



Sebastián Ferreira

Janssen

Informe de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) 2011

Nuestro Credo

“Creemos que nuestra primera responsabilidad es para con los médicos, enfermeras y pacientes, para con las madres y los padres, y para con todos aquellos que utilizan nuestros productos y servicios. Debemos esforzarnos constantemente en reducir nuestros costes para poder mantener precios razonables. Los pedidos de nuestros clientes han de servirse con rapidez y precisión. Nuestros proveedores han de tener la oportunidad de obtener un beneficio justo.

Somos responsables ante nuestros empleados, los hombres y mujeres que trabajan con nosotros en todo el mundo. Todos deben ser considerados como individuos. Debemos respetar su dignidad y reconocer sus méritos. Han de tener una sensación de seguridad en sus trabajos. La compensación ha de ser justa y adecuada, y las condiciones de trabajo, limpias, ordenadas y seguras. Debemos ser sensibles en la manera en que podemos ayudar a nuestros empleados en el cumplimiento de sus obligaciones familiares. Nuestros empleados han de sentirse libres para hacer sugerencias y formular sus quejas. Debe haber las mismas oportunidades de empleo, desarrollo y promoción para aquellos que estén cualificados. Debemos proveer una dirección competente, y sus acciones deben ser justas y éticas.

Somos responsables ante las comunidades en las que vivimos y trabajamos y, también, ante la comunidad mundial. Debemos ser buenos ciudadanos, apoyar las buenas obras y la caridad, y pagar nuestra parte equitativa de los impuestos. Debemos promover las mejoras cívicas, sanitarias y educativas. Debemos mantener en buen estado los bienes que tenemos el privilegio de utilizar, protegiendo el medio ambiente y los recursos naturales.

Nuestra responsabilidad final es para con los accionistas. Nuestro negocio ha de mantener un beneficio sólido. Debemos experimentar con nuevas ideas. Se debe investigar, desarrollar programas innovadores y pagar por los errores. Deben adquirirse nuevos equipos, proporcionarse nuevos medios y lanzarse nuevos productos. Se deben crear reservas para hacer frente a tiempos adversos. Si actuamos de acuerdo a estos principios, los accionistas han de obtener una retribución justa.”

Créditos ilustraciones:
Cubierta: Sebastián Ferreira
Página 8: Peyi Blue
Página 18: Carlos Stela
Página 26: Ramón Losa
Página 44: Ramón Losa
Página 64: Gary Brewer

Janssen España

Pº de las Doce Estrellas, 5-7
28042 Madrid (España)
Teléfono: +34 917228100
Fax: +34 917228101
infojaces@its.jnj.com
www.janssen.es

Realización: MEDIARESPONSABLE®

La editorial especializada en Responsabilidad Social y Sostenibilidad de las Organizaciones
www.corresponsables.com

Johnson & Johnson

SOBRE ESTE INFORME

El presente Informe de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) de Janssen, recoge las principales actuaciones de la compañía en esta materia durante el año 2011. El objetivo de la publicación es medir su desempeño en materia de desarrollo sostenible en base a la triple cuenta de resultados: económica, social y ambiental, así como comunicar los avances de la compañía a los diferentes grupos de interés.

Hemos querido rendir cuentas públicamente del desempeño en el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que asumimos de manera voluntaria con los profesionales sanitarios y pacientes, los empleados, el compromiso con la comunidad y la innovación, que son la base de Nuestro Credo, el código ético que rige nuestro comportamiento desde hace décadas y hace referencia al modo en que las relaciones con nuestros grupos de interés han de ser gestionadas.

De este modo, se informa de manera precisa y clara de los asuntos materiales que rigen la RSC en Janssen en base a la Guía G3.1 de GRI (*Global Reporting Initiative*, estándar internacional más empleado para el reporte de RSE y Sostenibilidad), y se facilita siempre que es posible la comparabilidad de los datos con los periodos anteriores. El nivel de aplicación del Informe, según la Guía G3.1 es B, siguiendo los siguientes principios en la elaboración:

- **Materialidad.** La información que se facilita en esta memoria cubre y trata de responder a todos los indicadores expuestos en la guía de elaboración G3.1. La materialidad se ha determinado a partir del análisis de la actividad de la compañía, de su impacto en los grupos de interés, de la interacción con el entorno y del análisis de riesgos y oportunidades de las tendencias que afectan la organización y que pueden influir en materia de sostenibilidad.
- **Exhaustividad.** La publicación da cobertura con la precisión que puede a los indicadores y aspectos materiales exigidos para que los grupos de interés puedan evaluar el desempeño de Janssen durante 2011.
- **Comparabilidad.** La información divulgada se presenta, siempre que se puede, en un formato que facilita la comparación y el análisis de la evolución de Janssen durante los años 2009, 2010 y 2011.
- **Cobertura.** No existen, en la cobertura de la memoria, negocios conjuntos, filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades que puedan afectar a la comparabilidad de la memoria.
- **Precisión y claridad.** La información que se facilita es precisa y detallada con el fin de que los diferentes grupos de interés puedan valorar el desempeño de Janssen.
- **Periodicidad.** El objetivo de Janssen es dar continuidad al ejercicio de transparencia llevado a cabo durante 2011 en los próximos ejercicios.
- **Fiabilidad.** La información facilitada no está verificada de manera independiente, aunque en próximos ejercicios se piensa que un tercero la verifique. GRI ha catalogado esta memoria con un nivel de aplicación B.

Muchas gracias a todo el equipo de personas en Janssen que han hecho posible este Informe de RSC.

Para cualquier información adicional o consulta:

www.janssen.es

Riqui Villarroel, Comunicación Corporativa, Janssen (rvillarr@its.jnj.com)

SUMARIO

Carta del presidente	4	4.2 Relaciones con otros grupos de interés	53
Hitos	6	4.2.1 Administración Sanitaria	53
1. Perfil de la compañía	8	4.2.2 Instituciones Académicas	53
1.1 Janssen, una empresa de Johnson & Johnson	9	4.2.3 Industria farmacéutica	54
1.2 Janssen en España	13	4.3 Medio ambiente	56
1.3 RSC, nuestra cultura empresarial	15	4.3.1 Equipo concienciado	57
1.4 Reconocimientos y Premios	17	4.3.2 Desempeño medioambiental	58
2. Profesionales sanitarios y pacientes	18	Gestión eficiente y responsable de los recursos	58
2.1 Seguridad y calidad de nuestros medicamentos	19	Energía	58
2.2 Compromiso con los profesionales sanitarios	20	Agua	59
2.3 Compromiso con los pacientes	22	Papel y cartón	59
3. Empleados	26	Otras sustancias	60
3.1 El equipo de Janssen	27	Gestión de residuos y vertidos	60
3.2 Responsables con nuestro equipo	30	Gestión de emisiones	62
3.2.1 Selección y reclutamiento	30	5. Innovación	64
3.2.2 Formación y desarrollo profesional	31	5.1 El valor de innovar	65
3.2.3 Pioneros en Igualdad	33	5.1.1 Prevención	66
3.2.4 Seguridad y Salud Laboral	35	5.1.2 Investigación básica	67
3.2.5 Promoción de la salud y el bienestar	37	5.1.3 Calidad	72
3.2.6 Apuesta por la conciliación y los beneficios sociales	37	5.1.4 Nuestros medicamentos	73
3.2.7 Comunicación activa	39	5.1.5 Nuestro compromiso con la innovación	73
3.3 Excelencia como empleador	42	Listado de medicamentos aprobado por procedimiento acelerado	73
4. Compromiso con la comunidad	44	6. Tabla de indicadores GRI 3.1	76
4.1 Acción social	45		
4.1.1 Proyectos Sociales e Impulso Solidario	46		
4.1.2 Bridge to Employment (BTE)	50		
4.1.3 Voluntariado corporativo/Campañas de Donaciones	52		



CARTA DEL PRESIDENTE

Desde que comenzamos nuestra actividad en España en 1984, en Janssen trabajamos día a día para proporcionar los medicamentos y servicios más innovadores a todos los profesionales sanitarios y a los pacientes. Estamos comprometidos con la salud y la sociedad y lo hacemos desde la investigación, la innovación y la responsabilidad con nuestro entorno y con nosotros mismos. Para ello nos regimos por Nuestro Credo, como el conjunto de principios y valores que aplica a todas las Compañías y empleados del Grupo Johnson & Johnson y encauza nuestras relaciones a nivel interno y externo, con nuestros clientes, empleados, accionistas y la comunidad en general, unificando nuestra cultura empresarial.

La presentación de este Informe de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) resume nuestro comportamiento responsable y nuestras principales actividades y normativas para lograr ser la empresa que queremos ser, así como nuestro compromiso de continua autoevaluación para seguir mejorando en esta área.

Pruebas de este compromiso son: la adquisición de la compañía de vacunas Crucell durante 2011 o el cumplimiento del 25 aniversario de nuestro Centro de Investigación Básica, ubicado en Toledo, una de las grandes apuestas del Grupo Johnson & Johnson en el ámbito de la investigación.

Con nuestra política de recursos humanos, apostamos por el crecimiento y desarrollo de las personas; resultado de ello son los galardones y premios obtenidos recientemente, entre ellos los de *Top Employers* y *Great Place to Work* o el distintivo de Empresa Familiarmente Responsable, que reconocen las medidas que facilitan a nuestros empleados la conciliación de la vida familiar y laboral.

También a nivel externo apostamos por la responsabilidad y la transparencia; intentamos devolver a la sociedad parte de lo que ella nos aporta. Para ello llevamos a cabo colaboraciones con varias ONG locales, centrándonos en proyectos que inciden en mejorar la vida y salud de las personas y reducir el estigma y la discapacidad que producen las enfermedades contra las que luchamos. Tanto es así, que en 2011 recibimos el Premio Fundamed a la empresa más responsable de la Industria Farmacéutica.

Me gustaría destacar especialmente dos proyectos que reflejan nuestra política de Responsabilidad Social: la iniciativa BTE (*Bridge to Employment*), para facilitar el acceso al mercado laboral sanitario a jóvenes estudiantes que afrontan dificultades socioeconómicas y el CEIFEM, el Centro de Información acerca de la Enfermedad Mental que hemos desarrollado en colaboración con FEFES, para luchar contra el estigma que afrontan las personas con este tipo de patologías.

Sirva pues este Informe de RSC, no solo para ayudaros a conocer mejor nuestras actividades, sino para agradecer a todas las asociaciones, profesionales y ciudadanos con los que colaboramos, por su compromiso y dedicación, con el objetivo de afianzar, mantener y mejorar nuestro compromiso con todas estas acciones de responsabilidad, tanto en el presente como en el futuro.



Martín Sellés,
Presidente y Consejero Delegado de Janssen

Hitos 2011

MEDIO AMBIENTE

EMPLEADOS

Un **95,94%** de la plantilla dispone de un contrato indefinido.

El **85,5%** de los empleados tiene **menos de 45 años**.

El **53,65%** de la **plantilla** es **masculina** y el **46,35% femenina**.

600.000 euros invertidos en **formación laboral**, casi **1.000 euros por empleado**.

Janssen cuenta desde **2008** con el certificado de **Empresa Familiarmente Responsable (EFR)** de la Fundación + Familia y desde **2012** con el **Distintivo Igualdad en la Empresa** del Gobierno de España.

Janssen fue la primera compañía farmacéutica en establecer un **Plan de Igualdad en 2008**.

Segunda mejor empresa entre 500-1.000 empleados para trabajar en España por **Best Workplaces España 2011** y ha obtenido por tercer año consecutivo la certificación **Top Employers de CFR Institute**.

El **índice de frecuencia de accidentes** pasó de **4,4 en 2010** a **1,76 en 2011**, mientras que el **índice de gravedad** ha pasado de **0,8 a 0,018**, respectivamente.

Durante 2011, **88 personas realizaron prácticas** en la compañía.

PACIENTES Y PROFESIONALES SANITARIOS

Janssen participó en más de **2.000 congresos, cursos, seminarios y mesas redondas** para profesionales sanitarios.

La compañía está **adherida al Código de Buenas Prácticas en las Relaciones entre la Industria Farmacéutica y las Organizaciones de Pacientes** desarrollado por la Federación Europea de Asociaciones de la Industria Farmacéutica (EFPIA).

La compañía se relaciona con los profesionales sanitarios en base al **Código de Buenas Prácticas de Promoción de Medicamentos de la Industria Farmacéutica** y a la **Política de Buena Conducta Empresarial y Health Care Business Integrity (HCBI)** de Janssen.

300.000 euros fueron destinados a **75 iniciativas** desarrolladas con **asociaciones de pacientes**.

Janssen traslada a sus **proveedores** su **compromiso medioambiental, social y laboral**. Todo aquel que no cumple con la legislación vigente no puede ser proveedor de la compañía.

Más de **10 años minimizando** el uso de **material de empaquetado** y todo el **papel** empleado en las oficinas está certificado en **gestión forestal sostenible**.

19 empleados participaron en acciones formativas de **ecoconducción**, logrando un **18%** menos de emisiones de **CO₂**.

Diferentes acciones de **concienciación medioambiental** para los empleados: Celebración anual de la Semana de la Energía; jornada anual de *'Clean up day'*; Formación en eco-conducción; edición y distribución de un Manual de Buenas Prácticas Ambientales.

167.000 euros invertidos en **gestión ambiental**.

COMUNIDAD

La estrategia de acción social de Janssen se divide en: **Proyectos Sociales, 'Impulso Solidario', Bridge to Employment (BTE), Voluntariado Corporativo y Campañas de Donaciones**.

Durante 2011, Janssen **colaboró con 5 ONG** y se acordó la colaboración con otras 2 más para proyectos que se iniciarán en 2012.

Más de **600 empleados** del **Grupo J&J** en España, el 42% del total, participaron en la iniciativa **'Impulso Solidario'** durante 2011, a través de la cual se ayudó a 10 pequeñas organizaciones locales.

Bridge to Employment, impulsado por Johnson&Johnson, ha dado la oportunidad a **57 jóvenes en riesgo de exclusión social de realizar estudios** y facilitar el desarrollo de una carrera profesional en el campo de la salud entre 2010 y 2011.

Desde 2010 Janssen organiza **Jornadas de Voluntariado Corporativo** orientadas a brindar un servicio social o medioambiental.

Janssen impulsa **3 Cátedras de Innovación Sanitaria** junto a tres universidades y mantiene **5 convenios con distintas instituciones académicas**.

