridad, y medioambiente.
- Actualizamos nuestro programa de Gestión de riesgos de terceros (TPRM), que evalúa y mitiga los riesgos introducidos por terceros contratados por GSK para proporcionar bienes o servicios.
- También utilizamos herramientas para evaluar cómo los proveedores gestionan los riesgos, incluidas las evaluaciones de EcoVadis.
- Capacitamos a más de 600 empleados de proveedores en los fundamentos de EHS y ESG en 2022, revisamos las obligaciones contractuales de EHS, realizamos un seguimiento de las acciones de gestión hasta su finalización y hemos ayudado a los proveedores a mejorar sus puntuaciones de EcoVadis.

### // Datos y participación

- Hemos creado un nuevo equipo de seguridad digital, privacidad e información dentro de los departamentos Legal y de Cumplimiento para agilizar el soporte y ofrecer apoyo en torno a la estrategia digital y de datos de GSK.
- La privacidad y el uso ético de los datos son parte del currículo de aprendizaje global obligatorio 'Viviendo nuestro Código' que todos nuestros empleados deben completar. Nos aseguramos de que el personal clave en temas de privacidad tenga certificaciones y suficiente capacitación y experiencia para desempeñar sus funciones de manera efectiva.
- Estamos invirtiendo en nuestra capacidad de IA/ML para, por ejemplo, ayudar a analizar los datos genéticos de los pacientes. Somos conscientes de que la IA y el aprendizaje automático pueden plantear problemas éticos y están sujetos a decisiones cambiantes de los legisladores sobre la mejor manera de promover la confianza en estos sistemas y evitar resultados no deseados o impactos dañinos.
- En I+D, contamos con juntas de supervisión y un nuevo panel asesor que supervisa los controles para administrar cómo usamos o reutilizamos los datos y respondemos a preguntas bioéticas en nuestras actividades de investigación.

### // Compromiso político

Como empresa multinacional, contribuimos al debate de políticas públicas, especialmente en relación con las ciencias de la salud. En todos nuestros compromisos políticos, garantizamos que cumplimos con los más altos estándares éticos y requisitos legislativos. No hacemos contribuciones políticas corporativas ni patrocinamos reuniones de partidos políticos en ninguna parte del mundo.

## GOBERNANZA DE NUESTROS PRODUCTOS

Garantizar la calidad, la seguridad y el suministro confiable de nuestros productos es fundamental para proteger a los pacientes y lograr un impacto en la salud..

### Nuestro compromiso

Nos comprometemos a mantener procesos sólidos de calidad y seguridad, y a utilizar los datos y las nuevas tecnologías de manera responsable.

## Cómo evaluamos el desempeño

- Número promedio de hallazgos importantes y críticos por parte de los reguladores FDA/MHRA/EMA.
- Porcentaje de inspecciones de todos los reguladores sin hallazgos críticos o acción oficial indicada.
- Número de cartas de advertencia de la FDA.
- Número total de retiradas de productos externos Clase I/II en todos los mercados.
- Registrar y divulgar todas las investigaciones de fase clínica de los productos de GSK. En concreto, registrar resúmenes de protocolos de estudios iniciados en 2022 y divulgar resúmenes de resultados para estudios con resultados previstos para 2022

## Progreso en 2022

### // Enfoque en la gestión de la calidad

Nuestro Sistema de Gestión de Calidad es un marco detallado y específico que describe cómo cumplimos con los requisitos reglamentarios y otras normas en todos nuestros mercados. Aborda las regulaciones globales y locales en los procesos de fabricación y distribución, y se basa en los principios definidos por el Consejo Internacional para la Armonización de los Requisitos Técnicos de los Productos Farmacéuticos para Uso Humano.

### // Inspecciones, retiradas y auditorías

En 2022, tuvimos 122 inspecciones regulatorias en nuestras instalaciones de fabricación y empresas operativas locales, en comparación con 111 en 2021. Seguimos preparados para las inspecciones de las agencias reguladoras y no recibimos cartas de advertencia de la FDA de EE. UU. ni hallazgos críticos de la Agencia Reguladora de Medicamentos y Productos para el Cuidado de la Salud (MHRA) y la EMA en 2022; sin embargo, recibimos un hallazgo crítico del regulador chino. Continuamos aprendiendo y respondiendo a todos los hallazgos de inspección, tomando las medidas necesarias para abordarlos.

A lo largo de 2022, no tuvimos retiradas de productos de Clase I. Hubo menos retiradas de Clase II y III que en 2021. No dudaremos en retirar voluntariamente productos para proteger a los pacientes.

### // Trabajando con nuestros proveedores en calidad

Esperamos que todos los fabricantes y proveedores con los que trabajamos cumplan con los estándares de GSK y realizamos auditorías periódicamente para verificar que así sea. En 2022, llevamos a cabo 1.060 auditorías de calidad de proveedores, con un mayor enfoque en los proveedores de API

### // Mantenimiento de la farmacovigilancia

La farmacovigilancia tiene como objetivo proteger a quienes usan medicamentos y vacunas y respaldar los programas de salud pública con información confiable y completa sobre el balance beneficio-riesgo general de nuestros productos. Contamos con un sistema mundial bien establecido y riguroso para monitorizar y revisar la seguridad de nuestros productos desde el desarrollo clínico hasta la aprobación regulatoria.

**// Vigilancia de medicamentos y vacunas falsificados**

Trabajamos para identificar y gestionar todos los incidentes de productos falsificados, asegurando que los casos de productos falsificados confirmados se informen a la OMS y a las autoridades reguladoras pertinentes. Participamos activamente en procedimientos legales contra actores ilegales, brindamos capacitación periódica a las autoridades aduaneras y locales y monitorizamos los mercados online y las redes sociales para solicitar el desmantelamiento de sitios que venden ilícitamente medicamentos con receta.

**// Comprometidos con la transparencia**

Como parte de nuestro compromiso, hemos hecho públicos 7.377 resúmenes de protocolos y 6.295 resúmenes de resultados desde la creación del registro de ensayos de GSK en 2004. También hemos compartido los datos de 2.559 estudios a través de [www.vivli.org](http://www.vivli.org) y [www.clinicalstudydatarequest.com](http://www.clinicalstudydatarequest.com).

# I. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

## 1.1. INFORMACIÓN GENERAL

### 1.1.1. POLÍTICAS MEDIOAMBIENTALES



En Laboratorios ViiV Healthcare S.L., nuestra principal motivación no es sólo el beneficio empresarial sino también nuestra responsabilidad ética de proteger a las personas y al medio ambiente. Por este motivo, contamos con normas corporativas relativas al medio ambiente, la seguridad, la salud, el bienestar y la sostenibilidad que constituyen el fundamento del sistema de gestión implantado. Este sistema está totalmente alineado con el objetivo global de que sus empleados gocemos de buena salud, seamos más resilientes y alcancemos un alto desempeño, reduciendo los incidentes, los daños a la salud e impacto ambiental. De esta manera confirmamos nuestro propósito, juntos, unimos ciencia, tecnología y talento para adelantarnos a la enfermedad.

En esta línea de compromiso, Laboratorios ViiV Healthcare han apostado por la certificación del sistema de gestión del medio ambiente, la seguridad, la salud, el bienestar y la sostenibilidad en las normas UNE-EN ISO 14001:2015 Sistemas de Gestión Ambiental e ISO 45001:2018 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y Modelo de Empresa Saludable (basado en la guía establecida por la Organización Mundial de la Salud).

Además, Laboratorios ViiV Healthcare S.L., se encuentran validados según el Reglamento (CE) 1221/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo de 25 de noviembre de 2009 relativo a la participación voluntaria de organizaciones en un sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales (EMAS).

No en vano, Laboratorios ViiV Healthcare junto con las demás empresas del grupo situadas en Tres Cantos fue la primera compañía farmacéutica en verificarse en EMAS (1999) y certificarse como empresa saludable (2014).

Localmente, existe una política de medio ambiente, salud, seguridad y sostenibilidad POL-GSK\_ES-13 la cual adopta las directrices de la política global POL\_87165 (6.0).

Anualmente se identifican y evalúan los aspectos ambientales directos e indirectos asociados a las actividades, servicios y productos de la organización, determinando aquellos que tengan como consecuencia un impacto ambiental significativo y la explicación de la naturaleza de este impacto en relación con dichos aspectos. Por aspecto ambiental entenderemos, un elemento de las actividades, productos o servicios de una organización que tiene o puede tener un impacto en el medio ambiente. Por otra parte, un impacto ambiental se refiere a cualquier cambio en el medio ambiente, sea adverso o beneficioso, que se derive total o parcialmente de las actividades, productos o servicios de una organización. Los aspectos ambientales se cualifican y cuantifican y se compila un registro para determinar los que se catalogan como significativos.

Anualmente se analizan los aspectos ambientales. La significancia de los aspectos directos surge de la evaluación realizada en el primer trimestre de 2022 de la comparativa de datos de 2021 y 2020 según el siguiente método propio de identificación y evaluación:

// PNT-EHS-01: Método de evaluación de los aspectos ambientales derivados del normal funcionamiento de las instalaciones.

Para los aspectos ambientales derivados del anormal funcionamiento, incluidas las situaciones de emergencia, de las instalaciones, la significancia de los mismos surge de la evaluación realizada según el siguiente método propio de identificación y evaluación.

// PNT-EHS-02: Método de evaluación de los aspectos ambientales derivados del anormal funcionamiento de las instalaciones.

Los aspectos indirectos han sido evaluados según el siguiente método propio de identificación y evaluación.

// PNT-EHS-03: Método de evaluación de aspectos ambientales indirectos.

Los aspectos ambientales identificados se clasifican en dos grupos:

#### **Aspectos ambientales directos:**

Un aspecto ambiental asociado a las actividades, productos y servicios de la organización misma sobre los cuales esta ejerce un control directo de gestión.

#### **Identificación:**

Se identifican los aspectos que se generan como consecuencia de las actividades, productos y servicios que se llevan a cabo en nuestras instalaciones, tanto en condiciones normales de funcionamiento, como en condiciones anormales y en situaciones potenciales de emergencia.

A su vez, estos aspectos son clasificados en dos subgrupos:

#### **A. Aspectos Ambientales en condiciones normales de funcionamiento**

Los aspectos identificados son evaluados, y se determina aquellos que son significativos. Para ello se aplica la siguiente metodología con los siguientes criterios:

- Frecuencia de aparición: Porcentaje de tiempo de manifestación del aspecto con respecto al tiempo total de funcionamiento del centro.
- Magnitud del aspecto: Se cuantifica el aspecto, en aquellos en los cuales es posible, y se compara con un requisito interno de referencia.

Algunos aspectos se evalúan además por su peligrosidad/toxicidad y por la sensibilidad del medio.

Los aspectos que obtienen un valor de significancia "Baja" no se consideran significativos. Por el contrario, los aspectos que obtienen una significancia "Alta" se consideran significativos.

#### **B. Aspectos Ambientales en condiciones anormales de funcionamiento**

Teniendo en cuenta los aspectos derivados de posibles situaciones de emergencia y el arranque y parada de las instalaciones.

Los aspectos identificados son evaluados, determinando aquellos que son significativos. Para ello se aplica una metodología con los siguientes criterios:

- Probabilidad de ocurrencia: Posibilidades de que ocurra un suceso determinado.
- Carácter del impacto: Valora la intensidad del impacto.
- Extensión del impacto: Área afectada por el impacto.
- Elementos preventivos y correctivos existentes: Elementos o sistemas que minimizan la posibilidad de aparición y los efectos del impacto.

Los aspectos que superan un valor X determinado por el método son considerados significativos. Los que son iguales o inferiores de dicho valor no se consideran significativos.

#### **Aspectos ambientales indirectos:**

Un aspecto ambiental que puede ser el resultado de la interacción entre nuestra organización y terceros y en el cual podemos influir en un grado razonable en esa organización.

Los aspectos ambientales indirectos de **Laboratorios ViiV Healthcare S.L.**, tienen su origen en los servicios externos contratados a:

- a. Proveedores de Medio Ambiente
- b. Proveedores habituales de suministros varios
- c. Proveedores no habituales de servicios varios

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

- a. Identificación de los aspectos
  - b. Evaluación de los aspectos identificados
  - c. Aplicación del criterio de significancia de los aspectos evaluados)
- a. Se identifican como aspectos ambientales indirectos las emisiones, consumos de combustible y residuos derivados tanto de la recogida de residuos por parte de proveedores de medio ambiente como del suministro de materiales diversos. Estos aspectos se derivan del transporte y servicio desde las instalaciones de cada proveedor habitual hasta el centro o viceversa.
- b. Tanto para proveedores de medio ambiente como para proveedores habituales de suministros y servicios varios se utilizan los siguientes criterios de valoración durante la evaluación:
- **Seguridad ambiental:** Este criterio evalúa el daño que puede producir al Medio Ambiente el residuo o suministro en caso de fuga o derrame mientras es transportado por el gestor.
  - **Distancia del transporte:** Este criterio evalúa la distancia que recorre el transportista desde nuestras instalaciones hasta las plantas de tratamiento de los residuos generados o desde los almacenes del proveedor de suministros hasta nuestras instalaciones.
  - **Frecuencia:** Este criterio evalúa la cantidad de veces que ese servicio tiene impacto sobre el medio ambiente. Cuantas menos veces venga al Centro, menos impacto en el medio ambiente.
  - **Modalidad de transporte:** Este criterio valora el transporte compartido. El impacto sobre el medio ambiente es menor si se aprovecha un mismo transporte para recoger residuos o entregar un servicio a varios clientes.
  - **Capacidad de influencia sobre el aspecto:** Este criterio valora nuestra capacidad de influencia sobre el proveedor para la reducción del impacto ambiental debido a nuestra demanda por el servicio

Para mayor control del servicio prestado, se les aplican una serie de criterios adicionales como:

- Auditoria previa al comienzo del servicio y evaluaciones periódicas, según procedimiento interno. (PNT-EHS-20 Coordinación de actividades empresariales).
- Obligación de comunicación anterior de cualquier subcontratación a terceros de cualquier servicio, especialmente el transporte de residuos.

### 1.1.2. OBJETIVOS MEDIOAMBIENTALES

A continuación, se presentan los objetivos y metas medioambientales de 2022. Durante 2022 se han fijado objetivos relacionados con la reducción del consumo eléctrico, la reducción en la generación de residuos de envases y la utilización de paneles fotovoltaicos para autoconsumo.

#### OBJETIVO AMBIENTAL

**DEFINICIÓN DEL OBJETIVO:** Reducción del 1,5% en el consumo de energía

**UNIDAD DE NEGOCIO O CENTRO:** Todos los negocios

**DESCRIPCIÓN DE LA/S MEJORAS:** Reducción en el consumo de recursos naturales

PLANIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO DE ACCIONES PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO											
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	MEDIOS		PLAZO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN	INDICADOR	GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES-1ª REVISIÓN	GRADO DE CUMPLIMIENTO DEL INDICADOR 1ª REVISIÓN	GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES-2ª REVISIÓN	GRADO DE CUMPLIMIENTO DEL INDICADOR 2ª REVISIÓN	GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES-FINAL	GRADO DE CUMPLIMIENTO DEL INDICADOR FINAL
	Materiales	Humanos									
<b>Completar la actualización de la iluminación LED del edificio D-2</b>	23.166,73	WREF (CBRE)	1Q	WREF (CBRE)	Cambio de las luminarias existentes por luminarias tipo LED	Se actualiza la iluminación según el plan	100%	-	-	-	100%
<b>Renovación del tejado del edificio D-2</b>		WREF (CBRE)	1Q	WREF (CBRE)	Cambio de la cubierta del edificio	Se actualiza la iluminación según el plan	100%	-	-	-	100%
<b>Actualización de la iluminación LED de los edificios C y C-2</b>	32.051,01	WREF (CBRE)	4Q	WREF (CBRE)	Cambio de las luminarias existentes por luminarias tipo LED	Planificado para el 4Q	-	Se actualiza la iluminación según el plan	100%	-	100%
<b>Instalar una nueva planta fotovoltaica en el terreno 39 (Autoconsumo)</b>	Por determinar	WREF	4Q	WREF	Instalación de la planta fotovoltaica	Planificado para el 4Q	-	La autorización del Ayuntamiento no estuvo disponible hasta el 4Q, por lo que no se pudo realizar esta acción. Se planifica su realización para el 2023	0%	Esta acción pasará al 2023	0%
<b>Modificar el punto de consigna de las calderas de agua caliente después de reiniciar los fancoils en las oficinas</b>	Sin coste	WREF (CBRE)	3Q	WREF (CBRE)	Modificación del punto de consigna	Planificado para el 3Q	-	Se modifica el punto de consigna de las calderas según el plan	100%	-	100%
<b>CL-12 Actualización de la unidad de HVAC</b>	91.000	WREF (CBRE)	3Q	WREF (CBRE)	Instalación e la nueva unidad de HVAC	Planificado para el 3Q	-	Se actualiza la unidad de HVAC	100%	-	100%
<b>Comparativa del consumo de energía 2021 - 2022</b>	N/A	EHS&S	4Q	EHS&S	Diferencia entre 2021 y 2022	Se realizará la comparativa a final de año	-	Se realiza la comparativa	100%	-	100%

Nota: Siempre habrá acciones para el seguimiento de la verificación de la consecución del objetivo.



**SEGUIMIENTO DE CONSECUCIÓN DEL OBJETIVO**

**REVISIÓN DEL PRIMER SEMESTRE**

Todas las acciones programadas para el Q1 se realizaron de forma satisfactoria. Se completó la actualización de la iluminación LED del edificio D-2 y se renovó el tejado del edificio D-2 según el plan.

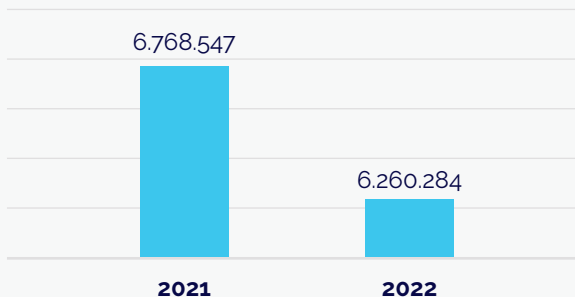
**REVISIÓN FINAL**

Todos los negocios.

% De cumplimiento del objetivo **100%**

	Consumo de energía eléctrica (kW/h)
2021	6.768.547
2022	6.260.284
%	7,5%

CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA (KW/H)



**CONCLUSIÓN:**

El objetivo se ha cumplido. Todas las acciones fueron realizadas excepto la de "Instalar una nueva planta fotovoltaica en el terreno 39 (Autoconsumo)" que como se menciona en el comentario será una acción para 2023. En la tabla comparativa entre el 2021 y 2022 puede apreciarse una disminución de un 7,5% en el consumo de energía eléctrica.

**OBJETIVO AMBIENTAL**

**DEFINICIÓN DEL OBJETIVO:** Reducción del 2% en la generación de residuos de envases

**UNIDAD DE NEGOCIO O CENTRO:** Todos los negocios

**DESCRIPCIÓN DE LA/S MEJORAS:** Reducción en el consumo de recursos naturales

**PLANIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO DE ACCIONES PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO**

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	MEDIOS		PLAZO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN	INDICADOR	GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES-1ª REVISIÓN	GRADO DE CUMPLIMIENTO DEL INDICADOR 1ª REVISIÓN	GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES-2ª REVISIÓN	GRADO DE CUMPLIMIENTO DEL INDICADOR 2ª REVISIÓN	GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES-FINAL	GRADO DE CUMPLIMIENTO DEL INDICADOR FINAL
	Materiales	Humanos									
<b>Eliminar el rincón de botellas de plástico del comedor</b>	Incluido en el salario de los trabajadores	SO-DEXO	1Q	SODEXO	Eliminación del rincón de agua	Se retiraron las botellas de agua de la cámara que se encontraba en la línea de comida.	100%	-	-	-	100%
<b>Comprar para las maquinas Vending y para los picnic botellas que son Rpet 100% reciclables.</b>	Incluido en el salario de los trabajadores	SO-DEXO	1Q	SODEXO	Cambio en el tipo de plástico de las botellas	Se cambia el tipo de botellas	100%	-	-	-	100%
<b>Cambiar las fuentes de agua de botellón por las eléctricas en las cafeteras</b>	Incluido en el salario de los trabajadores	SO-DEXO	2Q	SODEXO	Cambio del tipo de fuente	Se cambia el tipo de fuente en todas las cafeterías	100%	-	-	-	100%
<b>Reutilización de las cajas de puntas de pipeta limpias</b>	Incluido en el salario de los trabajadores	SO-DEXO	3Q	GSK (RRHH/EHS/R&D)	Colocación del nuevo contenedor	Se aprueba el tipo de plástico por la fundación SEUR que será quien lo recoja.	50%	Se colocan un contenedor nuevo en el edificio A	100%	-	100%
<b>Comparativa de la generación de residuos de envases entre 2021 - 2022</b>	Incluido en el salario del EHS&S Advisor	EHS&S	4Q	EHS&S	Diferencia entre 2021 y 2022	Se realizará a final de año	-	Se realiza la comparativa entre el 2021 y 2022	100%	-	100%

Nota: Siempre habrá acciones para el seguimiento de la verificación de la consecución del objetivo.

**SEGUIMIENTO DE CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO**

**REVISIÓN DEL PRIMER SEMESTRE**

Todas las acciones programadas para el Q1 y Q2 se realizaron de forma satisfactoria. Se eliminó el rincón de botellas de plástico del comedor, se adquirieron para las maquinas Vending y para los picnic botellas que son Rpet 100% reciclables y se cambiaron las fuentes de agua de botellón por las eléctricas en las cafeterías según el plan.

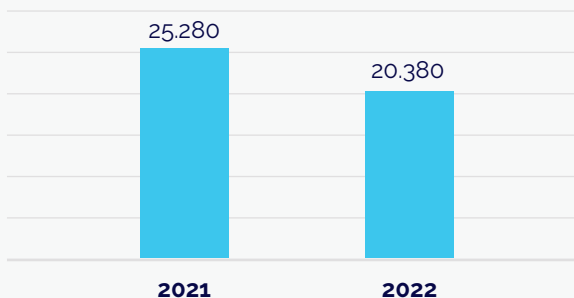
**REVISIÓN FINAL**

Todos los negocios

% De cumplimiento del objetivo **100%**

	Kg de residuos de envases
2021	25,280
2022	20,380
%	19,4%

**KG DE RESIDUOS DE ENVASES**



**CONCLUSIÓN:**

El objetivo se ha cumplido. Como se puede observar, todas las acciones han sido completadas con éxito y la reducción en los residuos de envases ha sido de un 19,4%.

**OBJETIVO AMBIENTAL**

**DEFINICIÓN DEL OBJETIVO:** Mejora medioambiental en un 5% por consumir energía producida por los paneles fotovoltaicos de la parcela 39

**UNIDAD DE NEGOCIO O CENTRO:** Todos los negocios

**DESCRIPCIÓN DE LA/S MEJORAS:** Reducción en el consumo de recursos naturales

**PLANIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO DE ACCIONES PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO**

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	MEDIOS		PLAZO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN	INDICADOR	GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES-1ª REVISIÓN	GRADO DE CUMPLIMIENTO DEL INDICADOR 1ª REVISIÓN	GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES-2ª REVISIÓN	GRADO DE CUMPLIMIENTO DEL INDICADOR 2ª REVISIÓN	GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES-FINAL	GRADO DE CUMPLIMIENTO DEL INDICADOR FINAL
	Materiales	Humanos									
<b>Informar sobre el proyecto y obtener la autorización local y global</b>	Incluido en el salario de los trabajadores	WREF	2Q	WREF	Reuniones con los responsables para obtener la aprobación por parte de GSK	El proyecto es aprobado por parte de WREF y por parte del comité ejecutivo de Tres Cantos.	100%	-	-	-	100%
<b>Informar al ayuntamiento y presentar la propuesta de la instalación de paneles fotovoltaicos</b>	Incluido en el salario de los trabajadores	WREF/EHS	2Q	WREF	Visitar y presentar la información al ayuntamiento	Se realiza la visita al Ayto dónde se presenta la idea a ingeniería, arquitectura y medio ambiente.	100%	-	-	-	100%
<b>Realizar el proyecto correspondiente</b>	Por determinar	WREF (por determinar la empresa contratada)	4Q	WREF	Proyecto finalizado	-	-	Proyecto realizado por Abasol	100%	-	100%
<b>Aprobación total del proyecto por parte de WREF global</b>	Por determinar	WREF	3Q (2023)	WREF	Aprobación formal	-	-	No se ha obtenido la aprobación "formal". Se espera esté en el 2Q del 2023	0%	-	0%
<b>Obtener la aprobación del ayuntamiento</b>	Incluido en el salario de los trabajadores	WREF	3Q (2023)	WREF	Obtener la aprobación formal del Ayuntamiento	-	-	Se han mantenido diferentes conversaciones explicando el proyecto y se espera que no exista problema cuando se realice la solicitud formal	0%	-	0%
<b>Comparativa del consumo de energía 2021 - 2022</b>	Incluido en el salario del EHS&S Advisor	EHS&S	4Q	EHS&S	Diferencia entre 2021 y 2022	-	-	Se realiza la comparativa	100%	-	100%
<b>Comparativa del consumo de energía 2021 - 2023</b>	Incluido en el salario del EHS&S Advisor	EHS&S	4Q 2023	EHS&S	Diferencia entre 2022 y 2023	-	-	Se realizará en el 2023	0%	-	0%

Nota: Siempre habrá acciones para el seguimiento de la verificación de la consecución del objetivo.

**SEGUIMIENTO DE CONSECUCIÓN DEL OBJETIVO**

**REVISIÓN DEL PRIMER SEMESTRE**

Todas las acciones programadas para el Q1 y Q2 se realizaron de forma satisfactoria. Se informó sobre el proyecto a GSK local y global y al Ayuntamiento de Tres Cantos según el plan.

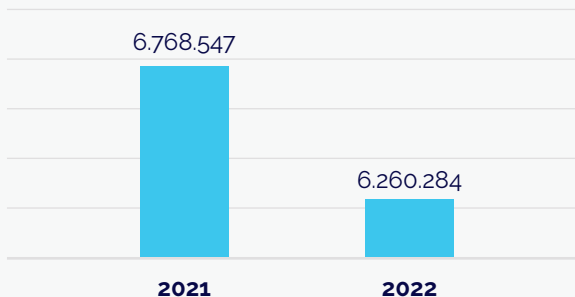
**REVISIÓN FINAL**

Todos los negocios.

% De cumplimiento del objetivo **0%**

	Consumo de energía eléctrica (kW/h)
2021	6.768.547
2022	6.260.284
%	7,5%

**CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA (KW/H)**



**CONCLUSIÓN:**

Aunque se ha reducido un 7,5 en el consumo de energía eléctrica, esto ha sido debido a otras acciones, pero no a los paneles fotovoltaicos ya que aún no han sido instalados. Se espera que el objetivo pueda realizarse en 2023 por lo que se amplía un año más.

### 1.1.3. EVALUACIÓN DEL COMPORTAMIENTO MEDIOAMBIENTAL

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

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

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

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

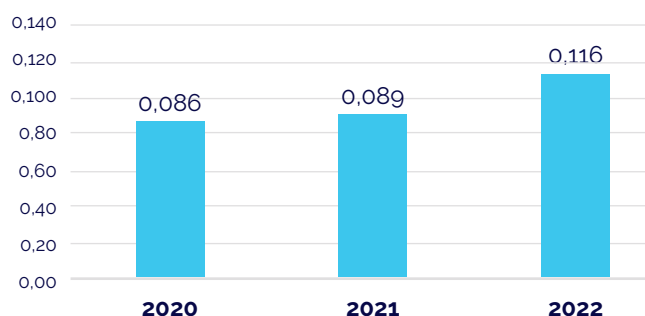
Los indicadores básicos hacen referencia, a los tres últimos años 2020-2022.

#### // GENERACIÓN TOTAL ANUAL DE RESIDUOS (PELIGROSOS + URBANOS)

GENERACIÓN ANUAL DE RESIDUOS PELIGROSOS + URBANOS	2020	2021	2022
Total toneladas de residuos (peligrosos+urbanos)	128,11	136,60	160,27
Número de empleados para IB	1.482	1.543	1384
Toneladas de residuos (peligrosos+urbanos) /número empleados*	0,086	0,089	0,116

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

TONELADAS DE RESIDUOS (PELIGROSOS+URBANOS) /NÚMERO EMPLEADOS



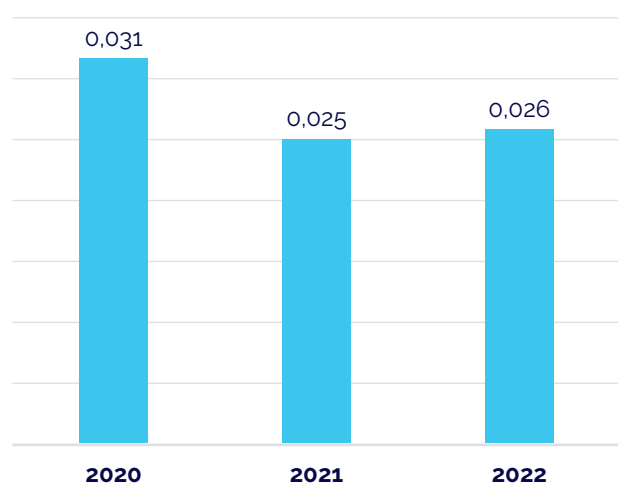
Durante el año 2022 se ha producido un pequeño incremento de un 0.026t de los residuos generados por empleado respecto al 2021. Este pequeño incremento puede ser debido a que durante el 2022 ha habido diferentes reformas y cambios de mobiliario por lo que residuos como residuos voluminosos, chatarra, material informático obsoleto, papel y cartón, etc. han aumentado de forma importante.