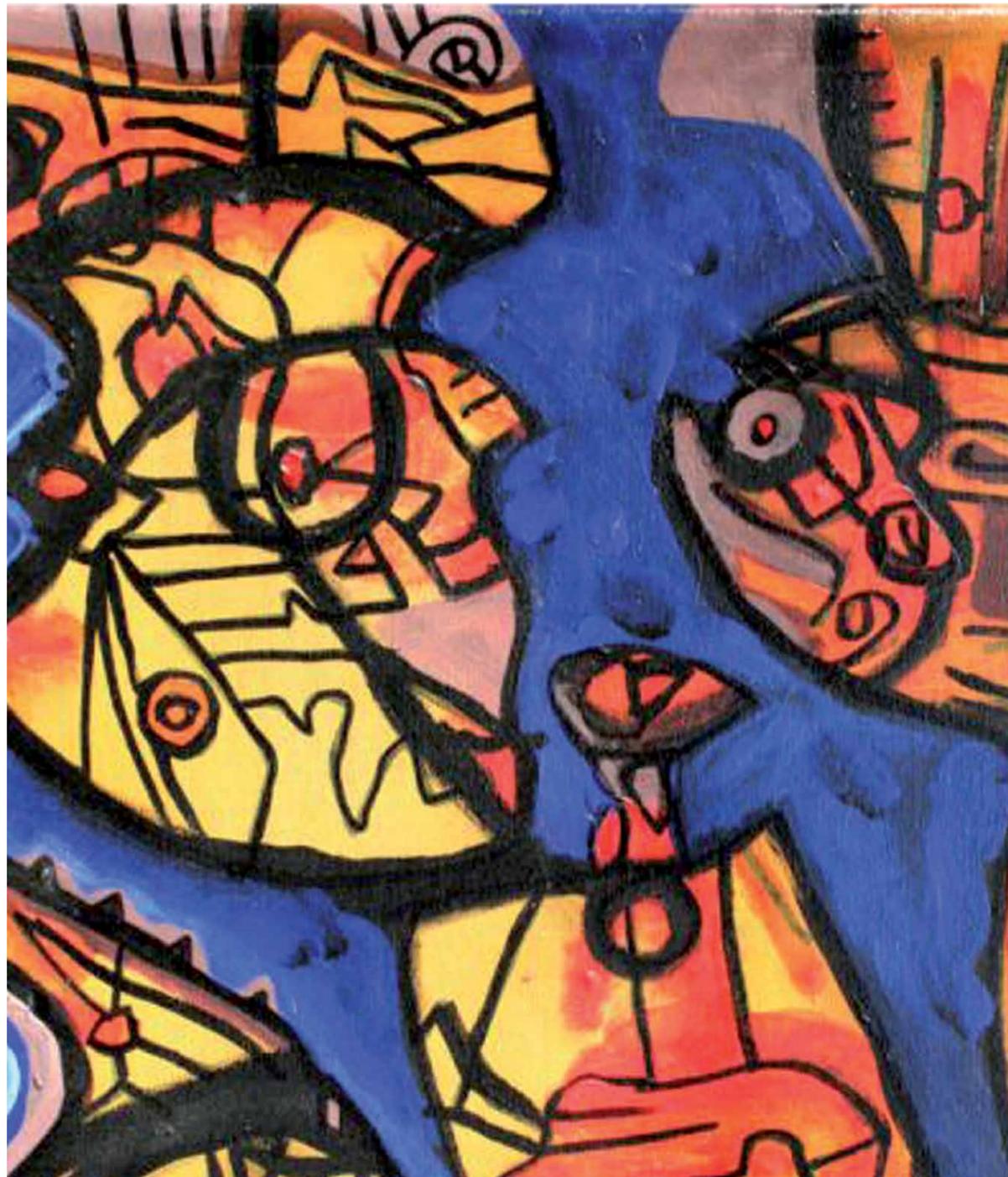
INNOVACIÓN

En 2011, se celebró el **25 aniversario del Centro de Investigación Básica (CIB) de Toledo**, uno de los cinco centros *Drug Discovery* de Johnson&Johnson en el mundo.

La división farmacéutica de Johnson & Johnson permanece entre los **5 primeros puestos de inversión en I+D respecto a las ventas**.

En los **últimos cuatro años**, Janssen ha puesto **8 nuevos medicamentos a disposición de los pacientes**.

En **2011**, obtuvo la autorización de comercialización de **tres medicamentos**, dos de ellos por un proceso de autorización acelerado al ser considerados por la EMA como medicamentos innovadores y de alto interés para la salud pública.



1 Perfil de la compañía



Peyi Blue

1.1 Janssen, una empresa de Johnson & Johnson

Janssen es una empresa farmacéutica basada principalmente en la investigación y perteneciente al grupo Johnson & Johnson, una de las empresas multinacionales del sector sanitario más diversificada y con mayor implantación, que emplea a más de 118.000 personas en más de 250 compañías en 57 países del mundo.

El grupo de compañías pertenecientes a Johnson & Johnson pretende liderar un cambio fundamental en la forma en que se tratan las enfermedades, proporcionando soluciones a millones de personas y sus familias en favor de una mejora de la salud en todo el mundo.

Desde hace 125 años, Johnson & Johnson desarrolla productos y servicios sanitarios en tres grandes sectores:

- **Consumo:** engloba a todas las empresas del grupo encargadas de la higiene y cuidado personal.
- **Dispositivos médicos:** empresas dedicadas a la I+D y a la comercialización de productos hospitalarios.
- **Farmacéutico:** compañías farmacéuticas que forman Janssen, dedicadas a la I+D en diferentes áreas terapéuticas.

Johnson & Johnson

Consumo	Dispositivos médicos	Farmacéutico

El nombre de Janssen comprende al conjunto de empresas farmacéuticas del Grupo Johnson & Johnson y hace referencia al Dr. Paul Janssen, quien comenzó con la investigación farmacéutica en Bélgica hace más de medio siglo. El Dr. Paul Janssen era un científico talentoso, apasionado y emprendedor, pero ante todo, un médico que quiso ayudar a los pacientes. Su combinación de la excelencia científica con una profunda preocupación por la humanidad y una gestión visionaria que inspira la labor de la compañía.

Janssen emplea a más de 14.000 empleados solo en la región de EMEA (Europa, Oriente Medio y África). El valor de su compromiso y su excelencia investigadora está presente en los siete centros representativos de I+D: Beerse (Bélgica), High Wycombe (Reino Unido), Leiden (Países Bajos) para Janssen Biológicos, Val-de-Reuil (Francia), Schaffhausen y Berna para Crucell, ambos en Suiza, así como el Centro de Investigación Básica de I+D en Toledo, lo cual supone una inversión de más de 1.500 millones de euros anuales en investigación y desarrollo.

El compromiso de Janssen se centra en el valor para innovar. De este modo, los objetivos, logros y proyectos definen una trayectoria común dedicada a las comunidades en las que desarrolla su actividad. Colabora para

promover la salud y el bienestar, y responder de forma eficaz a las necesidades no cubiertas de la sociedad.

La compañía busca soluciones de salud innovadoras e integrales fortaleciendo los sistemas sanitarios e incrementando el acceso a los medicamentos, buscando los mejores tratamientos disponibles para las enfermedades de nuestro tiempo.

Janssen es una compañía farmacéutica que se dedica a abordar y resolver las principales necesidades médicas de nuestra época que todavía están pendientes en campos como la oncología, la inmunología, las neurociencias, las enfermedades infecciosas y las enfermedades cardiovasculares y metabólicas

Estructura de Johnson & Johnson

Johnson & Johnson

- **Johnson & Johnson** es una de las **multinacionales del sector sanitario más diversificada** y con mayor implantación, con sede en New Brunswick, EE.UU.
- Cerca de **118.000 empleados trabajan en 57 países**.
- En el año **2011**, Johnson & Johnson **invirtió un 20% de sus beneficios en I+D+i** en el sector farmacéutico.
- El Grupo ocupa la **2ª posición como la compañía con mejor reputación en América** y la **segunda como la más sostenible del mundo**, según los índices Harris y Forbes.

Janssen en el mundo

- Cerca de **40.000 empleados**.
- Alrededor de **4.000 millones de euros invertidos en I+D al año** convierten a la compañía en la octava farmacéutica más grande y la sexta empresa biotecnológica.
- **Janssen** es una de las **10 compañías farmacéuticas líder en ventas** a nivel mundial.
- **Janssen** combina los conocimientos terapéuticos de las compañías **Janssen-Cilag, Janssen Pharmaceutica, Tibotec, Virco, Centocor, Biotech Ortho** y **Crucell**, ésta última se incorporó al Grupo en 2011.

Janssen en Europa, Oriente Medio y África (EMEA)

- **Janssen desarrolla su actividad** en más de **100 países**.
- **Tiene oficinas locales** en más de **30 países**.
- Cuenta con más de **14.000 empleados**.
- Más de **1,5 billones invertidos en I+D al año**.

Janssen en España

- **630 empleados** forman parte del equipo de Janssen en España.
- **Existen cinco plantas de investigación básica, distribución y logística, así como producción**, ubicados en la Comunidad de Madrid y en Toledo.
- La tendencia de la **inversión en I+D** de la compañía **está creciendo desde el año 2000**, y la previsión es que continúe siéndolo durante muchos años. Las actividades (y el gasto asociado a las mismas) de investigación del Grupo en España no se han visto mermadas por las actuales condiciones económicas mundiales.
- Janssen representa un decidido empeño por la investigación, toda una labor reconocida al ser una compañía farmacéutica con más de **80 fármacos lanzados al mercado**, **5 de los cuales han estado en la lista de medicamentos considerados esenciales por la Organización Mundial de la Salud (OMS)**.
- **43.000 nuevas moléculas** han sido **sintetizadas**. **174 productos** han pasado a fase de **desarrollo clínico**. **Más de 48 patentes internacionales publicadas desde 2006** y **67 publicaciones en revistas científicas internacionales**.

Misión, Visión Y Valores

Misión

Nuestra misión nos lleva a concentrar nuestras energías en las necesidades no cubiertas de la sociedad, agrupadas en cinco áreas terapéuticas: neurociencias (esquizofrenia, demencia, dolor...), enfermedades infecciosas (VIH/SIDA, Hepatitis C, tuberculosis...), oncología (mieloma múltiple, cáncer de próstata...), inmunología (psoriasis...) y metabolismo (diabetes...).

Operar siempre de acuerdo con Nuestro Credo nos permite contribuir a la mejora de la salud y de la calidad de vida de las personas a través de la innovación en servicios y productos farmacéuticos, así como seguir creciendo como empresa dentro del sector farmacéutico.

El desarrollo de las actividades diarias en un entorno de confianza mutua y transparencia permite la consecución de soluciones integradas y sostenibles para la salud. En Janssen seguiremos invirtiendo en nuestra gente para facilitar su crecimiento personal y construir los líderes del futuro, donde Nuestro Credo será nuestra guía.

Visión

Todas las compañías de Johnson & Johnson comparten los mismos valores y principios éticos. Para nosotros la sociedad es lo primero. En el año 2020 los pacientes estarán más informados, serán más activos y buscarán el mejor tratamiento disponible a un precio razonable. Las nuevas soluciones terapéuticas para dar respuesta a las necesidades no satisfechas de la población serán desarrolladas a través de la relación entre la industria y los gobiernos, contando con la imprescindible colaboración de estamentos académicos, profesionales de la salud y pacientes.

Janssen pretende liderar un cambio fundamental en la forma en la que se tratan las enfermedades. En nuestro compromiso absoluto con los pacientes desarrollaremos soluciones integrales e innovadoras que mejoren y amplíen la calidad de vida al mismo tiempo que se crea valor económico para la sociedad y para la compañía.

Lo lograremos trabajando con las partes interesadas en el campo de la salud y basándonos en el talento de nuestra gente. Llevarlo a cabo con una visión representativa de nuestros valores y de nuestro compromiso.

Todas las compañías de Johnson & Johnson comparten los mismos valores y principios éticos

1.2 Janssen en España

Desde su establecimiento en España en 1984, Janssen ocupa un lugar clave en el contexto global del Grupo Johnson & Johnson, pues es una de las pocas empresas farmacéuticas que cuenta con todo tipo de estructuras en el territorio español.

Con sede en Madrid, ocho delegaciones regionales y una red comercial presente en todo el país, Janssen fomenta la innovación en todas sus fases. Para ello, dispone de dos unidades de Investigación y Desarrollo:

- **Centro de Investigación Básica de I+D en Toledo** que se dedica a proyectos de *Drug Discovery* en Sistema Nervioso Central (especialmente depresión y esquizofrenia). Johnson & Johnson cuenta con cinco centros de este tipo: dos en Estados Unidos y tres en Europa.
- **Unidad de Investigación Clínica en Madrid** que permite el desarrollo de las nuevas entidades moleculares a través de la acción farmacológica y el desarrollo molecular.

La apuesta investigadora de Janssen en nuestro país se completa con McNeil, una planta de producción en Alcalá de Henares (Madrid) que fabrica para España y otros países de la Unión Europea los siguientes productos: Frenadol®, Imodium®, Pepcid® y Doctril®, y con una planta de vacunas, Crucell, en San Sebastian de los Reyes (Madrid), que se incorporó al grupo de empresas de Johnson & Johnson en 2011.

Crucell exporta a todo el mundo y posee una de las dos únicas plantas con capacidad de llenado de vacunas en España, comercializando tres vacunas en nuestro país: VIVOTIF® contra la fiebre tifoidea, EPAXAL®, una nueva vacuna contra la Hepatitis A o INFLEXAL® V, la única vacuna antigripal con adyuvante virosomal.

Por último, la compañía dispone también de un avanzado Centro de Distribución y Logística en Toledo. El centro comenzó su actividad en los años 80 con una superficie de almacenamiento de 900 m². En la actualidad, la superficie disponible es de 5.500 m². Dicho centro está totalmente automatizado, lo cual permite la optimización máxima de la gestión. Se controlan de forma eficaz los espacios disponibles, el nivel de servicio, los errores, la preparación de los pedidos y el seguimiento de las expediciones.

Uno de los pilares de Janssen es el apoyo constante que recibe de su matriz, Johnson & Johnson, para el descubrimiento y desarrollo de nuevos fármacos

ORGANIZACIÓN DE JANSSEN EN ESPAÑA



Gracias a esta estructura, Janssen consigue cumplir su compromiso con la innovación, luchando contra un amplio espectro de enfermedades, desde las pandemias de nuestro siglo como el VIH/SIDA, hasta las enfermedades oncológicas (mieloma múltiple, cáncer de próstata) o inmunológicas (psoriasis).

Durante 2011, el compromiso de la compañía con la innovación se ha visto reflejado con la autorización de tres medicamentos innovadores, dos de ellos han sido evaluados y aprobados por la EMA por su grado de innovación y por ser de gran interés para la salud pública.

- **INCIVO® (telaprevir):** El Inhibidor de la Proteasa del Virus de la Hepatitis C con el desarrollo clínico más completo, y una elevada tasa de curación en todo tipo de pacientes (naïve y pretratados) con un tratamiento de menor duración, lo que supone un cambio significativo en el abordaje terapéutico de esta patología.

- **ZYTIGA® (acetato de abiraterona):** El primer y único inhibidor de la biosíntesis de andrógenos, que representa una alternativa eficaz a la quimioterapia, con un favorable perfil de seguridad y tolerabilidad, y de administración oral una vez al día, que va a suponer una mejora importante en la vida de los pacientes con cáncer de próstata metastásico.

Además, existe un tercer medicamento que ha supuesto un gran avance en el tratamiento de las personas con esquizofrenia:

- **XEPLION® (palmitato de paliperidona):** primer antipsicótico de acción prolongada que utiliza nanotecnología en su formulación permitiendo la administración mensual. Ayuda en la prevención de recaídas y reduce el número de hospitalizaciones, permitiendo a las personas que padecen esquizofrenia superar las limitaciones que les incapacitan en algunos de los aspectos de su vida cotidiana.

1.3 RSC, nuestra cultura empresarial

El compromiso de Janssen, como compañía de Johnson & Johnson, no radica únicamente en innovar sino en hacerlo de una forma responsable según las directrices que nos marca Nuestro Credo que es el código ético que rige el comportamiento de la organización desde hace décadas y hace referencia al modo en que las relaciones con los grupos de interés prioritarios han de ser gestionadas.

Janssen parte de los principios esenciales de su Credo y proyecta su programa de RSC hacia sus clientes, empleados, accionistas, el entorno y la sociedad en su conjunto con los objetivos de:

- **Contribuir a la mejora de la sociedad,** gracias a su permanente compromiso con la innovación.
- **Promover una política de recursos humanos (RRHH)** que potencie las capacidades individuales, respete la diversidad, atienda cuestiones de género e igualdad y facilite la conciliación de la vida familiar y profesional.
- **Colaborar con diversas ONG s locales** y apoyar distintos programas de acción social con el fin de ser un "buen ciudadano" de la comunidad en la que trabajamos.
- **Contribuir al cuidado del medio ambiente** en todos los ámbitos de la compañía a través del establecimiento de altos estándares que nos permiten reducir al máximo nuestro impacto en el entorno.

Janssen apuesta por un programa que genere valor para la empresa, mejore las relaciones con sus empleados, minimice el impacto medioambiental de sus acciones, establezca

lazos más eficientes con sus grupos de interés y las comunidades en las que opera, y refuerce su gestión ética y reputación.

Así, la Responsabilidad Social Corporativa de Janssen ha sido y es una parte esencial de su actividad. Dicha responsabilidad está integrada en la estrategia de la empresa tanto a nivel interno como externo al igual que la ética y la transparencia, dos valores fundamentales que aplica a todas sus actividades. Janssen asume la gestión ética en sus relaciones con sus principales grupos de interés, tanto internamente con sus empleados y colaboradores, como externamente con los pacientes, médicos y proveedores y la sociedad en general.

El compromiso de Janssen no radica únicamente en innovar sino en hacerlo de una forma responsable según las directrices que marca Nuestro Credo, que es el código ético que rige el comportamiento de la compañía desde hace décadas y establece el comportamiento con los grupos de interés

La gestión ética y responsable de Janssen se materializa con la adhesión al **Código de Buenas Prácticas en las Relaciones entre la Industria Farmacéutica y las Organizaciones de Pacientes**, de la Federación Europea de Asociaciones de la Industria Farmacéutica (EFPIA) así como al **Código Español de Buenas Prácticas de Promoción de Medicamentos y de Interrelación de la Industria Farmacéutica con los profesionales sanitarios del sector**, promovido Farmaindustria.

A nivel interno, y en línea con los principios de integridad y excelencia, la compañía cuenta con una **Política de Buena Conducta Empresarial y Health Care Business Integrity (HCBI)**, que contiene las normas básicas y los principios que rigen las prácticas empresariales de Janssen. Para que todo el equipo conozca estas herramientas y las tengan en cuenta en su labor diaria, se realizan cursos periódicamente a través de la plataforma de formación online.

Desde las áreas de **HCBI, Compliance y Legal** se apoya a las estructuras del negocio a gestionar sus actividades dentro de una política de confianza y transparencia en sus relaciones con terceros.

Además, existen otras herramientas internas que contribuyen a reforzar la gestión ética de la empresa:

- **Programa anticorrupción** que se centra en alcanzar los más altos estándares de integridad entre los empleados y en todas sus actividades comerciales. Este sistema previene, controla y resuelve aquellas situaciones que puedan plantear un conflicto de intereses en relación con la empresa o sus relaciones con los grupos de interés.
- **Programa 'Records Management'**, donde se establecen las políticas a seguir en materia de gestión de registros y documentación. Este programa aplica a todo el personal de la compañía y cada empleado es responsable de su cumplimiento, contribuyendo a conseguir registros documentales de calidad.
- **Programa de protección de activos de información** con el propósito de familiarizar sobre las políticas de seguridad de información a las personas que están en contacto con información de la compañía.

La gestión ética de la compañía se complementa con diferentes compromisos externos e internos asumidos para generar transparencia

1.4 Reconocimientos y Premios

Durante 2011, Janssen recibió diversos premios y reconocimientos:



Premio RSC Fundamed. Premio a la labor en Responsabilidad Social Corporativa (RSC) durante el transcurso del año 2010 en el marco de la X Edición de los Premios Fundamed - El Global. Abril 2011.

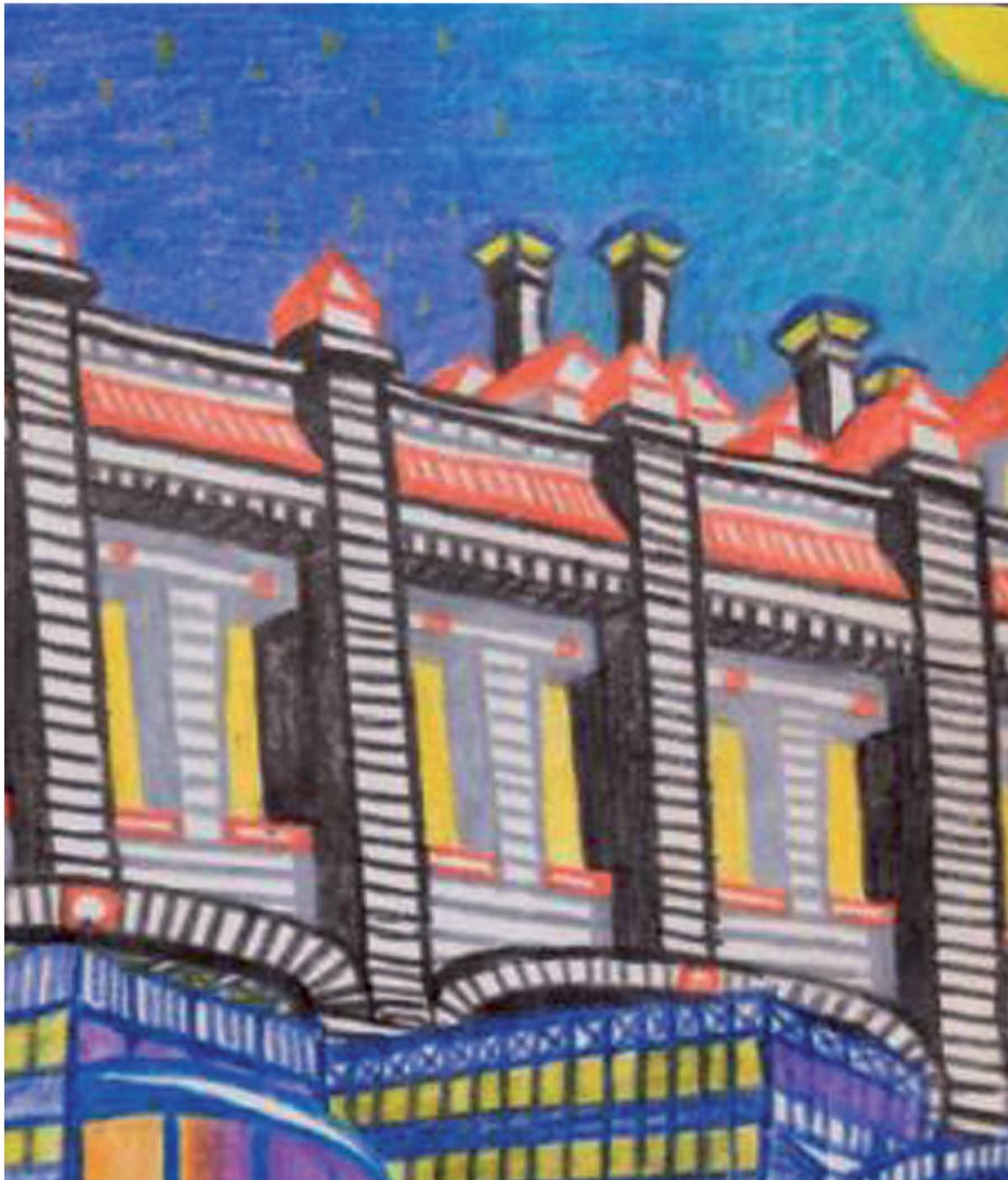
Best WorkPlaces. Janssen es reconocida como la segunda mejor empresa para trabajar en España dentro de las listas *Best WorkPlaces* España 2011, en la categoría de las empresas entre 500 y 1.000 empleados elaboradas por *Great Place to Work*. Abril 2011.



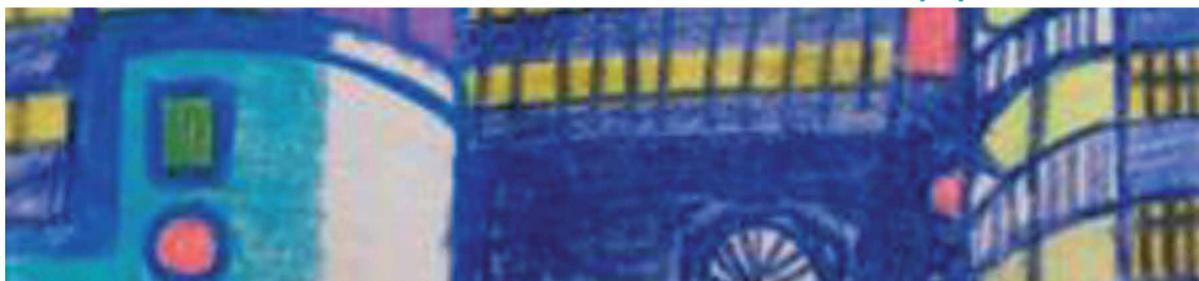
Certificado Top Employers. Janssen obtiene la certificación Top Employers por el CRF Institute como una de las 30 mejores empresas para trabajar en España en 2011.

Certificación EFR. Janssen tiene certificado su modelo de gestión conforme a los criterios de diseño, estrategia e implantación de prácticas familiarmente responsables desarrollado por la Fundación+Familia. Dicha certificación se obtuvo en 2008 y desde entonces ha sido renovada año tras año.





2 Profesionales sanitarios y pacientes



Carlos Stela

“Creemos que nuestra primera responsabilidad es para con los médicos, enfermeras y pacientes, para con las madres y los padres, y para con todos aquellos que utilizan nuestros productos y servicios. Debemos esforzarnos constantemente en reducir nuestros costes para poder mantener precios razonables. Los pedidos de nuestros clientes han de servirse con rapidez y precisión. Nuestros proveedores han de tener la oportunidad de obtener un beneficio justo”.

2.1 Seguridad y calidad de nuestros medicamentos

Janssen considera que su primera responsabilidad es ofrecer productos de calidad y seguros para los profesionales sanitarios y pacientes. Así, vela por la seguridad en el seguimiento de medicamentos, tanto durante su desarrollo como una vez que han sido comercializados.

En España, la compañía realiza ensayos post-autorización y dispone de un Departamento de Farmacovigilancia, con servicio permanente las 24 horas, que se ocupa de recoger cualquier eventualidad, reclamación o reacción adversa de sus medicamentos y así analizar constantemente el beneficio-riesgo de sus fármacos. Esta área garantiza de forma activa la calidad de la seguridad de los medicamentos.

Los sistemas de calidad en el Departamento de Farmacovigilancia incluyen auditorías internas y externas, locales e internacionales que aseguran el engranaje de los procesos.

Por otra parte, existen “Planes de Gestión de Riesgo”, de acuerdo a la normativa europea, que se centran en acciones para paliar o eliminar los riesgos de cada medicamento. Las actividades de estos planes pueden incluir la elaboración de folletos divulgativos que, bajo la supervisión de las autoridades, se distribuyen a los pacientes y/o profesionales sanitarios.

Además, todos los empleados reciben formación en Farmacovigilancia para conocer los protocolos de seguridad ante cualquier incidencia clínica.

Todos estos servicios y programas permiten a Janssen llevar a cabo un seguimiento exhaustivo de los acontecimientos relacionados con los medicamentos. De esta forma, surgen nuevas indicaciones, nuevas posologías más cómodas para su consumo, nuevas concentraciones y nuevas presentaciones que también repercuten en el bienestar de los pacientes.

EL ETIQUETADO EN LOS MEDICAMENTOS DE JANSSEN

Todos los fármacos de Janssen cuentan con un material de acondicionamiento, caja, etiqueta y prospecto revisado y autorizado por la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios (AEMPS) o la Agencia Europea de Medicamentos (EMA).

Los productos de la compañía tienen en su caja el nombre en braille y su gran mayoría incluyen el número de teléfono de la compañía para contactar en caso de necesidad, cumpliendo así con la normativa. En los envases monodosis se identifica perfectamente el medicamento.