// GENERACIÓN TOTAL ANUAL DE RESIDUO PELIGROSOS

GENERACIÓN ANUAL DE RESIDUOS PELIGROSOS	2020	2021	2022
Total toneladas de residuos peligrosos	46,43	38,26	36,34
Número de empleados para IB	1.482	1.543	1384
Toneladas de residuos peligrosos/número empleados*	0,031	0,025	0,026

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

TONELADAS DE RESIDUOS PELIGROSOS / NÚMERO EMPLEADOS



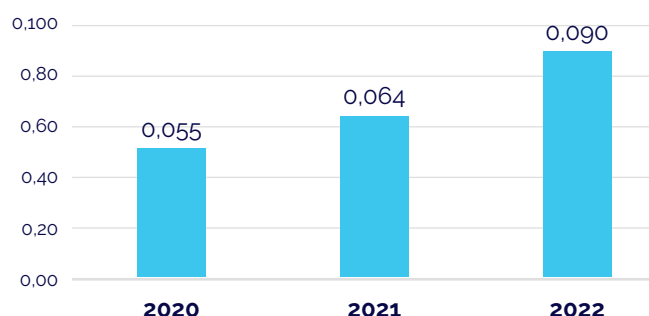
Los residuos peligrosos durante el 2022 han disminuido con respecto al año anterior pasando de 38.26Tn a 36.34Tn, pero al verse disminuido el número de empleados, debido al "spin off" de una de las empresas del grupo, el indicador se ha incrementado en 0.001Tn. La actividad de I+D es la que más residuos peligrosos genera y su actividad no ha variado con respecto al año anterior, algunos residuos que han sufrido una reducción importante han sido las bases inorgánicas, residuos radiactivos, envases de plástico contaminado y algunos de los residuos que han sufrido un incremento han sido envases vacíos de vidrio contaminado y equipos contaminados con CFCs. Estos cambios pueden ser debidos a los diferentes proyectos llevados a cabo en el centro y al cambio de equipos que se produjo durante el 2022.

// GENERACIÓN TOTAL ANUAL DE RESIDUOS URBANOS

GENERACIÓN TOTAL ANUAL DE RESIDUOS URBANOS	2020	2021	2022
Total, toneladas de residuos urbanos	81,68	98,34	123,93
Número de empleados para IB	1.482	1.543	1384
Toneladas de residuos urbanos /número empleados*	0,055	0,064	0,090

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

TONELADAS DE RESIDUOS URBANOS/ NÚMERO EMPLEADOS



Durante el 2022 se produce un incremento en la generación de residuos urbanos, como se mencionaba anteriormente, este incremento puede ser debido a que durante el 2022 ha habido diferentes reformas y cambios de mobiliario por lo que residuos como residuos voluminosos, chatarra, material informático obsoleto, papel y cartón, etc. han aumentado de forma importante

Como se puede ver en la tabla del punto 1.1.3.1. Medidas de prevención, reciclaje, reutilización eliminación de residuos todos los residuos urbanos tienen como destino valorizar.

## // EMISIONES ANUALES TOTALES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO

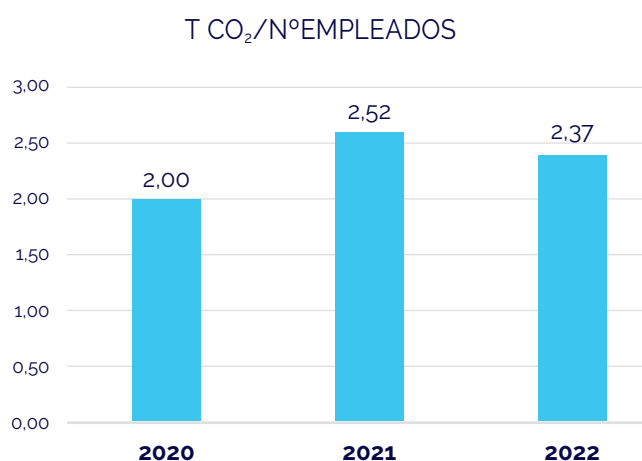
En cuanto a las emisiones anuales totales de efecto invernadero estamos incluyendo únicamente las emisiones de CO<sub>2</sub> y HFC. En esta declaración no se incluyen emisiones de CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, PFC y SF<sub>6</sub> por no ser emitidas en nuestras instalaciones.

TONELADAS DE CO <sub>2</sub> POR EMPLEADO **	2020	2021	2022
t CO <sub>2</sub> gas (Calderas de agua caliente y generadores de vapor)	1.105,93	1.301,09	1.128,22
t CO <sub>2</sub> de coches red de ventas (todo)	1710,21	2441,75	2093,84
t CO <sub>2</sub> gasoil grupo electrógeno Farma-I+D	8,22	5,86	6,86
t CO <sub>2</sub> de gases refrigerantes	132,50	136,18	51,94
Total de toneladas de CO <sub>2</sub>	2.956,86	3.884,88	3.280,86
Número de empleados	1482	1543	1384
<b>t CO<sub>2</sub>/nºempleados*</b>	<b>2,00</b>	<b>2,52</b>	<b>2,37</b>

\*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, etc, Red de Ventas y personal del centro de I+D.

\*\*Los factores de emisión de CO<sub>2</sub> están tomados de las siguientes fuentes:

Fuente: <a href="http://www.camarazaragoza.com/wp-content/uploads/2012/10/calculoemisiones.xls">http://www.camarazaragoza.com/wp-content/uploads/2012/10/calculoemisiones.xls</a>	Litro de gasoil/KWh	10,6
Fuente: <a href="http://www.camarazaragoza.com/wp-content/uploads/2012/10/calculoemisiones.xls">http://www.camarazaragoza.com/wp-content/uploads/2012/10/calculoemisiones.xls</a>	gr CO <sub>2</sub> /kwh	263
Fuente: Factura enero 2011 de Naturgas energía	KWh/m <sup>3</sup> gas	11,88
Fuente: <a href="http://calcarbono.servicios4.aragon.es">http://calcarbono.servicios4.aragon.es</a>	kg. CO <sub>2</sub> /m <sup>3</sup> gas	2,2
Fuente: RD 552/2019		
Fuente: Ficha técnica Opteon® XP40 de Ou Pont		
Fuente: <a href="http://www.netenvira.com/netenvira/espanol/inicio_292_1_ap.html">http://www.netenvira.com/netenvira/espanol/inicio_292_1_ap.html</a>		



En 2022 se ha producido una disminución en las emisiones de gases de efecto invernadero, esto es debido a la disminución en las fugas de gases refrigerantes, el "spin off" de una de las compañías del grupo hace que también se produzca una disminución en las toneladas de CO<sub>2</sub> emitidas por los coches de la red de ventas y las diferentes acciones que se llevan a cabo anualmente relacionadas con la eficiencia en el consumo de energía que hacen que se reduzca el consumo de gas natural.

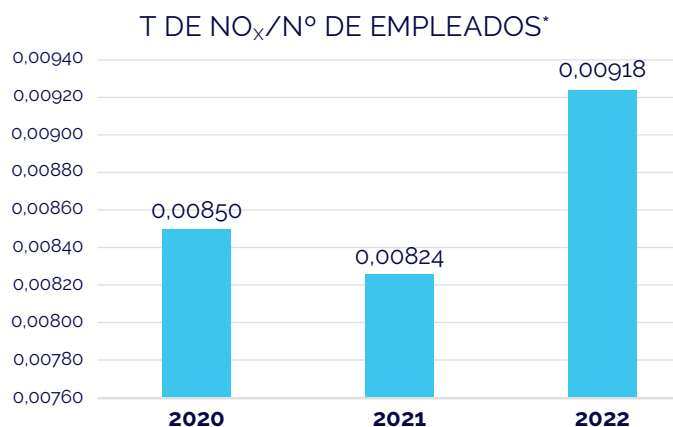
## // EMISIONES ANUALES TOTALES DE AIRE

En cuanto a las emisiones anuales totales de aire estamos incluyendo únicamente las emisiones de NOx. En esta declaración no se incluyen emisiones de PM ni de SO2, por no ser emitidas en nuestras instalaciones, y en el caso del SO2, por no evaluarse este parámetro en el acta de inspección realizada por la OCA, al no ser característico de la emisión de la instalación (Ver Informe de Acta Inspección Reglamentaria n° MD/MAI-8101812784 C/ATM/002212 (2020)).

<b>TONELADAS DE NO<sub>x</sub> POR EMPLEADO**</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Toneladas de NO <sub>x</sub> según Acta Inspección Reglamentaria n° MD/MAI-8101812784 C/ATM/002212 en t de NO <sub>x</sub> /año.	12,711	12,711	12,711
Número de empleados	1482	1543	1384
t de NO <sub>x</sub> /n° de empleados*	0,00858	0,00824	0,00918

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

\*\* Se 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 2 focos según certificado Acta Inspección Reglamentaria n° 8100014988 (2018) y 10 focos según el acta de Inspección Reglamentaria n° MD/MAI-8101812784 C/ATM/002212 (2020).



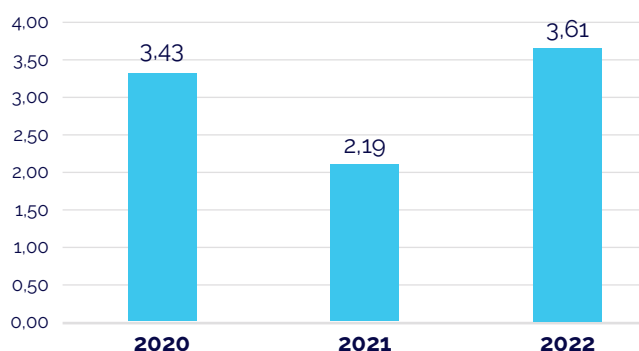
La oscilación que puede verse entre los diferentes años es debido al número de empleados. El acta de inspección Reglamentaria n° MD/MAI-8101812784 C/ATM/002212 (2018) se realiza de forma quinquenal, por esa razón los datos de toneladas de NOx no varían.

## // EFICIENCIA EN EL CONSUMO DE MATERIALES

<b>GASTO MÁSIICO ANUAL DE PAPEL</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Kilogramos de papel	5.089,4	3.380,5	4989,6
Número de empleados	1.482	1.543	1384
Kilogramos de papel / número de empleados*	3,43	2,19	3,61

\*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.

### KILOGRAMOS DE PAPEL / NÚMERO DE EMPLEADOS\*



Como puede observarse, el consumo de papel ha aumentado, esto puede deberse a que en el 2.022 la actividad volvió a la normalidad, se eliminaron los aforos y comenzó el programa "Performance with choice" en el que al menos 3 días por semana es obligatorio acudir a las instalaciones.

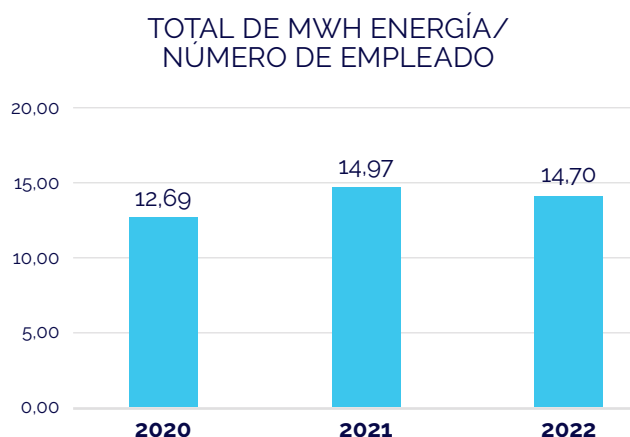


// EFICIENCIA ENERGÉTICA

CONSUMO DIRECTO TOTAL DE ENERGÍA (ELECTRICIDAD+GAS+GASOIL)**	2020	2021	2022
Número de empleados	1.482	1.543	1384
MWh energía eléctrica	6.303,99	6.768,55	6260,28
MWh gas	5.972,03	7.025,87	6092,37
MWh gasoil (coche red de ventas)	6.502,70	9.284,23	7961,37
MWh gasoil (grupo electrógeno)	31,25	22,30	26,08
<b>Total de MWh energía</b>	<b>18.809,97</b>	<b>23.100,95</b>	<b>20.340,10</b>
<b>Total de MWh energía / número de empleado</b>	<b>12,69</b>	<b>14,97</b>	<b>14,70</b>

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

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



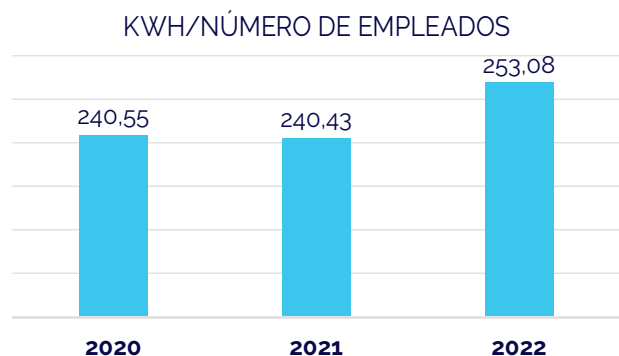
Como se puede apreciar en la tabla, el consumo energético ha disminuido en casi todos los puntos analizados. Esto puede ser debido, al "spin off" de una de las compañías del grupo hace que también se produzca una disminución en los MWh de gasoil de la red de ventas y las diferentes acciones que se llevan a cabo anualmente relacionadas con la eficiencia en el consumo de energía que hacen que se reduzca su consumo.

Es importante puntualizar, que toda la energía que se suministra en las instalaciones es energía verde, procedente de fuentes renovables. Y que toda la energía producida por los paneles fotovoltaicos de la instalación se cede a la red eléctrica.

// ENERGÍA FOTOVOLTÁICA

GENERACIÓN DE ENERGÍA FOTOVOLTÁICA	2020	2021	2022
kWh Energía Fotovoltaica	356.488	370.985	350.268
Número de empleados*	1.482	1.543	1384
kWh/número de empleados	240,55	240,43	253,08

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

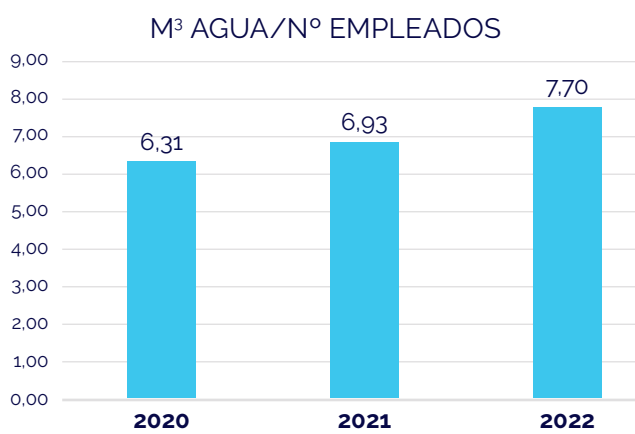


En las instalaciones se genera energía fotovoltaica. Durante el año 2.022 se ha producido un total de 350.268 kWh.

// AGUA

CONSUMO TOTAL ANUAL DE AGUA**	2020	2021	2022
Metros cúbicos de agua	9.346,95	10.693,00	10.656,8
Número de empleados	1.482	1.543	1.384
m <sup>3</sup> agua/nº empleados*	6,31	6,93	7,70

\*El número de empleados se corresponde con el número de personas que hacen uso de las oficinas y red de ventas: empleados basados en las oficinas, contratistas habituales, becarios, ett, Red de Ventas y personal del centro de I+D.  
 \*\*Se trata del consumo anual de agua por empleado según facturación del Canal de Isabel II.

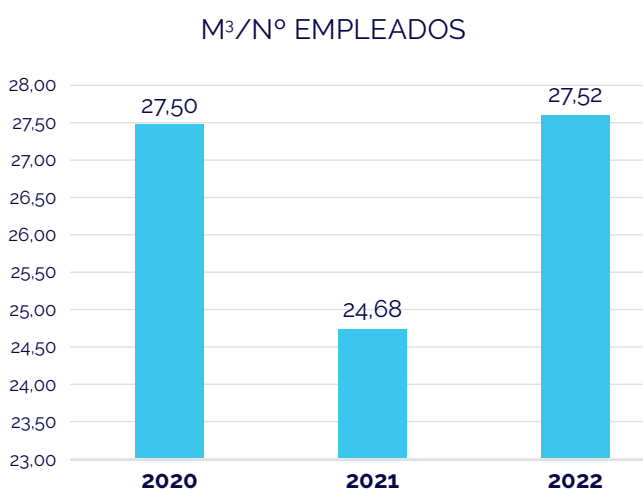


Aunque durante el 2022 el consumo general de agua ha disminuido, si tenemos en cuenta el número de empleados, se puede ver un incremento del indicador. Siempre que es posible se toman acciones técnicas que ayuden a esta reducción, pero generalmente depende del uso eficiente que hacen los empleados.

// BIODIVERSIDAD

BIODIVERSIDAD	2020	2021	2022
Metros cuadrados construidos	38.082	38.082	38.082
Número de empleados	1.482	1.543	1384
m <sup>2</sup> / nº empleados*	25,70	24,68	27,52

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



En 2022 se ha producido una disminución en el número de empleados y al no variar los metros cuadrados construidos, esto da como resultado 27.52 m<sup>2</sup> por empleado en 2022.

Uno de los objetivos del grupo GSK es "Influir positivamente en la naturaleza. Incluida la protección, restauración y conservación de especies y tierras más allá de nuestro uso/huella."

Por eso, en 2022 el centro de Tres Cantos realizó la "Evaluación básica de la biodiversidad", que consiste en un ejercicio en el que especialistas en biodiversidad analizan las instalaciones para así poder emitir un informe con ejemplos de medidas de mejora para poder aplicarlas y aumentar con ello la biodiversidad.

## 1.1.4. INFORMACIÓN GENERAL

### 1.1.4.1. Información general detallada

#### 1.1.4.1.1. SOBRE EFECTOS PREVISIBLES Y ACTUALES DE LAS ACTIVIDADES DE LA EMPRESA EN EL MEDIO AMBIENTE Y EN SU CASO, SEGURIDAD Y SALUD

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

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

No en vano Laboratorios ViiV Healthcare junto con las demás empresas del grupo situadas en Tres Cantos fue la primera compañía farmacéutica en verificarse en EMAS (1999) y certificarse como empresa saludable (2014)

Adicionalmente contamos con la acreditación de flota ecológica otorgada por el IHADE.

Todos estos sistemas de gestión están encaminados a la prevención y mitigación de riesgos a medio y largo plazo.

El marco de gestión de los cambios de la organización nos permite prever y gestionar con anterioridad cualquier impacto en el medio ambiente y en la seguridad y salud de nuestros empleados.

Como se puede observar en el apartado 1.1.3. en los gráficos se realiza una comparativa de 3 años consecutivos donde se puede apreciar la tendencia de cada uno de los indicadores, mostrando el seguimiento de cada uno ellos y la gestión sobre la mitigación que se viene realizando.

No se prevén cambios en los riesgos con impacto medioambiental de nuestra actividades, productos y servicios a medio y largo plazo.

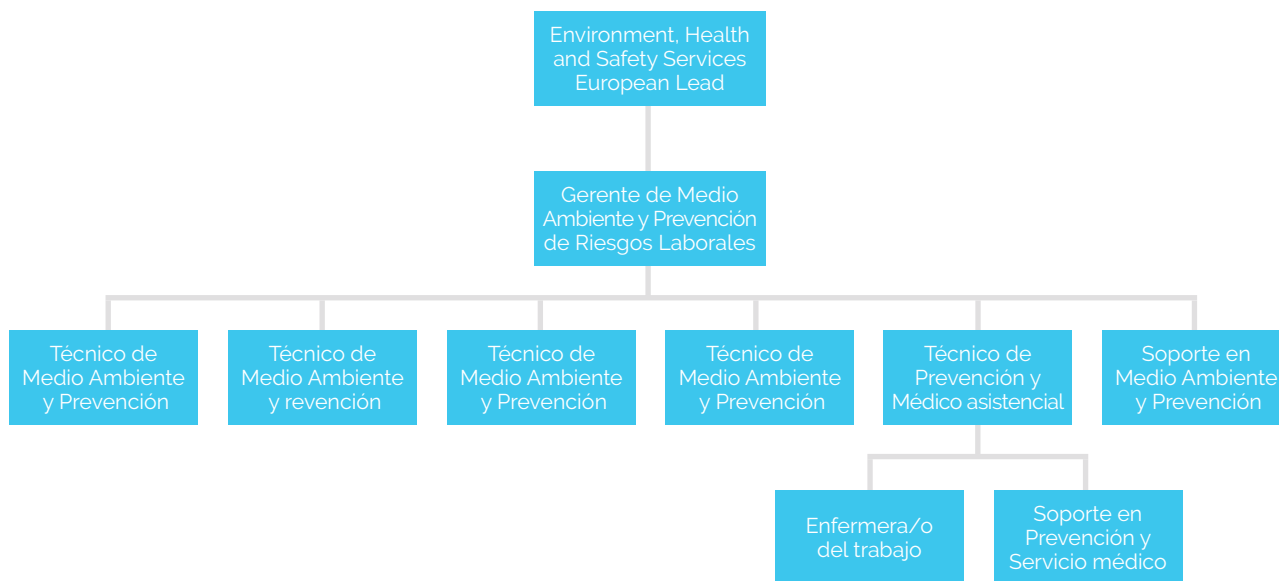


#### 1.1.4.1.2. SOBRE LOS PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN O CERTIFICACIÓN AMBIENTAL

En el apartado anterior 1.1.1.1. se puede ver el detalle de las certificaciones y procedimientos.

#### 1.1.4.1.3. SOBRE LOS RECURSOS DEDICADOS A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS AMBIENTALES

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	IMPORTE FRA. (IVA INCL.) 2022
<b>AEGFA</b>	Acreditación Flota Ecológica	1.815,00
<b>AENOR</b>	Auditoria anual Farma	13.470,34
<b>ATISAE</b>	Mediciones vertidos FARMA anual (semestral)	2.494,82
<b>ATISAE</b>	Mediciones vertidos FARMA POZOS anual (semestral)	1.749,00
<b>ATISAE</b>	Medición ruido anual Farma/ I+D	806,16
<b>COASIQ</b>	Cuota de participación anual	767,00
<b>ENVIRA - Ingenieros</b>	Ecogestor TRES CANTOS Legislación anual	2.504,70
<b>UNDERGRAF</b>	Declaración Medioambiental Farma / I+D	2.115,08
<b>REVINOR</b>	Retiradas vidrio	1.446,00
<b>CONSEUR</b>	Retiradas residuos biosanitarios FARMA	3.140,00
<b>GVC</b>	Retiradas residuos peligrosos FARMA	12.575,00
<b>GVC</b>	Retiradas residuos urbanos FARMA	29.500,00
<b>GASTO TOTAL DEL PERSONAL OPERARIOS RESIDUOS</b>	Gastos de personal (Operarios de residuos)	73.270,32

TRES CANTOS WREF SAVING TECHNICAL ACTIONS (ACTIONS LOG)

ACCIÓN/PROYECTO	ESTADO	DATE	COSTE (€)	DESCRIPCIÓN
Renovación de la cubierta del edificio D-2	B	08/06/2022	39985,63	Tratamiento de la cubierta por filtraciones de agua. La solución elegida tiene un alto efecto de reflexión de calor de la cubierta del edificio.
Actualización de las luminarias de los edificios C & C-2 a LED	B	04/02/2022	32.051,01	Cambio del alumbrado a LED del edificio C & C2
Modificar el "set point" de las calderas de agua caliente después del "re-star" de los fancoils en oficinas	B	01/01/2022	Sin coste	Ajuste a la baja del punto de consigna de temperatura de las calderas. Como los fancoils por COVID-19 estaban parados, era necesario tener mas potencia disponible en el circuito de calefacción, por lo que se tenía la temperatura más alta de lo normal.
Actualización de la unidad CL-12 HVAC	B	01/02/2022	90.423,02	La razón de este proyecto no es medioambiental ya que el equipo había que sustituirlo por fin de su vida útil. Mejora de calidad de aire en oficina, 100% aire exterior con recuperador. El filtrado de aire que impulsa a oficina pasa de ser un F7 a una mejora en la calidad de filtrado a F9.
Suministro e instalación de secador frigorífico	G	01/03/2022	10.030,82	Cambio del secador frigorífico SF-01 por uno con tecnología VSD
Reprogramación horarios de P3*	B	05/11/2022	Sin coste	Reprogramación de horarios, reducción de 8 horas a la semana
Estudio de alta eficiencia para el control de velocidad y el motor (Siemens)	G	12/12/2022	Por determinar	Instalación de motores IC3 o IC4
INSTALACIÓN 6 URINARIOS EN C Y D	B	12/12/2022	5.700,00	Cambio de urinarios

■ Rejected   
 ■ Completed   
 ■ On going

**1.1.4.1.4. SOBRE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PRECAUCIÓN**

Nuestro sistema de gestión medioambiental está basado en un principio de control y prevención de la contaminación. Así lo refleja nuestra política. Para ello se identifican y evalúan los aspectos medioambientales y se establecen programas de objetivos de mejora continua. Nuestra verificación según el Reglamento EMAS garantiza el cumplimiento de totalidad de los requisitos legales aplicables relativos a nuestros aspectos medioambientales.

#### 1.1.4.1.5. SOBRE LA CANTIDAD DE PROVISIONES Y GARANTÍAS PARA RIESGOS AMBIENTALES

GSK tiene contratado un seguro de Responsabilidad Medioambiental que cubre la responsabilidad de las sociedades de GSK en España ("Asegurados") por los daños causados al medioambiente de forma accidental por contaminación. El límite es de 20.000.000 Euros por periodo de seguro. El seguro se renueva anualmente y las garantías principales para riesgos ambientales son:

- Costes de Subsanación: La Compañía Aseguradora pagará a los Asegurados los gastos razonables en que se incurra para la investigación, cuantificación, seguimiento, reducción, retirada, supresión, tratamiento, neutralización o inmovilización de un hecho contaminante (por ejemplo, emisión, fuga o filtración de agentes contaminantes en la tierra, atmósfera o agua superficial o subterránea), impuestos por las autoridades administrativas.
- Responsabilidad derivada del Transporte: La Compañía Aseguradora pagará en nombre de los Asegurados todas las cantidades de las que resulten civilmente responsables por cualquier hecho contaminante causado por los productos o los residuos durante su transporte.
- Costes de prevención: La Compañía Aseguradora pagará a los Asegurados los costes necesaria y razonablemente incurridos por éstos para la neutralización, aislamiento o eliminación del riesgo de contaminación.

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

En este sentido, la Ley 26/2007 prevé que los operadores previstos en su Anexo III constituyan garantías financieras con las que hacer frente a las responsabilidades medioambientales en las que puedan incurrir. Para la fijación de la cobertura de tales garantías se debe disponer de un método de cálculo eficaz y homogéneo, que no

genere distorsiones en el funcionamiento del mercado interior y permita definir con precisión y un grado mínimo de certeza el montante económico del riesgo ambiental al que está expuesto un operador en el desarrollo de sus actividades económicas y profesionales.

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

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

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

- a. Identificación de los escenarios accidentales.
- b. Estimación del índice de daño medioambiental (IDM) asociado a cada escenario accidental siguiendo los pasos que se establecen en el anexo III del citado RD.
- c. Establecimiento de probabilidad de ocurrencia de cada escenario accidental.
- d. Cálculo del riesgo asociado a cada escenario accidental como el producto entre la probabilidad de ocurrencia del escenario y el índice de daño medioambiental.
- e. Selección de los escenarios con menor índice de daño medioambiental asociado que agrupen el 95 por ciento del riesgo total.
- f. Establecimiento de la cuantía de la garantía financiera, como el valor del daño medioambiental del escenario con el índice de daño medioambiental más alto entre los escenarios accidentales seleccionados. Para ello se siguen los siguientes pasos: 1. En primer lugar, se cuantifica el daño medioambiental generado en el escenario seleccionado.

Una vez analizadas las actividades anteriores, se monetiza el daño medioambiental generado en dicho escenario de referencia, cuyo valor es igual al coste del proyecto de reparación primaria.

Por último y una vez calculada la cuantía de la garantía financiera obligatoria, se añaden a la misma los costes de prevención y evitación del daño.

Como conclusión del informe, y aunque Laboratorios ViiV Healthcare y el resto de las empresas del grupo que se encuentran en las instalaciones de GSK Tres Cantos están asegurada por el importe que se menciona al

comienzo de este punto, el ARMA establece que el importe de garantía financiera implicaría un total de 113.663.722 €. GlaxoSmithKline S.A., filiales comercializadoras y GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo, S.L., acredita la implantación de un Sistema de gestión medioambiental UNE-EN ISO 14001, EMAS 45001. Considerando que los costes de reparación primaria son inferiores a 300.000 €, no habría obligatoriedad de constituir la garantía financiera.

## 1.1.4.2. Contaminación

### 1.1.4.2.1. MEDIDAS PARA PREVENIR, REDUCIR O REPARAR LAS EMISIONES QUE AFECTAN AL MEDIO AMBIENTE

Dentro de nuestro programa de control y prevención de la contaminación, y basado en nuestras autorizaciones medioambientales, se realizan controles de los parámetros de vertido, de emisiones y de ruido externo (diurno, nocturno y vespertino). Además, la compañía cuenta con una planta de tratamiento de efluentes del comedor.

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

### // AUTOCONTROLES DE VERTIDOS

MUESTRA CONTINUA DE LA ARQUETA D2			
PARÁMETRO	UNIDADES	LÍMITES ESTABLECIDOS EN LA AUTORIZACIÓN DE VERTIDOS AYTO. TRES CANTOS	VALORES MÁS DESFAVORABLES 2022
pH	Ud.pH	6 - 10	7,9
Conductividad	us/cm <sup>2</sup>	4.449	1053,0
Caudal	m <sup>3</sup> /h	***	3,67
T <sup>a</sup>	°C	<33,4	20,3 (inicial) 20,2 (final)
DBO <sub>5</sub>	mg/l	545	216,0
DQO	mg/l	1.024	455,0
Sólidos en Suspensión	mg/l	515	252,0
Aceites y grasas	mg/l	55	2,80
Detergentes Totales	mg/l	28	11,70
Fósforo Total	mg/l	20	6,32
Nitrógeno Total	mg/l	89,3	50,95

**MUESTRA PUNTUAL DE LA ARQUETA F PUNTUAL**

PARÁMETRO	UNIDADES	LÍMITES ESTABLECIDOS EN LA AAI (DECRETO 57/2005 DE LAS C.A.M.)	VALORES MÁS DESFAVORABLES 2022
pH	Ud.pH	6-9	<b>7,7</b>
Conductividad (a 25°C)	us/cm <sup>2</sup>	7.500	<b>197</b>
Temperatura	°C	40	<b>31,1</b>
DBO <sub>5</sub>	mg/l	1.000	<b>&lt;4</b>
DQO	mg/l	1.750	<b>&lt;20</b>
Sólidos es suspensión	mg/l	1.000	<b>&lt;10</b>
Aceites y grasas	mg/l	100	<b>&lt;1</b>
Fósforo total	mg/l	40	<b>0,12</b>
Nitrógeno total	mg/l	125	<b>&lt;5</b>

**MUESTRA PUNTUAL DE LA ARQUETA F PLUVIAL**

PARÁMETRO	UNIDADES	LÍMITES ESTABLECIDOS EN LA AAI (DECRETO 57/2005 DE LAS C.A.M.)	VALORES MÁS DESFAVORABLES 2022
pH	Ud.pH	6-9	<b>7,2</b>
Conductividad (a 25°C)	us/cm <sup>2</sup>	7.500	<b>183</b>
Temperatura	°C	40	<b>24,8</b>
DBO <sub>5</sub>	mg/l	1.000	<b>&lt;4</b>
DQO	mg/l	1.750	<b>&lt;20</b>
Sólidos es suspensión	mg/l	1.000	<b>&lt;10</b>
Aceites y grasas	mg/l	100	<b>&lt;1</b>
Fósforo total	mg/l	40	<b>&lt;0,10</b>
Nitrógeno total	mg/l	125	<b>&lt;5</b>

Como puede observarse en la tabla, todos los valores de las mediciones de los autocontroles de 2022 se encuentran dentro de los límites establecidos.

La "Autorización de vertidos líquidos industriales al sistema integral de saneamiento en C/ Severo Ochoa nº2" otorgada por el Ayuntamiento de Tres Cantos y renovada en noviembre del 2021, como se ha comentado anteriormente, obliga a realizar mediciones en tres arquetas distintas: dos mediciones en continuo en la arqueta del Edificio A que corresponde a las actividades investigación de GlaxoSmithKline, I+D, S.L. la cuál no se ha añadido por no ser objeto de este informe, y en la arqueta del Edificio D2 que corresponde a las actividades de comercialización al por mayor de productos farmacéuticos de GlaxoSmithKline, S.A; y una medición puntual en una de las tres arquetas de registro de vertido de aguas residuales declaradas por GlaxoSmithKline S.A., que vierten a los colectores de las calles Severo Ochoa y Miguel Servet, cada seis meses, y a preparar y entregar al Ayuntamiento los documentos de Autocontrol con esa periodicidad.



// MEDICIONES DE RUIDO EXTERNO

PUNTO DE MEDICIÓN	FUENTE DE GENERACIÓN	LAeq5s (dBA)	LAeq5s (dBA)	LAeq5s (dBA)	Limite Legal
		Diurno	Vespertino	Nocturno	
Nº 1: C/ Santiago Grisolia, frente a las fuentes de la terraza y sobre el CIF (enterrado).	Ruido de la carretera	50,7	50,8	47,9	LAeq5s (dBA): Nocturno: 55 dBA; Diurno: 65 dBA; Tarde: 65 dBA para considerarse superado el límite)
Nº 2: C/ Santiago Grisolia, en el centro de la fachada del Edificio A de Investigación.	Ruido de la carretera y del aparcamiento de coches	48,4	47,9	45,7	
Nº 3: C/ Santiago Grisolia; en el lateral del edificio B, junto al aparcamiento de visitas	Ruido de la carretera y del aparcamiento de visitas	48,6	46,5	42,6	
Nº 4: C/ Severo Ochoa, frente a la fachada de la entrada principal.	Ruido de la carretera	46,7	41,6	41,5	
Nº 5: C/ Severo Ochoa, delante de las fachadas frontales de los edificios C y F.	Ruido de la carretera	50,7	41,9	38,9	
Nº 6: C/ Miguel Servet, delante de las fachadas laterales de los edificios F y D.	Ruido de la carretera y algo de las obras	49,5	46,3	41,3	
Nº 7: C/ Miguel Servet, delante de las obras de la ampliación del edificio D.	Ruido de las obras próximas	50,7	47,5	44,8	
Nº 8: C/ Miguel Servet, al fondo, junto al aparcamiento.	Ruido de la carretera y del aparcamiento y algo de las obras	50,5	51,9	52,7	
Nº 9: Detrás del Centro de Producción de Energía	Ruido del Centro de Producción de Energía (Compresores)	49,4	51,8	47,5	
Nº 10: Junto a la barrera de control de accesos para automóviles, situada en la parte trasera.	Ruido de la carretera y del aparcamiento	49,7	53,9	48,7	

Datos extraídos del informe de ATISAE Nº: MDACU 81030433111 - CRUI000830 (Se conservan en el Servicio de Medio Ambiente, Seguridad, Salud, Bienestar y Sostenibilidad, según la legislación vigente y la política de archivo de la Compañía POL-GSK-506-GRS GSK Programa global de conservación de documentos de GSK, efectivo a partir del 12 de enero de 2010).

En 2022 se realiza una medición de ruido, el 22 de septiembre de 2022. Se exponen dichos datos, cuyos valores se encuentran por debajo de los límites legales establecidos..

Además, se puede observar en el punto 1.1.2. Laboratorios ViiV Healthcare cuenta con un programa de objetivos, que en el caso de 2.022 estaban relacionados con la reducción del consumo eléctrico, la reducción en la generación de residuos de envases y la utilización de paneles fotovoltaicos para autoconsumo.

También, como se puede ver en el punto 1.1.3., se analizan las tendencias de diferentes indicadores ambientales que ayudan a identificar potenciales mejoras a corto, medio y largo plazo.

### 1.1.4.3. Economía circular y prevención y gestión de residuos

#### 1.1.4.3.1. MEDIDAS DE PREVENCIÓN, RECICLAJE, REUTILIZACIÓN ELIMINACIÓN DE RESIDUOS

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

Como parte de nuestro compromiso, en Laboratorios ViiV Healthcare S.L. llevamos años monitorizando el consumo de recursos naturales, de esta forma es posible detectar variaciones y ver si hay algo que no está funcionando correctamente para así poder tomar las acciones oportunas.

A continuación, se presenta una relación de los tipos de residuos tanto peligrosos como urbanos y cuál es el destino final de los mismos.

El 100% de los residuos son tratados y únicamente los residuos sanitarios Grupo III, un 0.035% del total, tienen como destino final el vertedero debido a la naturaleza del residuo. A lo largo de los años, se ha ido incrementando el número de residuos a valorizar.

RESIDUO URBANO (RU) O RESIDUO PELIGROSO (RP)	ORIGEN	TIPO DE RESIDUO	KILOGRAMO DE RESIDUO 2022	DESTINO FINAL
RP	FARMA	Producto farmacéutico fuera de especificación	531,00	V
RP	FARMA	Producto farmacéutico fuera de especificación en aerosol	1,00	V
RP	FARMA MÉDICO	Producto farmacéutico fuera de especificación para incinerar VACUNAS	5,00	E
RU	FARMA + I+D	Vidrio	670	V
RU	FARMA + I+D	Mezcla de agua con aceites y grasas de cocina	20.020,00	V
RU	FARMA + I+D	Chatarra	3.620,00	V
RU	FARMA + I+D	Palés de madera y madera suelta	6.420,00	V
RU	FARMA + I+D	Aceite Vegetal	877,50	V
RP	FARMA + I+D	Pilas alcalinas	75,00	V

RESIDUO URBANO (RU) O RESIDUO PELIGROSO (RP)	ORIGEN	TIPO DE RESIDUO	KILOGRAMO DE RESIDUO 2022	DESTINO FINAL
RP	FARMA + I+D	Pilas botón	3,00	V
RP	FARMA + I+D	Baterías	43,00	V
RP	FARMA + I+D	Filtros de extracción de aire	1.582,00	V
RP	FARMA + I+D	Tóneres usados	92,00	V
RP	FARMA + I+D	Aceite Industrial Usado	1.477,00	V
RP	FARMA	Material Informático Obsoleto	3.039,00	V
RP	FARMA + I+D	Producto caducado	33,00	V
RP	FARMA + I+D	Residuos Sanitarios Grupo III	529,30	E
RU	FARMA + I+D	Envases y residuos de envases reciclables	20.380,00	V
RU	FARMA + I+D	Residuos de papel y cartón	32.880,00	V
RU	FARMA COMERCIALIZACIÓN	Generación de Envases en la venta de Productos Farmacéuticos de Farma	1.352.492,91	V
RU	FARMA + I+D	Residuos de poda	4.100,00	V
RU	FARMA + I+D	Poliespán	760,00	V
RP	FARMA + I+D	Envases vacíos de plástico	331,00	V
RU	Laboratorios ViiV	Generación de Envases en la venta de Productos Farmacéuticos de ViiV	17.632,70	V
RP	FARMA + I+D	Acumuladores de frío	0,00	V
RP	FARMA + I+D	Equipos contaminados con CFCs	326,00	E
RP	FARMA + I+D	Gasoil	0,00	V
RP	FARMA + I+D	BOTELLAS DE GASES REFRIGERANTES	64,00	E
RP	FARMA + I+D	BOTELLAS DE GASES MUY TOXICO	0,00	E
RU	FARMA + I+D	Residuos Voluminosos	32.240,00	V

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

**RP:** Residuos peligrosos: Datos a partir de la declaración de residuos de 2022.

**RU:** Residuos urbanos: Datos a partir de facturación de gestores.

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

Uno de los pilares fundamentales de nuestro proveedor de restauración consiste en la reducción de los desperdicios alimentarios en toda la cadena de valor, desde la compra de materias primas, intentando trabajar siempre con proveedores de proximidad, hasta el proceso de elaboración de nuestros platos.

Ya en 2015 dicho proveedor fue cofundador de la International Food Waste Coalition, una organización sin ánimo de lucro que busca reducir el desperdicio de alimentos.

Nuestro proveedor de restauración tiene un programa de gestión de mermas que se basa en la planificación de menús, las necesidades de producción, la compra de la materia prima, la producción en base a la planificación y el control (parcial y final) de la producción vendida, son los ejes de esta gestión.

Para gestionar las mermas gracias al programa de gestión, se planifican los menús, se analiza la materia prima que se posee y se comprar solo aquella que se necesita.

Además, se realiza la recepción de la compra en base al listado de necesidades de producción del día repartiendo así la materia prima a cocina (cuarto frío o zona de cocción) y ya está dispuesto para elaborar la comida prevista para el día según la previsión. Una de las claves de este sistema es que la información no emerge de la casualidad o previsión del jefe de cocina, sino del histórico del servicio.

Otra de las claves de la gestión de mermas es que no se elabora toda la comida necesaria para el número de menús previsto. Aproximadamente el 85% de la producción del día se deja la comida lista para cocer, pero no se acaba de elaborar (esto varía en función de cada centro: se tiene en cuenta la frecuencia y flujo de comensales, si ese 85% pasa antes de las 14h...). Esto permite aumentar el margen de seguridad al no producir el 100% de la producción de golpe, sino gestionando los tiempos de acuerdo al porcentaje de usuarios que han pasado por la línea.

Así, a partir de las 14h se puede sacar a la línea de servicio medias bandejas de los platos del menú del día que se han servido del todo.

Además, se está implantado el programa "Leanpath", con el cual se pesa y se controlan todas las mermas que se producen. Es decir, desde la recepción de materias primas, su almacenamiento, el procesado de estos productos, su servicio y el desperdicio generado tanto por el exceso de elaboración como el desperdicio generado por el cliente al no consumir la comida servida, y también las mermas generadas por caducidad de productos.

Estos datos son registrados de manera detallada para tener un control del impacto medioambiental de los alimentos que compramos, consumimos y desechamos.

## 1.1.4.4. Uso sostenible de los recursos

### 1.1.4.4.1. CONSUMO DE AGUA Y SUMINISTRO DE AGUA DE ACUERDO CON LAS LIMITACIONES LOCALES

En el apartado 1.1.3. se presenta una comparativa del consumo de agua en las instalaciones.

### 1.1.4.4.2. CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS Y MEDIDAS ADOPTADAS PARA MEJORAR LA EFICIENCIA DE SU USO

En el apartado 1.1.3. se presenta una comparativa del consumo de recursos naturales y de papel.

### 1.1.4.4.3. CONSUMO, DIRECTO E INDIRECTO, DE ENERGÍA

En el apartado 1.1.3. se presenta una comparativa del consumo de energía en las instalaciones.

**1.1.4.4.4. MEDIDAS TOMADAS PARA MEJORAR LA EFICIENCIA ENERGÉTICA**

ACCIÓN/ PROYECTO	ESTADO	FECHA	IMPORTE (€)	AHORRO ANUAL ESTIMADO (€/AÑO)	DESCRIPCIÓN
Renovación de la cubierta del edificio D-2	B	08/06/2022	39985,63	10416,56 €/year 86804,67 kwh/year 17,8%	Tratamiento de la cubierta por filtraciones de agua. La solución elegida tiene un alto efecto de reflexión de calor de la cubierta del edificio.
Actualización de las iluminarias de los edificios C & C-2 a LED	B	04/02/2022	32.051,01	97200kwh 7519,48 € 68%	Cambio del alumbrado a LED del edificio C & C2
Modificar el "set point" de las calderas de agua caliente después del "re-star" de los fancoils en oficinas	B	01/01/2022	Sin coste	No evaluado	Ajuste a la baja del punto de cosigna de temperatura de las calderas. Como los fancoils cpor COVID-19 estaban parados, era necesario tener lmas potencia disponible en el circuito de calefacción, por lo que se teneia la temperatura mas alta de lo normal.
Actualización de la unidad CL-12 HVAC	B	01/02/2022	90.423,02	2673 € 19910 kWh	La razon de este proyecto no es medioambiental ya que el equipo habia que sustituirlo por fin de su vida util. Mejora de calidad de aire en oficina, 100% aire exterior con recuperador. El filtrado de aire que impulsa a oficina pasa de ser un F7 a una mejora en la calidad de filtrado a F9.
Suministro e instalación de secador frigorífico	G	01/03/2022	10.030,82	Por determinar	Cambio del secador frigorífico SF-01 por uno con tecnología VSD
Reprogramación horarios de P3*	B	05/11/2022	Sin coste	Aproximadamente de 19.600 Kwh/año	Reprogramacion de horarios, reducción de 8 horas a la semana
Estudio de alta eficiencia para el control de velocidad y el motor (Siemens)	G	12/12/2022	Por determinar	Por determinar	Instalación de motores IC3 o IC4

Desestimado    Ejecutado    En proceso

**1.1.4.4.5. USO DE ENERGÍAS RENOVABLES**

Como se ha mencionado en el apartado 1.1.3. toda la energía que se suministra en las instalaciones es energía renovable. Además, en las instalaciones se genera energía fotovoltaica, durante el año 2022 se ha producido un total de 350.268 kWh, que referido al número de empleados nos da una ratio de 253,08 kWh producidos por empleado durante el 2022.

## 1.1.4.5. Cambio climático

### 1.1.4.5.1. LOS ELEMENTOS IMPORTANTES DE LAS EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO GENERADOS COMO RESULTADO DE LAS ACTIVIDADES DE LA EMPRESA, INCLUIDO EL USO DE LOS BIENES Y SERVICIOS QUE PRODUCE

En el apartado 1.1.3. hay un punto específico dónde se realiza la comparativa de las emisiones de efecto invernadero en los tres últimos años.

### 1.1.4.5.2. MEDIDAS ADOPTADAS PARA ADAPTARSE A LAS CONSECUENCIAS DEL CAMBIO CLIMÁTICO

Como se puede observar en el punto 1.1.2. la compañía está trabajando en medidas para la reducción del consumo eléctrico, la reducción en la generación de residuos de envases y la utilización de paneles fotovoltaicos para autoconsumo.

Adicionalmente toda nuestra energía consumida es de fuentes renovables. Contamos con una instalación de paneles fotovoltaicos que produjo en 2022 350.268 kwh,

La compañía además apuesta por reducir las emisiones de los vehículos de la flota comercial, comprando en cada renovación vehículos con menores emisiones de carbono por km recorrido.

### 1.1.4.5.3. METAS DE REDUCCIÓN ESTABLECIDAS VOLUNTARIAMENTE A MEDIO Y LARGO PLAZO PARA REDUCIR LAS EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO Y LOS MEDIOS IMPLEMENTADOS PARA TAL FIN

Anualmente se calculan las emisiones de gases de efecto invernadero, esto se puede ver en el apartado 1.1.3., siempre que se cambia la flota de coches, la reducción de emisiones es uno de los puntos que se trata en el grupo de trabajo.

Además, en las instalaciones está prohibido el uso de los CFCs, y hay una normativa de obligado cumplimiento sobre gases refrigerantes "GES 705 – Selection & Use of Refrigerants".

## 1.1.4.6. Protección de la biodiversidad

### 1.1.4.6.1. MEDIDAS TOMADAS PARA PRESERVAR O RESTAURAR LA BIODIVERSIDAD

En el apartado 1.1.3. hay un punto específico dónde se realiza la comparativa de las emisiones de efecto invernadero en los tres últimos años.

### 1.1.4.6.2. MEDIDAS ADOPTADAS PARA ADAPTARSE A LAS CONSECUENCIAS DEL CAMBIO CLIMÁTICO

Laboratorios ViiV Healthcare S.L., se encuentran en el Parque Tecnológico del municipio de Tres Cantos en la Comunidad de Madrid.

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

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

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

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

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

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

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

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

### 1.1.4.6.3. IMPACTOS CAUSADOS POR LAS ACTIVIDADES U OPERACIONES EN ÁREAS PROTEGIDAS

Anualmente se realizan mediciones de ruido (diurno, nocturno y vespertino), además de autocontroles de vertidos semestrales para así poder analizar la tendencia sobre el posible impacto que el centro podría generar. Estos valores se encuentran siempre por debajo de los límites legales.

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

En dicho análisis se analizaron diferentes puntos como:

- a. Identificación de los escenarios accidentales.
- b. Estimación del índice de daño medioambiental (IDM) asociado a cada escenario accidental siguiendo los pasos que se establecen en el anexo III del citado RD.
- c. Establecimiento de probabilidad de ocurrencia de cada escenario accidental.
- d. Cálculo del riesgo asociado a cada escenario accidental como el producto entre la probabilidad de ocurrencia del escenario y el índice de daño medioambiental.
- e. Selección de los escenarios con menor índice de daño medioambiental asociado que agrupen el 95 por ciento del riesgo total.
- f. Establecimiento de la cuantía de la garantía financiera, como el valor del daño medioambiental del escenario con el índice de daño medioambiental más alto entre los escenarios accidentales seleccionados. Para ello se siguen los siguientes pasos: 1. En primer lugar, se cuantifica el daño medioambiental generado en el escenario seleccionado.
- g. Monitorización del daño medioambiental generado en dicho escenario de referencia, cuyo valor es igual al coste del proyecto de reparación primaria.

# 2. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL



## 2.1. INFORMACIÓN GENERAL

Operar de un modo responsable y asegurarnos que nuestra cultura se refleja en nuestra filosofía de empresa y en los procesos de toma de decisiones nos ayuda a satisfacer mejor las expectativas de la Sociedad. GSK como compañía establece un gobierno corporativo que tiene como nuevo propósito que "Juntos, unimos ciencia, tecnología y talento para adelantarnos a la enfermedad".

### // GLOBAL HR RESOURCES

- CAREERS AND JOBS
- COMPLEMENTARY WORKFORCE
- HEALTH AND WELLBEING
- GLOBAL INCLUSION & DIVERSITY
- GSK AND BREXIT
- JOB EVALUATION
- LEADERSHIP
- LEARNING AT GSK
- MOBILITY SERVICES
- EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAMME
- PERFORMANCE SYSTEM
- RECOGNITION
- TALENT MANAGEMENT
- TOTAL REWARD

**EMMA WALMSLEY**

CEO GSK

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





## ANA VALDIVIELSO

Directora de Recursos  
Humanos de GSK  
en España

Nuestra Compañía ha obtenido varios reconocimientos, posicionándose como una de las mejores empresas para trabajar. En concreto, es la compañía con mayor atractivo para trabajar en el sector farmacéutico según Randstad Employer Brand Research 2022. También seguimos ocupando una posición destacada según Actualidad Económica, cuya evaluación tiene en cuenta factores como la gestión del talento, la retribución y compensación, el ambiente laboral, la responsabilidad social corporativa, los planes de formación y desarrollo, y la valoración de los empleados. La revista Forbes, nos nomina como una de las 75 mejores compañías para trabajar en España, a través de un sondeo exclusivo y en profundidad realizado por Sigma Dos, y que considera las opiniones de los propios empleados de las mayores compañías (más de mil empleados) de todos los sectores en España.

Hemos trabajado con perseverancia y constancia para hacer evolucionar nuestro perfil como líderes y cumplir con las expectativas de desarrollo de los empleados. En GSK buscamos crear, atraer y mantener el talento y que los empleados se identifiquen con la cultura de la compañía. Durante muchos años, hemos emprendido acciones para mejorar y contribuir al desarrollo profesional de nuestros empleados: impulsando un buen ambiente de trabajo, promoviendo planes de desarrollo para los trabajadores o comprometiéndonos con la comunicación constante y el feedback. Esta filosofía y vocación, junto a la razón de ser que caracteriza nuestra empresa y nuestra cultura corporativa han contribuido, probablemente, a merecer estos galardones.

Durante estos últimos años, nos hemos adaptado a las nuevas formas de trabajo velando por la salud y el bienestar de nuestros empleados, sus familias y a la vez que manteniendo las actividades esenciales propias de nuestra actividad para garantizar el suministro de medicamentos a nuestros pacientes. Para ello, hemos desarrollado un nuevo concepto de trabajo denominado Performance with Choice dando un paso más allá en nuestras propuestas de teletrabajo, desconexión digital y medidas de conciliación que refuerzan el compromiso de GSK como empresa socialmente responsable, persiguiendo que el propio empleado pueda elegir la modalidad que mejor se adapta a sus necesidades.

### **Nuestro gran compromiso con el talento**

Nuestro éxito está en las personas que forman parte de GSK/ViiV y, también, en el valor que aportan en el día a día de la compañía. Así pues, buscamos profesionales que sean capaces de aceptar nuevos desafíos, inspirar, trabajar sin líneas divisorias, generar energía positiva, crear una cultura de alto desempeño.

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

Por ello, creemos que el talento es fundamental en una empresa y estamos convencidos de que es lo que posibilita y permite que esta funcione. El talento tiene una base de competencias que se pone en funcionamiento gracias a la capacidad de aprendizaje de la persona y, por supuesto, gracias a la actitud de querer ir más allá y de no desistir. En GSK nos aseguramos de que nuestro equipo cuente con un marco de trabajo que le permita seguir desarrollándose y potenciando las capacidades que ya ha adquirido antes de entrar en nuestra Compañía, así como lograr otras nuevas. Por otra parte, también trabajamos para incorporar talento procedente de otras áreas de la empresa o de otros entornos, ya que consideramos que esto también puede enriquecer nuestra labor.

Estamos comprometidos con el talento a través de diversos programas e iniciativas. Uno de ellos es la incorporación de perfiles jóvenes. Desde GSK estamos comprometidos con el problema que representa el desempleo juvenil en España y, por ello, contamos con un programa de becarios muy

sólido. Estos estudiantes cuentan con un tutor a lo largo de la beca que hace un acompañamiento al nuevo integrante del equipo durante su estancia en la compañía. Estamos muy orgullosos del crecimiento profesional y personal que supone esta experiencia para los jóvenes y de poder contribuir a su empleabilidad como profesional. Además, muchos de los jóvenes que finalizan su beca con nosotros tienen una oportunidad profesional en la Compañía.

Por otra parte, contamos con el Programa Graduate Future Leaders, un proyecto integral de formación que desea atraer y guiar el desarrollo profesional de jóvenes recién graduados con alto potencial. Adicionalmente, contamos con el ESPRIT Programme, que ofrece una amplia gama de programas para postgraduados a nivel internacional en los principales mercados. Todo ello, sin dejar de fidelizar el talento interno. Como Compañía, una de las cosas más importantes es que fomentamos la diversidad, en el sentido amplio de la palabra, y facilitamos la capacidad de movilidad de todos los empleados. Nuestro principal objetivo es que los trabajadores de GSK, del primer al último día, no dejen de plantearse retos, porque desafiarse a uno mismo es el camino que conduce al crecimiento y al progreso. Todos estos esfuerzos nos han permitido perfilarnos como una de las compañías más atractivas para trabajar.

### Ana Valdivielso

Directora de Recursos Humanos  
de GSK en España.

## NUESTROS COMPROMISOS

### CON EL MEDIOAMBIENTE

Trabajamos para alcanzar la excelencia en la gestión del medioambiente, la seguridad, la salud, el bienestar y la sostenibilidad, y por ello contamos con las principales certificaciones: **ISO 14001, ISO 45001, EMAS Y empresa saludable.**

### CON LA ECONOMÍA

Desde 1991, tenemos la **calificación 'Excelente'** dentro del **Grupo A del Plan Profarma.**

### CON LA IGUALDAD

**GlaxoSmithKline S.A.** y la fábrica de **Glaxo Wellcome S.A.** cuentan con el distintivo de "Igualdad en la Empresa" otorgado por el Ministerio de Igualdad.

### CON EL BIENESTAR DE NUESTROS EMPLEADOS Y SUS FAMILIAS

A través de los programas **MyFeelGood** y **Partnership for Prevention** facilitamos el acceso a actividades y servicios para la **prevención y detección precoz de enfermedades** de nuestros empleados y sus familias.

### CON LA SOCIEDAD

Contamos con varios programas internos para fomentar el voluntariado entre los empleados y desde 2013 mantenemos una alianza global con **Save the Children**, denominada **Orange United**, cuyo objetivo es salvar la vida de un millón de niños a través de las donaciones de los empleados de GSK España y de las actividades que estos organizan para recaudar fondos.

### CON LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN

En GSK España trabajan personas de distintas capacidades, nacionalidades. Durante el año 2022 y en colaboración con Fundación Ite se han organizado sesiones con jóvenes en riesgo de exclusión social, de forma que puedan adquirir habilidades y competencias comerciales.

### CON LA TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO

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

### CON EL TALENTO Y LA CREACIÓN DE EMPLEO

A través de iniciativas como nuestro Programa de Becas para Jóvenes Licenciados y el Graduate Future Leaders Programme ayudamos a los jóvenes a construir su carrera profesional a través de un intenso plan de desarrollo.

Además GSK/ViiV,

se encuentra **entre las 75 mejores empresas para trabajar** según el ranking Forbes / Sigma Dos

es **4ª Mejor empresa para trabajar** en España según ranking Actualidad Económica (1ª Sector Farmacéutico)

es compañía con **mayor atractivo para trabajar en sector farmacéutico** según Randstad Employer Brand Research 2022 es **5º** en el ranking **Mejores Empresas para jóvenes profesionales** según encuesta Employers for Youth España 2022.

## 2.2. INFORMACIÓN DETALLADA

### 2.2.1. EMPLEO

La estrategia y las políticas de GSK/ViiV en aspectos relacionados con cuestiones sociales y relativas al personal son globales.

En GSK, somos una empresa con un propósito: Juntos, unimos ciencia, tecnología y talento para adelantarnos a la enfermedad. Una de las claves de la Compañía es escuchar lo que es importante para cada empleado. Además, los empleados son incentivados a buscar la excelencia en todo lo que hacen para garantizar que somos una empresa de vanguardia y con soluciones innovadoras. Esta es la cultura en GSK/ViiV que impulsa nuestro propósito, nos ayuda a hacer de GSK/ViiV un lugar donde las personas puedan desarrollarse. Nuestra cultura de ser ambiciosos para los pacientes, responsables del impacto y hacer lo correcto son nuestras bases, que junto con nuestro Código de Conducta nos ayuda a cumplir con nuestra ambición de la manera correcta, dar vida a nuestra cultura y hacer de GSK/ViiV un lugar emocionante e inspirador para trabajar.

Cuando un empleado/a emprende su aventura en GSK/ViiV, se compromete a vivir la cultura. Y, a cambio, GSK/ViiV se compromete a proporcionar el entorno adecuado para que los empleados puedan desarrollarse y crecer. En pocas palabras, se trata de que los empleados y empleadas encuentren la motivación para hacer mejor su trabajo, en un lugar donde puedan ser ellos mismos, sentirse bien y seguir creciendo. Juntos creamos un entorno en el que todos podemos prosperar y centrarnos en lo que más nos importa a cada uno.

GSK/ViiV considera importante fomentar una cultura diversa e inclusiva. Todos los empleados deben adquirir nuevas habilidades para adoptar y aprovechar el poder de las diferencias y similitudes, para construir una cultura que atraiga y valore a todas las personas. La estrategia de GSK/ViiV ha sido crear un grupo de inclusión y diversidad global que está ayudando a brindar oportunidades de aprendizaje y desarrollo orientadas, integradas y continuas que impulsan el cambio de los comportamientos en todos los países y unidades de negocio.

En GSK/ViiV también nos enfocamos en nuestro bienestar y contamos con lo que nosotros llamamos "Performance with Choice", es decir, en el desempeño con flexibilidad. A lo largo de los años, hemos implantado diversos programas de flexibilidad y conciliación, con impacto en el bienestar y la salud de nuestros empleados y sus familiares.

Por último, para fomentar el desarrollo contamos entre otros con la herramienta de formación on line Keep Growing Campus, que ha permitido que la formación sea accesible en múltiples formatos y por múltiples canales, haciendo que los contenidos sean cada vez más relevantes, y que se traduce en una mayor autogestión de la formación por los propios empleados.

#### NÚMERO DE EMPLEADOS, EVOLUCIÓN ViiV

	Nº EMPLEADOS (A 31 DICIEMBRE)
ViiV 2022	87
ViiV 2021	77
ViiV 2020	69

NÚMERO DE EMPLEADOS POR SEXO. EVOLUCIÓN			
	Nº EMPLEADOS (A 31 DICIEMBRE)	HOMBRE	MUJERES
ViiV 2022	87	35	52
ViiV 2021	77	33	44
ViiV 2020	69	29	40

NÚMERO DE EMPLEADOS POR EDAD Y SEXO . PORCENTAJES / VIIV			
Edad por		Nº EMPLEADOS	%
20 - 30 años	Femenino	14	16,09%
20 - 30 años	Masculino	3	3,45%
31 - 40 años	Femenino	10	11,49%
31 - 40 años	Masculino	5	5,75%
41 - 50 años	Femenino	18	20,69%
41 - 50 años	Masculino	10	11,49%
51 años o más	Femenino	10	11,49%
51 años o más	Masculino	17	19,54%
<b>TOTAL</b>		<b>87</b>	<b>100,00%</b>

MODALIDADES DE CONTRATO Y NÚMERO DE DESPIDOS POR SEXO / VIIV			
Edad por	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Contrato trabajo	35	52	87
% Indefinido	41,18%	58,82%	85
% Temporal		100,00%	2
% Parcial			
Despidos	-	-	-

\*Durante el año 2022 no se han producido despidos.