También se realiza un test de legibilidad de los prospectos para garantizar que la información destinada al paciente es adecuada y fácilmente inteligible.

Adicionalmente, y si se detecta la necesidad, se pueden editar pequeños folletos que, entregados a través de médico o farmacéutico, divulgan aspectos de alguna enfermedad o contienen instrucciones para la correcta administración o utilización de los medicamentos.

En el centro de distribución de Janssen se etiquetan los envíos de sus medicamentos indicando las condiciones de almacenamiento y de manejo en casos especiales.



2.2 Compromiso con los profesionales sanitarios

La colaboración de Janssen con los profesionales sanitarios se basa en una relación de respeto y compromiso mutuo bajo las recomendaciones de un código y una política de comportamiento:

- **Código de Buenas Prácticas de Promoción de Medicamentos de la Industria Farmacéutica**, promovido por Farmaindustria, y que la compañía aplica desde 2002.
- **Política de Buena Conducta Empresarial y Health Care Business Integrity (HCBI)**, que especifica claramente el modo de actuar de los empleados de Janssen en su relación con los profesionales sanitarios con los que se relaciona. Por ejemplo: los honorarios recibidos

por contratos de prestación de servicios, la organización de eventos de formación para estos, la entrega de regalos o el pago de viajes, alojamiento y comidas relacionadas con el desplazamiento de los profesionales para participar en congresos o simposios.

Janssen tiene establecidos procedimientos internos de revisión y control tanto a nivel local como a nivel internacional, con el fin de asegurar el cumplimiento de la legislación vigente y velar por que la información ofrecida al profesional sanitario, médico y farmacéutico sea correcta. Además, aplica los procedimientos correspondientes que se revisan constantemente para mantener el estándar de calidad (*standard of care*) fijado por la compañía.

Por otro lado, desarrolla y optimiza recursos dirigidos a satisfacer las necesidades médicas no cubiertas de la sociedad. Así, Janssen ofrece a los médicos y otros profesionales sanitarios una serie de programas de formación, tanto en congresos, como en cursos o seminarios.

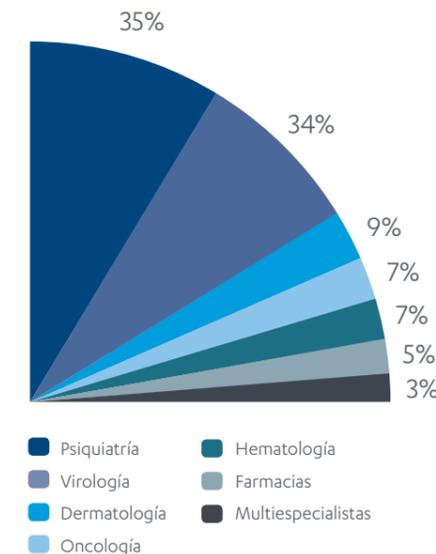
Durante 2011, Janssen apoyó la formación continuada de profesionales sanitarios a través de la colaboración activa en 902 congresos y más de 1.145 cursos, seminarios, mesas redondas y reuniones principalmente en el área de neurociencias así como en infecciosas, oncología, inmunología y otras áreas.

Al finalizar los cursos, conferencias y demás actividades formativas, los profesionales sanitarios tienen la posibilidad de evaluar su grado de satisfacción con los eventos, lo que le sirve a la compañía para mejorar en la organización de los eventos próximos.

Los profesionales sanitarios pueden además contar en cualquier momento con el asesoramiento de los coordinadores de servicios profesionales (CSP), que están siempre dispuestos a despejar cualquier duda que a estos les pueda surgir en relación con la administración de los medicamentos de la compañía.

En la web de Janssen existe un portal específico para los profesionales sanitarios, en el que también pueden encontrar la información referente a medicamentos y áreas terapéuticas.

Colaboraciones en congresos en 2011



Janssen ha contribuido a la celebración de más de 2.000 actividades médicas con el apoyo de congresos, cursos, seminarios, mesas redondas y reuniones

2.3 Compromiso con los pacientes

Para Janssen es importante comprender todos los aspectos de las necesidades del paciente. Así, se compromete y colabora con organizaciones de pacientes que juegan un papel importante a la hora de informarles, asistirles y ofrecerles apoyo.

El objetivo de la compañía es garantizar que estas relaciones y alianzas se gesten dentro de un marco articulado por los principios de aprendizaje y respeto mutuo, integridad, independencia y transparencia.

De este modo, la compañía está adherida al **Código de Buenas Prácticas en las Relaciones entre la Industria Farmacéutica y las Organizaciones de Pacientes desarrollado por la Federación Europea de Asociaciones de la Industria Farmacéutica (EFPIA)** en colaboración con organizaciones de pacientes paneuropeas.

Este código establece:

- La **independencia de las organizaciones de pacientes**, en lo que se refiere a políticas, actividades y opiniones políticas, estará garantizada.
- Todas las colaboraciones entre organizaciones de pacientes y la industria farmacéutica se basarán en el **respeto mutuo y en la igualdad de las visiones y decisiones** de ambas partes.
- **Que la industria farmacéutica no solicitará, ni las organizaciones de pacientes asumirán, la promoción de un medicamento concreto.**
- **Los objetivos y ámbito de cualquier asociación serán transparentes.** El apoyo financiero y no financiero ofrecido por la industria farmacéutica siempre será claramente reconocido.

- La industria farmacéutica aprueba una **financiación abierta de las organizaciones de pacientes por parte de múltiples fuentes.**

La misión de la compañía farmacéutica se centra en asegurar la capacidad de respuesta frente a las necesidades no cubiertas en el tratamiento de las enfermedades. Un reto que conlleva un compromiso implícito con los pacientes desarrollando soluciones integrales e innovadoras. Es por ello que Janssen proporciona unas herramientas útiles para tratar cada patología de una forma rigurosa y con la seguridad y calidad médica avalada por expertos en cada una de las áreas terapéuticas.

Un comité multidisciplinar se encarga de revisar todas las peticiones de colaboración por parte de asociaciones de pacientes. Éstas deben incluir una declaración de la misión de la organización, el estado fiscal, una descripción del evento/proyecto, una descripción del modo en que se emplearán los fondos, el presupuesto del proyecto (si es aplicable) y el presupuesto anual.

En 2011 se desarrollaron 75 iniciativas con asociaciones de pacientes en las que se invirtieron 300.000 euros

La compañía difunde públicamente en su web la financiación ofrecida a estas asociaciones y las iniciativas a las que se destinan estos fondos, para demostrar su compromiso con la transparencia. En 2011 se realizaron 75 iniciativas con asociaciones de pacientes, en las que se invirtieron 300.000 euros.*

Las principales acciones que apoya Janssen en este ámbito son:

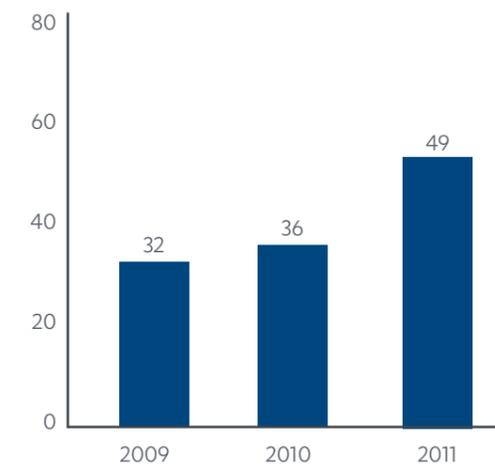
- **Apoyo** a congresos y programas educativos.
- **Patrocinio** de eventos para recaudación de fondos.
- **Contribuciones** para apoyar programas y servicios para la comunidad de pacientes y sus cuidadores.
- **Contribuciones** para apoyar actividades que ayuden a pacientes y cuidadores a obtener mejores tratamientos, servicios y asistencia.
- **Colaboraciones** para aumentar la conciencia sobre las enfermedades.

De forma específica, se llevan a cabo campañas de sensibilización, no sólo entre los empleados sino entre la población general, y se participa en la celebración de los días mundiales acerca de distintas enfermedades.

Janssen cuenta además con varias webs en las que se informa a tanto a los pacientes como a los médicos sobre las características de diversas dolencias y sus posibles tratamientos:

*<http://www.janssen.es/pacientes2011>

Colaboraciones con pacientes



Inversión destinada a acciones de colaboración con asociaciones de pacientes



Webs para pacientes

La compañía dispone de distintos canales de información sobre las distintas áreas terapéuticas en las que trabaja. De este modo, pone a disposición de los pacientes webs específicas para su consulta:

www.psiquiatria24x7.tv



www.esquizofrenia24x7.com



El fin de este canal es asegurar que las personas con esquizofrenia reciban la mejor atención y tratamiento, reduciendo el estigma asociado con la enfermedad. La web proporciona recursos, información y herramientas interactivas útiles para la gente que padece esta enfermedad además de orientar a familia, amigos y cuidadores.

Algunos de estos recursos son los siguientes: asesoramiento, diario digital para seguir los efectos de la medicación, distintas opciones de tratamiento, sección para fijar objetivos del paciente y videos y entrevistas sobre psiquiatría.

www.mujeressincomplejos.com



Consultorio online sobre anticoncepción y salud de la mujer. Contiene una base de datos de preguntas y respuestas sobre distintos métodos anticonceptivos. Permite además la realización de consultas con total garantía de anonimato a las que un profesional sanitario responde en un plazo máximo de 48 horas.

www.trastornohiperactividad.com



Esta web está especializada en el trastorno por déficit de atención e hiperactividad. En ella se puede encontrar toda la información necesaria para comprender mejor la enfermedad: acerca de la patología, asociaciones de pacientes o hacer llegar las consultas, dudas y preocupaciones relacionadas con esta enfermedad.

www.psoriasis360.com



Herramienta que permite dotar a cada paciente de una mayor responsabilidad sobre su salud, dándole acceso a una información de calidad con el fin de que pueda desempeñar un papel activo en el tratamiento de su enfermedad. La web ofrece acceso a herramientas sencillas y apoyo médico.

www.aulaneurologia.com



Web que cuenta con un Campus de la Demencia y un Curso de Neuroimagen en Demencias, multimedia y semipresencial, en el que, a través de esta plataforma de Internet, se intenta, mediante una novedosa metodología docente, actualizar y poner al día los conocimientos en el campo de la demencia.

www.programa-eco.com



Uno de los principales síntomas de la esquizofrenia es la falta de conciencia de la enfermedad, lo que lleva a los pacientes al abandono del tratamiento. Eco es un programa electrónico dirigido a enfermeras para mejorar la continuidad y la adherencia del tratamiento de los pacientes que padecen dicha enfermedad.

www.infosida.es



Sitio web que contiene información destinada a agente que convive con el VIH y cuyo objetivo es dar respuesta a preguntas frecuentes en relación a la patología, el diagnóstico de la enfermedad, el tratamiento, la alimentación y otras enfermedades y temas relacionados.

www.stop-hepatitis-c.es



En esta web se informa entre otras cosas de qué es la hepatitis C, cómo se transmite y las pruebas diagnósticas, así como de experiencias personales de personas que padecen la enfermedad y una lista de preguntas frecuentes relacionadas con esta dolencia.



3 Empleados



Ramón Losa

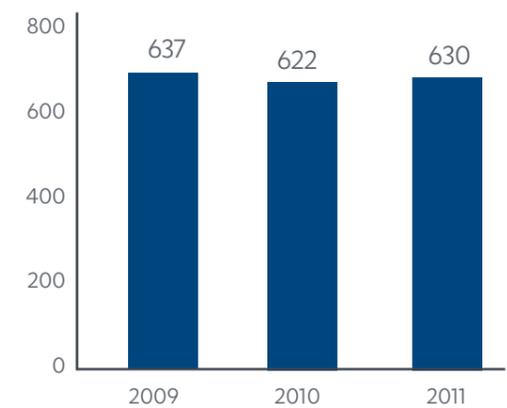
“Somos responsables ante nuestros empleados, los hombres y mujeres que trabajan con nosotros en todo el mundo. Todos deben ser considerados como individuos. Debemos respetar su dignidad y reconocer sus méritos. Han de tener una sensación de seguridad en sus trabajos. La compensación ha de ser justa y adecuada, y las condiciones de trabajo, limpias, ordenadas y seguras. Debemos ser sensibles en la manera en que podemos ayudarles en el cumplimiento de sus obligaciones familiares. Han de sentirse libres para hacer sugerencias y formular sus quejas. Debe haber las mismas oportunidades de empleo, desarrollo y promoción para aquellos que estén cualificados. Debemos proveer una dirección competente, y sus acciones deben ser justas y éticas”.

3.1 El equipo de Janssen

Para Janssen, una de las dimensiones más importantes de su Responsabilidad Social Corporativa es la relación con sus empleados desde todos los aspectos que afectan a su desarrollo profesional y personal: desde la formación continuada a la conciliación de la vida laboral y familiar, pasando por el clima laboral, el trabajo en equipo o la satisfacción de los empleados.

A finales de 2011, Janssen empleaba en España a 630 personas. El número de empleados se ha mantenido estable en los últimos años y ha aumentado ligeramente respecto a 2010, sin sufrir un gran impacto por la coyuntura económica actual del país.