DISTRIBUCION DE CONTRATOS EN PROMEDIOS	
PROMEDIOS* DE CONTRATACIÓN TOTAL	ViiV 2022
Promedio de contratos indefinidos	81
Promedio de contratos temporales	2,75
Promedio de contratos a tiempo parcial	0
<b>Total promedio</b>	<b>83,75</b>

\*El cálculo de los promedios se ha hecho en base en los datos trimestrales (a último día del marzo, junio, septiembre y diciembre de 2022. El motivo es que hemos analizado y hemos visto que, estas fechas permiten recoger la variabilidad de los datos solicitados a lo largo del año. De esta forma se optimiza el modelo de cálculo de estos datos sin perder representatividad.

**MODALIDADES DE CONTRATO POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y DESPIDOS // Viiv 2022**

Categorías (a 31 Diciembre)	% CONTRATOS INDEFINIDOS	% CONTRATOS TEMPORALES	% CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL	DESPIDOS
GP 0 - GP 8	12,64%			
GP 7	29,89%			
GP 6 - GP 5	54,02%	2,30%		
GP 4 - GP 3 - GP 2	1,15%			
<b>Total</b>	<b>97,70%</b>	<b>2,30%</b>	-	-

Las categorías de los grupos profesionales del presente informe corresponden a las indicadas en el Convenio Colectivo de la Industria Química.

**MODALIDADES DE CONTRATO Y NUMERO DE DESPIDOS POR EDAD Viiv**

Nº Empleados (a 31 Diciembre)	20 - 30 AÑOS	31 - 40 AÑOS	41 - 50 AÑOS	51 AÑOS O MÁS
<b>Nº total de contratos de trabajo</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>28</b>	<b>27</b>
% contratos indefinidos	17,24%	17,24%	32,18%	31,03%
% contratos temporales	2,30%			
% contratos a tiempo parcial				
<b>Nº de despidos</b>				
<b>Total</b>	<b>19,54%</b>	<b>17,24%</b>	<b>32,18%</b>	<b>31,03%</b>

El porcentaje de contratos de cada tipo se establece con el número de contratos de ese tipo en ese rango de edad respecto al total de contratos.

**// LAS REMUNERACIONES MEDIAS DESAGREGADOS POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL O IGUAL VALOR**

Para el informe no financiero 2022, y con el fin de adaptarnos a la legislación vigente en materia de igualdad RD 901/2020 y RD 902/2020, proporcionamos los datos de remuneración total, obteniendo los datos del Registro Retributivo.

	RETRIBUCIÓN MEDIA TOTALES	RETRIBUCIÓN MEDIA HOMBRES	RETRIBUCIÓN MEDIA MUJERES
<b>ViiV 2022</b>	115.869	130.977	105.699
<b>ViiV 2021</b>	99.528	108.595	92.727
<b>% Incremento (a)</b>	<b>16,42%</b>	<b>20,61%</b>	<b>13,99%</b>

(a) Cálculo realizado sobre Retribución Media Total 2022 del Registro Retributivo.

Los salarios se incrementaron un 2,3% con carácter general a toda la plantilla en enero. Asimismo, hubo un pago adicional excepcional generalizado a toda la plantilla en concepto de Special Thank you Award. Importe en Euros.

Retribuciones Medias ViiV	HOMBRES	MUJERES	Retribuciones Medias ViiV	HOMBRES	MUJERES
<b>20 - 30 años</b>	68.716	50.366	<b>GP 0 - GP 8</b>	192.938	171.626
<b>31 - 40 años</b>	99.366	88.304	<b>GP 7</b>	137.925	138.030
<b>41 - 50 años</b>	130.901	142.449	<b>GP 6 - GP 5</b>	109.262	77.430
<b>51 años o más</b>	151.307	134.411	<b>GP 4 - GP 3 - GP 2</b>		**
<b>Totales</b>	<b>130.977</b>	<b>105.699</b>	<b>Total</b>	<b>130.977</b>	<b>105.699</b>

\*\* No incluido dato por privacidad.

Importe en Euros.

## // BRECHA SALARIAL. REMUNERACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

El principio de igualdad, como una cuestión de justicia social en todas sus vertientes es fundamental para Laboratorios ViiV Healthcare SLU. Trabajos de igual valor deben ser remunerados de igual manera, independientemente del sexo del trabajador que lo desempeñe. Este es el principio que mueve nuestra organización. En términos globales, ViiV España aplica criterios objetivos y transparentes para establecer la retribución de sus empleados. Los criterios sobre los que se asienta esta retribución se basan en la experiencia y valía del candidato.

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

En la tabla adjunta (la auditoria salarial 2022) se muestra la brecha salarial.

Como base de cálculo se han analizado las Remuneraciones Totales del Registro Retributivo 2022. En términos globales, por ejemplo la brecha salarial en la entidad legal Laboratorios ViiV Healthcare SLU, son positivas para la mujer en la mayoría de los GP analizados. Si bien en el GP 5, se detecta una brecha negativa dado que hay colectivo masculino más senior respecto al colectivo de mujeres.

RETRIBUCIÓN TOTAL EQUIPARADO	
Grupo Profesional	% DIFERENCIA SALARIAL
2	--
3	--
4	**
5	-23,81%
6	14,78%
7	0,08%
8	25,43%
0	**

\*\* No incluido dato por privacidad

## // 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 SEXO

REMUNERACIÓN MEDIA PUESTOS DIRECTIVOS 2022	
HOMBRE	MUJER
189.979	170.904

Los datos aportados se han obtenido del Registro Retributivo 2022; 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 31/12/2022, en este caso no se utilizan los promedios porque

son importes efectivos y la mayoría de esas retribuciones se generan con una frecuencia anual. Estos datos son las retribuciones totales medias correspondientes a empleados en GP 0 y GP 8.

## // IMPLANTACIÓN DE POLÍTICAS DE DESCONEXIÓN LABORAL

Si consideramos la desconexión laboral como el proceso de ser capaz de desconectar en el día a día de los asuntos laborales cuando acaba la jornada de trabajo, diríamos que dentro de las políticas de conciliación se encuentran varios programas dirigidos a mejorar la flexibilidad y conciliación entre la vida laboral y personal de nuestros empleados. Con el objetivo de ofrecer mayor flexibilidad y apoyando el desempeño individual, colectivo y el bienestar personal, a finales 2020, principio de 2021 se lanzó **Performance with Choice- Desempeño con flexibilidad**. Esta política, de aplicación a todos los empleados de la compañía, tiene como objetivo regular el **teletrabajo**, reconoce el **derecho a la desconexión digital**, y promueve nuevas medidas de **flexibilidad y conciliación**.

En GSK España queremos impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. GSK España reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los emails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo y recomienda a todos los empleados evitar el uso del correo electrónico entre las 20:00h y las 7:00h entre semana y las 24h en fin de semana.

## // N° DE EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD

ViiV España cumple con la Ley de Discapacidad. Actualmente no hay en plantilla empleados con discapacidad por no encontrar perfiles adecuados. En Junio de 2021, la empresa Laboratorios ViiV Healthcare S.L.U. ha recibido Resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo dando respuesta positiva a la solicitud de la declaración de excepcionalidad y adopción de medidas alternativas en base a una plantilla media en el momento de la solicitud de 71,29 trabajadores. Como medida alternativa se realizó una donación a Fundación Adecco por importe de 10.168,20€ , equivalente a 1 trabajador.

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

## 2.2.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### 2.2.2.1. ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, NÚMERO DE HORAS DE ABSENTISMO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD AMBOS PROGENITORES

El convenio de la Industria Química establece en 1.752 horas las horas anuales de trabajo. En general la jornada de trabajo está organizada de lunes a viernes con flexibilidad horaria y posibilidad de hacer teletrabajo previo acuerdo con el manager. Se trabaja por objetivos. Existen multitud de medidas de flexibilidad horaria para los empleados que van orientadas a dar respuestas a las diferentes casuísticas: posibilidad de comenzar antes el fin de semana (saliendo antes el viernes), compra de vacaciones adicionales, teletrabajo días esporádicos, etc... Asimismo, y dentro de nuestra estrategia de contratación moderna, se han puesto en marcha acciones destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y a fomentar un ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores.

Destacar la implantación de los cuidados del lactante para ambos progenitores en 2018 y el anuncio en 2022 por parte nuestra CEO, Emma Walmsley de la extensión de los permisos parentales a 18 semanas retribuidas, y un permiso retribuido de hasta 4 semanas en caso de familiar en estado crítico.

Somos flexibles, ya que entendemos que es la mejor manera de favorecer la conciliación. Ni todos los puestos son iguales, ni todos requieren siempre una presencia física en la posición y no siempre el impacto en el negocio es el mismo. Cada negocio tiene medidas de flexibilidad adaptadas al perfil de sus equipos pero siempre pensando en el balance vida personal/profesional.

#### Absentismo

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

NEGOCIO	INDICE ABSENTISMO
GSK 2022	5,39 %
GSK 2021	4,17%
ViiV 2022	2,41%
ViiV 2021	5,41%

NEGOCIO	ENFERMEDAD	MATERNIDAD	PATERNIDAD
GSK 2022	3,08%	1,03%	0,53%
GSK 2021	2,00%	1,44%	0,30%
ViiV 2022	1,48%	0,62%	0,27%
ViiV 2021	2,96%	2,15%	0,26%

NEGOCIO	ACCIDENTE	OTRAS (LICENCIAS,RIESGO...)
GSK 2022	0,34%	0,40%
GSK 2021	0,29%	0,15%
ViiV 2022	0,05%	0%
ViiV 2021	0,04%	0%

Somos flexibles, ya que entendemos que es la mejor manera de favorecer la conciliación. Ni todos los puestos son iguales, ni todos requieren siempre una presencia física en la posición y no siempre el impacto en el negocio es el mismo.

Cada negocio tiene medidas de flexibilidad adaptadas al perfil de sus equipos pero siempre pensando en el balance vida personal/profesional.



## 2.2.2.2. MEDIDAS DESTINADAS A FACILITAR EL DISFRUTE DE LA CONCILIACIÓN Y FOMENTAR EL EJERCICIO CORRESPONSABLE DE ESTOS POR PARTE DE AMBOS PROGENITORES

Nuestra visión de los ESG incluye la **conciliación laboral** y la diversidad de género como elementos clave y que nos ayuda a poner en valor la necesidad de contar con profesionales con capacidades más flexibles y adaptables, y que consigan un impacto positivo en la sociedad, la empresa y el entorno.

Como piedra angular nos preocupamos por el bienestar de nuestros empleados, porque bajo nuestro modelo de **Modern Employer** trabajamos para que cada persona pueda ser la mejor versión de sí mismo de forma sostenible a través de tres pilares: la diversidad, el bienestar de las personas y el desarrollo. Aunque las medidas no son nuevas, la implementación de prácticas ESG (ambientales, sociales y de gobernanza, por sus siglas en inglés), nos permiten avanzar nuestro compromiso y desarrollar una verdadera cultura donde el impacto positivo empieza por el cuidado de las personas de la organización. Entre estas prácticas se encuentra la conciliación, la flexibilidad y el bienestar de los trabajadores.

### 1. La conciliación

La conciliación se refiere a la posibilidad de que los empleados puedan equilibrar su vida laboral y personal. Esto puede incluir horarios flexibles, teletrabajo, permisos remunerados por motivos familiares, entre otros. La conciliación ayuda a los empleados a reducir el estrés y mejorar su calidad de vida, lo que a su vez aumenta la productividad y el compromiso con la empresa.

#### 1.1. Flexibilidad temporal y espacial

GSK/ViiV HC viene trabajando desde hace años en el Plan de desempeño por objetivos, definido por el empleado junto con su responsable, donde se detallan los objetivos, proyectos y retos del año, y sobre el cual se realizará la correspondiente valoración de rendimiento transcurrido el periodo de tiempo para el que fue trazado.

Con el objetivo de facilitar la compaginación de las obligaciones personales y familiares, los empleados disponemos de horario flexible, la entrada podrá ser de 7.00h a 10.00h, siendo el horario de salida a partir de las 16.15h según la hora de entrada de lunes a jueves, los viernes la entrada no varía, siendo el horario de salida a partir de las 14.15h. Disponiendo de 45 minutos para comer. Además, tenemos la posibilidad de trabajar desde casa jornada completa o parcial, siempre y cuando la presencia en el centro de trabajo no sea imprescindible.

#### 1.2. Performance with Choice

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

Nuestra política de Flexibilidad se enfoca en tres pilares: Teletrabajo, Desconexión Digital y Flexibilidad.

Durante 2022 hemos consolidado el modelo de trabajo en remoto o teletrabajo haciendo que el modelo híbrido alcance una aceptación masiva y combine lo mejor de ambos modelos, el trabajo presencial y el trabajo remoto, siendo la práctica habitual trabajar 3 días a la semana en la oficina y 2 días de forma remota. El 100% de los empleados con puesto susceptibles de teletrabajar lo ha incorporado en su rutina, con excepción de las posiciones de ventas y laboratorio del centro de I+D que cuentan con otras medidas de flexibilidad. En situaciones excepcionales, como la actual pandemia y por motivos no sólo de flexibilidad, sino también de prevención sanitaria, podrán aumentarse los días de trabajo en remoto, previo acuerdo.

En 2022, 740 personas se han acogido a la posibilidad de teletrabajar, un 43% del total de los 1.726 empleados. Teniendo en cuenta que los empleados de la red de ventas y de laboratorio del centro de investigación y desarrollo y producción tienen puestos no susceptibles de trabajar en remoto, esto supone un porcentaje de utilización del teletrabajo del 100% para los puestos susceptibles.



En cuanto a la media de uso, en media, vemos que se han teletrabajado 32.207 días en el año 2022, lo que supone un 68% de utilización del cómputo anual en base a 2 días de trabajo remoto semanal es decir, en media cada persona ha teletrabajado 1,36 días semanales. Por supuesto, hay que destacar que la empresa remunera cada uno de los días de teletrabajo con un importe diario que se cobra en la nómina mensual como compensación de los gastos del teletrabajo.

### 1.3. Licencias sin sueldo

La licencia sin sueldo recogida en el convenio de industria química (art. 55) tiene un periodo de carencia de 24 meses, esto es, han de transcurrir 24 meses entre una licencia sin sueldo y otra.

GSK/ViiV HC ha mejorado esta opción de licencia sin sueldo, permitiendo que los empleados puedan disfrutar de la misma anualmente, sin tener en cuenta el periodo de carencia.

Como consecuencia de la implantación de esta medida, el número de días de licencia ha aumentado en más de un 200% en 2022 con respecto al año 2021. A pesar de que el número de personas que lo han solicitado ha descendido de 6 a 5, siendo esto compatible con el resto de las medidas de flexibilidad existentes, al permitir una mayor conciliación de la vida profesional y personal. Todas las licencias han sido solicitadas por mujeres, por lo que debemos seguir trabajando en la concienciación sobre el concepto de corresponsabilidad.

### 1.4. Permisos adicionales: días no retribuidos

Con el objetivo de facilitar la conciliación de todos los empleados de España, GSK/ViiV HC ha ampliado la posibilidad de disfrutar de días no retribuidos en 5 días más siendo un total de 10 días los que se pueden disfrutar al año.

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

En 2022 los días solicitados han aumentado respecto al año 2021, demostrando que es una medida que gana en uso cuando se necesita, con una media de 6 días por empleado disfrutados, superando el límite de los 5 días previos que se podían solicitar. Sin embargo, volvemos a ver que solamente son mujeres quienes lo solicitan, por lo que de nuevo vemos como es necesario trabajar en medidas de información y concienciación sobre la corresponsabilidad.

### 1.5. Avanzando en la conciliación

En 2022 hemos aprobado y añadido tres medidas adicionales al plan de igualdad que incorporamos como medidas 14, 15 y 16 que han entrado en vigor con fecha 1 de Enero de 2023, aumentando las medidas de conciliación por encima de los límites legales:

**M-7\_14** Permiso paternidad / maternidad (18 semanas)

**M-7\_15** Permiso cuidado familiares en estado crítico (4 semanas)

**M-7\_16** Permiso paternidad / maternidad familias monoparentales (22 semanas)

## 1.6. Corresponsabilidad

Consideramos que debemos fomentar la corresponsabilidad como principio fundamental de la gestión empresarial. Como se ha comentado en otros apartados, aunque las medidas de conciliación y flexibilidad están disponibles para todas las personas, los datos nos evidencian que hay una mayor utilización de estas medidas por parte de las mujeres.

Por ello, seguimos tratando de sensibilizar a los hombres de la plantilla en el ejercicio corresponsable de las medidas de conciliación.

## 2. La flexibilidad

La flexibilidad es otra práctica que se relaciona con la conciliación y consiste en ofrecer opciones para que los empleados puedan adaptar su trabajo a sus necesidades. Esto puede incluir horarios reducidos, jornadas laborales de cuatro días, trabajo a tiempo parcial, entre otros. La flexibilidad permite a los empleados mantener un equilibrio entre su vida laboral y personal y aumenta su motivación y satisfacción.

### 2.1. Flexibilidad en el disfrute de vacaciones

Los empleados de ViiV HC España pueden escoger libremente sus vacaciones a lo largo de todo el año, sin ningún tipo de restricción, solo necesitan la aprobación de su responsable inmediato.

Si en un departamento precisara, por necesidades de negocio, llevar una planificación de las vacaciones y más de un empleado coincide en su solicitud, se considerarán las cargas familiares a la hora de asignar los días de vacaciones.

### 2.2. Fomentar el uso de las nuevas tecnologías

El uso de estas nuevas tecnologías nos permite gestionar mejor nuestro tiempo, reduciendo el número de viajes que históricamente se realizaban para mantener reuniones de trabajo. En definitiva, nos permiten conciliar mejor nuestro tiempo personal y laboral. Por este motivo desde 2007 se ha trabajado en fomentar el uso de las nuevas tecnologías (intranet, Skype, webex, Teams, Teleconferencia, videoconferencia.....)

Las circunstancias concretas del año 2020 han potenciado por motivos obvios, el uso de esta medida, durante la pandemia todas las interacciones, tanto internas como externas, se han realizado de manera virtual. Esto ha sido posible especialmente gracias a la utilización de Microsoft Teams que se puso en marcha en Enero de 2020 y que ha permitido desarrollar y adaptarnos rápidamente a un modelo de nuevas formas de trabajar, a través de las reuniones virtuales y herramientas colaborativas asociadas a esta plataforma.

### 2.3. Reuniones para las oficinas de Tres Cantos

Política de reuniones para facilitar la planificación del trabajo diario respetando, siempre que es posible, la flexibilidad horaria que ofrece la compañía, contribuyendo al cambio cultural en GSK/ViiV HC España, impulsando la conciliación y la corresponsabilidad.

### 2.4. Horarios de cursos de formación

En el marco cultural descrito, se define una política expresa y clara de horarios para los cursos de formación general, gestionados desde el departamento de Recursos Humanos, de manera que se organicen siempre que sea posible dentro de la jornada laboral.

Adicionalmente es importante resaltar, la ampliación de la cartera de **formación con cursos en formato on-line**, con flexibilidad absoluta, para que los empleados puedan encontrar el mejor momento para realizar dichas formaciones, tanto las obligatorias como las de libre asignación.

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

GSK/ViiV HC, mantiene la convicción de que crecer como personas y realizarse en el trabajo es una necesidad inherente al individuo y que cada persona debe hacerse responsable de su desarrollo profesional. Dentro de este contexto tuvo lugar en el marco de #Keepgrowing la "**Development Week-2022**" con sesiones abiertas, donde cada empleado participó de manera voluntaria en aquellas actividades que consideró interesantes para su carrera.



### 3. El bienestar

Por último, el bienestar de los empleados se refiere a la implementación de prácticas que promuevan su salud física y mental. Esto puede incluir acceso a programas de salud, opciones para hacer ejercicio en la empresa, espacios de trabajo ergonómicos, entre otros. El bienestar de los empleados es fundamental para su productividad y compromiso con la empresa, así como para reducir el absentismo laboral y los costos relacionados con la salud.

#### 3.1. Empresa Saludable

GSK/ViiV HC mantiene dentro de sus instalaciones diferentes espacios especialmente habilitados para la realización de la vigilancia de la salud individual, sesiones de formación, diferentes opciones de entrenamiento, pilates, sesiones de fisioterapia, ejercicios hipopresivos, mindfulness. También dispone de un Servicio Médico de carácter asistencial acreditado, que trata de solventar las patologías de contingencia común que puedan producirse, evitando que los empleados tengan que desplazarse a sus centros de salud cuando presentan alguna dolencia y, además, si lo desean, pueden participar en las diferentes campañas de promoción de la salud, encuadradas dentro del programa "#myfeelgood", dirigidas a toda la plantilla, generadoras de salud, bienestar físico, mental y social.

Tras la pandemia, hemos consolidado en 2022 un mayor uso de todas las medidas de flexibilidad que la compañía tiene implementadas, siendo el teletrabajo la opción mayoritaria para muchos empleados que por su role, no precisan acudir presencialmente a las instalaciones para desarrollar su trabajo, esto ha permitido a los trabajadores atender de manera más adecuada, todas las necesidades que se han presentado.

Todas las empleadas y los empleados son responsables de sus objetivos y gozan de flexibilidad para disfrutar de las diferentes actividades que GSK/ViiV HC pone a su disposición, dentro de la jornada laboral y sin necesidad de recuperar los tiempos que se han invertido en las mismas. De igual manera, GSK/ViiV HC ofrece la posibilidad de asistir a las consultas médicas de los familiares (sean hijos y mayores), sin la obligación de recuperar en el día el tiempo de la jornada que a tal fin se haya destinado.

GSK/ViiV HC mantiene el complemento hasta el 100% del salario del empleado en lugar de mantenerlo en el 80% establecido por ley, en los casos de baja por contingencia común sin que esto haya supuesto un aumento en las cifras de absentismo laboral, (de hecho, estas cifras se encuentran por debajo de la media del mercado).

GSK/ViiV HC distingue las siguientes categorías de políticas desde la perspectiva de la conciliación de la vida personal y laboral:

### a) Políticas relacionadas con la calidad en el empleo

Aquí se encuadran las medidas tradicionalmente consideradas como beneficios sociales, una interesante forma de retribución excelentemente valorada por los/as empleados/as. Son medidas que persiguen el fomento de la estabilidad, así como la salud y el bienestar de los integrantes de la organización.

En esta categoría, ViiV HC dispone de:

- Plan de previsión
- Seguro de vida
- Complemente por accidente o enfermedad
- Aparcamiento gratuito
- Automóvil de empresa
- Seguro médico
- Comedor de empresa
- Actividades en el marco del programa Empresa Saludable y #feelgood (pilates, fisioterapia, sesiones de entrenamiento, talleres de alimentación saludable, gimnasio, etc.) actividades en el marco del programa Empresa Saludable.

### b) Flexibilidad temporal y espacial

Aquí se encuadran medidas cada vez más demandadas en las organizaciones que aportan flexibilidad de horarios y distribución de la jornada en distintos periodos temporales. Al mismo tiempo, en consonancia con ello, las propias compañías tienden a fomentar los objetivos y los resultados para la evaluación del empleado o empleada, dejando atrás el tradicional trabajo presencial y controlado.

En este sentido, ViiV HC viene trabajando desde hace años en el Plan de desempeño profesional, definido por el empleado junto con su responsable, donde se detallan los objetivos, proyectos y retos del año, y sobre el cual se realizará la correspondiente valoración de rendimiento transcurrido el periodo de tiempo para el que fue trazado.

ViiV HC cuenta aquí con:

- Horario flexible
- Autogestión del horario de trabajo
- Nuevas tecnologías (portátil, smartphones, etc.)
- Teletrabajo - Performance with Choice
- Disfrute de vacaciones durante todo el año
- Permisos no retribuidos

### c) Políticas relacionadas con el desarrollo y competencia profesional

Son iniciativas empresariales que tienen como objetivo dar formación o las herramientas al empleado para su capacitación en el marco de una carrera profesional de largo recorrido, compatible con la vida privada de esos colaboradores.

Se incluye también en esta categoría todo el catálogo formativo online que ofrece GSK/ViiV HC, así como los específicos cursos en habilidades y competencias que puedan identificarse para los empleados dentro de su plan de desarrollo.

### d) Políticas relacionadas con el apoyo a la familia

El objetivo de las medidas englobadas en esta categoría es facilitar las necesidades del empleado o empleada más allá del propio centro de trabajo, respetando, facilitando y fomentando sus relaciones con el entorno familiar.

Son numerosas y diversas las ventajas que GSK/ViiV HC ofrece en este ámbito:

- Permiso de lactancia acumulado
- Seguro médico para familiares
- Obsequio por matrimonio
- Ayuda económica a empleados e hijos de empleados para estudios
- Programa de apoyo a empleados y familiares en situaciones difíciles
- Programa de recolocación (outplacement) para familiares de empleados

**e) Igualdad de oportunidades**

Son medidas diseñadas en torno a la diversidad con el fin de fomentar la igualdad de oportunidades y en especial las relacionadas con género (también con discapacidad, edad, etc.).

Se enmarcan en este apartado las medidas dirigidas, entre otros, a eliminar la brecha salarial y el comúnmente conocido techo de cristal.


**f) Liderazgo y estilos de dirección**

Es la categoría que engloba las medidas dirigidas a poner en marcha, mantener o mejorar estilos de dirección o conductas directivas que favorezcan la conciliación de la vida personal y profesional. Para avanzar en este ámbito, el nuevo escenario es el de estilos de dirección abiertos, plurales, participativos y transparentes, orientados a la eficacia y eliminando modelos obsoletos esencialmente presentistas.

Ello supone trabajar en el cambio cultural necesario a través de los mejores líderes, con una estrategia definida y apoyada por una comunicación eficaz en el marco de la responsabilidad de todos y cada uno de los miembros de la organización.


Y al mismo tiempo es precisa la identificación clara de los frenos más habituales que limitan el cambio hacia una cultura flexible y responsable, lejos de modelos paternalistas y con rígidos controles.

Ello conduce a una organización en la que el empleado será más eficiente y con un grado de compromiso y fidelización muy superior, lo cual redundará en la consecución de mejores resultados no sólo individuales sino también globales.




**Vamos a cuidar más que nunca nuestra salud física, mental y emocional**


---



- Creando rutinas de ejercicio diariamente
- Comiendo de forma saludable, evitando el alcohol y el exceso de azúcar
- Autocuidado para evitar ser más vulnerables y poder cuidar a los demás



- Focalizarnos en el aquí y ahora, vamos a ocuparnos del presente
- Evitar la sobreinformación sobre todo de fuentes poco veraces
- Balance de las horas de trabajo y las horas de ocio para dedicar a la familia y a nuestros hobbies

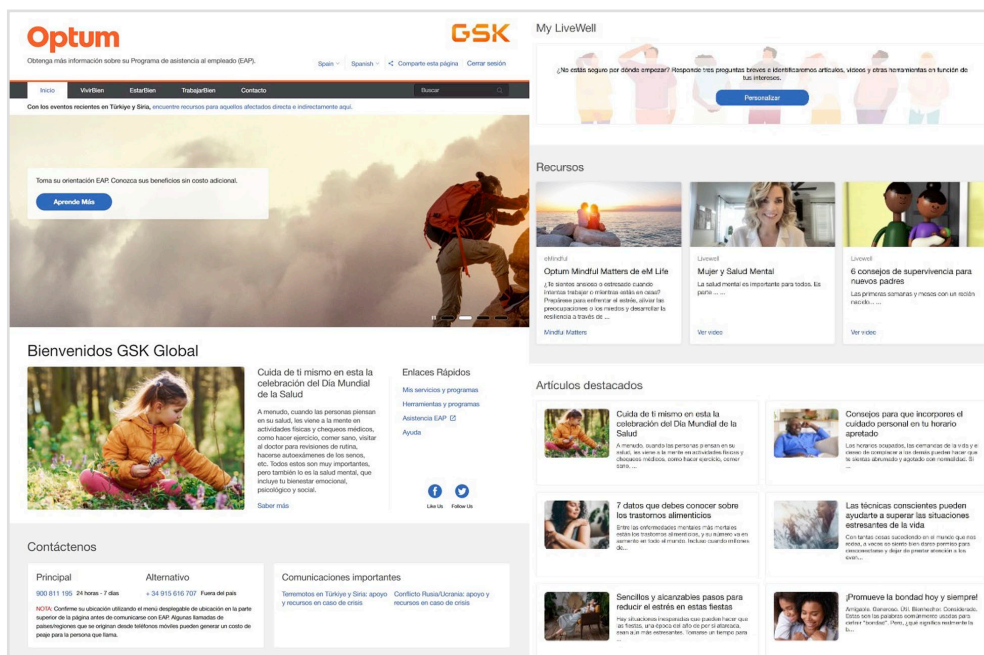


- Generar emociones positivas, buscar la automotivación
- Mantener una actitud optimista y con confianza ante esta situación temporal
- Conectar con las personas queridas y socializar utilizando las últimas tecnologías

5

**3.2. Servicio de Asistencia al Empleado**

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



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

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

### 3.3. Plan Familia

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

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

Durante 2022, **13 familias** de GSK España han disfrutado del mismo, la inversión total en el año ha sido de **42.787 €**.

### 3.4. Sanitas para todos

El seguro médico privado de Sanitas se ofrece desde enero de 2018 a todos los empleados con contrato indefinido desde el inicio de la relación laboral, sin necesidad de cumplir con el periodo de cadencia de 5 años, asumiendo GSK/ViiV HC el 80% de la póliza mensual del empleado/a y sus familiares directos, así como el 100% de los gastos por los servicios asistenciales recibidos.

## 2.3. SALUD Y SEGURIDAD - TRES CANTOS, ORGANIZACIÓN SALUDABLE

### 2.3.1. CONDICIONES DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Como se comentaba en apartados anteriores, en Laboratorios ViiV Healthcare nuestra principal motivación no es sólo el beneficio empresarial sino también nuestra responsabilidad ética de proteger a las personas y al medio ambiente. Por este motivo, contamos con normas corporativas relativas al medio ambiente, la seguridad, la salud, el bienestar y la sostenibilidad que constituyen el fundamento del sistema de gestión implantado. Este sistema está totalmente alineado con el objetivo global de que sus empleados gocemos de buena salud, seamos más resilientes y alcancemos un alto desempeño, reduciendo los incidentes, los daños a la salud e impacto ambiental. De esta manera confirmamos nuestro propósito, juntos, unimos ciencia, tecnología y talento para adelantarnos a la enfermedad..

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

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

No en vano Laboratorios ViiV Healthcare ha sido la primera compañía farmacéutica en verificarse en EMAS (1999) y certificarse como organización saludable (2014).

Por otro lado, Laboratorios ViiV Healthcare se certificó en OSHAS 18001 en el año 2009 continuando con ISO 45001 desde el año 2019 hasta la actualidad.

Localmente, existe una política de medio ambiente, salud, seguridad y sostenibilidad POL-GLAXOSMITHKLINE, S.A.\_ES-13 la cual adopta las directrices de la política global POL\_87165 (6.0).

Desde hace varios años **Laboratorios ViiV Healthcare está trabajando en el concepto de wellness**, bienestar global, que abarca todos los pilares del modelo de empresa saludable establecido por la Organización Mundial de la Salud:

- Salud y Seguridad de las personas de la organización.
- Estilo de vida.
- Cultura enfocada al bienestar de la organización.
- Compromiso con la comunidad.

#### Está dividido en tres aspectos fundamentales:

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

- **Driver Safety.** Programa de conducción segura que combina la formación práctica con la formación interactiva. En 2022, 10 empleados realizaron el curso de nivel 1 y 2 empleados el curso de nivel 2.
- **Process Safety y Zero Access.** Eliminación de riesgos de las instalaciones y maquinaria,
  - ✓ Metodología propia de evaluación de Laboratorios ViiV Healthcare S.L.
  - ✓ Soluciones de Ingeniería y equipos de protección colectiva.
  - ✓ Formación específica.
  - ✓ Procedimientos de trabajo.
- **Ergopoint.** Programa de mitigación de los riesgos ergonómicos en el puesto de trabajo.

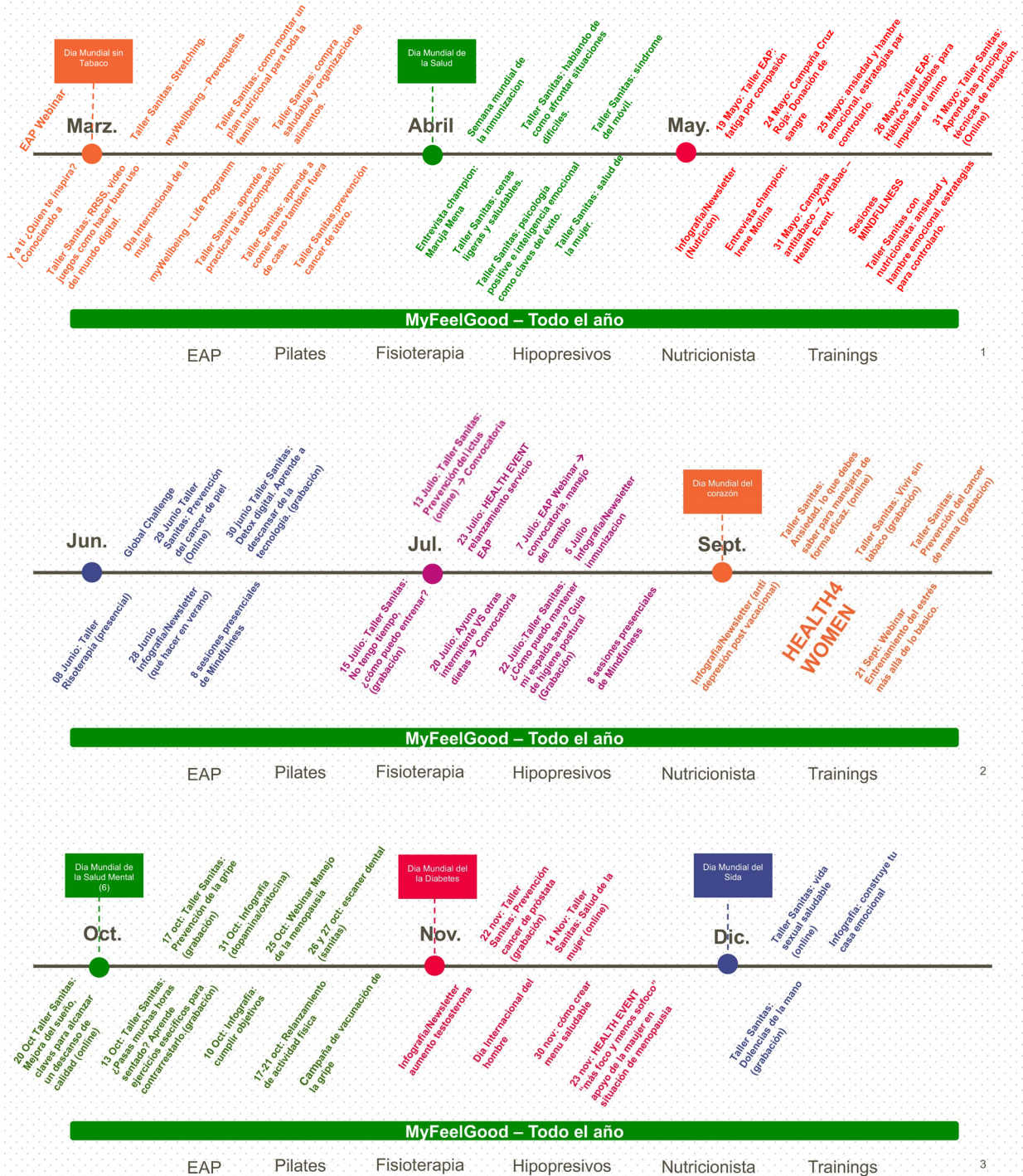


#Myfeelgood es el programa que GSK pone en marcha a lo largo de todo el año, que recoge el conjunto de las acciones identificadas como necesarias, tras el análisis de factores de organización saludable, para mejorar la salud y bienestar de todos los empleados.

A continuación, presentamos la distribución de dichas actividades:

### HEALTH AND WELLBEING

#### Plan de Comunicación 2022



El detalle de las actividades realizadas durante 2022 es el siguiente:

### ACTIVIDADES 2022 NUTRICIÓN

Eventos	Lista de actividades	Observaciones/Seguimiento	% Participación media
TALLERES	Taller: Consejos para comer sano y sin cocinar (grabación)	471 views WP	% de participación: 41%
	Taller: Aprende a comer sano también fuera de casa. (grabación)	472 views WP	% de participación: 41%
	Taller: Como montar un plan nutricional para toda al familia. (grabación)	461 views WP	% de participación: 40%
	Taller: Compra saludable y conservación y organización de alimentos. (grabación)	486 views WP	% de participación: 42%
	Taller: Cenas ligeras y saludables. (grabación)	492 views WP	% de participación: 43%
Nutricionista	Sesiones individuales de 30 minutos (online)	8 citas semanales/ 280 consultas anuales disponibles utilizadas ha sido de 163. 30 pax	% de participación: 58%
	Taller: Ansiedad y hambre emocional, estrategias para controlarlo, snack saludables. (Directo)	límite de plazas (150) Asistieron al mismo 65 pax	% de participación: 43%
	Taller: Ayuno intermitente vs. Otras dietas. (Directo)	límite de plazas (150) Asistieron al mismo 72 pax	% de participación: 48%
	Taller: cómo crear un menú saludable. (Directo)	límite de plazas (150) Asistieron al mismo 124 pax	% de participación: 83%
Infografías	Mayo: Tips Nutricionales.	420 views WP	% de participación: 100%
Champions (videos)	Eva María López	233 views WP	% de participación: 20%
	Maruja Mena	1547 views WP	% de participación: 135%

### ACTIVIDADES 2022 SALUD OM Y PROMOCIÓN DEL EJERCICIO

Eventos	Lista de actividades	Observaciones/Seguimiento	% Participación media
TALLERES	Taller: Stretching (grabación)	493 views WP	% de participación: 43%
	Taller: No tengo tiempo, ¿cómo puedo entrenar? (grabación)	738 views WP	% de participación: 64%
	Taller: ¿cómo puedo mantener la espalda sana? (grabación)	715 views WP	% de participación: 62%
	Taller: ¿pasas muchas horas sentado? Aprende ejercicios para contrarrestarlo. (grabación)	212 views WP	% de participación: 19%
	Taller: Cómo prevenir las dolencias de la mano. (grabación)	793 views WP	% de participación: 69%
Trainer	Sesiones de entrenamiento	el número de usuarios es de 16 pax.	% de participación: 67%
Avanfi	Pilates (sesiones de 50 minutos)	actualmente hay 10 pax.	% de participación: 50%
	Sesiones de Fisioterapia (sesiones de 40 minutos)	Durante el año se han impartido 425 sesiones 104 pacientes.	% de participación: 100%
	Hipopresivos (sesiones 40 minutos)	Actualmente hay 6 personas	% de participación: 50%
HEALTHY LIFE	Global Challenge: Food around the globe	397 views WP	% de participación: 112,5%
Champions (videos)	Eva María López	233 views WP	% de participación: 20%
	Maruja Mena	1547 views WP	% de participación: 135%

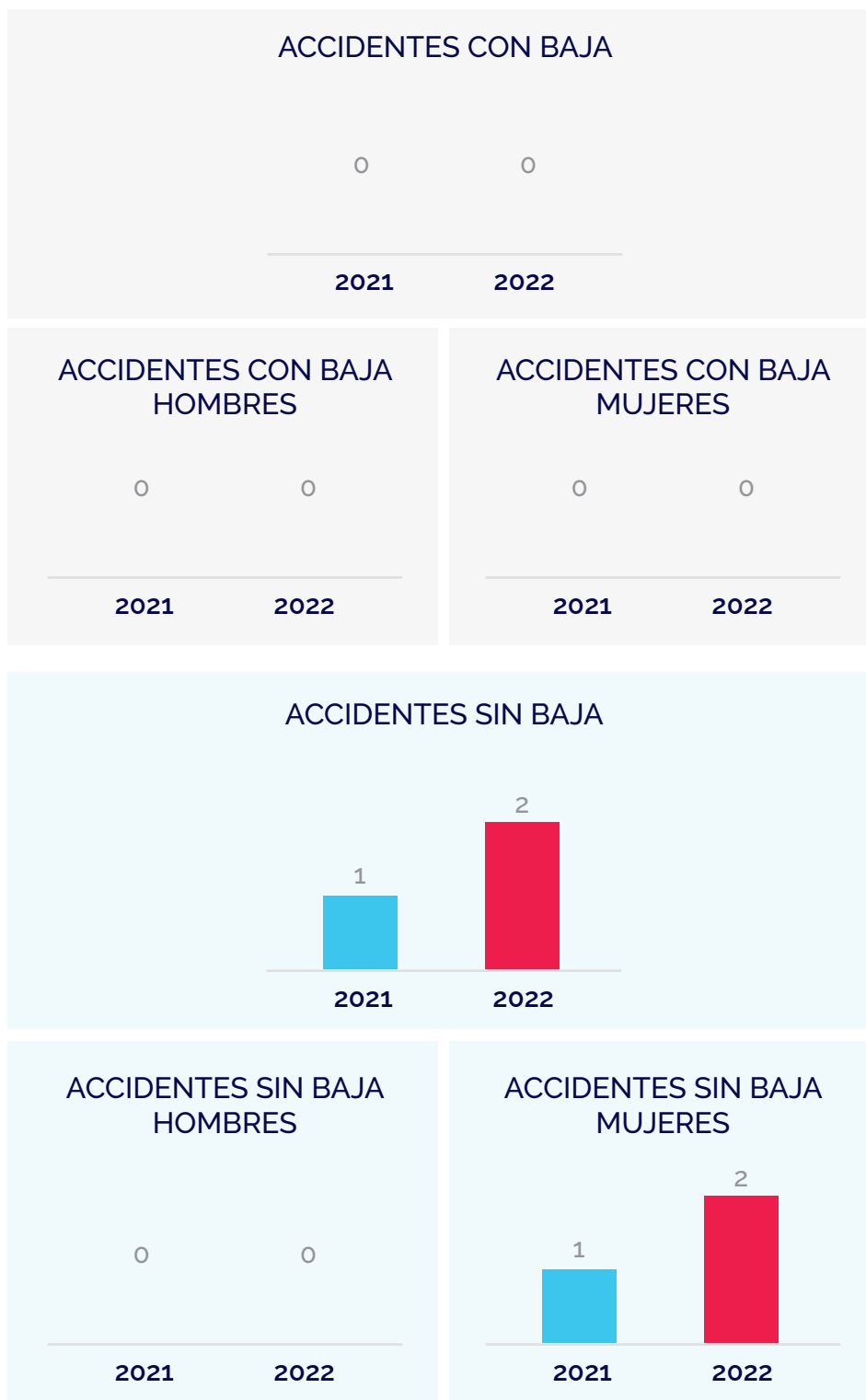
ACTIVIDADES 2022 SALUD PREVENTIVA

Eventos	Lista de actividades	Observaciones/Seguimiento	% Participación media
TALLERES	Taller: Prevención del Ictus. (grabación)	1049 views WP	% de participación: 91%
	Taller: Conociendo la diabetes. (grabación)	565 views WP	% de participación: 49%
	Taller: Prevención del cáncer de útero. (grabación)	520 views WP	% de participación: 45%
	Taller: Salud de la mujer. (grabación)	407 views WP	% de participación: 35%
	Taller: Prevención del cáncer de piel. (directo)	límite de plazas (150). Asistieron al mismo 76pax	% de participación: 51%
	Taller: Vivir sin tabaco. (grabación)	629 views WP	% de participación: 55%
	Taller: Prevención del cáncer de mama. (grabación)	594 views WP	% de participación: 52%
	Taller: Prevención de la gripe. (grabación)	619 views WP	% de participación: 54%
	Taller: Prevención del cáncer de próstata. (grabación)	581 views WP	% de participación: 51%
	Taller: Vida sexual saludable. (directo)	límite de plazas (150). Asistieron al mismo 82 pax	% de participación: 56%
EAP	Taller : Hábitos de vida saludable para aumentar tu energía (directo)	límite de plazas (50). Asistieron al mismo 42 pax	% de participación: 84%
GSK	Campaña de Vacunación Shingrix	dirigida a empleados y parejas oficiales, con edad > a 50 años.	% de participación: 31%
	Campaña Vacunación Antigripal	Campaña de vacunación dirigida a todos los empleados.	% de participación: 51%
	HEALTH4WOMAN	Oferta inicial 50 plazas, 113 participantes.	% de participación: 226%
	Campaña donación de sangre Cruz Roja	29 donaciones	NA
	Escaner dental	cubriendo el 100% de las plazas ofertadas	% de participación: 100%
HEALTH EVENT	¡MÁS FOCO Y MENOS SOFOCO!	681 views en WP. 70 personas conectadas canal Youtube Streaming y 42 pax presencial	% de participación: 69%
	Deshabitación tabáquica / Zyntabac	633 views en WP. 68 pax conexión on line y 37 pax presencial	% de participación: 64%
Infografías	Junio: ¿qué hacer en situación de calor extremo?	360 views WP	% de participación: 100%
	Julio: Inmunidad.	357 views WP	% de participación: 100%
	Octubre: Dopamina/Oxitocina	712 views WP	% de participación: 100%
	Noviembre: Aumento de testosterona.	604 views WP	% de participación: 100%
Champions (videos)	Eva María López	233 views WP	% de participación: 20%
	Maruja Mena	1547 views WP	% de participación: 135%

## ACTIVIDADES 2022 SALUD MENTAL

Eventos	Lista de actividades	Observaciones/Seguimiento	% Participación media
TALLERES	Taller: Ansiedad, lo que debes hacer para manejarla de forma eficaz. (grabación)	615 views WP	% de participación: 53%
	Taller: Aprende a practicar la autocompasión. (grabación)	552 views WP	% de participación: 48%
	Taller: RRSS, videojuegos cómo hacer un buen uso del mundo digital. (grabación)	413 views WP	% de participación: 36%
	Taller: Psicología positiva e inteligencia emocional. (grabación)	452 views WP	% de participación: 39%
	Taller: Hablando de como afrontar situaciones difíciles. (grabación)	364 views WP	% de participación: 32%
	Taller: Síndrome del móvil. (grabación)	366 views WP	% de participación: 32%
	Taller: Aprende las principales técnicas de relajación. (grabación)	399 views WP	% de participación: 35%
	Taller Risoterapia.	dimensiones del espacio, 50 plazas. Asistencia 46 pax	% de participación: 92%
	Taller: Mejora del sueño, claves para alcanzar un descanso de calidad. (directo)	límite de plazas (150) Asistencia 123 pax	% de participación: 82%
EAP	Servicio EAP asistencia Psicológica	Datos confidenciales	% de participación: 35%
	Fatiga por compasión. (directo)	(trabajo directo con animales de laboratorio).	% de participación: 100%
	Webinar: como afrontar el cambio (directo)	límite de plazas (50) Asistieron al mismo 43 pax	% de participación: 86%
	Webinar: Estrés, más allá de lo básico (directo)	Taller on line en directo/ interactivo límite de plazas (50) Asistieron al mismo 84 pax	% de participación: 164%
GSK	Sesiones de mindfulness Locales	4 sesiones de 30 minutos un día en semana. 16 asistentes	% de participación: 17%
	Sesiones de mindfulness corporativas	No disponemos de información	NA
HEALTH EVENT	Día Internacional de la mujer - ¿a ti quien te inspira?	428 views	% de participación: 37%
	Relanzamiento Programa EAP	496 views WP, asistiendo 356 pax	% de participación: 68%
Infografías	Agosto: Cosas que hacer en verano.	720 views WP	% de participación: 100%
	Septiembre: Antidepresión post vacacional.	460 views WP	% de participación: 100%
	Octubre: Cumplir objetivos.	418 views WP	% de participación: 100%
	Diciembre: Construye tu casa emocional.	682 views WP	% de participación: 100%
Champions (videos)	Eva María López	233 views WP	% de participación: 20%
	Maruja Mena	1547 views WP	% de participación: 135%

### 2.3.2. ACCIDENTES LABORALES, ÍNDICES DE ACCIDENTABILIDAD ENFERMEDADES PROFESIONALES



- Resbalones/Tropezos/Caidas
- Equipos móviles y vehículos

En 2022 no ha habido accidentes con baja, solo dos accidentes sin baja, uno más que el año anterior.

Se puede observar que los accidentes sin baja de 2022 han estado relacionados con resbalones tropiezos y caídas y con equipos móviles y vehículos.

Durante este año se ha continuado con las campañas de concienciación de las “Life Saving Rules” (LSR) y se ha lanzado un nuevo programa de liderazgo en seguridad para el equipo directivo llamado “Safety Leader Experience” (SLE).

Este aumento en el número de accidentes sin baja tiene como consecuencia un empeoramiento en los índices de accidentabilidad que se encuentran a continuación.

### INDICES 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.

2021			
	TOTAL	HOMBRE	MUJER
IF Con baja acumulado	0	0%	0%
IG Acumulado	0	0%	0%
IDM Medio	0	0%	0%
IF Acumulado	0	0%	0%
2022			
	TOTAL	HOMBRE	MUJER
IF Con baja acumulado	0	0%	0%
IG Acumulado	0	0%	0%
IDM Medio	0	0%	0%
IF Acumulado	83.53	0%	100%

### Enfermedades Profesionales

Laboratorios ViiV Healthcare no presenta enfermedades profesionales.

### 2.3.3. RELACIONES SOCIALES

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

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

Contamos también con representación en el Comité de Empresa Europeo (EWC) que se creó en virtud de un acuerdo con representantes de los empleados como respuesta de la Empresa a la Directiva de la Unión Europea correspondiente.

Su función principal es proporcionar información sobre el progreso y los planes de la Compañía, para ayudar a estimular el diálogo constructivo con los representantes de los empleados de los países involucrados.

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

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

ViiV España se encuentra regulado por el Convenio Colectivo de la Industria Química. Son múltiples las alusiones e incluso desarrollo que dicho convenio hace de aspectos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo. Por citar algunos de ellos, el Capítulo IX habla de la Seguridad y la Salud, de las responsabilidades de la empresa y de las acciones que debe llevar a cabo en su desempeño como contratador, habla de la Coordinación de la actividad empresarial, define los puntos clave de la vigilancia de la Salud de los empleados.

Incluso, el Convenio dedica en su capítulo X un espacio para establecer los criterios, responsabilidades y acciones relacionadas con la responsabilidad social empresarial entendida en los ámbitos económico, laboral, social y medioambiental.

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

El equipo de ViiV está representado en el Comité de Tres Cantos. Este comité vela por mantener los más altos estándares de Medio Ambiente, Seguridad, Salud, Bienestar y Sostenibilidad, más allá de lo que la normativa establece, además de mantener un diálogo fluido entre los empleados y la dirección de la compañía en estas materias.

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

### 2.3.4. FORMACIÓN

Vivimos en un entorno dinámico, en el que surgen nuevas necesidades, oportunidades y perfiles. Nuestro objetivo es que los empleados estén preparados para liderar nuevos retos, adaptarte y crecer con nosotros. Cada persona tiene unas inquietudes y motivaciones diferentes y, por lo tanto, cada uno tiene su carrera. Queremos que el empleado sea el protagonista y responsable de su propio desarrollo para que pueda ir construyendo su camino profesional.

El modelo utilizado para el desarrollo y formación sigue el modelo 70/20/10. La mayor parte de la evolución se basará en lo que aprenda en su día a día en el puesto de trabajo (70%). Este desarrollo se complementa con coaching, mentoring, feedback continuo, aprendiendo de lo que nos enseñan los compañeros, manager... (20%). Y por último el 10%: con cursos de formación: presenciales o en plataformas online.

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

La inversión realizada por GSK/ViiV España durante el 2022 supuso 759.116 €, haciendo además un uso de la herramienta corporativa Keep Growing Campus como plataforma online de acceso a contenidos formativos la mayor parte sin coste.

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

En paralelo, existe un beneficio social que consiste en ayudar a que aquellas personas que estén interesadas en cursar estudios oficiales, una carrera, máster. Estas personas podrán solicitar una ayuda económica tanto por el concepto de matrícula como de bolsa de libros. La convocatoria de ayudas se lanza anualmente y existe un presupuesto en la compañía destinado a este beneficio.

Apoyar el desarrollo de los empleados y ayudarles a crecer incluso en áreas que no tienen nada que ver con su puesto de trabajo demuestra el compromiso de GSK/ViiV España en el desarrollo del talento y la satisfacción del empleado.

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

CATEGORÍAS	HORAS FORMACIÓN 2022	ITEMS DE COMPLETADOS (SIN ESTIMACIÓN DE TIEMPO)
GP 0 - GP 8	47	579
GP 7	80	1.077
GP 6 - GP 5	474	1.918
GP 4 - GP 3 - GP2	0	26
<b>Grand Total</b>	<b>601</b>	<b>3.600</b>

Horas registradas de formación e items completados en base empleados activos a 31 Diciembre.



### 2.3.5. ACCESIBILIDAD DISCAPACIDAD

El centro del Grupo GSK/ViiV en Tres Cantos está preparado para permitir el acceso universal a personas con discapacidad ya que existen un gran número de acciones realizadas, tanto del origen del edificio como en las reformas que se hacen, siendo la eliminación de barreras arquitectónicas uno de los puntos que se evalúan en la fase de diseño de los proyectos de instalaciones. Fue en el año 2008 cuando se llevaron a cabo adaptaciones concretas como:

- Adaptación de la totalidad de barandillas pasamanos de todas las escaleras de todos los edificios.
- Adaptación de todos los grifos de aseos a tipo monomando.
- Adaptación de todas las cisternas de la casa (pulsador en vez de tirador).
- Construcción de aparcamiento dedicado a movilidad reducida conforme a número sobre el total y en cuanto a dimensiones e identificaciones, tanto en recepción como en general de empleados.
- Construcción de rampas de discapacitados en todas las zonas, en especial en el Hall Principal que no había.
- Asegurar que el número de aseos para movilidad reducida sean los adecuados y con el equipamiento adecuado.
- Instalación de barandillas de apoyo en el interior de los ascensores.
- Cambio de las botoneras de los ascensores para personas de visión reducida o nula (Braille).
- Instalación de plataformas salva escaleras para sillas de ruedas auditorio edificio D y de planta baja a entreplanta baja del D.

Posteriormente se han realizado intervenciones como el paso específico para personas con movilidad reducida al restaurante.

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

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

### 2.3.6. IGUALDAD

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

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

La implementación de políticas que fomenten la igualdad de oportunidades y la diversidad es fundamental en nuestra estrategia ESG. Las empresas y la sociedad en general deben trabajar juntas para crear un entorno en el que la igualdad y la diversidad sean valoradas y promovidas.

La implementación de políticas de igualdad de oportunidades y diversidad es importante por varias razones:

1. Responsabilidad social: Las empresas tienen una responsabilidad social y ética de actuar de manera responsable y sostenible.

Al fomentar la igualdad de oportunidades y la diversidad, las empresas están demostrando su compromiso con la inclusión y la equidad social.

2. Mejora de la reputación: Las empresas que promueven la igualdad de oportunidades y la diversidad tienen una mejor imagen en la sociedad, lo que puede traducirse en una mejora de su reputación y un aumento de su valor de marca.
3. Atracción y retención de talento: Las empresas que fomentan la igualdad de oportunidades y la diversidad atraen y retienen mejor al talento diverso, lo que puede mejorar su desempeño y aumentar su competitividad.
4. Innovación y creatividad: La diversidad puede fomentar la innovación y la creatividad, ya que las diferentes perspectivas y experiencias pueden llevar a nuevas ideas y soluciones.
5. Mejora de la cultura organizacional: Las empresas que promueven la igualdad de oportunidades y la diversidad tienen una cultura organizacional más inclusiva y colaborativa, lo que puede mejorar la satisfacción de los empleados y reducir la rotación de personal.

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

Por otro lado, **la diversidad e inclusión** es un tema cada vez más importante en la sociedad y en las empresas. La diversidad no solo implica la contratación de personas de diferentes orígenes étnicos o culturales, sino también la inclusión de personas con diferentes habilidades, géneros y orientaciones sexuales. Nuestras políticas promueven la diversidad en todos los niveles de la organización, desde la contratación hasta la promoción y la formación.

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

La puesta en marcha del Plan de Igualdad en sus distintas etapas desde 2007, supone para GSK/ViiV HC la realización de un ejercicio continuo de análisis de la organización, con el objetivo de identificar las necesidades que nos ayuden a seguir avanzando en el camino hacia la igualdad real de oportunidades.

Desde 2021 hemos trabajado en la adaptación de nuestro Plan de Igualdad a la normativa vigente en la materia y en concreto a los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 de 13 de octubre 2020, constituyendo una mesa negociadora con los principales sindicatos Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT) para la negociación y acuerdo de un nuevo plan que se registró en REGCON el 14 de Enero de 2022 con el Código del Acuerdo asignado por la autoridad laboral 90116683112022.

Además el **nuevo plan de igualdad** para el periodo **2022-2024** se ha acordado como un **plan de grupo** de empresas para todas las siguientes sociedades del grupo:

- GLAXOSMITHKLINE, S.A
- SMITHKLINE BEECHAM FARMA, S.A.
- GLAXO, S.A.
- ALLEN FARMACEUTICA, S.A.\*
- STIEFEL FARMA, S.A.\*
- GLAXOSMITHKLINE I+D, S.L.
- LABORATORIOS VIIV HEALTHCARE, S.L

\* Entidades que en Octubre 2022 pasan a formar parte de GlaxoSmithKline, S.A. mediante fusión por absorción.

**GlaxoSmithKline S.A** recibió el distintivo **"Igualdad en la Empresa"** en su edición 2011 y ha sido prorrogado en tres ocasiones, 2015, 2018 y 2021. Con periodicidad anual, venimos realizando el Informe de Seguimiento correspondiente al año en curso. La valoración que el Ministerio de Igualdad hace del "Resultado del X informe anual del distintivo "Igualdad en la Empresa 2011", con fecha 23 de Noviembre de 2022, y correspondiente al informe de 2021, destaca:

"Como empresa reconocida por su excelencia en igualdad, les animamos a continuar promoviendo las medidas que justificaron la concesión de este distintivo, realizando, como hasta ahora, el oportuno seguimiento de las mismas, y queremos expresar nuestro reconocimiento al esfuerzo realizado por su entidad y las personas que trabajan en ella, para eliminar los obstáculos que hoy en día siguen impidiendo que, en el ámbito laboral, la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres sea plenamente efectiva."

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

### 1. Formación en igualdad

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

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

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

Las métricas de cursos realizados en 2022 en materia de igualdad son las siguientes:

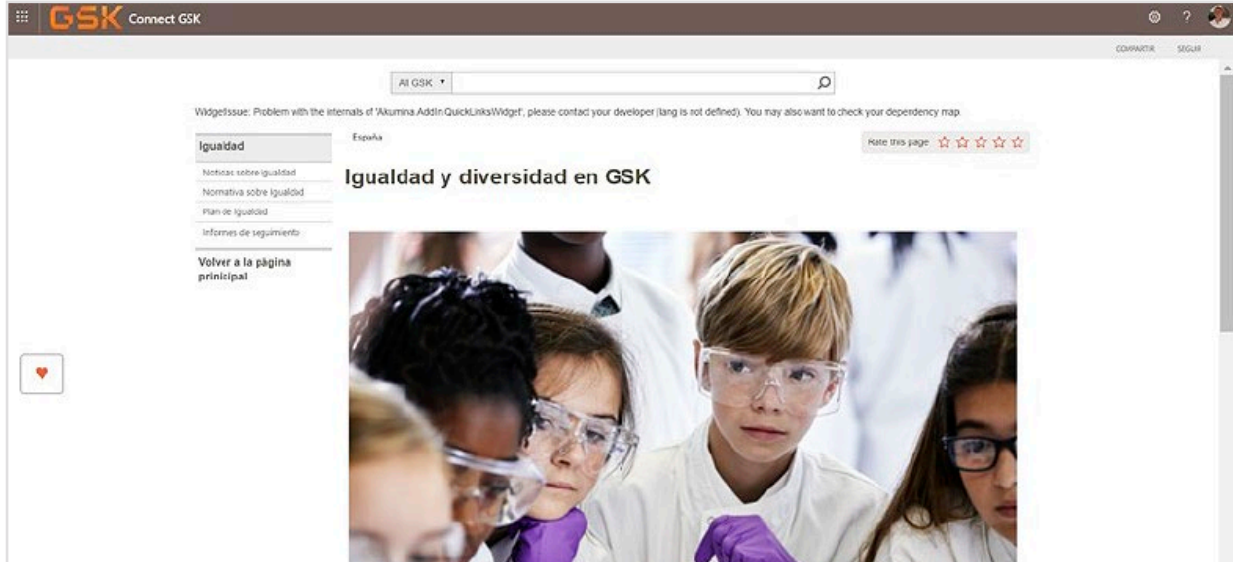
TÍTULO FORMACIÓN	Nº PERSONAS FORMADAS (*)
BUS-PAP-CODE-00_2022: The Code	2.413
BUS-PAP-CODE-00_2022_g1: The Code	604
BUS-PAP-CODE-02_2022: Creating an inclusive workplace	1.050
BUS-PAP-CODE-02_2022_g1: Creating an inclusive workplace	587
BUS-PAP-CODE-02_PILOT: 3. Creating an inclusive workplace	2
Creating a diverse and inclusive environment	54
Inclusion and Diversity Data Access Training	12
Diversity, Inclusion, and Belonging	1
	<b>4.723</b>

\*Incluye empleados de todas las entidades legales de GSK España en 2022.