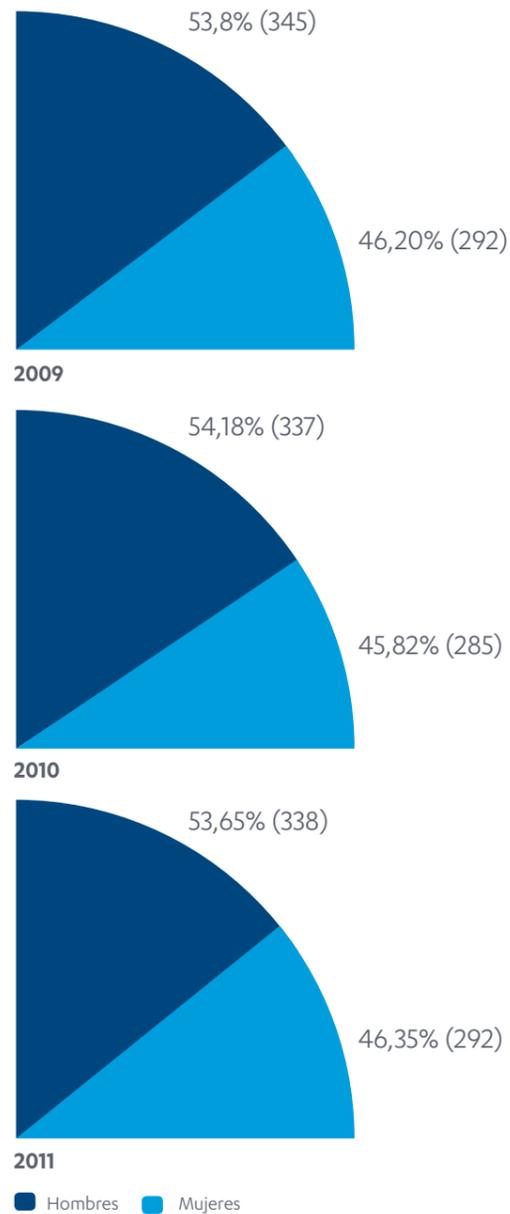
Plantilla de janssen (nº empleados)



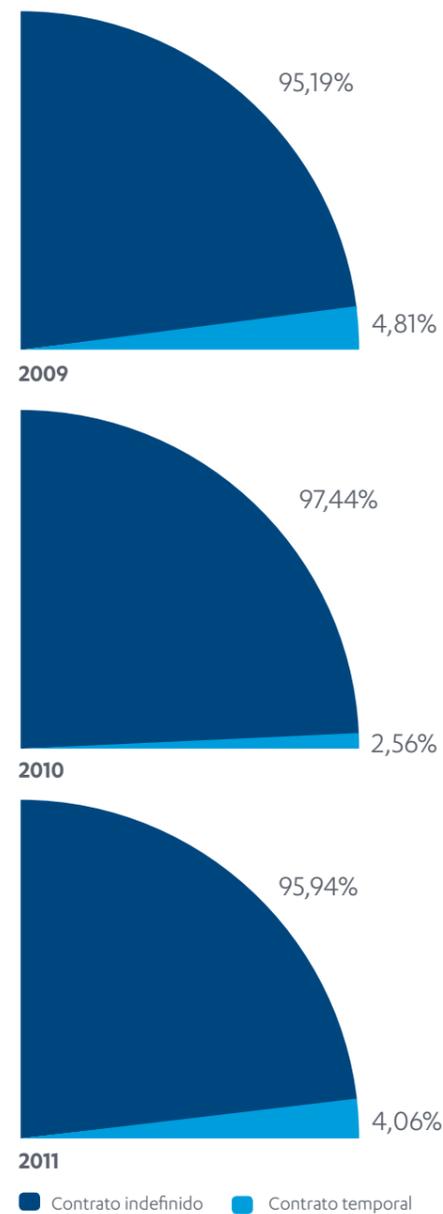
En cuanto a la distribución de la plantilla por género, la proporción de hombres y mujeres se ha mantenido en una proporción equitativa y equilibrada durante los últimos años apostando por la igualdad.

Uno de los puntos más importantes de la política de Recursos Humanos de Janssen es su apuesta por la contratación indefinida, de hecho, el 95,9% de empleados cuenta con este tipo de contrato. Situación laboral que se ha mantenido en los últimos años.

Distribución de la plantilla por sexo (%)



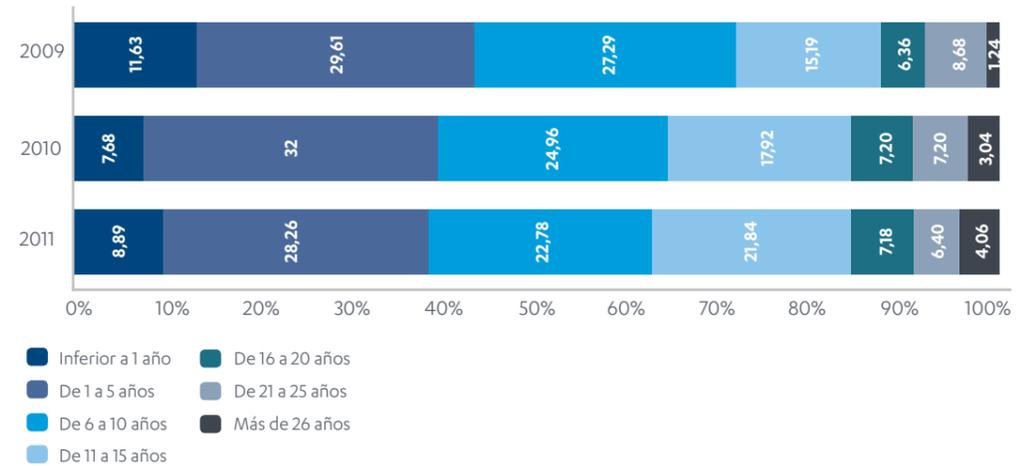
distribución de la plantilla por tipo de contrato



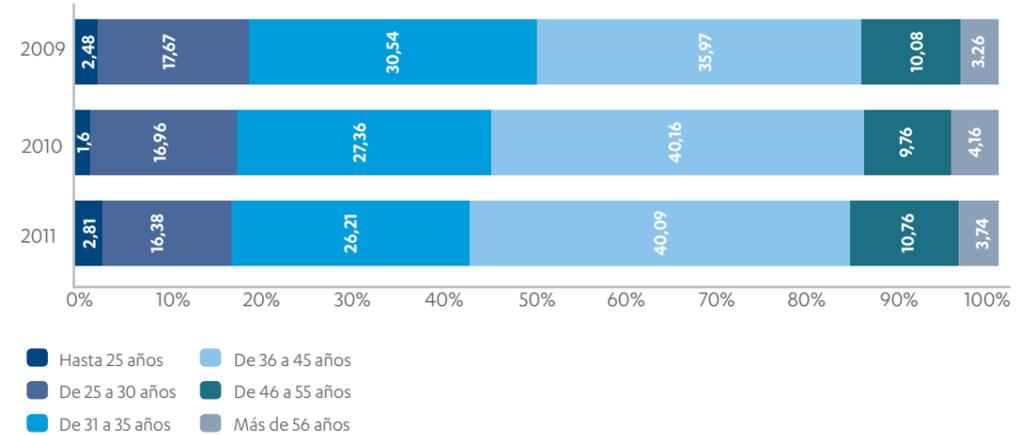
Janssen no presenta altos datos de rotación, pues el 39,5% por ciento de la plantilla lleva más de 10 años en la empresa, porcentaje que ha subido desde 2009 en un 8%. La promoción interna y el alta grado de satisfacción por parte de los empleados son dos factores que han influido en la reducción de la rotación.

El 39,5% de la plantilla lleva más de 10 años en la empresa, porcentaje que ha subido un 8% desde 2009

Antigüedad de la plantilla (%)



Distribución de la plantilla por edad (%)



3.2 Responsables con nuestro equipo

Janssen contempla los principios de la RSC en todos los pasos que debe seguir un empleado para conseguir la madurez de su desarrollo profesional, incluyendo ámbitos como la contratación o la formación.

3.2.1. Selección y reclutamiento

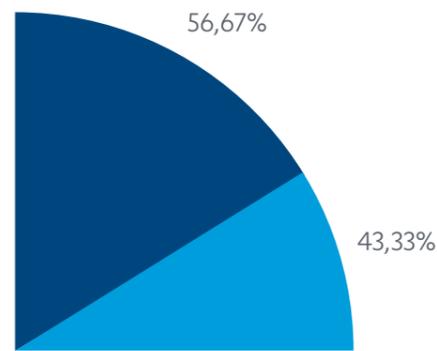
La política de selección se basa en unos criterios que priorizan la selección interna de los empleados frente a candidaturas externas, favoreciendo el desarrollo de los empleados. El proceso de selección de nuevos candidatos recurre a plataformas como la web corporativa, portales especializados de búsqueda de empleo y consultoras externas. Durante 2011, se incorporaron 79 personas, lo que representa una contratación del 12,5% de empleados.

Paralelamente, la compañía cuenta con convenios con distintas instituciones académicas que permiten la incorporación de personal a los distintos departamentos. Durante 2011, 88 personas realizaron prácticas en la compañía. Además, a través de la iniciativa "Recruiting Erasmus", se facilita la contratación de los estudiantes españoles que han participado en este programa europeo de intercambio.

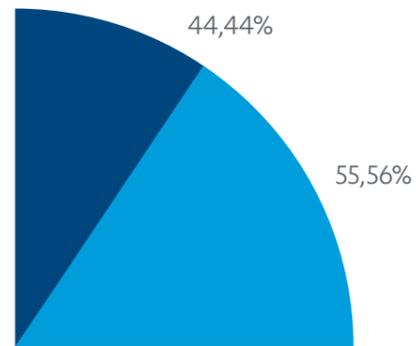
En 2011, Janssen estuvo presente en los foros de empleo de la Universidad Rey Juan Carlos (URJC), la Universidad Autónoma de Madrid (UAM) y la Universidad de Comillas, así como en el Foro 3U, formado por la UNED, la Universidad Complutense de Madrid y la Universidad Politécnica de Madrid.

Por otro lado, Janssen forma parte del programa internacional de reclutamiento de Johnson & Johnson que identifica las mejores escuelas de negocio a nivel mundial. En

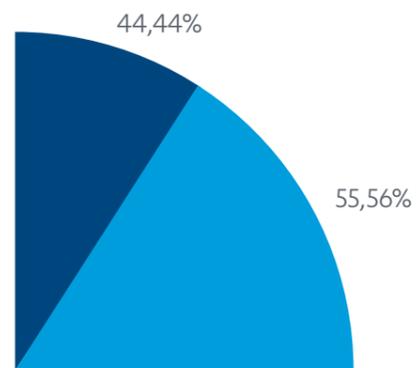
Reclutamiento hombres / mujeres (%)



2009



2010



2011

■ Hombres ■ Mujeres

España, IESE, ESADE y el IE han sido identificadas como algunas de las más importantes.

Janssen, actuando de acuerdo a los códigos éticos de la compañía, aplica los principios de igualdad en la contratación, superando la incorporación de mujeres a la de hombres en los últimos años.

3.2.2. Formación y desarrollo profesional

Janssen considera que su principal fuente de diferenciación y competitividad son las personas que integran su equipo. Por ello, orienta gran parte de sus esfuerzos al fortalecimiento del activo humano y a la generación de ambientes propicios para la innovación y el aprendizaje continuo.

La empresa ofrece a sus empleados programas de formación, desde el primer día y promueve el desarrollo de sus carreras profesionales mediante asignaciones especiales y movimientos interdepartamentales.

La adquisición de experiencia interdisciplinar es uno de los factores clave de la etapa formativa de los empleados. Esto se debe a que los profesionales se forman en distintas áreas, y que los planes de formación están diseñados de forma que impulsan y potencian la polivalencia en todos los niveles de la organización.

Los itinerarios formativos dentro de esta compañía responden a dos prioridades: dotar a los profesionales de los conocimientos técnicos necesarios para desarrollar de forma competente su trabajo y enseñarles en todas las fases de su carrera a dirigir equipos y proyectos.

La apuesta de la compañía por la promoción interna hace que prácticamente todos los puestos de responsabilidad de la empresa estén ocupados por personas que han desarro-

llado su carrera profesional internamente, empezando por los primeros escalones, de forma que conozcan el funcionamiento de la empresa y también a sus equipos, facilitando así las relaciones laborales.

Prueba de la importancia que otorga Janssen a la formación del equipo humano es su inversión en esta área. La inversión en formación de Janssen en 2011 fue de 609.269,16 € y el número de horas impartidas: 30.691. Esto supone una inversión de casi 1.000 euros por empleado.

La formación persigue el objetivo de promocionar a las personas con potencial y talento desde el primer momento para asumir las responsabilidades que requiera su puesto de trabajo y adaptarse a los cambios.

Todos los empleados de Janssen reciben un "Programa de Acogida", el cual proporciona a los empleados una visión general sobre los valores y la filosofía de la compañía, las normas de actuación contenidas en la Guía Internacional sobre la integridad del negocio en materia de asistencia sanitaria y HCBI, que incluye las normas básicas y los principios que rigen las prácticas empresariales de Janssen.

Toda esta formación, común a todos los empleados y de cumplimiento obligatorio, puede llevarse a cabo a través de dos plataformas de formación: *e-learning* y *e-University*.

La inversión de Janssen en formación laboral en 2011 fue de más de 600.000 euros, lo que supone una inversión de casi 1.000 euros por empleado

HERRAMIENTAS DE FORMACIÓN

Algunas de las principales herramientas de formación laboral del Grupo son:

- **e-learning:** plataforma que ocupa un lugar prioritario y se consolida año tras año como una metodología de aprendizaje de gran eficacia, permitiendo una gran flexibilidad en el proceso de formación continuada de los empleados.
- **e-University:** Universidad Virtual accesible 24 horas los 365 días del año. Los empleados pueden orientar su formación y desarrollo de forma proactiva, accediendo a los miles de cursos que se ofertan de forma gratuita.

La formación en idiomas es básica para la compañía. Por esta razón, la gran mayoría de los empleados reciben entre dos y tres horas de clases de inglés a la semana, tanto individuales como en grupo, que están adaptadas a su nivel y cuyo coste asume la empresa.

Además de ofrecer planes de desarrollo global para sus trabajadores, se imparte también formación específica según el puesto. De forma específica, el personal que se incorpora a la red comercial recibe un exhaustivo programa de formación durante cuatro semanas de duración, que se centra en técnicas de ventas y en los fármacos con los que van a trabajar y las patologías asociadas al uso de estos. Los empleados de ventas reciben además la visita de otros departamentos: Recursos Humanos imparte formación en el área de Prevención de Riesgos Laborales y temas laborales, el departamento médico trata temas de farmacovigilancia, HCBI, registros, etc. Otros departamentos como Legal o Financiero así como los

altos directivos aportan la visión de las diversas áreas o unidades de la compañía a los nuevos empleados.

Todos los empleados tienen acceso a un plan de desarrollo de acciones formativas que mejoran sus habilidades profesionales y fomentan una cultura de eficiencia. Además los empleados cuentan con una herramienta desarrollada por la corporación, ligada al desarrollo profesional de las personas, llamada Portal Horizonte, a través de la cual, los empleados tienen la posibilidad de introducir sus datos y participar activamente en la gestión de su carrera profesional con enfoque nacional.

De forma puntual, existen otros programas específicos como el Aula de Desarrollo Permanente, consistente en la organización de conferencias y seminarios sobre temas que fomentan el desarrollo de habilidades personales, por ejemplo, la inteligencia emocional.