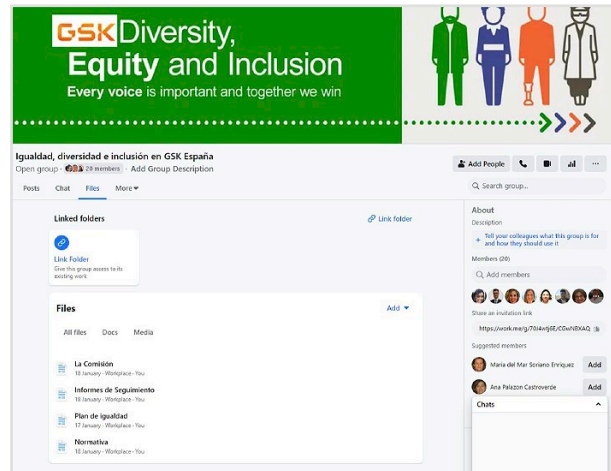
## 2. Espacio "I&D en GSK"

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

Este espacio nos sirve para compartir toda la información relevante sobre Igualdad y Diversidad en la empresa, incluido el plan de igualdad, así como noticias relevantes y actividades relacionadas.



Desde 2022 tenemos un nuevo canal específico en Workplace sobre Igualdad, diversidad e inclusión, donde reforzar la comunicación e interactuar con todos los empleados:



Y acceso a la información corporativa sobre Global Diversity, Equity & Inclusion, reforzando la importancia para toda la compañía para desarrollar espacios de trabajo inclusivo que permitan el desarrollo de igualdad de oportunidades para todas las personas:

### Global Diversity, Equity & Inclusion

Our commitment to diversity, equity and inclusion (DEI) in all we do is key to the delivery of our purpose - to unite science, technology and talent to get ahead of disease together.

Globally-Guided, Locally-Led – Current Focus

#PowerofAllies

Being an active ally is about supporting a colleague, who may feel like an outsider, be included so they can perform at their best and thrive.

**1**

Get **curious and connect**

– Listen, reflect and ask questions and most importantly, be prepared

**2**

**Commit**

– Take incremental steps starting with small actions that are visible and

**3**

Get **courageous**

– Support colleagues who are feeling excluded, lift them up and actively

### 3. Women Leadership Initiative (WLI)

Conseguir y mantener la igualdad, con foco particular en la igualdad de género en todos los niveles de la organización, a través de tres pilares estratégicos:

- Defender la igualdad actuando como portavoces en GSK/ViiV HC. Apoyar un estilo de vida saludable y balanceado con el trabajo, sobre todo para las personas con un rol de cuidador en sus núcleos familiares.
- Reforzar el compromiso y reputación de los compañeros de GSK en el entorno de la igualdad. Facilitar oportunidades de networking igualitarias.
- Proporcionar oportunidades relevantes de desarrollo para apoyar el pipeline de liderazgo igualitario y diverso. Reforzar la presencia del talento local a nivel global y las oportunidades de desarrollo de carrera.

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

¿Cómo lo hacemos en WLI? A través de actividades de mentoring con mujeres líderes de GSK/ViiV HC, fomentando el networking, ofreciendo sesiones inspiracionales como "Meet the human leader", dando visibilidad a fechas clave, como el día internacional de la mujer, y promoviendo la participación en Book Clubs anuales.

Infografía resumen de 2022:



### 4. Accelerating Difference

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

En 2022 además de participar en este programa corporativo con personas desde España, hemos seguido participado en el programa Promociona organizado por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y el Instituto de la Mujer. Una iniciativa para impulsar que más mujeres alcancen puestos de alta dirección en las empresas. El Proyecto Promociona es una iniciativa impulsada por la CEOE desde el año 2013. En las 10 ediciones llevadas a cabo, han participado 1177 mujeres directivas.

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



### 5. Objetivos globales igualdad 2025

GSK/ViiV HC España está comprometida con el cumplimiento de los objetivos globales para alcanzar una paridad en posiciones directivas con al menos un 45% de los puestos ocupados por mujeres en todos los países donde tenemos presencia.

En nuestro caso, este camino se inició hace muchos años siendo muy importante que nuestros procesos de selección y promoción interna garanticen una autentica igualdad de oportunidades a su vez que el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 12 del CGIQ: "En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de selección deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua. Por ello, el ingreso de nuevas personas trabajadoras no podrá quedar determinado en atención a la condición del sexo, salvo que ello se derive de medidas de acción positiva a favor del género menos representado".

El resultado de este compromiso se traduce en una plantilla completamente igualitaria: de más de 87 empleados en ViiV, un 60 % son mujeres y un 45,5 % de los puestos directivos o mandos intermedios están cubiertos por mujeres.

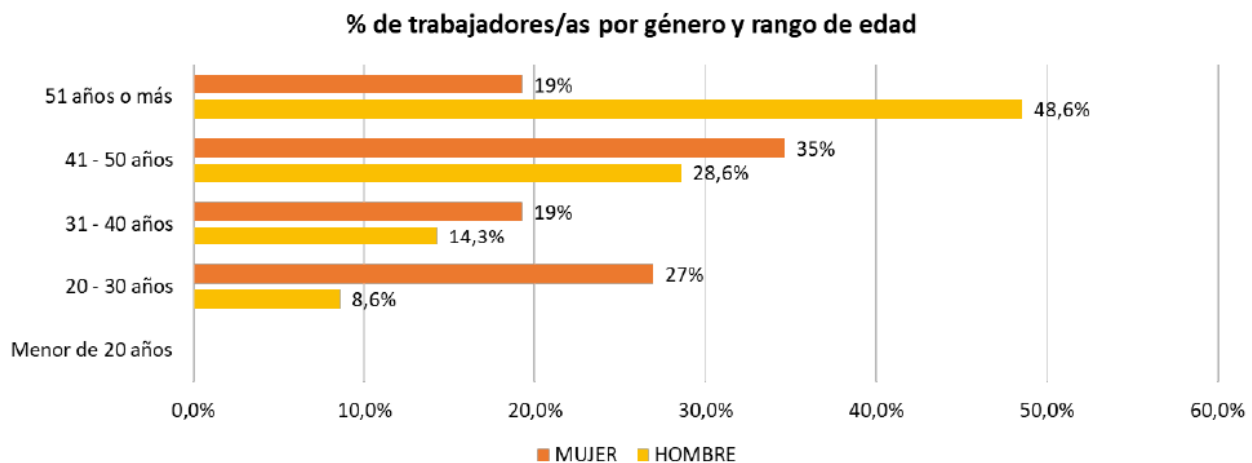


## 6. Avanzando en la igualdad salarial

Tenemos el compromiso de eliminar la brecha salarial difundiendo la igualdad retributiva como principio básico de la empresa, con el objetivo de alcanzar "0 diferencia salarial" a futuro. Esta medida del plan es un de gran importancia para GSK en este plan 2022-2024.

Aunque se han hecho muchas acciones durante los últimos años en este sentido, y los datos muestran una evolución positiva, tenemos que seguir trabajando en reforzar el compromiso de igualdad y transparencia en la organización mediante el seguimiento y evaluación de medidas contra la brecha salarial.

Hemos conseguido una progresiva incorporación de mujeres en la organización que ha supuesto un cambio absoluto en la composición y representatividad, pasando de una organización mayoritariamente de hombre a una organización con un 63% de mujeres. Sin embargo, estas incorporaciones y promociones internas a salarios de mercado, que es nuestra referencia, siguen marcando algunas desviaciones provocadas por la antigüedad de algunas personas que siguen marcando una diferencia salarial.



En 2022, considerando la retribución total media vemos que mantenemos una diferencia de un 19% en favor de los hombres, aunque en mediana la diferencia es de un 10%. Esto evidencia, que el rango de retribución total se va reduciendo, que es una buena pista de que el proceso de reducción de la brecha está ocurriendo, aunque no suficiente y hemos de acelerar dicho proceso. Aunque en casi todos los grupos homogéneos de comparación las mujeres cobran más que los hombres, la razón de esta diferencia, viene explicada por los puestos de dirección donde tenemos dos posiciones ocupadas por hombres, una de ellas con responsabilidades globales, que aumentan esta diferencia.

## 7. Programa de inducción "Line Managers"

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

## 2.3.6.2. PLANES DE IGUALDAD (CAPITULO III LO 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES), MEDIDAS ADOPTADAS PARA PROMOVER EL EMPLEO, PROTOCOLOS CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, LA INTEGRACIÓN Y LA ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

### 1. Políticas y Procedimientos relacionados con el acoso y la discriminación

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

Por ello, seguimos trabajando para desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.

Hemos elaborado un documento para asesorar e informar frente a la violencia machista alineado con el Ministerio de Igualdad y aprovechamos el día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer para concienciar e informar.



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

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

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

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





En 2022 no se ha reportado ningún caso de acoso o discriminación.

## 2. Comisión de Igualdad

Creación de una comisión que vehiculice todos los asuntos relacionados con la igualdad y diversidad. Esta comisión, gestionará todos los asuntos de igualdad y diversidad.

Desde su constitución el 20 de septiembre de 2011, la Comisión de Igualdad ha tratado las propuestas recibidas desde la organización en las reuniones celebradas con carácter trimestral.

A lo largo de estos años, la Comisión de Igualdad de GSK España ha continuado avanzando, desde una perspectiva global, en el cambio cultural como línea de trabajo de referencia y también, en particular, en la implantación de las medidas del Plan de Igualdad en sus diferentes etapas y en el seguimiento y evaluación de los diferentes indicadores.

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

## 3. GSK España se asocia a REDI

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

## 4. Spectrum España

Spectrum es una plataforma de empleados de forma voluntaria lanzada en España en 2019, formada por personas de todo tipo de orientación sexual o identidad de sexo, que tiene como objetivo crear una cultura de trabajo inclusiva donde cada uno podamos ser y dar lo mejor de nosotros mismos.

- Concienciar a la organización sobre los problemas y preocupaciones que pueden afectar a nuestros compañeros LGTB+.

- Fomentar el papel de los aliados más allá del colectivo
- Ayudar a visibilizar esta realidad, fomentando la diversidad dentro de GSK y ViiV.
- Apoyar de manera voluntaria a las organizaciones LGTB+

Las principales actividades llevadas a cabo en 2022 ha sido las siguientes:

- Renovación convenio de colaboración con REDI
- Spectrum Lunch: primer martes de cada mes.
- Celebración Día internacional de visibilidad Trans. 31 Marzo
- Celebración 26 de abril, día de la visibilidad lésbica.
- Celebración 17 de mayo IDAHOBIT
- Mes del Orgullo - Junio
- 23 de Septiembre - Participación en comunicado por el Día de la visibilidad bisexual (REDI)
- 11 de Octubre - Día de salir del armario. Evento interno
- 1 de Diciembre - Día del VIH: Organización de evento interno.



### 2.3.6.3. LA POLÍTICA CONTRA TODO TIPO DE DISCRIMINACIÓN Y, EN SU CASO, DE GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

#### 1. Nuestro impacto social

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

Incluimos en todos nuestros contratos la siguiente Clausula 16: Derecho de los trabajadores: "El proveedor declara y garantiza, conforme a su mejor saber y entender, que en lo relativo a este Acuerdo respeta los derechos humanos de su personal y no emplea mano de obra infantil, trabajo forzoso, condiciones de trabajo inseguras o prácticas disciplinarias crueles o abusivas en el lugar de trabajo y que no discrimina a ningún trabajador por ningún motivo (incluyendo raza, religión, discapacidad, sexo, orientación sexual o identidad de género); y que paga a cada empleado al menos el salario mínimo, proporciona a cada empleado todas las prestaciones laborales legalmente obligatorias y cumple con las leyes sobre horarios de trabajo y derechos laborales en los países en los que opera. El proveedor respetará el derecho de sus empleados a la libertad de asociación y fomentará el cumplimiento de estas normas por parte de cualquier proveedor de bienes o servicios que emplee para cumplir sus obligaciones en relación con este Acuerdo."

A través de nuestro compromiso extendido a través de nuestro código de conducta aplicable a todos los proveedores con los que GSK trabaja, ampliando nuestro impacto social más en la comunidad con la que interaccionamos.

#### 2. Plan Familia

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

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

Durante 2022, **13 familias** de GSK España han disfrutado del mismo, la inversión total en el año ha sido de **42.787 €**.

#### 3. Programa de Becas FUE para Jóvenes Licenciados y el programa de GSK Graduate Future Leaders

Comprometidos con el talento y la creación de empleo ayudamos a los jóvenes a construir su carrera profesional a través de un intenso plan de desarrollo. En 2022 hemos incorporado al programa a 106 personas, jóvenes recién titulados, para que tengan una primera experiencia en el mundo empresarial durante 12 meses en áreas tan diferentes como finanzas, marketing, médico, ensayos clínicos, investigación, etc.

#### 4. Plan de Acción Social

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

Para la organización y coordinación del Plan de Acción social se crea el Grupo de Trabajo de Acción Social que integra todas las actividades e iniciativas promovidas por GSK o con las que colabora a nivel

global y local, entre otras, maximizar el acuerdo con **Save the Children** por el que queremos salvar la vida de **1.000.000 de niños y niñas**. Esta alianza se firmó en 2013 y se renovó en 2018. La colaboración se centra en aunar experiencia y recursos financiando proyectos de asistencia sanitaria infantil en todo el mundo a través de la recaudación de fondos de forma voluntaria entre los empleados.

El grupo de trabajo de Acción Social está liderado por María José Rosario y son responsables de implementar acciones en todas las compañías del grupo GSK España. Las actividades de Acción Social se desarrollan en base a tres pilares fundamentales:

- Igualdad y diversidad.
- Infancia
- Salud y bienestar

En esta línea, y en el marco de nuestra alianza con Save The Children, GSK España puso en marcha distintas iniciativas para colaborar con las familias de nuestro país que necesitaban ayuda económica y educativa. En esta misma línea de actuación y con el objetivo de poder apoyar a otras asociaciones, se mantuvieron acciones como el Mercadillo Solidario, Orange United Week y la campaña solidaria de Navidad "El Árbol de los Sueños"

GSK España ha logrado recaudar en 2022 para diferentes organizaciones y fundaciones benéficas un total de 11.902€.

Un ejemplo de las actividades enmarcadas en la Alianza con Save the Children es la Orange United Week, en la que se invitó a los empleados a participar en el reto deportivo de caminar 33.000 pasos, que es el equivalente a la distancia que hay desde la sede de GSK en Tres Cantos (Madrid) a las oficinas de Save the Children en Madrid

A lo largo del año 2022 se han desarrollado campañas como la de "Vuelta al cole" a favor de Fundación Juventudes Hospitalarias de Parla, donde recaudamos material escolar nuevo; una campaña de recaudación económica entre empleados para apoyar la gran labor humanitaria de Cruz Roja y Save the Children en Ucrania, desayunos y conciertos solidarios a favor de Save the Children, y donación a Fundación Toda Ayuda, Fundación Madrina y a Grandes Amigos de material/regalos para las personas a las que apoyan desde ambas fundaciones,

GSK se sumó un año más a la Semana Internacional de las personas con discapacidad apoyando la campaña de sensibilización de la Fundación Adecco "La crisis de los 40", para seguir construyendo una sociedad y unos entornos laborales más inclusivos. Aun siendo conscientes de los grandes avances conseguidos en inclusión social, formativa y laboral, aún muchas personas con discapacidad siguen sufriendo obstáculos y discriminaciones que les impiden desarrollar sus vidas en igualdad.

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

En 2022 y enmarcado en la campaña REUTILIZAME por la que damos una segunda vida útil al mobiliario de oficina, se han donado 33 armarios a Fundación AMAS para dotar de equipamiento su sede.

En relación al **voluntariado**, se han realizado los siguientes Orange Days:

- Con Ayuda en Acción "1Planet4All": taller sensibilización sobre cambio climático para incorporar pequeños cambios en nuestro día a día y así vivir de un modo más sostenible, identificando acciones que nos permitan reducir nuestra huella de carbono personal, además de participar en una plantación en una zona metropolitana de Madrid
- Con la Fundación Alentia para apoyar a una estudiante del módulo de farmacia y parafarmacia que necesitaba apoyo académico en algunas asignaturas;
- Con la Fundación Iter (integración de jóvenes de 18 a 24 años en riesgo de exclusión social) para ayudarles en su formación para su inserción laboral. En 2022 participaron 8 voluntarios de GSK/ViiV HC y en torno a 15 jóvenes como alumnos.
- Con la Asociación Familiares de Enfermos de Alzheimer de La Ribera en su fiesta de verano
- Recogida de basura en entornos naturales en Aranda de Duero GSKLimpidas de Aranda de Duero.

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



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

En 2022 iniciamos un programa de capacitación de competencias comerciales para jóvenes de 18 a 24 años en riesgo de exclusión social con la Fundación Iter para ayudarles en su formación para su inserción laboral.

Además, en ViiV HC contamos con el **Programa Back to Work**, destinado a personas que viven con VIH y que se encuentran desempleados por un periodo largo, con el objetivo de capacitarles y dotarles de un puesto de trabajo por un periodo comprendido de un año.

### 6. Convenio con la Fundación Adecco

GSK se sumó un año más a la Semana Internacional de las personas con discapacidad apoyando la campaña de sensibilización de la Fundación Adecco "La crisis de los 40", para seguir construyendo una sociedad y unos entornos laborales más inclusivos. Aun siendo conscientes de los grandes avances conseguidos en inclusión social, formativa y laboral, aún muchas personas con discapacidad siguen sufriendo obstáculos y discriminaciones que les impiden desarrollar sus vidas en igualdad.

### 7. Accesibilidad Universal

En 2019, GSK realizó una auditoría de accesibilidad universal en el centro de Tres Cantos, en base a la legislación española y la guía de GSK para la Accesibilidad Universal "Inclusive Design Guide" con el objetivo de identificar las necesidades en la instalación, que nos permitan mejorar los estándares del centro en esta materia. La auditoría se llevó a cabo por profesionales en esta materia de la empresa CBRE FUE Tecnología y Accesibilidad.

Desde entonces se ha trabajado en la evacuación en caso de emergencia. Se ha unificación el sonido de todas las alarmas contra incendios, así como la instalación de alarmas óptico-acústicas en su totalidad.

También se ha continuado con los trabajos de transformación de oficinas abiertas y más luminosas. Asimismo, y se ha tramitado la adaptación de un autobús adaptado con plataforma para silla de

ruedas del Parque Tecnológico de Madrid (PTM) que hace la ruta entre la estación de trenes y las empresas, así como la petición a través del PTM y Ayuntamiento de Tres Cantos para adaptar todas las aceras del PTM para silla de ruedas.

### 8. Reconocimientos

GSK España (incluida Viiv) ha sido reconocida en 2022 como la cuarta mejor empresa para trabajar en España según el ranking de Actualidad Económica.

Actualidad Económica elabora este ranking anual recogiendo las opiniones de diferentes expertos en la materia y cuestionarios cumplimentados por las empresas que voluntariamente deciden participar en el estudio. Entre los factores empleados para realizar la valoración se encuentran la gestión del talento, la retribución y compensación, el ambiente laboral, la responsabilidad social corporativa, los planes de formación y desarrollo, y la valoración de los empleados.



**GSK ESPAÑA**

Presente en 80 países, la farmacéutica británica cuenta con 1.700 trabajadores en España, donde tiene un centro de investigación y dos fábricas. El bienestar del equipo y sus familias forma parte del ADN de esta compañía que ofrece planes emocionales, formativos e inclusivos a su plantilla. "El cuidado de los empleados es clave", apunta su responsable de RRHH.

**4**

Según la OMS, "la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades". Es la posibilidad de desarrollo humano, de disfrute de la vida y de crecimiento y el eje sobre el que gira GlaxoSmithKline (GSK), la décima compañía farmacéutica más grande y la 294 en el año 2022 de la lista Fortune Global 500.

Presente en más de 80 países y con más de 70.000 empleados en todo el mundo, opera en España desde hace más de cuatro décadas a través de un centro de I+D en la localidad madrileña de

Tres Cantos y dos fábricas (Aranda de Duero y Alcalá de Henares). "Es una buena empresa para trabajar porque tenemos un propósito, que es mejorar la salud de a población o tener una población más sana, y eso engancha. También tenemos una cultura de compañía sana basada en la ambición por los pacientes, la responsabilidad para tener impacto y hacer lo correcto", sentencia Ana Valdivieso, responsable de la plantilla de la compañía en España que asciende a 1.700 trabajadores.

La firma divide su actividad en productos farmacéu-

ticos, vacunas y el cuidado diario de la salud. "GSK se preocupa no solo por la población, el bienestar de nuestros empleados y sus familias es una prioridad", asevera. Además de acceso a vacunas, chequeos médicos y otros servicios que cada trabajador puede elegir según su situación familiar, la empresa ofrece un entorno seguro "que permite que cada persona pueda ser uno mismo independientemente de su orientación sexual o procedencia, apunta. Dentro de su programa inclusivo, cuentan con Spectrum, un grupo de empleados que canaliza la implementación de iniciativas en favor del colectivo LGTBI+, con el objetivo de que cada trabajador tenga

un espacio en el que desarrollarse según su identidad. Junto a programas de salud mental, el apoyo a la mujer es otro de sus baluartes.

"Women Leadership" es una iniciativa para que las mujeres lleguen al máximo nivel profesional". Los datos van a favor de esta intención porque revelan que el 56% de la plantilla en España está compuesta por mujeres y 53% ocupa puestos directivos. "La CEO de la compañía, Emma Walsmsley, es mujer y la presidenta en España, Cristina Henríquez de Luna, también lo es", apunta Valdivieso.

El cuidado de los empleados es clave y se sustenta en el papel de los mandos intermedios. "Puedes tener una cultura de empresa muy sana pero la figura determinante para que funcione son los mandos intermedios, la correa de transmisión de la cultura de la compañía. A ello dedicamos mucha formación y coaching", destaca la directiva que reconoce que entre sus prioridades está "asegurar que tenemos un entorno inclusivo, que todas las personas se encuentren bien, a nivel físico y mental, y asegurar oportunidades de desarrollo".

Dentro del marco de seguridad no faltan los beneficios a sus trabajadores, como un seguro de salud para el empleado y su familia, planes de pensiones "muy por encima del mercado porque entendemos que va a ser una necesidad". También la conciliación forma parte de su filosofía, "implantada mucho antes de la pandemia, porque ya estábamos acostumbrados a trabajar desde casa y estaba interiorizado en la cultura. Desde el confinamiento, se busca que cada empleado se organice como necesite sin generar impacto en el desempeño del proyecto ni del equipo. La

clave es la responsabilidad". Partiendo del compromiso de cada trabajador, que asume que el desarrollo profesional es una responsabilidad individual, los empleados de GSK tienen acceso a una plataforma interna denominada Keep Growing Campus, donde se ofrecen cursos o programas que, como apunta Valdivieso, "les permite poder desarrollarse". Y, desde hace 11 años, durante una semana celebran la Development week, en la que se busca hacer reflexionar y generar apetito por el desarrollo. En estas sesiones GSK ha contado con charlas de nombres como Toni Nadal, Carlos Sainz, el formador Victor Klippers o el doctor Mario Alonso Puig, "que son personas que se hacen querer ser mejor", apunta la directora de recursos humanos que destina sus esfuerzos

"a crear una empresa en la que queramos trabajar". Eso se refleja ya en la figura del becario: "el 80% de los que empiezan con nosotros, a los seis meses siguientes están trabajando bien en GSK en otra empresa."

¿Algún reto pendiente? La directiva lo tiene claro: "Siempre queda seguir avanzando hacia modelos más ágiles y continuar generando una organización donde todos estamos estar".



Parte de los trabajadores de GSK en la planta de Tres Cantos (Madrid). En la cabeza, Cristina Henríquez de Luna.

Igualmente nuestra Presidenta y General Manager ha sido nominada en el listado de las 100 mujeres más influyentes del ranking que elabora Forbes España.



A nivel global, GSK ocupa el primer puesto del Índice de Acceso a los Medicamentos por octava vez consecutiva (este índice se elabora cada dos años desde 2008), según la "Access to Medicine Index Foundation", con una línea de investigación pionera para enfermedades prioritarias. Esta posición refleja el liderazgo de GSK en el acceso a los medicamentos y vacunas para las personas de todo el mundo. La puntuación global de GSK en el ATMI ha mejorado con respecto a la del informe de 2018, lo que refleja la clara estrategia de acceso a los medicamentos de la compañía, integrada en su estrategia global, y el hecho de que haga uso de sus innovaciones científicas para solucionar los problemas prioritarios sanitarios mundiales gracias a que posee el mayor pipeline en I+D del sector para las principales enfermedades que afectan a los habitantes de los países de renta media y baja. Cada año mueren alrededor de 6 millones de niños de menos de 5 años a causa de enfermedades prevenibles, casi todos de países en vías de desarrollo. El esfuerzo de GSK por mejorar la salud global se centra en hacer frente a las enfermedades infecciosas que afectan a niños y jóvenes de países en vías de desarrollo, además de en continuar apoyando el abordaje de las enfermedades no prevenibles a través de un robusto enfoque de I+D. Un ejemplo de este compromiso es el centro de investigación de medicamentos para enfermedades de países en desarrollo que la compañía tiene en España, en concreto en Tres Cantos (Madrid), Diseases of the Developing World (DDW). Es el primer centro español de investigación –y uno de los pocos del mundo- dedicado en exclusiva al descubrimiento de nuevos tratamientos para la malaria y la tuberculosis, dos enfermedades infecciosas que asolan a los países en vías de desarrollo y que cada año causan millones de muertes.

Este ranking es una iniciativa de la Access to Medicines Foundation, organización internacional sin ánimo de lucro creada en 2004 y dedicada a la mejora del acceso a los medicamentos y a la atención sanitaria en los países en desarrollo y es una valoración independiente del esfuerzo de las 20 compañías farmacéuticas más importantes del mundo por mejorar el acceso a la asistencia sanitaria en los países en desarrollo.

**ViiV Healthcare** mantiene la **1ª posición** por octavo año consecutivo en los resultados de la encuesta "Reputación Corporativa de la industria farmacéutica desde la perspectiva del paciente" (**PatientView Corporate Reputation of Pharma**).

La reputación de la industria farmacéutica sigue siendo alta entre los grupos de pacientes y el público en general, pero los pacientes esperan ver que más compañías adopten cambios en lo que respecta a la atención domiciliaria, la terapéutica digital y las desigualdades en salud.

El informe cuestionó a unos 2.150 grupos de defensa de pacientes sobre la reputación de 47 compañías farmacéuticas.

"Una de las principales áreas que surge, particularmente con los movimientos hacia la centralidad del paciente en la industria, es la necesidad de comprender desde la perspectiva del paciente qué tan bien lo están haciendo o no las empresas", dijo Alex Wyke, CEO de PatientView.

## NEWS

## Pharma's reputation remains high as ViiV, Horizon and Pfizer top list

Survey shows that even with positive developments in pharma, patient groups are increasingly concerned about a variety of issues, including the disruption of care.

Lecia Bushak | May 13, 2022 | 4:23 PM



# 3. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS



## 3.1. INFORMACIÓN GENERAL

Actuar como empresa responsable es un factor fundamental de nuestra estrategia, y la forma en que decidimos alcanzar nuestros logros es tan importante como los propios logros. Asegurarnos de que nuestros valores se reflejen en la filosofía de empresa y en los procesos de toma de decisiones nos ayuda a satisfacer mejor las expectativas de la Sociedad.

**El Código de Conducta de GSK/ViiV España dice en su capítulo 4**

**"Nuestro mundo.**

*Somos honestos y transparentes en lo que hacemos y en cómo lo hacemos. Esto mejora la forma en que colaboramos entre nosotros y cómo nos perciben las comunidades con las que trabajamos. Demuestra que estamos abiertos a los retos y al debate y que buscamos mejorar la forma en que trabajamos.*

*También somos conscientes de nuestras responsabilidades. Nos preocupamos por nuestras comunidades y el resto del mundo, y estamos comprometidos con los derechos humanos y con utilizar un enfoque sostenible en todo lo que hacemos"*

**La protección de los derechos humanos forma parte de nuestra actividad y razón de ser.**

## “Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona”

*Declaración Universal de los Derechos Humanos*

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

Que los empleados de GSK desarrollen su actividad en un entorno seguro es una de las prioridades de nuestra compañía. Dotar a los puestos de trabajo de las medidas de prevención necesarias desde un punto de vista de seguridad, higiene en el trabajo, ergonomía y psicología así como vigilar el estado de salud son clave.

Regularmente, la compañía lanza la encuesta global de GSK/ViiV, una evaluación de la satisfacción de los empleados para detectar posibles situaciones de disconfort, escuchar la opinión de todos los empleados de la compañía y así poder actuar a través de planes de acción de mejora.

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

*Declaración Universal de los Derechos Humanos*

Como hemos visto, uno de los valores del GSK es el respeto por las personas y como el resto de derechos humanos, se encuentra en el centro de todas las decisiones que tomamos. Respeto por nuestros clientes y consumidores asegurando que todo lo que hacemos cumple con los más altos estándares de calidad a lo largo de toda nuestra cadena de suministro, Respeto por nuestros compañeros con una conducta de integridad y transparencia, espíritu de colaboración y responsabilidad, en un entorno de cero tolerancia a la discriminación y desigualdad y cumpliendo con la ética profesional en nuestras interacciones; Respeto por la comunidad y en la sociedad en la que nos desenvolvemos, poniendo en marcha iniciativas que reviertan en la comunicada, acciones de responsabilidad corporativa apoyando la integración de los colectivos más desfavorecidos, la educación, el deporte y el desarrollo sostenible. Respeto por nuestros proveedores y servicios subcontratados a través de políticas que aseguren que las empresas con las que interactuamos también cumplen con los mismos estándares de derechos humanos.

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

*Declaración Universal de los Derechos Humanos*

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

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

*Declaración Universal de los Derechos Humanos*

GSK vela por la igualdad ya no solo entre hombres y mujeres sino va mas allá e invierte esfuerzo y recursos en eliminar toda discriminación también por otras razones: edad, religión, raza, discapacidad.

Prueba de ello es el Distintivo de “Igualdad en la Empresa” conseguido en GSK en el año 2011 y que ha sido prorrogado en 2015 y 2018. Como se ha visto en el apartado Social, existe un grupo de trabajo desarrollando varias líneas de actuación en materia de igualdad, diversidad, inclusión,...

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

*Declaración Universal de los Derechos Humanos*

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

Crear el entorno propicio para que los empleados puedan manifestar sus opiniones e inquietudes forma parte de una estrategia que se materializa, no solo en las encuestas de satisfacción si no también en el estilo de liderazgo de la organización. El feedback bidireccional nos ayuda a crecer y a desarrollarnos como organización y en este aspecto son los líderes quienes tienen una gran responsabilidad.

La cultura de transparencia forma parte del ADN de la compañía.

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

*Declaración Universal de los Derechos Humanos*

Tanto el Código de Conducta como las políticas en materia de empleo de la compañía, de compensación y beneficios, programas de desarrollo de líderes del futuro, gestión de procesos de selección interno que facilitan la gestión del talento a nivel global... establecen las bases de un empleo de calidad con el empleado en el centro de las decisiones.

Acuerdos de colaboración con los centros de formación nos permiten dar respuesta a la necesidad de promoción del empleo en las generaciones más jóvenes. Colaboraciones en distintos foros en los que los empleados comparten su experiencia y conocimiento para promover y orientar.

Colaboraciones con Centros Especiales de Empleo promueven la integración de personas con discapacidad en el entorno laboral.

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

*Declaración Universal de los Derechos Humanos*

GSK tiene como una de las estrategias más importantes el desarrollo de sus empleados. El Capital Humano es uno de los recursos más valiosos de la compañía y esto se materializa en diferentes líneas de actuación en materia de desarrollo y formación.

Como se ha comentado la compañía ha lanzado Keep Growing campus como plataforma de formación online a la que tienen acceso todos los empleados y les permite desarrollarse y conciliar con su vida personal.

La compañía ofrece en paralelo multitud de formaciones que permiten mejorar las competencias de los empleados en diferentes áreas: liderazgo, nuevas tecnologías...

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

*Declaración Universal de los Derechos Humanos*

Desde hace varios años la compañía trabaja en diferentes programas de Conciliación y Flexibilidad orientados a dotar al empleado, cualquier que sea su condición personal, de las herramientas necesarias para mejorar el equilibrio entre las diferentes aspectos de su vida: laboral, personal, familiar, social...

Dichos programas se materializan en multitud de medidas que ya se han citado en apartados anteriores y que reflejan el compromiso de GlaxoSmithkline con el bienestar del empleado.

Medidas de conciliación que también van orientadas a dar respuesta a otro de los derechos fundamentales, el derecho a un nivel de vida adecuado, especial protección para la maternidad y la infancia.

## 3.2. INFORMACIÓN DETALLADA

### 3.2.1. PROCEDIMIENTOS DILIGENCIA DEBIDA

Compromiso con los valores... desde el primer día. En el momento que un futuro empleado tiene su primera toma de contacto con GSK/ViiV España se establece el respeto como uno de los pilares fundamentales de todo lo que hacemos.

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

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

Todos los empleados recibimos formación de manera regular en nuestros Valores y Expectativas y en el Código de Conducta de la Compañía. Se trata de una formación "mandatory" y no completarla puede conllevar acciones disciplinarias. Con ello GSK demuestra su compromiso con los Valores y cómo persigue que todos los empleados los cumplan.

### 3.2.2. DENUNCIAS

No se ha producido ninguna denuncia a lo largo de 2022 relacionada con la vulneración de derechos humanos.

### 3.2.3. MEDIDAS IMPLEMENTADAS

Existe una gran cultura de prevención de riesgos en GSK. Una larga trayectoria de planes, actividades, auditorías de prevención sitúan a GSK como un ejemplo en materia de prevención. Desde la puesta en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el año 1995, la compañía no ha escatimado en el empleo de recursos humanos y materiales para desarrollar lo que hoy es día es la prevención de riesgos laborales. Velar por que los empleados de ViiV trabajen en unas condiciones óptimas, eliminar por completo la posibilidad de trabajo forzoso pero ya no solo desde un punto de vista físico sino también psicológico. El artículo 6 del Estatuto de los trabajadores establece las bases sobre el trabajo infantil. El trabajo infantil no se contempla dentro de nuestra estrategia. No está permitida la contratación de menores de 16 años, siendo 18 años la edad mínima de contratación, situación que se valida a través de la Política Global que queda traspuesta a nivel local en la instrucción técnica de verificación de datos previos a la contratación. Proceso que tienen que pasar todos los empleados antes de iniciar la relación laboral y que nos permite verificar su identidad, edad, estudios académicos requeridos.

# 4. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

16 PAZ, JUSTICIA  
E INSTITUCIONES  
SÓLIDAS



## 4.1. EL RIESGO DE CORRUPCIÓN Y SOBORNO

El sector de la Salud cuenta con un riesgo de corrupción y soborno inherente dado que:

- existe una amplia dependencia de terceras partes;
- el precio, volumen, acceso, cadena de suministro y la aprobación de productos dependen principalmente de decisiones de empleados de la Administración Pública.

Llevar a cabo nuestras actividades de negocio de manera ética es algo inherente a los valores de Laboratorios ViiV Healthcare (ViiV de aquí en adelante). Es por esto por lo que la compañía tiene una política de tolerancia cero en relación a la corrupción y el soborno.

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

- 1. Riesgo ABAC de funcionarios públicos por parte de ViiV:** Riesgo de que empleados intentaran influir de forma ilegal o no ética en funcionarios públicos para conseguir decisiones regulatorias favorables o acelerar procedimientos oficiales.
- 2. Riesgo ABAC de entidades privadas por parte de ViiV:** riesgo de incumplimiento de nuestras políticas deliberadamente por empleados en sus interacciones con entidades privadas, incluidas organizaciones sin ánimo de lucro, con el deseo por cumplir con los objetivos comerciales, operacionales u otros objetivos de negocio, o con el fin de conseguir una remuneración más elevada y/o el éxito empresarial.
- 3. Riesgo ABAC por parte de terceros que actúan en nombre de ViiV:** riesgo de que terceros adoptasen prácticas corruptas para obtener un beneficio financiero, o potencial presión por cumplir los objetivos contractuales y/o las costumbres y cultura del país, incumpliendo los estándares de ViiV.
- 4. Riesgo de que empleados de ViiV reciban o soliciten sobornos y/u otro beneficio personal indebido:** riesgo motivado por la oportunidad de conseguir una ganancia personal, aprovecharse un cambio en el contexto operativo o una debilidad en el entorno de control, para solicitar o aceptar sobornos u otras transferencias de valor ilícitas de un Tercero, a cambio de toma de decisiones que vengán a favorecer a dicho Tercero.
- 5. Otra Corrupción:** riesgos relacionados con la falta de cumplimiento de las leyes y regulaciones relativas al blanqueo de capitales, o el facilitamiento de evasión fiscal por parte de terceros, clientes u otros socios de negocio.

Las principales actividades llevadas a cabo por ViiV que pueden conllevar riesgo ABAC son:

- Contratación de Terceros que actúan en nombre de ViiV.
- Donaciones a fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro.
- Transferencias de valor a funcionarios públicos e instituciones públicas.
- Reuniones organizadas por ViiV.

- Patrocinio de actividades organizadas por Instituciones Sanitarias.
- Acuerdos con profesionales sanitarios.
- Notas de gasto de empleados (regalos, gastos y hospitalidad).
- Concursos públicos y negociación de precios.
- Descuentos y devoluciones de productos.
- Muestras gratuitas y bonificaciones.
- Estudios de investigación de mercado.
- Investigación clínica.
- Transacciones financieras.
- Desarrollo de nuevos negocios.
- Colaboraciones científicas entre ViiV y grupos académicos externos o empresas externas.

## 4.2. MARCO DE CONTROL INTERNO

El Marco de Control Interno (MCI) recoge la forma en la que ViiV Healthcare gestiona sus riesgos. A continuación, se describe el MCI para la gestión del riesgo ABAC. Este marco recoge los controles llevados a cabo en ViiV Healthcare de manera global, es decir, tanto aquellos bajo responsabilidad de la Corporación como aquellos que quedan en el ámbito local en España.

### Responsabilidades

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

#### A NIVEL CORPORATIVO:

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

#### A NIVEL LOCAL:

- El propietario del riesgo es el Director General para España.
- El RMCB (Risk Management and Compliance Board) de Laboratorios ViiV Healthcare, formado por los miembros del Comité Ejecutivo y representantes de área funcionales clave, incluyendo al Compliance manager, es responsable de la implementación a nivel local de las medidas mitigadoras del riesgo ABAC y de la revisión periódica del riesgo (como mínimo, una vez al año).

### Políticas y procedimientos

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

- Código de Conducta.
- Política ABAC.
- Política de Regalos, Hospitalidad y Entretenimiento.
- Política Global de Viajes y Gastos.

- Política y procedimiento de Donaciones.
- Procedimiento para la Gestión de Conflicto de Intereses.
- Código de Promoción de Medicamentos e Interacciones Científicas.
- Procedimiento para la Contratación de Expertos Externos para la Prestación de Servicios.
- Procedimiento para la Gestión del Riesgo de Terceros.
- Política de Compras.
- Third Party Oversight – ABAC Due Diligence.
- Procedimiento Trabajando con Grupos de Presión.
- Política de Donaciones Humanitarias de Productos.

## Comunicación

Existen varias vías por las que ViiV Healthcare comunica a sus empleados aspectos relevantes en la gestión del riesgo de ABAC:

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

## Formación

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

**Formación a Terceros:** Para terceros que realizan actividades externas en nombre de ViiV Healthcare y que por tanto han sido categorizados como riesgo ABAC relevante, la formación en ABAC es obligatoria, quedando así reflejado en el contrato firmado con el Tercero.

## Monitorización

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

- **Auditorías Corporativas:** Estas revisiones son realizadas por el grupo de auditoría corporativo de GSK (GlaxoSmithKline), Audit & Assurance.
- **Programa SOX (Sarbanes Oxley):** En el marco de la ley americana Sarbanes Oxley, Laboratorios ViiV Healthcare es auditada sobre sus sistemas y procesos de control financiero.
- **Monitorizaciones independientes del Negocio (Independent Business Monitoring o IBM):** El equipo de IBM, junto con un equipo externo, realiza revisiones de varias actividades de la empresa, incluyendo actividades con riesgo ABAC.
- **Monitorización del Negocio (Management Monitoring):** Diversas áreas de la compañía realizan revisiones periódicas de actividades para asegurar la correcta implementación de políticas y seguimiento continuo de actividades.

- **Monitorización del programa Third Party Oversight (TPO):** Las funciones de Compliance, Legal y Procurement realizan una revisión del nivel de cumplimiento de los requisitos de este programa, la cual incluye procedimientos de Diligencia Debida de ABAC para aquellos terceros clasificados con riesgo ABAC relevante.
- **Revisión de riesgos anual general:** revisión liderada por el departamento de Compliance con el fin de evaluar en base anual la eficacia en la gestión del riesgo ABAC. Para ello, el departamento de Compliance utiliza como base los resultados obtenidos en las monitorizaciones realizadas en la compañía, al igual que los casos que hayan podido surgir por otras vías. Los resultados de esta revisión general:
  - / Se presentan en el RMCB.
  - / Son la base para la certificación anual en ABAC en el marco del proceso de Confirmación Anual de riesgos de Compañía del GM.

### Respondiendo a incidencias, disciplina y refuerzo

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

## 4.3. RESULTADOS DE LAS MONITORIZACIONES EFECTUADAS EN 2021 Y OTROS INDICADORES CLAVE

PROCESO MONITORIZACIÓN	ÁREAS ABAC EN ALCANCE	VIIV
IBM	Acuerdos con profesionales sanitarios	Sin incidencias
	IReuniones Promocionales	Sin incidencias
	Donaciones	Sin incidencias
	Consultoría Científica	Sin incidencias
Revisión general ABAC anual	General	Sin incidencias.

### Indicadores Claves

Algunos Indicadores claves sobre la gestión del riesgo ABAC son:

ViiV cuenta con un canal de denuncias de empleados (Speak-up Line). En 2022 no hubo ningún caso de ABAC.

Por otro lado, ViiV cuenta con formación específica en ABAC a los empleados. En la siguiente tabla mostramos el nivel de cumplimiento en el 2022 del programa de formación ABAC:



TIPO DE FORMACIÓN	EMPLEADOS ELEGIBLES	% EMPLEADOS CON MÓDULO COMPLETADO
Formación en el Código de conducta de GSK*	89	100%
Formación específica ABAC*	85	100%

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

Adicionalmente, a todos aquellos empleados que en el desarrollo de su trabajo puedan tener alguna interacción con empleados públicos y externos expertos con influencia, se les ha dado formación adicional y específica sobre los procesos que deben seguir para poder interactuar con ellos.

Todos los empleados están invitados a participar en la encuesta de ViiV Healthcare a nivel global. ViiV Healthcare publica los datos a nivel agregado de Europa, incluyendo a los empleados de ViiV en España.

ViiV es especialmente sensible en la prevención de posibles casos de blanqueo de capitales. A ese respecto, dentro de las acciones de prevención se encuentran medidas como la firma mancomunada de los diferentes contratos en los que se vea envuelta la sociedad, y gestión mancomunada de la tesorería de la sociedad.

## 4.4. DONACIONES A FUNDACIONES Y OTRAS ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO

ViiV Healthcare cuenta con una política concreta de donaciones que tiene como objetivo recoger los principios que garantizan que las subvenciones y donaciones realizadas por ViiV estén en consonancia con el deseo que tiene la compañía de promover y apoyar la salud pública y la educación e investigación científica y académica. Además, se contempla la realización de proyectos comunitarios, política pública en la prevención, el tratamiento y la gestión de las enfermedades, el bienestar y el estilo de vida saludable de las personas y, en general, las causas meritorias y legítimas que estén en coherencia con la misión y los estándares éticos de ViiV.

A lo largo del 2022, la sociedad ha realizado donaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro por valor de 1.201.766 euros, destinadas a proyectos específicos de instituciones sanitarias y organizaciones de pacientes.

# 5. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

## 5.1. INFORMACIÓN GENERAL

Con el objeto de mitigar los riesgos a los que hacemos frente de manera efectiva, ViiV gestiona sus riesgos a nivel corporativo, lo que se traduce en la implementación de procedimientos y controles internos efectivos a lo largo de toda la compañía a nivel global, incluida Laboratorios ViiV Healthcare S.L.U. Para ello, la **Política de Gestión de Riesgos y Control Interno** define los roles y responsabilidades específicos para la gestión y la gobernanza de riesgos y controles internos, tanto a nivel corporativo como a nivel local.

El **Marco de Control Interno (MCI)** (ver diagrama a continuación) representa nuestro enfoque interno para crear un entorno de control efectivo, y de esta forma asegurar que los riesgos son gestionados de manera proporcionada.



GSK's Internal Control Framework



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

Los **Valores** proporcionan el tono de la Dirección para toda la organización. Describen el espíritu en el que operamos y proporcionan un punto de referencia cuando nos encontramos en situaciones complicadas. La demostración y comunicación consistente de valores por parte de nuestros líderes en todos los niveles es esencial para que el marco de control sea efectivo.

**Supervisión a nivel global (Enterprise oversight)** ViiV gestiona sus riesgos y el funcionamiento de su marco de control, mediante los *Risk Management and Compliance Boards (RMCBs)* a nivel local y regional, y a nivel global a través del *Risk and Oversight and Compliance Council (ROCC)* y el *Audit and Risk Committee (ARC)*.

**Valoración de Riesgos (Risk Assessment):** Una valoración de riesgos es requisito previo para establecer un punto de referencia para los controles a implementar. Se identifican las áreas en alcance y a continuación se valora el impacto y la probabilidad de los riesgos potenciales existentes en dichas áreas. A cambio, el marco de control ayuda a focalizarnos en las principales amenazas.

**Los estándares escritos (Written standards)** son políticas formales, procedimientos y guías estándar, que comunican ideas, reglas, controles y expectativas de la organización. El objetivo es establecer controles integrados en los procesos para asegurar que el proceso está ocurriendo según lo esperado.

**Formación (Training):** es impartida para asegurar que los empleados operan de manera competente en cualquier actividad que realicen.

**Comunicación (Communication):** es necesario que los directivos de la compañía transmitan de manera efectiva a sus equipos la importancia que tiene cada parte del marco de control y que fomenten una cultura de "Hablar Alto" (*Speak-up*). Asimismo, los directivos deben implementar un proceso para recibir cualquier queja o pregunta y proteger a los denunciantes de cualquier represalia.

**Monitorización del Negocio (Management Monitoring):** cada directivo es responsable de los controles llevados a cabo en su área de responsabilidad. La monitorización del Negocio es un proceso continuado para valorar que existen controles apropiados y están funcionando de manera efectiva. La monitorización puede realizarse de diversas maneras, como puede ser la observación de tareas en el lugar de trabajo, la inspección de actividad usando un *checklist* o la revisión de datos y documentación.

**Respondiendo a incidencias (Responding to problems):** Los errores y problemas ofrecen una importante oportunidad para aprender y mejorar. Al comprender y corregir la causa raíz, éstos no deberían volver a producirse lo que consigue fortalecer el marco de control.

**Disciplina y refuerzo (Discipline and Enforcement):** esta parte del MCI se refiere a la implementación de medidas disciplinarias apropiadas y consistentes a lo largo de la compañía por incumplimientos del código de conducta y las políticas de ViiV Healthcare.

**Monitorización Independiente del Negocio (Independent Business Monitoring):** Revisiones periódicas de actividades, datos, excepciones y desviaciones con el objeto de mejorar de manera continuada las operaciones. Esta revisión ofrece a la dirección de la compañía evidencia objetiva para determinar que el conjunto de controles es efectivo y debería ser realizada por una persona o equipo independiente de la actividad a ser monitorizada.

**Auditorías corporativas (Independent assurance):** son realizadas únicamente por la función de Auditoría Interna. Proporciona una valoración sobre la efectividad de la identificación y gestión de riesgos realizada y en definitiva de la efectividad del MCI implementado localmente.

## 5.2. INNOVACIÓN RESPONSABLE

### 5.2.1. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

GSK es una compañía biofarmacéutica global líder y en crecimiento, cuyo propósito es: juntos, unir la ciencia, la tecnología y el talento para adelantarnos a la enfermedad para, hacia finales del año 2030, haber dejado una huella positiva en la salud de más de 2.500 millones de personas (impactando positivamente en la salud de 30 millones de españoles).

Operamos de manera responsable para todos nuestros stakeholders, priorizando la Innovación, los Resultados y la Confianza. Para ello, desarrollamos nuestra estrategia de manera responsable: siempre considerando el impacto social, ambiental y la gobernanza (ESG) de todo lo que hacemos, desde el trabajo en el laboratorio hasta el paciente.

Para conseguirlo utilizamos como guía la innovación responsable. Acompañamos la palabra innovación del adjetivo "responsable" porque vamos más allá de la innovación centrada en avanzar

en el descubrimiento de vacunas y tratamientos transformadores para los pacientes, innovamos también para crear valor económico, cuidar la salud del planeta y contribuir al desarrollo de la sociedad a corto y largo plazo, fomentando así la mejora del bienestar y poder aportar nuestro granito de arena al progreso de las generaciones presentes y futuras.

Innovación Responsable supone definir nuestro modelo de negocio alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) marcados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y acorde a los criterios ESG. Supone liderar la sostenibilidad en el sector de la salud, estableciendo nuevos y ambiciosos objetivos para 2030 y 2045: conseguir un impacto neto cero en el clima y un impacto neto positivo en la naturaleza. Innovación Responsable implica, por tanto, asumir los retos de nuestra sociedad y trabajar para mejorar la vida de las personas en todo el mundo.

### 5.2.1.1. Matriz de Materialidad

Con el objetivo de establecer los nuevos compromisos de GSK, en 2021-22 realizamos una actualización del análisis de materialidad para identificar y priorizar los criterios ESG que plantean los riesgos y oportunidades más relevantes para el negocio y sobre las que GSK tiene un impacto más significativo. La evaluación de materialidad se utiliza para informar sobre la toma de decisiones estratégicas y priorizar la información pública.

#### Metodología

Este año hemos utilizado la plataforma de análisis de datos de Datamaran para llevar a cabo la evaluación. El software de Datamaran supervisa riesgos ESG externos evaluando la cobertura de los temas en informes anuales y de sostenibilidad, documentos normativos y legislativos, medios de comunicación y redes sociales.

Desde GSK también trabajamos con Corporate Citizenship, institución referente en negocios responsables y sostenibles, para apoyar la evaluación de materialidad, la participación de los stakeholders y garantizar que los avances y las expectativas externas en torno a la materialidad se incorporan conforme a ésta.

Se identificaron 16 temas ESG más materiales, que reflejan las prioridades empresariales de GSK, las expectativas de los stakeholders y la terminología del sector. Esto constituyó la base del posterior ejercicio de participación de las partes interesadas y del desarrollo de la matriz.

Se realizaron entrevistas con 13 stakeholders clave, internas y externas, elegidas específicamente por su experiencia y perspectivas sobre la lista de cuestiones ESG más relevantes. Entre los stakeholders internos había representantes de las principales funciones empresariales como innovación, cadena de suministro, RRHH, compliance, sostenibilidad y government affairs. Las entrevistas externas pretendían representar a diversos stakeholders tales como inversores, asociaciones de pacientes, organismo multilaterales de salud y organizaciones sin ánimo de lucro.

Para generar la matriz se utilizaron diversas fuentes, cada una de las cuales se ponderó individualmente para reflejar el nivel adecuado de importancia para GSK:

Eje Y (importancia para las partes interesadas externas): Análisis de Datamaran de más de 1.000 normas obligatorias y voluntarias, noticias y redes sociales. Esto se complementó con los resultados de las entrevistas a los stakeholders externos y las valoraciones y clasificaciones de los inversores.

Eje X (importancia para la empresa): Análisis de Datamaran del informe anual de GSK, complementado con los resultados de las entrevistas stakeholders internos.

## MATRIZ DE MATERIALIDAD



### 5.2.1.2. ODS

El Pacto Mundial de Naciones Unidas establece una relación entre criterios ESG y su repercusión en los distintos ODS.



El Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC), firmado por GSK, anima a las compañías a actuar de acuerdo con diez principios que abarcan las instituciones sólidas, los derechos humanos, el trabajo y el medio ambiente. Los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas se derivan de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

Aunque nuestra naturaleza como compañía biofarmacéutica hace de GSK un actor determinante en la consecución del ODS3 "Salud y bienestar" en beneficio de los pacientes, nuestra actividad a lo largo de toda la cadena de valor del medicamento, desde su descubrimiento hasta su fabricación y distribución, genera un alto compromiso con los ODS, y contribuyendo de forma transversal a 15 ODS a través de nuestra actividad, acción social y alianzas estratégicas.

Los ODS son la mejor guía para que las compañías generen una estrategia con un marco común, así como para facilitar la identificación de riesgos y oportunidades, impulsar la innovación, reforzar la confianza de los distintos grupos de interés y comunicar desde una perspectiva integral todas las acciones ambientales, sociales y de gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés) que se llevan a cabo. Además, los ODS permiten evaluar los progresos y definir la estrategia corporativa desde parámetros no-financieros. Por ello, una vez definidos los compromisos es necesario refrendarlos a través de un plan en el que se incluyan datos medibles verificados por instituciones especializadas.

Además de las métricas locales, se incluyen a continuación ejemplos de proyectos que apoyan la estrategia de GSK en cada uno de los ODS, y que evidencian el compromiso de la compañía con la consecución de los ODS.

Nuestro impacto en toda la cadena de valor del medicamento implica el desarrollo de una estrategia amplia, abarcando 15 ODS y con especial enfoque en el ODS3:



GSK es una compañía especializada en la investigación y desarrollo de medicamentos, vacunas y productos para el cuidado de la salud que mejoran la calidad de vida de las personas y aportan soluciones a los grandes retos sanitarios recogidos en las metas marcadas por la ONU en el ODS3, invirtiendo 5.500 millones de libras en I+D en el año 2022.

Nuestro cumplimiento del **ODS3** como objetivo estratégico incluye las siguientes metas en todas nuestras áreas terapéuticas:

- 3.2. Poner fin a las muertes evitables de recién nacidos y de niños menores de 5 años.
- 3.3. Poner fin a las epidemias del SIDA, la tuberculosis, la malaria y las enfermedades tropicales desatendidas y combatir la hepatitis, las enfermedades transmitidas por el agua y otras enfermedades transmisibles.
- 3.6. Reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención y el tratamiento y promover la salud mental y el bienestar.
- 3.8. Lograr la cobertura sanitaria universal, en particular la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas seguros, eficaces, asequibles y de calidad para todos.
- 3.9. Reducir sustancialmente el número de muertes y enfermedades producidas por productos químicos peligrosos y la contaminación del aire, el agua y el suelo.
- 3.a. Fortalecer la aplicación del Convenio Marco de la Organización Mundial de la Salud para el Control del Tabaco en todos los países.
- 3.b. Apoyar las actividades de investigación y desarrollo de vacunas y medicamentos para las enfermedades transmisibles y no transmisibles que afectan primordialmente a los países en desarrollo y facilitar el acceso a medicamentos y vacunas esenciales asequibles (...).

### Vacunas: metas 3.2, 3.3, 3.8 y 3.b

- El 40% de los niños del mundo recibe al menos una vacuna de GSK para protegerse de infecciones potencialmente mortales.
- 7 de cada 10 de las vacunas que producimos se destinan a países en desarrollo.
- GSK suministra más de dos millones de dosis de vacunas al día a 160 países.
- Contamos con vacunas para 22 de las 31 enfermedades prevenibles mediante inmunización, el portafolio más grande de la industria farmacéutica.
- GSK ocupa el primer puesto del índice de acceso a medicamentos y vacunas según la "Access to Medicine Foundation".

### Malaria, tuberculosis y enfermedades desatendidas: metas 3.2 y 3.3

- GSK España cuenta con el único centro privado del mundo dedicado en exclusiva a la investigación de tratamientos frente a enfermedades de países en desarrollo como la malaria o la tuberculosis.
- Hemos desarrollado la primera vacuna de la historia contra la malaria donando 10 millones de dosis para comenzar un programa de vacunación piloto liderado por la OMS en Malawi, Kenia y Ghana. En 2021 por primera vez en la historia la OMS recomendó una vacuna para la malaria, la nuestra.
- Formamos parte de PAN-TB, la primera alianza mundial para desarrollar tratamientos innovadores contra la tuberculosis y colideramos el proyecto europeo ERA4TB que busca acortar los tiempos para diseñar nuevos medicamentos.

**VIH: meta 3.3**

- GSK desarrolló el primer antirretroviral frente al VIH, y en la actualidad, nuestra Joint Venture, ViiV Healthcare, es la única compañía dedicada en exclusiva al VIH.
- ViiV Healthcare ha sido reconocida durante los 9 últimos años por los grupos de pacientes como líder global en reputación corporativa según la encuesta anual Patient View.

**Respiratorio: metas 3.4, 3.9 y 3.a**

- Llevamos más de 50 años desarrollando tratamientos para enfermedades respiratorias como el asma y la epec cada vez más agravadas por factores como la contaminación o el tabaco.

**Oncohematología: meta 3.4**

- Estamos desarrollando soluciones para necesidades médicas no cubiertas para mejorar la supervivencia y la calidad de vida de los pacientes de mieloma múltiple, cáncer de ovario, cáncer de endometrio o cáncer de pulmón, entre otros.

**// NUESTRO IMPACTO EN LOS 14 ODS RESTANTES ES EL SIGUIENTE**



**1. Fin de la Pobreza**

Colaboramos con Save the Children con el objetivo de salvar la vida de un millón de niños y niñas de las comunidades más pobres de todo el mundo a través de la Alianza "Orange United" mejorando el acceso a la atención médica básica, la dispensación de fármacos y vacunas o la formación y equipamiento de los profesionales de la salud.



**4. Educación de Calidad**

Como compañía guiada por la ciencia estamos comprometidos con el fomento de carreras científicas STEM entre los jóvenes ante los retos laborales del futuro, colaborando en el programa STEM Talent Girl a través de mentoring de alumnas y charlas inspiradoras por parte de nuestras directivas. Además, colaboramos en el proyecto de divulgación científica promovido por la UE "La Noche Europea de los Investigadores e Investigadoras".



**5. Igualdad de género**

En España, el 56,35% de la plantilla total y el 64% de nuestro centro de I+D son mujeres, ostentando el distintivo de "Igualdad en la empresa" concedido por el Gobierno de España desde el año 2011.



**6. Agua limpia y saneamiento**

A nivel global, hemos reducido nuestro impacto en los recursos hídricos en un 31% en el uso total de agua en los últimos 10 años.



7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE



**7. Energía asequible y no contaminante**

En España, nuestro proveedor de energía eléctrica ha sido certificado por la CNMC como energía Clase A proveniente de fuentes de energía 100% renovable, y tenemos una planta de generación de energía eléctrica fotovoltaica en nuestras instalaciones. El objetivo es que la fuente de electricidad de todas las instalaciones de GSK a nivel mundial provengan de energía renovables en 2025.

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



**8. Trabajo decente y crecimiento económico**

GSK es la 4ª mejor empresa para trabajar en España y la 1ª del sector farmacéutico según el ranking de la revista Actualidad Económica y la compañía con mayor atractivo para trabajar del sector farmacéutico según el Randstad Employer Brand Research 2022. Además, GSK es una de las 75 mejores compañías para trabajar en España en el listado de la revista Forbes y ocupa el 5º puesto en el ranking de Mejores Empresas para Jóvenes Profesionales según la encuesta Employers for Youth España 2022.