Todos los gestores de equipo de Janssen participan en un programa de capacitación directiva, en modalidad mixta, llamado "*Management Fundamentals*", en el que se trabajan las herramientas requeridas para el liderazgo. Una de esas herramientas es el *feedback 360º*, pensada para el desarrollo profesional. Aplica a todas las personas que realizan este curso pero también a todas las personas que se considere apropiado como forma de evaluación para su desarrollo profesional.

Anualmente, se lleva a cabo una evaluación de desempeño del 100% de los empleados. El objetivo principal de esta evaluación es proporcionar a estos una serie de medidas cuantitativas y cualitativas que les permitan identificar su desempeño de forma objetiva, además de detectar sus áreas de mejora y desarrollo. A través de los resultados de estas evaluaciones se reconoce a los empleados para incentivar y potenciar la labor que desarrollan dentro de la empresa.

3.2.3. Pioneros en Igualdad

Janssen, preocupada por conseguir unos objetivos reales de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, fue la primera compañía farmacéutica en España en establecer un Plan de Igualdad en 2008. En este plan, se recogen una serie de medidas que tienden a crear una atmósfera de trabajo que potencie el respeto entre los empleados y la igualdad de oportunidades en cuanto a género.

Uno de los principales objetivos de este plan es crear conciencia de los derechos individuales de los empleados, protegiéndolos y potenciándolos. En especial, se protege su dignidad personal en el seno de la empresa, estableciendo pautas de comportamiento saludables y erradicando aquellos que se puedan considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal o que violenten la dignidad de las personas.

Tras hacer un diagnóstico de la situación a través de una consultoría externa, se establecieron unos mecanismos de mejora estructurados en las siguientes áreas:

- **Promoción:** Estas medidas tienen por objeto erradicar cualquier actuación discriminatoria por razones de sexo en los procesos de selección y promoción de personal, estableciendo incluso un protocolo a seguir durante el proceso en el que se incluye la utilización de un lenguaje no sexista, la publicación de ofertas de empleo en condiciones de igualdad de oportunidades, la introducción de programas de promoción de mujeres a puestos de responsabilidad, etc.
- **Formación:** Articular diversas acciones formativas y de concienciación en materia de igualdad y de prevención de conflictos por razones de género, como por ejemplo

la realización de cursos o jornadas dirigidos a todo el personal de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades.

- **Retribución:** Asegurar una retribución equitativa y justa tanto a hombres como a mujeres, asegurando el mantenimiento del salario en las bajas por maternidad.
- **Condiciones de trabajo:** Crear una comisión de igualdad de oportunidades en la empresa, cuyo cometido es impulsar las acciones positivas a realizar y su seguimiento, y que está formado por profesionales de los distintos departamentos y con una presencia paritaria de hombres y mujeres.
- **Conciliación:** Prevenir cualquier riesgo derivado del puesto de trabajo para mujeres gestantes o lactantes, teniendo la posibilidad de cambiar temporalmente de puesto o de tomar una baja por incapacidad temporal.
- **Difusión:** Hacer llegar a todo el personal el Plan de Igualdad a través de los distintos canales de comunicación disponibles.
- **Clima laboral:** Difundir y asegurar el cumplimiento del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o moral en el trabajo.

Janssen fue la primera compañía farmacéutica española en establecer un Plan de Igualdad en 2008

- **Salud:** Incluir en la analítica general que forma parte del reconocimiento médico ofrecido anualmente a los empleados, y dos parámetros analíticos complementarios para las empleadas (hierro y ferritina).

Tras la difusión e implantación del mismo, se ha mejorado de manera exponencial y tangible la promoción y la conciliación laboral.

Para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas adoptadas, se efectúa una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

Concretamente, algunos de los hitos fundamentales desde la implantación del Plan de Igualdad han sido:

- **Aumento en la paridad en cuanto a incorporaciones a la plantilla.** En el último año la proporción de mujeres ha aumentado un 60,76% respecto al total de incorporaciones.
- **Distribución equilibrada de hombres y mujeres** en los distintos departamentos. A finales de año, el 53,65% de la plantilla estaba compuesta por hombres y el 46,35% por mujeres.

- **Aumento de la participación de la mujer** en los planes de formación durante 2011 (50,72%).

- **Creación de una Comisión de Igualdad de Oportunidades** encargada de impulsar acciones y realizar su seguimiento en temas relativos a formación, incorporaciones y planes de carrera, que se reúne cada seis meses y publica sus informes en la Intranet.

- **Existe un procedimiento de prevención y actuación ante situaciones de acoso** laboral en la Intranet.

- **Inclusión de aspectos relacionados con la "igualdad de oportunidades"** dentro de la encuesta a la plantilla.

- Los empleados recién incorporados reciben una explicación de los **procedimientos de actuación frente al acoso sexual y/o moral.**

Desde 2009, Janssen está adscrita al "Charter de la Diversidad", una carta/código de compromiso que firman con carácter voluntario las empresas e instituciones de España, para hacer público su compromiso con la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el entorno laboral.



3.2.4. Seguridad y Salud Laboral

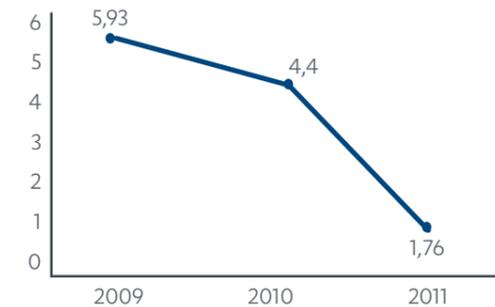
Janssen entiende la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) como un concepto que va más allá de la reducción de daños para adentrarse en el terreno de la mejora continua, del compromiso con las personas, de la eficiencia y de la competitividad. Así, la PRL se contempla como un elemento estratégico en la gestión global de la empresa. Prueba de ello es que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral (SGSSL), está certificado según la norma OHSAS 18001.

En relación a las actuaciones en torno al Plan de Prevención de Riesgos Laborales (PRL), las principales son: las evaluaciones periódicas de riesgos y mediciones higiénicas de diferentes aspectos, las planificaciones preventivas, y el plan de emergencia y evacuación (se realizan dos simulacros al año y se forma a los equipos de emergencias).

El índice de frecuencia de accidentes pasó de 4,4 en 2010 a 1,76 en 2011, mientras que el índice de gravedad del 0,8 a 0,018, respectivamente

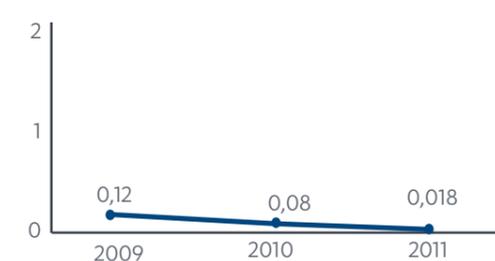
Todo este esfuerzo de Janssen realizado en materia de seguridad y salud ha dado sus frutos, registrándose durante 2011 una mejora significativa de los datos de siniestralidad. Así, el índice de frecuencia (número de accidentes laborales por cada millón de horas trabajadas) se redujo 2,64 puntos en 2011 hasta alcanzar el 1,76, en comparación a 2010. De la misma manera, el índice de gravedad (número de accidentes con baja por cada 100 trabajadores empleados) descendió 0,062 puntos hasta 0,018, respecto a 2010.

Índice de frecuencia de accidentes*



* Número total de accidentes, excluidos in itinere, respecto al total de horas trabajadas, multiplicado por 100.

Índice de gravedad de accidentes laborales 2010*



* Número total de días perdidos por accidente, excluyendo los in itinere, respecto al total de horas trabajadas multiplicado por 1.000.

Además, estos niveles son considerablemente más bajos que la media del sector, lo que demuestra el liderazgo de la compañía en el ámbito de la seguridad. Así, el índice de frecuencia de Janssen está más de cinco puntos por debajo de la media de los laboratorios españoles de más de 250 empleados asociados a la Comisión Autónoma de Seguridad e Higiene en el Trabajo de Industrias Químicas y Afines (Coashiq). En el caso del índice de gravedad, el valor de Janssen es un 0,122 puntos menor que la media de los laboratorios españoles de más de 250 empleados asociados a Coashiq.

Por otro lado, cabe mencionar que no ha habido ninguna víctima mortal por este motivo.

El número de horas perdidas en 2011 por enfermedad común ha sido de 24.921 horas, teniendo en cuenta enfermedades con baja y enfermedades sin baja médica menores a tres días.

EL PROGRAMA SAFE FLEET

Regularmente, cada Dirección de Negocio se reúne con sus equipos para analizar los accidentes e incidentes ocurridos en la conducción de los vehículos de flota, definiendo planes de mejora para evitar posibles percances.

También se reporta trimestralmente el número de colisiones e incidentes sufridos, la tipología de los mismos y los kilómetros realizados por el total de los vehículos de flota para obtener el índice CPMM (Colisiones Por Millón de Millas), que marca el nivel de cumplimiento con respecto al objetivo regional y nacional.

Además, la Dirección de Recursos Humanos y el Servicio de Prevención conceden los Premios a los Mejores Conductores.

En el año 2011 tuvo lugar la auditoría interna del *Safe Fleet*. En ella se revisaron diversos aspectos como la involucración de la dirección y los resultados del índice CPMM.



Además, Janssen realiza un gran esfuerzo en formación sobre Prevención de Riesgos Laborales y en 2011 impartió 2.412 horas de formación en este ámbito. Con respecto a los nuevos empleados, todos ellos realizan un curso de Prevención de Riesgos Laborales.

Desde el departamento de PRL se ponen en marcha diversas campañas de concienciación. Entre dichas iniciativas destaca 'Safe Fleet', que pretende concienciar a los empleados, a través de una plataforma digital y del envío de circulares a toda la plantilla, sobre la necesidad de mantener una conducción segura, tratando de prevenir accidentes evitables. Durante 2011, 19 empleados se han beneficiado de los cursos sobre conducción segura que han sido impartidos.

Durante 2011, Janssen impartió más de 2.400 horas de formación en prevención de riesgos laborales

Janssen se preocupa por la salud de los empleados a través de un amplio abanico de servicios que van más allá del cumplimiento de la normativa legal, como son un servicio médico propio o un seguro médico privado

3.2.5. Promoción de la salud y el bienestar

La salud y el bienestar de sus empleados es para Janssen una prioridad, teniendo en cuenta al sector al que pertenece y también su filosofía y su Código de Conducta o Credo.

La compañía ha puesto en marcha diferentes iniciativas y proyectos encaminados a lograr unas mejores condiciones de salud y bienestar entre sus empleados consolidando una cultura preventiva en materia de riesgos laborales y medicina familiar.

En el campo de la medicina preventiva, se realizan periódicamente acciones de sensibilización, guías y otras publicaciones sobre hábitos saludables.

Además, Janssen ofrece otros servicios encaminados a prevenir enfermedades en sus empleados y a mejorar la salud:

- **Servicio médico propio:** Janssen dispone de una consulta médica desde la que se realiza promoción de la salud, amplios reconocimientos médicos con más pruebas de las exigidas por ley y atención urgente diaria.
- **Menú saludable diario:** Los empleados tienen la posibilidad de disfrutar un menú vegetariano o sin gluten, si así lo especifican a los responsables del comedor.

- **Promoción de la actividad física:** Los empleados de Janssen cuentan con un gimnasio en las mismas instalaciones de la oficina central.
- **Seguro médico privado,** que incluye también un seguro dental.
- **Complementos por accidente o enfermedad.**

3.2.6. Apuesta por la conciliación y los beneficios sociales

Janssen apuesta por la conciliación entre la vida laboral y familiar como reflejo de su compromiso con los empleados. Prueba de ello es que la compañía farmacéutica cuenta desde 2008 con el certificado Empresa Familiarmente Responsable (efr) de la Fundación +Familia por sus medidas en beneficio de sus trabajadores, como la calidad del empleo, la flexibilidad, el apoyo a la familia, el desarrollo profesional y la igualdad de oportunidades.



Algunas de las principales medidas de conciliación son las siguientes:

- **Flexibilidad horaria:** Los empleados tienen un margen de dos horas de entrada y salida, lo que les permite adaptarse al horario que más les convenga para conciliar su vida profesional y personal.
- **Horarios racionales:** En función de la flexibilidad horaria mencionada anteriormente, los empleados pueden acabar su jornada en torno a las seis de la tarde.

Janssen apuesta por la conciliación de la vida laboral y familiar en su compromiso con los empleados

- **Aumento del periodo de lactancia:** Se aumentan los días laborables a poder disfrutar junto con la baja maternal.

Entre los beneficios sociales de Janssen encontramos los siguientes:

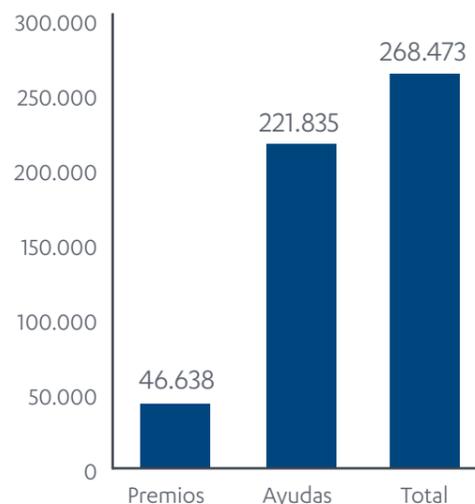
- **Ayudas a empleados con hijos menores de tres años*.**
- **Ayudas a trabajadores con familiares con discapacidad*:** Abono de una cantidad mensual para el cuidado de estos.
- **Premios por matrimonio o natalidad*.**
- **Premios por antigüedad.**
- **Plan de pensiones.**
- **Programa de Apoyo al Empleado (PAE).**
- **Distintos tipos de seguros:** Vida, invalidez, médico, de viaje, póliza de orfandad.
- **Ayuda a la movilidad:** Se les facilita a los empleados según la necesidad de su puesto un teléfono móvil, ordenador portátil, conexión ADSL, impresora. Un 72% de los empleados dispone de teléfono móvil.