9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA



**9. Industria, Innovación e infraestructura**

En España, contamos con una fábrica y un centro de investigación dedicado en exclusiva a la investigación de tratamientos frente a enfermedades de países en desarrollo como la malaria o la tuberculosis, invirtiendo más de 284 millones de euros en I+D en los últimos 5 años. Todo ello nos ha permitido ser calificados como "Excelentes" por el plan Profarma del Gobierno de España en todas las ediciones desde su creación en 1991.

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



**10. Reducción de las desigualdades**

GSK ocupa el primer puesto en el índice acceso a medicamentos y vacunas de todo el sector según la Access to Medicine Foundation. A través de nuestro programa Back to Work, que cuenta con actividad en España, promovemos la inserción laboral de las personas que viven con VIH con el fin de normalizar la infección y el estigma social que aún hoy existe en el entorno de trabajo. Además, localmente formamos parte de la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGTBI (REDI).

11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES



**11. Ciudades y comunidades sostenibles**

GSK España abona el coste del uso del transporte público a todos los empleados que lo requieran fomentando así la movilidad sostenible y de cara a 2030 el objetivo es que toda la flota de vehículos de la fuerza de ventas sea eléctrica.

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



**12. Producción y consumo responsables**

En 2022 obtuvimos el 2º puesto en el S&P Corporate Sustainability Assessment del sector farmacéutico. Hemos cambiado la forma de fabricar nuestros nuevos inhaladores para el tratamiento de enfermedades respiratorias como el asma y la epoc, reduciendo las emisiones asociadas en alrededor de 40.000 toneladas de CO<sub>2</sub> por año.

13 ACCIÓN POR EL CLIMA



**13. Acción por el clima**

GSK España fue la primera compañía farmacéutica en verificarse en el reglamento europeo EMAS de gestión medioambiental excelente. Nuestro objetivo es conseguir un impacto neto cero en el clima y un impacto neto positivo en la naturaleza con ambiciosos objetivos establecidos para 2030 y 2045.



### 15. Vida de ecosistemas terrestres

Estamos comprometidos a avanzar hacia un abastecimiento libre de deforestación para todos los productos clave comprados por GSK, desarrollando criterios de selección de proveedores y estándares de abastecimiento junto con Rainforest Alliance. El objetivo es que en 2030 haya un 100% de uso de materiales de origen sostenible y libres de deforestación.



### 16. Paz, Justicia e instituciones sólidas

El Programa de Políticas Antisoborno y Anticorrupción (ABAC), es la respuesta de GSK a la amenaza y el riesgo de soborno y corrupción, diseñado para ayudar a todos los miembros de GSK y a sus socios a entender los riesgos de corrupción e identificar a las personas responsables.



### 17. Alianzas para lograr los objetivos

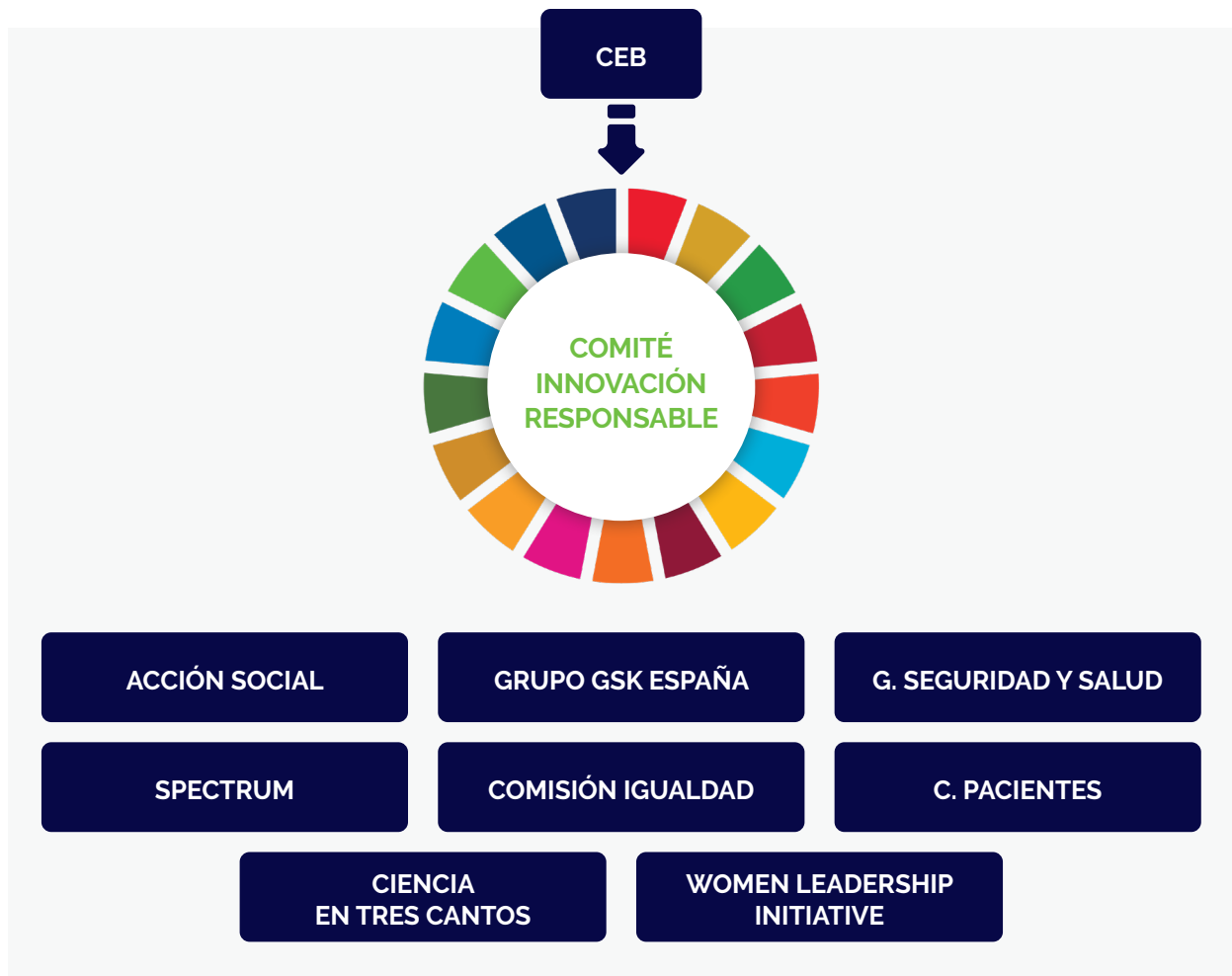
GSK colabora con la Alianza Mundial para Vacunas e Inmunización (GAVI) para los programas de vacunación en países en vías de desarrollo y con la fundación Bill y Melinda Gates en la investigación de enfermedades como la malaria o la tuberculosis o el coronavirus.

En España, colaboramos con más de 15 instituciones a nivel nacional en cuestiones relacionadas con la innovación, la sostenibilidad y el cumplimiento de los ODS como SERES, Forética o COTEC y en 2022 nos adherimos a la Plataforma One Health. Además, colaboramos estrechamente con la Fundación Ciencias de la Salud, organización referente en bioética, prevención y educación sanitaria.

## 5.2.1.3. Gobernanza y reporte

El desarrollo y cumplimiento de los ESG solo es posible mediante la implicación de todas las áreas de la compañía. Por ello, el máximo responsable de la sostenibilidad en la organización es el Country Executive Board (CEB) a través del Comité de Innovación Responsable, compuesto por 10 miembros y que tiene como objetivo la aprobación, presentación y seguimiento del plan de Innovación Responsable en representación del CEB. El comité cuenta con tres reuniones ordinarias al año, estando disponible de manera extraordinaria siempre que el CEB solicite su intervención.

Además, con el objetivo de reforzar la labor del Comité de Innovación Responsable e implicar a todos los niveles de la compañía en la gestión de los asuntos ambientales, sociales y de gobernanza, se desarrollan un conjunto de ocho comités especializados en los compromisos de GSK, encargados de generar planes locales con actividades concretas en cada área, maximizando el cumplimiento de nuestros compromisos. Los comités reportan sus avances al Comité de Innovación Responsable como órgano encargado de aprobar la estrategia RSE de la compañía.



El seguimiento y reporte del plan de Innovación Responsable se realiza gracias a la metodología RSC<sup>3</sup>, desarrollada por Mckinsey & Company y la Fundación Seres, cuyo objetivo es evaluar y medir el portafolio de iniciativas locales a través de una herramienta en línea que permite introducir las actividades, recopilar la información clave de los proyectos y tener una visión integral de la estrategia de Innovación Responsable. En 2022, se ha trabajado en la integración de la herramienta en el sistema operativo de GSK para facilitar el uso de ésta por parte de las diferentes unidades de negocio de la compañía. La herramienta genera KPIs específicos, así como un panel de impacto los ODS estratégicos.



### 5.2.1.4. Comunicación

La comunicación, tanto externa como interna, en relación con el compromiso de la compañía con los ODS de la Agenda 2030, es constante desde que la ONU los anunciase. Pero es cierto que, a raíz de la pandemia de la COVID-19, GSK ha dado un paso más al frente y puso en marcha en junio de 2020 la campaña "Construyendo Futuro GSK", que continúa en la actualidad. En un momento donde cada vez más se pide a las compañías acciones directas y medibles en este esfuerzo, bajo el paraguas de esta campaña, la compañía anuncia acciones, avances y nuevas alianzas estratégicas para impulsar la consecución de los ODS.

Por otro lado, en 2020 la compañía tomó la decisión de formar parte del primer Consejo Empresarial Español de Desarrollo Sostenible, liderado por Forética y anunciado en febrero de 2021. Este Consejo es presidido honoríficamente por S.M. el Rey Felipe VI y estaba compuesto por 25 entidades en un inicio, pero hoy ya son 48 las que forman parte de esta iniciativa. Es el lugar de encuentro de alto nivel donde los máximos ejecutivos de las compañías líderes en sostenibilidad en España trasladan un mensaje de liderazgo empresarial en sostenibilidad. Además, comparten tendencias, retos y soluciones; y proyectan su visión y recomendaciones estratégicas para lograr un desarrollo sostenible en los ámbitos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG).

Además, en 2021 GSK España también anunció que entraba a formar parte de un proyecto multisectorial llamado "Generación de Oportunidades" y liderado por la agencia de noticias Europa Press y la consulta McKinsey. Esta iniciativa es un punto de encuentro en el que se comparten mejores prácticas empresariales y de colaboración público-privada en torno al ESG. En la actualidad, son 28 las entidades que dan forma a esta iniciativa.



Imagen del Evento Generación en el que participó la presidenta de GSK España Cristina Henríquez de Luna.

## 5.2.2. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

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

GSK es una empresa multinacional del sector farmacéutico orientada a la ciencia. Nos dedicamos a la investigación y al desarrollo de una amplia gama de productos innovadores en dos áreas principales: Productos Farmacéuticos y Vacunas. El departamento de compras del grupo GSK es una función pionera de gran influencia, con alrededor de 470 miembros que compran bienes y servicios a nivel global.

Mantenemos una estrecha colaboración entre las distintas unidades de negocio para asegurar que la relación con los proveedores está alineada con las estrategias y los objetivos de Laboratorios VIIV Healthcare, S.L.U. con el fin de garantizar un suministro seguro en todas las áreas de nuestro Negocio.

Nuestros proveedores y otras entidades terceras con las que trabajamos, incluidos agentes, distribuidores y empresas afiliadas (donde tenemos una participación de capital), nos ayudan a investigar, desarrollar, fabricar y distribuir los medicamentos, vacunas y otros productos que los pacientes y los consumidores necesitan. La cadena de suministro de Laboratorios VIIV Healthcare, S.L.U. que abarca desde la investigación hasta la comercialización de nuestros productos, es de gran envergadura y compleja.

En España el **gasto con terceros de Laboratorios VIIV Healthcare, S.L.U. asciende a 3,5 millones de euros.**

Compramos mercancías y servicios específicos para la fabricación de nuestros productos, contratamos a terceros que fabrican algunos productos en nuestro nombre y trabajamos con compañías de logística para el transporte y el almacenamiento. Estas mercancías y servicios suelen estar especializados e implican trabajar en entornos controlados en los que se han establecido políticas y procesos concretos.

Es esencial seleccionar proveedores que puedan garantizar un suministro continuo de materiales de la calidad adecuada, así como controlar las condiciones en las que se transportan los productos.

Laboratorios VIIV Healthcare, S.L.U. también adquieren gran cantidad de mercancías y contratan servicios que son necesarios para el funcionamiento de nuestro negocio, pero no son específicos de nuestros productos. Los ejemplos incluyen equipo de tecnologías de la información y de laboratorio, gestión de instalaciones, catering, así como servicios de ingeniería y construcción, entre otros.

En Laboratorios VIIV Healthcare, S.L.U. nuestros valores de dedicación al paciente, integridad, respeto por las personas y transparencia están integrados en todo lo que hacemos.

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

La Política pública de Laboratorios VIIV Healthcare, S.L.U. para el trabajo con terceros proporciona más información sobre lo que esperamos de las entidades que trabajan con nosotros, a saber:

- Compartir nuestro compromiso con estrictos estándares éticos.
- Cumplir las leyes y las normativas aplicables y adoptar, como mínimo, los principios de GSK en materia de derechos laborales, antisoborno y anticorrupción.
- Donde proceda, cumplir con nuestros estándares de calidad, seguridad de los pacientes, seguridad y salud laboral y medioambiente.
- Crear una cultura que permita a los trabajadores denunciar posibles infracciones de leyes o normativas, así como conductas no éticas, sin miedo a represalias.

Como parte de nuestra responsabilidad, tenemos políticas, códigos y estándares, algunos de los cuales están directamente relacionados con nuestros proveedores. A través de la siguiente dirección electrónica del portal corporativo de GSK [https://supplier.gsk.com/irj/portal/public?quest\\_user=SUP\\_GUEST\\_ES](https://supplier.gsk.com/irj/portal/public?quest_user=SUP_GUEST_ES) se puede acceder a los programas, valores y políticas de GSK aplicables a las relaciones con terceros:

Asimismo, todos nuestros pedidos y contratos incluyen clausulados y aspectos de obligado cumplimiento por parte de los terceros relativos a los derechos de los trabajadores, Medioambiente, Salud y Seguridad, entre otros.

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

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

En GSK, hacemos negocios de forma responsable. Nuestra misión es mejorar la calidad de vida de las personas y ayudar a la gente a hacer más, sentirse mejor, vivir más tiempo.

GSK analiza y evalúa sus aspectos ambientales indirectos: Un aspecto ambiental que puede ser el resultado de la interacción entre nuestra organización y terceros y en el cual podemos influir en un grado razonable en esa organización.

En busca de reducir el impacto ambiental de nuestros proveedores, realizamos auditorías a:

- a. Gestores de residuos.
- b. Proveedores con mayor impacto ambiental.

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

## Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de éstas

En Laboratorios VIIV Healthcare, S.L.U., nos comprometemos a operar con los más altos estándares éticos para ayudar a maximizar la sostenibilidad a largo plazo de nuestro negocio y de las comunidades en las que operamos. Nuestro objetivo es cumplir con todas las leyes, normas y regulaciones que rigen nuestras actividades y, además, hemos desarrollado un marco integral de políticas, directrices y procedimientos operativos estándar de Laboratorios VIIV Healthcare, S.L.U. para ayudar a impulsar altos estándares éticos.

Nos esforzamos por realizar negocios con proveedores, distribuidores, participaciones de capital y otros socios comerciales (colectivamente, "Terceros") que comparten nuestro compromiso con los altos estándares éticos y operan de manera responsable.

Esta declaración de posición resume nuestro enfoque para trabajar con terceros. Establece los estándares mínimos que esperamos de ellos, así como otras áreas de importancia para nosotros

Estos "Principios" (resumidos en el Anexo A) sustentan nuestro actual Programa de Supervisión de Terceros (TPRM) que refleja áreas de alto riesgo particular identificadas por Laboratorios VIIV Healthcare, S.L.U. Cuando se considere relevante para una Tercera Parte, el cumplimiento de algunos o todos los "Principios" será obligatorio y se requerirá a través de obligaciones contractuales y una supervisión rigurosa de Laboratorios VIIV Healthcare, S.L.U. y una auditoría basada en el riesgo. Dichos "Principios" son una lista no exhaustiva de las expectativas de Laboratorios VIIV Healthcare, S.L.U.

## Posición de GSK

Laboratorios VIIV Healthcare, S.L.U. se comprometen a operar con los más altos estándares éticos para ayudar a maximizar la sostenibilidad a largo plazo de nuestro negocio y de las comunidades en las que operamos. Solo trabajaremos con terceros que compartan nuestro enfoque.

Como una organización multinacional con alcance global, que a menudo ejerce una influencia sustancial sobre aquellos con quienes hacemos negocios, Laboratorios VIIV Healthcare, S.L.U. reconocen que tenemos un papel que desempeñar para impulsar las mejores prácticas en áreas clave como los derechos humanos, la protección ambiental, la lucha contra el soborno y la corrupción.

Laboratorios VIIV Healthcare, S.L.U. espera que todos los Terceros con quienes nos comprometemos cumplan con todas las leyes y regulaciones aplicables.

Además de cumplir con los estándares de Laboratorios VIIV Healthcare, S.L.U. contra el soborno y la corrupción y los derechos laborales reflejados en los Principios del Anexo A, donde sea relevante, esperamos que los terceros cumplan con nuestros estándares de calidad, seguridad del paciente, salud y seguridad y el medio ambiente. Todas las expectativas se formalizarán en los contratos y estarán sujetas a los niveles adecuados de auditoría y supervisión.

Se tomarán las medidas apropiadas contra aquellos Terceros que incumplan sus compromisos, hasta e incluyendo la terminación de su contrato con Laboratorios VIIV Healthcare, S.L.U. Reconocemos que tenemos la responsabilidad de apoyar a los terceros como parte de nuestro compromiso más amplio para mejorar los estándares de la cadena de suministro.

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

## Programa de Supervisión de Terceros de GSK (TPRM)

Laboratorios VIIV Healthcare, S.L.U. ha desarrollado un programa global de supervisión de terceros para reforzar nuestra gestión de riesgos. El objetivo es garantizar que se evalúe el riesgo de todos los terceros respecto a los "Principios".

El grupo GSK a nivel global compra a cerca de 24 mil proveedores, distribuidores y otras organizaciones, una amplia gama de productos y servicios. Por lo que, el Programa de Supervisión de Terceros se enfoca en asegurar que todos los Terceros existentes hayan sido evaluados con respecto a los "Principios" y se hayan tomado las medidas necesarias, incluso cuando corresponda,

se modifiquen los contratos para reflejar los "Principios" contra el soborno, la corrupción y garantizar los derechos laborales. También asegurará que, en el futuro, exista un programa de auditoría basado en el riesgo para supervisar el cumplimiento por parte de Terceros de sus obligaciones contractuales.

Laboratorios VIIV Healthcare, S.L.U. promueven trabajar con terceros que nos ayuden a alcanzar nuestro objetivo de ayudar a la gente a hacer más, sentirse mejor y vivir más tiempo de acuerdo con nuestros valores. Nuestro programa TPRM está diseñado para garantizar unas relaciones comerciales con terceros que nos permitan alcanzar nuestros objetivos.

Buscamos trabajar con terceros que compartan nuestros valores y actúen de un modo responsable, ético y sostenible.

Los valores de Laboratorios VIIV Healthcare, S.L.U. son los siguientes:

- Centrarse en el paciente.
- Actuar con integridad.
- Actuar con transparencia.
- Demostrar respeto por las personas.

Conocer mejor su organización, sus valores y el modo con el que se alinean con los nuestros fortalece nuestra red de terceros de confianza y nuestras relaciones con ellos.

En la ejecución del Programa de Supervisión de Terceros, En el desarrollo del programa de supervisión de terceros (TPRM) Laboratorios VIIV Healthcare, S.L.U. cuenta con la colaboración de una empresa independiente para realizar las evaluaciones de responsabilidad social corporativa (CSR) y análisis de riesgos. Su evaluación incluye aspectos relacionados con los derechos laborales, cadena de suministro sostenible, salud y seguridad y medio ambiente. La colaboración con esta compañía independiente nos permite realizar las evaluaciones de terceros de manera consistente y objetiva.

### Asegurando un ambiente de trabajo abierto

Laboratorios VIIV Healthcare, S.L.U. insta a los terceros con quienes trabajamos a establecer una cultura que respalde la notificación de presuntas violaciones de la ley, normas y reglamentos, así como evitar conductas no éticas.

Específicamente, se alienta a los terceros a permitir que su personal informe inquietudes o actividades ilegales en el lugar de trabajo a través de estructuras de informes formales. Estas inquietudes deben, a su vez, ser investigadas y, si es necesario, deben tomarse medidas correctivas.

### GSK Soporte de Compromiso abierto y sin represalias

Los empleados de terceros pueden denunciar presuntas violaciones de la ley, normas y reglamentos relacionados con su trabajo con Laboratorios VIIV Healthcare, S.L.U. incluido el fraude, ya sea a través de sus propios canales de informes internos o a través del canal de denuncias "Hablar" de VIIV Healthcare, S.L.U.

Toda la información sobre este canal está disponible en la siguiente dirección electrónica: [https://gsk.i-sight.com/landing-page?lang=es\\_ES](https://gsk.i-sight.com/landing-page?lang=es_ES)

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

### Compromiso a largo plazo

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



## // RESUMEN DE PRINCIPIOS DE GSK (ANEXO A)

### Soborno y corrupción

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

Para evitar dudas, Laboratorios VIIV Healthcare, S.L.U. prohíben todos los pagos de facilitación. Éstos son pagos o donaciones pequeñas, no oficiales, incorrectas, hechas para asegurar o acelerar una acción de rutina a la cual el pagador tiene el derecho legal.

Los terceros realizarán sus actividades comerciales de acuerdo con todas las leyes antimonopolio aplicables. Se adherirán estrictamente a la letra y al espíritu de las leyes de competencia en todas las jurisdicciones y emplearán prácticas comerciales justas, incluida la publicidad precisa y veraz.

### Derechos laborales

Como firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, una norma global voluntaria sobre, entre otras cuestiones, derechos humanos y partidaria de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, VIIV Healthcare, S.L.U. se compromete a defender los derechos laborales de los trabajadores y asegurar que sean tratados con dignidad y respeto. Esperamos que todos nuestros socios externos respalden los siguientes derechos de los trabajadores:

- No usar mano de obra forzada, en condiciones de servidumbre o contratada.
- No utilizar el trabajo infantil; el empleo de trabajadores menores de 18 años solo debe ocurrir en trabajos no peligrosos y cuando los trabajadores jóvenes están por encima de la edad legal de un país para el empleo o la edad establecida para completar la educación obligatoria.
- Proporcionar un lugar de trabajo libre de hostigamiento, discriminación y tratamiento severo o inhumano.
- Cumplir con las leyes sobre horas de trabajo y derechos laborales, incluidos los salarios mínimos, las horas extraordinarias y los beneficios obligatorios.
- Permitir la comunicación abierta, el compromiso directo, afiliarse a sindicatos independientes y la libertad de asociación para resolver los problemas del lugar de trabajo y la compensación.
- Proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable.

También esperamos que los terceros asuman la responsabilidad de controlar su propia cadena de suministro, fomentando el cumplimiento de los derechos laborales por parte de sus propios proveedores.

## Protección del medio ambiente

En Laboratorios VIIV Healthcare, S.L.U. estamos comprometidos con la reducción del impacto ambiental de nuestras operaciones y nuestros productos. Este compromiso se extiende más allá de nuestras operaciones directas para incluir toda nuestra cadena de valor, por lo que trabajamos en estrecha colaboración con terceros para identificar formas en que podamos reducir nuestro impacto ambiental colectivo.

Los terceros son socios críticos para lograr nuestros objetivos de sostenibilidad y la colaboración efectiva es fundamental para ese éxito. Por lo tanto, esperamos que nuestros socios externos:

- Operen de una manera ambientalmente responsable: conservando los recursos naturales y de otro tipo (carbono, bosques, agua dulce, etc.) y minimizando su impacto en las comunidades cercanas, los entornos locales y globales.
- Operen de manera transparente: divulgando los datos solicitados por Laboratorios VIIV Healthcare, S.L.U. relacionados con todos los aspectos del entorno y utilicen técnicas de mejora continua para respaldar los objetivos ambientales de la cadena de valor de Laboratorios VIIV Healthcare, S.L.U.
- Garanticen la correcta gestión de materiales y residuos: reducir, gestionar, controlar y tratar de forma adecuada antes de liberar al medio ambiente cualquier residuo, agua residual o emisiones con el potencial de afectar negativamente a la salud humana o al medio ambiente.

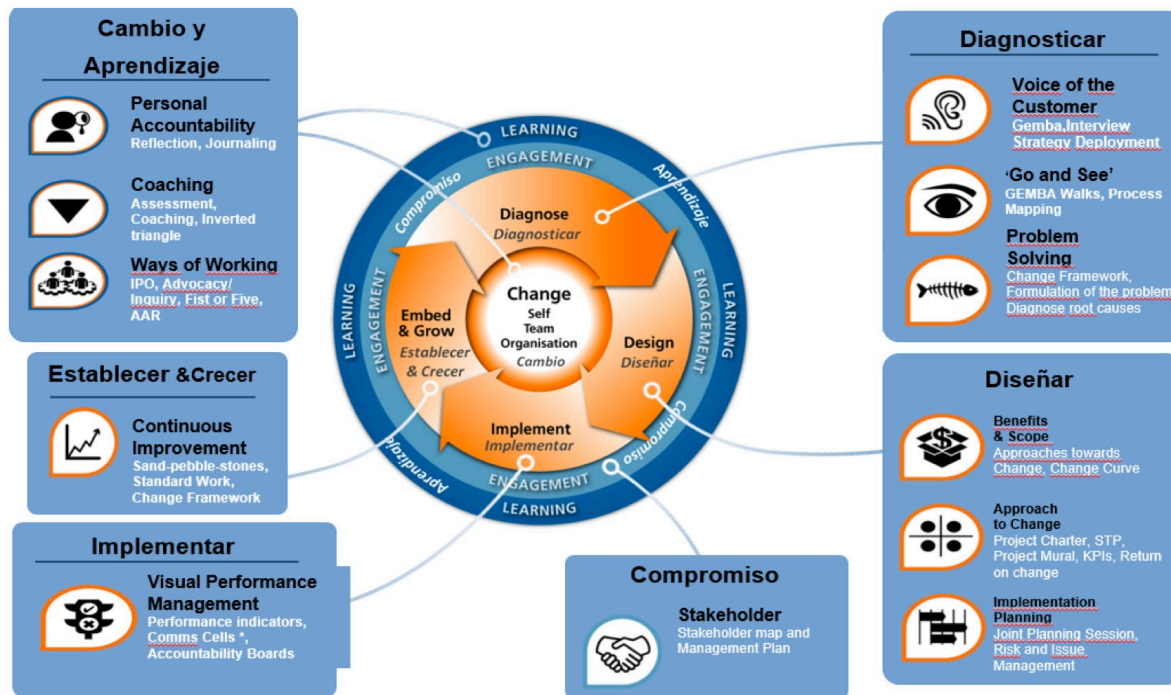
Como resultado de la evaluación de riesgos de terceros, TPRM, se establecen auditorías regulares a proveedores en temas medioambientales y sociales. En concreto se han realizado auditorías a gestores de residuos, proveedores relacionados con la cadena de suministro de medicamentos y proveedores de ensayos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

### 5.2.3. CONSUMIDORES

#### Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores

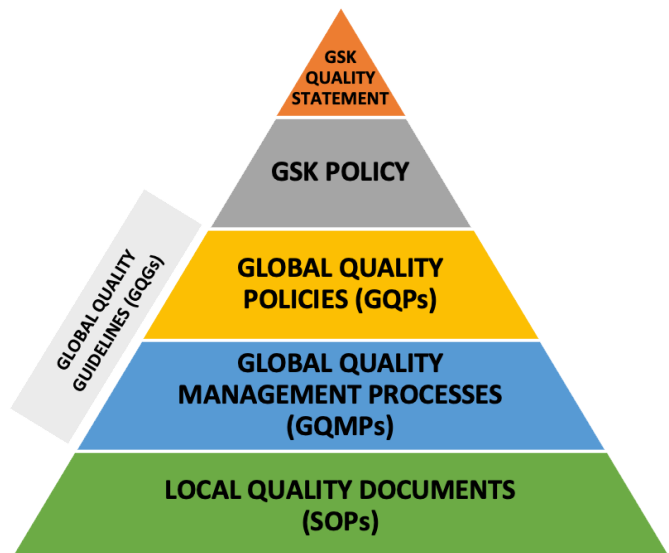
##### Sistema de Calidad (QMS)

El principal objetivo de ViiV Healthcare es ayudar a las personas a hacer más, sentirse mejor y vivir más tiempo. Para ello disponemos de un Sistema de Calidad común a toda la Compañía, basado en los principales estándares internacionales, cuyo fin es asegurar que todos los productos lleguen al paciente con la calidad, eficacia y seguridad requerida, garantizando el cumplimiento de los requisitos regulatorios y aplicando la mejora continua en nuestros procesos.



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

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



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

De esta manera, ViiV Healthcare asegura que el producto recibido por los pacientes cumple los requerimientos regulatorios y de calidad establecidos, garantizando su seguridad y eficacia..

### Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

Todas las reclamaciones, quejas y sugerencias de los pacientes, profesionales sanitarios y autoridades son registradas, evaluadas y contestadas.

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

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



Año 2020	521.057 unidades distribuidas	0 reclamaciones
Año 2021	547.507 unidades distribuidas	0 reclamaciones
Año 2022	601.602 unidades distribuidas	0 reclamaciones

## 5.2.4. INFORMACIÓN FISCAL ViiV

### Beneficios obtenidos

	IMPORTE (EUROS)
Pagos a cuenta realizados en el ejercicio 2022 (Euros) por Laboratorios ViiV Healthcare S.L.	12.372.560,44

### Información fiscal impuestos sobre beneficios pagados

COMPAÑÍAS	RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS (EUROS)	DIVIDENDOS DISTRIBUIDOS EN EL EJERCICIO 2022 (EUROS)
Laboratorios ViiV Healthcare, S.L.	7.589.351	0,00

\* Las sociedades no han realizado propuesta de distribución de dividendos en el ejercicio 2022. La sociedad Laboratorios ViiV Healthcare S.L no ha tenido subvenciones públicas imputadas a resultados durante el ejercicio 2022.