- **Comedor de empresa gratuito** y máquinas expendedoras subvencionadas.
- **Coche para los empleados** que lo requieren por su puesto, parking y servicio de autobús a la oficina de forma gratuita.
- **Plan Amigo:** tiene como fin facilitar la incorporación en la empresa de personas conocidas y de confianza de los empleados, premiando a estos últimos si la persona recomendada es finalmente contratada.
- **Otros:** Compra de productos J&J a precios reducidos, organización de actividades lúdicas para empleados y sus familias, etc.

* Durante 2011, Janssen destinó más de 268.000 euros a premios por natalidad y matrimonio, y a ayudas por hijos mejores de 3 años y familiares discapacitados.

Premios: 46.638 euros. Ayudas: 221.835 euros

Premios por natalidad y matrimonio y ayudas por hijos menores de 3 años y familiares discapacitados en 2011 (€)



PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEADO (PAE)

Este programa ofrece asesoramiento profesional gratuito para todos los empleados de la compañía y a sus familiares, en temas como:

- Vivienda: Compra, venta, alquiler, comunidad de vecinos, etc.
- Familia: Adopciones, herencias, separaciones, etc.
- Consumo: Reclamaciones, defensa de derechos, garantías, etc.
- Fiscalidad: Información, ventajas, pagos, obligaciones, etc.
- Automóvil: Altas, bajas, impuestos, seguros, etc.

Además también aporta ayuda en temas de índole personal a través de la figura del "consejero" en diferentes campos:

- Familia: Dificultades con hijos, trastornos de alimentación, etc.
- Personal: Estrés, ansiedad, adicciones, etc.
- Relaciones interpersonales: Pareja, problemas de comunicación con los demás, etc.

Este programa es personal y de carácter totalmente confidencial, ofrece asesoramiento telefónico ilimitado 24 horas todos los días de la semana y sesiones de consulta gratuitas con psicólogos o abogados. Casi un 12% de los empleados utilizaron este programa de ayuda durante el año 2011.

3.2.7. Comunicación activa

La comunicación es un pilar fundamental en el desarrollo de la actividad de Janssen, que mantiene y fomenta el diálogo permanente con sus colaboradores para involucrarles en el día a día.

La compañía apuesta por la comunicación interna como generadora de valor, sensibilizando sobre la importancia de los criterios de RSC en la gestión y la importancia de la formación.

La dirección emite aquellos comunicados relativos a cambios organizacionales importantes o que se consideran de especial relevancia. Además, se ponen a disposición de los empleados diversas herramientas para mantenerles informados:

- **Intranet:** Es una herramienta de acceso común a todos los empleados a través de la cual pueden acceder a información de diversa índole.
- **Portal del empleado:** Los trabajadores pueden acceder a información relativa a su vida laboral (calendario laboral, retribuciones, etc.).
- **Portal Horizonte:** Los empleados pueden trazar su plan de carrera deseado.
- **Portal de Prevención de Riesgos.**
- **Buzones de sugerencias y comentarios**
General: Un buzón a través del cual los empleados pueden hacer llegar sus comentarios, dudas o sugerencias a la alta dirección.

Comunicado de riesgos: Buzón específico para comunicar cualquier incidente respecto a la seguridad en el trabajo.

Tengo una idea: Portal en el que los empleados pueden aportar sugerencias a cerca de cualquier proceso creativo que se esté llevando a cabo por la compañía.

Hot line: Para informar sobre materias con trascendencia laboral que estén relacionadas con contabilidad, auditoría y otras prácticas financieras de la compañía y avisar sobre el uso de amenazas, lesiones o violencia física contra la propiedad de la compañía u otras manifestaciones, conductas o acciones que dañen intereses vitales de la empresa o la integridad moral o física de sus empleados.

En cuanto a la comunicación de las acciones de RSC a nivel interno, la compañía cuenta con las siguientes herramientas:

- **Intranet:** Plataforma online que permite conocer el concepto, misión, visión, valores y la estructura de la Responsabilidad Social Corporativa de Johnson & Johnson, a través de pestañas que introducen los distintos Grupos de Trabajo (GT) en los que están agrupadas las iniciativas de acción social.
- **Sharepoint:** Plataforma para volcar y compartir toda la información que se genere en el área de RSC del Grupo Johnson&Johnson en España. Los voluntarios disponen de un área de trabajo específica para ellos.

• **Newsletter:** Trimestralmente se edita una newsletter en formato electrónico con el objetivo de mantener informados e involucrados a todos los empleados de Johnson&Johnson.

• **Comunicados internos:** Se difunden comunicados a todos los empleados a través del Buzón RSC en el marco de cada uno de los grupos de trabajo: Proyectos Sociales/ Impulso Solidario, Bridge to Employment y Voluntariado/Donaciones.

• **Yammer:** Herramienta social que permite la conexión e interactividad entre los distintos empleados de la compañía que decidan adherirse a la red. Con esta plataforma se comparten mensajes, alertas y se mantienen en contacto de una forma directa con sus compañeros.

Janssen ofrece a sus empleados una variedad de herramientas de comunicación a través de su Intranet y de los buzones de sugerencias y comentarios



3.3 Excelencia como empleador

Fruto de una actitud responsable con su equipo humano, Janssen busca la excelencia como empleador. El mejor aval del orgullo de pertenencia a la compañía que muestran sus empleados y del reconocimiento externo con las diversas distinciones que ha recibido Janssen.

Así, la multinacional farmacéutica ha sido reconocida en el año 2011 como la segunda mejor empresa para trabajar en España en la categoría de corporaciones de entre 500 y 1.000 empleados del **Best Workplaces España 2011**.

Dos tercios de la puntuación de este ranking, elaborado por **Great Place to Work**, está basada en la opinión de los empleados sobre

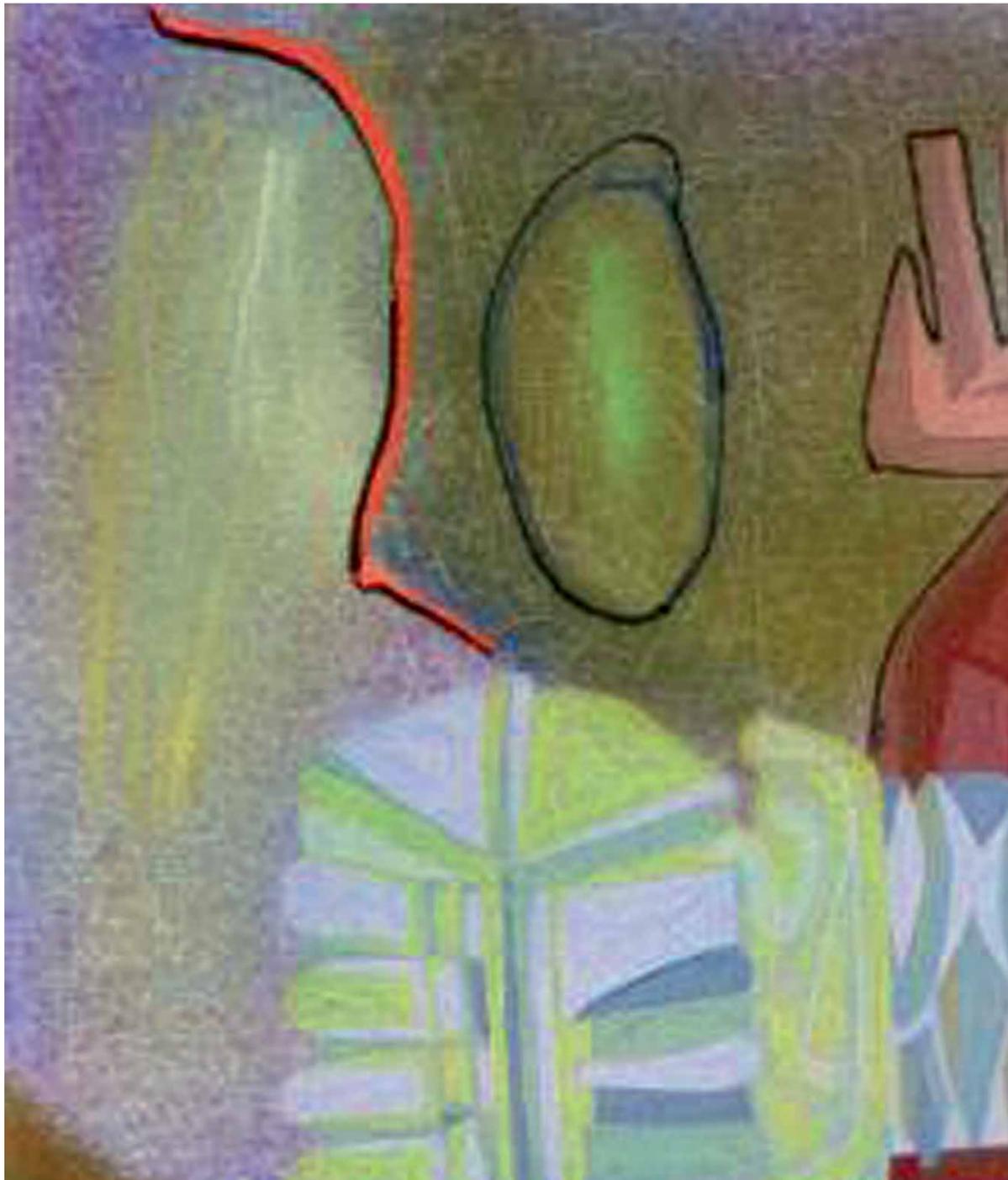
las relaciones humanas en sus entornos de trabajo, recogida a través de un cuestionario. Por otra parte, en 2011 Janssen obtuvo por tercer año consecutivo la certificación **Top Employers** otorgada por el **CRF Institute** como una de las 30 mejores empresas para trabajar en España.

Los aspectos que convierten a Janssen en una Empresa Top para trabajar, según CRF Institute, son "la promoción constante y multidisciplinar a todos los empleados, promoviendo a las personas con iniciativa y capacidad de liderazgo, su vocación para desarrollar nuevos medicamentos para solucionar o mejorar el tratamiento de enfermedades graves, su capacidad de liderazgo y su compromiso para compatibilizar la vida familiar y social".

Por otro lado, los empleados realizan anualmente encuestas de satisfacción acerca del Credo, tanto sobre el cumplimiento por parte de la empresa de los valores establecidos en él, como para conocer el nivel de compromiso de los empleados con la compañía y con éste. En 2011, el 98,70% de los empleados participaron en la encuesta del Credo, alcanzando estos un nivel de compromiso con la empresa del 92%. Este índice incluye varios indicadores como la satisfacción o el orgullo de pertenencia.

Los resultados son evaluados por los responsables, comunicados a todos los empleados, departamento por departamento y sirven para diseñar un plan de acción que será evaluado nuevamente en un proceso continuo de mejora.

Janssen ha sido reconocida por el *Best WorkPlaces España 2011* como la segunda mejor empresa de entre 500 y 1.000 empleados para trabajar en España y ha obtenido por tercer año consecutivo la certificación *Top Employers* de *CRF Institute*



4 Compromiso con la comunidad



Ramón Losa

“Somos responsables ante las comunidades en las que vivimos y trabajamos y, también, ante la comunidad mundial. Debemos ser buenos ciudadanos, apoyar las buenas obras y la caridad, y pagar nuestra parte equitativa de los impuestos. Debemos promover las mejoras cívicas, sanitarias y educativas. Debemos mantener en buen estado los bienes que tenemos el privilegio de utilizar, protegiendo el medio ambiente y los recursos naturales”.

La ayuda y la contribución a las comunidades donde opera Janssen y, en general, el apoyo a la sociedad es prioritario para la compañía. Así, el cuidado de las personas y del entorno es un valor básico y una condición de desarrollo.

Janssen materializa su compromiso de ser un “buen ciudadano” de la sociedad en la que opera en tres ámbitos: acción social, relaciones con otros grupos de interés y cuidado del medio ambiente.

se colabora y hace seguimiento de ellos una vez aprobados.

Existen tres líneas de proyectos dentro del área de acción social:



4.1 Acción social

Janssen gestiona su acción social a través de un modelo estructurado que integra a empleados de las tres divisiones del grupo Johnson & Johnson. Dicho modelo consta de varios grupos de trabajo y de un Comité de RSC que coordina el funcionamiento de los grupos, evalúa los proyectos con los que

Cada uno de ellos tiene un grupo de trabajo, cuyo objetivo es desarrollar y acompañar cada uno de los proyectos solidarios. En ellos participan activamente y de manera voluntaria miembros de las compañías pertenecientes al Grupo Johnson & Johnson.

4.1.1 Proyectos Sociales e Impulso Solidario

A) PROYECTOS SOCIALES

Los **proyectos sociales** con los que colabora el Grupo desde 2009 han de cumplir con los pilares que rigen sus contribuciones corporativas. Dichos pilares comprenden las siguientes áreas temáticas, que están alineadas con la estrategia de negocio de Johnson & Johnson:

- Fortalecimiento de habilidades de atención sanitaria, principalmente a través de la educación.
- Salvar y mejorar la vida de mujeres y niños.
- Prevención de enfermedades y reducción de estigma y discapacidad.

Anualmente se escogen una serie de proyectos de acuerdo a unos parámetros de selección:

- La duración del proyecto deberá ser de unos 2-3 años, asegurando así un impacto a corto y medio plazo y evitando así que la organización pueda hacerse dependiente en el largo plazo.
- La posibilidad de que los empleados realicen una jornada de voluntariado corporativo asociada a estos.
- Que los proyectos puedan ser evaluados a través de indicadores de impacto y metodología de seguimiento.
- El carácter innovador de la iniciativa.
- Posibilidad de expansión del proyecto.
- Que un empleado de J&J presente el proyecto como su mentor.

Janssen materializa su compromiso ciudadano a través de la acción social, relaciones con grupos de interés y el cuidado del medio ambiente

El Grupo colabora en España con distintas ONGs. Los proyectos concretos en los que está involucrado J&J son:

FUNDACIÓN TOMILLO

Fundación Tomillo trabaja para mejorar la vida y el bienestar psicosocial de mujeres que son víctimas de violencia de género. El proyecto presta atención integral a 150 mujeres de la Comunidad de Madrid a través de acciones de desarrollo personal y social que permiten su acceso al mercado de trabajo.



© Fundación Tomillo

FUNDACIÓN VICENTE FERRER

La Fundación Vicente Ferrer colabora con la formación de médicos indios. La transmisión de conocimiento se realiza a través de médicos españoles, que se encargan de dotar a los autóctonos de las últimas procedimientos médicos.



© Fundación Vicente Ferrer

FUNDACIÓN CNSE

La Fundación CNSE lucha para conseguir la supresión de las barreras de comunicación y conseguir una plena participación social de las personas sordas. El proyecto que se está llevando a cabo tiene como fin el desarrollo de recursos multimedia que ayuden a bebés sordos en su desarrollo cognitivo, emocional y motor, y al mismo tiempo mejorar el vínculo entre los bebés y sus padres.

FEAFES

FEAFES lleva a cabo proyectos destinados a personas con trastornos mentales y a sus familiares. Entre otras iniciativas, destacan los programas formativos o la participación en actividades deportivas como la Liga de Fútbol Pro Salud Mental organizada en la Región de Murcia.



© FEAFES

FUNDACIÓN THEODORA

El programa 'Doctores Sonrisa' de la Fundación Theodora es un proyecto de acompañamiento quirúrgico, que contribuye a que los niños hospitalizados pasen un buen rato y se distraigan, gracias a las visitas de payasos de la Fundación.



© Fundación Theodora



© Fundación CNSE

Durante 2011, se acordó la colaboración con dos ONGs en España, que han comenzado en 2012:

FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ENFERMEDADES RARAS

El proyecto "Federito goes to school" pretende acercar al ámbito escolar la realidad de los niños con enfermedades raras para favorecer su inclusión social. Está previsto que el proyecto beneficie a unos 3.000 niños de toda España que cursan estudios de educación primaria, a sus familias y profesores.



© Federación Española de Enfermedades Raras

ALDEAS INFANTILES

A través de este proyecto se consigue facilitar la recuperación emocional de menores que están tutelados por el Estado, y por consiguiente, en riesgo de exclusión. Las habilidades psicosociales de estos niños son fortalecidas a través de la terapia ecuestre.



© Aldeas Infantiles

B) IMPULSO SOLIDARIO

Además de los proyectos financiados con recursos corporativos, articulados a través de ONG, las empresas del Grupo Johnson & Johnson han identificado la necesidad de apoyar a organizaciones más pequeñas y cercanas a los empleados con necesidades puntuales.

Para tal fin, la compañía está promoviendo desde octubre de 2010 una iniciativa de *Teaming*, llamada 'Impulso Solidario', a través de la cual los empleados proponen las organizaciones no lucrativas locales que quieren que reciban apoyo de la empresa. En algunos casos son proyectos en los que los trabajadores participan como voluntarios. Los proyectos a los que se dirige esta iniciativa son aquellos que tienen una continuidad en el tiempo, no algo puntual.

Los empleados aportan 1 € euro de su nómina para financiar los proyectos seleccionados y la corporación se compromete a igualar la cantidad recaudada.

El resultado es que una cantidad simbólica y voluntaria, se transforma en una valiosa ayuda destinada a proyectos específicos de distintas ONGs ya que más de 600 empleados (42% de todas las empresas del Grupo en España) participaron en esta iniciativa en 2011.



El resultado obtenido en 2011 se ha dedicado a las siguientes organizaciones y tipos de proyectos:

- **Asociación Síndrome de Down de Toledo:** Proyecto "¿Hablamos?": Tiene como fin estimular las competencias lingüísticas y así mejorar la percepción auditiva de los niños con Síndrome de Down.



- **Asociación Española de ELA:** Adquisición de ayudas técnicas para personas afectadas por esclerosis lateral amiotrófica.



- **Federación Enfermedades Raras:** Proyecto de adaptabilidad del centro de atención psicosocial de enfermedades raras.



- **Congregación Hijas de la Caridad:** Proyecto Casa Belén, cubre necesidades urgentes de atención que precisan niños enfermos de VIH y de otros síndromes graves.



- **Asociación de familiares y amigos de la fundación García Gil:** Proyecto de mejora de la salud y la inclusión social a través de la promoción de actividades deportivas para personas con discapacidad intelectual.

- **Fundación Desarrollo y Asistencia:** Proyecto "Juntos por tu felicidad": Contribuye a normalizar e integrar a las personas con discapacidad fuera del entorno escolar, en espacios normalizados de ocio, a la vez que combate el estrés de sus familiares o cuidadores ofreciéndoles momentos de respiro.



- **Fundación Menudos Corazones:** Proyecto Casa de acogida. Esta fundación acoge gratuitamente a las familias que se ven obligadas a desplazarse desde su lugar habitual de residencia a los hospitales de Madrid para que sus hijos con cardiopatías sean tratados.



menudos corazones

- **Asociación Internacional para la Prevención del Fracaso Escolar-CLARIDAD:** Jornadas de actualización en prevención del fracaso escolar en educación infantil y primaria.

- **Asociación San Juan Macías:** Talleres de costura para mujeres. Estos talleres para mujeres en riesgo de exclusión social, tienen como fin facilitar su inserción social y laboral y servirles de espacio de encuentro con otras mujeres en la misma situación, creando así redes sociales.



- **Fundación PRODIS:** Proyecto "Gimnasia rítmica para todos". Pretende fomentar este deporte entre los niños con discapacidad intelectual.



Más de 600 empleados del grupo J&J en España, el 42% del total, participaron en la iniciativa 'Impulso Solidario' durante 2011

4.1.2 Bridge to Employment (BTE)

Johnson & Johnson impulsó el programa *Bridge to Employment* (BTE) hace ya dos décadas. Desde que el proyecto arrancara en 1992, su principal objetivo sigue inalterable: establecer una conexión real entre el rendimiento académico y la aplicación práctica, brindando a jóvenes de distintas procedencias y estratos sociales oportunidades de formación especializada, prácticas y acompañamiento socio laboral que aumenten sus posibilidades de acceder a un empleo en el sector salud y promover el voluntariado entre los empleados a través de la figura del "mentor", creando así una cultura de responsabilidad social.

Desde 2010, también se está impulsando BTE en España junto a la Fundación Tomillo, organización con más de 25 años de experiencia en la formación y orientación socio-laboral, en concreto de personas en situación de exclusión social.

Bridge to Employment integra un conjunto de prácticas de inclusión social y laboral con adolescentes y jóvenes que se encuentran en una situación de riesgo social

Bridge to Employment integra un conjunto de prácticas de inclusión social y laboral con adolescentes y jóvenes que se encuentran en una situación de riesgo social en algunos de los barrios de Madrid con mayor índice de absentismo, fracaso escolar y desempleo.

El objetivo es mejorar la empleabilidad de estos jóvenes de entre 16 y 22 años, posibilitándoles el acceso a acciones formativas de calidad y prácticas profesionales en estudios específicos de la rama sanitaria. Además, a través de una acción integral basada en una estrategia de acompañamiento social y educativo personalizado, se trabaja con ellos temas como habilidades sociales (resolución de conflictos, comunicación, pensamiento crítico, etc.), ayuda en la búsqueda de empleo (redacción de currículos, preparación de entrevistas de trabajo, etc.), acceso a las nuevas tecnologías, y actividades diversas de ocio y tiempo libre saludable.

En España el programa se empezó a desarrollar en septiembre de 2010 con un grupo piloto de 15 estudiantes. En enero de 2011 comenzó la segunda promoción, a la que se sumaron otros 42. Los 57 alumnos que actualmente participan en el proyecto están inscritos en ciclos formativos de grado medio de Técnico en Farmacia y Parafarmacia y Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería de 3 institutos del Sur de Madrid (Villaverde, Leonardo da Vinci y Prado de Santo Domingo).



Bridge to Employment se inició en 2010 y 57 jóvenes se beneficiarán hasta 2012 para formarse y desarrollar una carrera profesional en el campo de la salud

Durante los tres años que dura el programa se trabajará con los 57 participantes seleccionados. A lo largo del primer y segundo año, el objetivo fundamental será mejorar el nivel educativo de los estudiantes BTE y animarlos a seguir unos estudios superiores especialmente orientados a garantizar una búsqueda exitosa de trabajo en su campo de estudios.

Para ello, la metodología empleada combina el acompañamiento educativo con las acciones de inserción y orientación laboral.

Los alumnos reciben formación y prácticas profesionales complementarias, programadas de acuerdo a sus necesidades. En concreto los estudiantes de enfermería han recibido durante 2011 formación en ayuda a la dependencia, geriatría, cuidados paliativos o entorno quirúrgico y los estudiantes de farmacia, formación en fórmulas galénicas, farmacia hospitalaria, homeopatía o atención al paciente en el entorno farmacéutico, entre otros.

Además de la formación recibida a través de conferencias, cursos de especialización y clases de refuerzo, los estudiantes reciben orientación e intermediación laboral, participan en talleres de desarrollo personal, realizan prácticas y participan en actividades de ocio y de *Team Building* junto al resto de compañeros y mentores de Johnson & Johnson. Además, algunos de los estudiantes del programa tienen la oportunidad de par-

ticipar en las reuniones anuales de BTE en las que participan alumnos de todos los países del mundo en los que se lleva a cabo este programa.

El voluntariado es fundamental en el proyecto. Es por ello que los empleados del grupo Johnson & Johnson que así lo deseen pueden implicarse colaborando como mentores, impartiendo sesiones de formación relacionadas con sus especialidades, organizando días de *'shadowing'* con los alumnos, entrenando a los jóvenes en la realización de entrevistas de trabajo y/o participando en actividades con los estudiantes. Hasta finales de 2011 colaboraron como mentores 47 empleados de Johnson & Johnson.

Desde la implantación del proyecto en España y hasta finales de 2011, algunos de los resultados obtenidos son:

- **Los estudiantes han mejorado sus competencias académicas.** Los 57 alumnos han asistido a las 12 formaciones específicas que han sido impartidas gracias a 28 diferentes docentes especializados.
- **Los estudiantes conocen la oferta formativa actual en el ámbito de la salud** y han aumentado sus conocimientos sobre las salidas profesionales derivadas de sus estudios gracias a las 46 tutorías de orientación que han recibido.
- **El nivel de compromiso de los estudiantes con respecto a la formación que realizan ha aumentado considerablemente.**
- **El nivel de la motivación de los estudiantes** a continuar su educación ha aumentado.
- **Los estudiantes han mejorado sus habilidades sociales,** especialmente aquellas como la empatía, la asertividad, la escucha,

hablar en público, el trabajo en equipo, la proactividad, la responsabilidad y la fijación de metas.

- **11 alumnos han participado en visitas educativas.**
- **17 alumnos están trabajando en su campo de estudio.**

Al margen de los resultados en cuanto a formación y trabajo, 7 familias de los estudiantes han sido atendidas a través de la Fundación Tomillo y 2 de ellos han recibido orientación jurídica e intervención psicológica.

4.1.3 Voluntariado corporativo/Campañas de Donaciones

Otro componente importante de la relación de una empresa con la sociedad es la promoción del voluntariado entre sus empleados y la realización de campañas de donaciones.

Desde el año 2010 se organizó una Jornada de Voluntariado Corporativo Anual, orientada a brindar un servicio social o medioambiental.

En cuanto a las campañas de donaciones, se emiten comunicados periódicos con el fin de informar a los empleados de las diferentes acciones que se están llevando a cabo. Desde el grupo de Responsabilidad Social Corporativa se han llevado a cabo las siguientes acciones:

- **Recogida de ropa:** Durante abril y septiembre tuvieron lugar dos recogidas de ropa, la primera de ellas fue destinada a FEDER, y a través de ésta los empleados colaboraron donando ropa de verano o calzado en buen estado que tuviesen en sus casas y ya no fuese utilizado. La segunda campaña tuvo lugar en septiembre y en ella se recogió ropa de abrigo, mantas y calzado que fueron destinados a la Sociedad de San Vicente de Paúl,

FEDER, y la asociación "En la brecha, arrojando esperanza". Esta última destinó los beneficios de la venta solidaria de la ropa recogida a colectivos con escasos recursos.

- **Donaciones de productos:** En junio del pasado año tuvo lugar una campaña de recogida de productos donados por los empleados y que fueron destinados a las asociaciones Krecer y Ángeles Urbanos para colaborar en la organización del campamento de verano que realizan anualmente. En otras ocasiones, son las empresas del Grupo las que realizan donaciones de sus productos a distintas organizaciones sin ánimo de lucro. Desde el inicio de este grupo de voluntariado, se han llevado a cabo más de 20 de estas donaciones a organizaciones como Menudos Corazones, Cáritas, los Hermanos de San Juan de Dios o la Fundación Instituto San José, entre otros.
- **Recogida de juguetes:** bajo el lema "Los juguetes que entran por los que salen", se llevó a cabo esta campaña en diciembre del 2011. Con el fin de que muchos niños pudieran disfrutar las pasadas Navidades de un juguete y una ilusión. Todos los juguetes fueron destinados a dos entidades locales sin ánimo de lucro con los que habitualmente colaboramos, Ángeles Urbanos y Fundación Tomillo.

Para Janssen, ser un "buen ciudadano" de la comunidad en la que opera, pasa por cuidar las relaciones que mantiene con sus principales grupos de interés. Además de los estrictamente mencionados en el Credo, estos son, entre otros:

- **Administración Sanitaria.**
- **Universidad e instituciones académicas.**
- **Industria farmacéutica.**

4.2 Relaciones con otros grupos de interés

4.2.1. Administración Sanitaria

Las relaciones de la empresa con la Administración Sanitaria, tanto a nivel nacional como regional, son gestionadas por el equipo de Relaciones Institucionales.

Su misión consiste en establecer una relación continuada en el tiempo con las autoridades, técnicos y gestores sanitarios a través de un adecuado nivel de interlocución, que facilite, que los pacientes, tengan acceso a los tratamientos más adecuados según sus necesidades, y siempre alineados con las políticas sanitarias nacionales y regionales. A través de este departamento, se defienden los intereses de Janssen, al mismo tiempo que se protege la imagen y reputación de la compañía.

De forma paralela, se asegura que estas últimas sean acordes con los valores esenciales de la compañía, es decir, la investigación, la innovación y la Responsabilidad Social Corporativa, en la línea de devolver a la sociedad parte de lo que de ella recibimos.

Es un trabajo que se consigue a través de una gran profesionalidad, formación y actualización constante así como de una perfecta coordinación entre todos los departamentos de la compañía.

4.2.2 Instituciones Académicas

Janssen apoya distintas **cátedras de innovación universitarias:**

- **Aula de Innovación en Terapéutica y Farmacología.** Creada en mayo de 2010 en colaboración con la Clínica Universidad de Navarra, está destinada al análisis, valoración y evolución de las novedades en este ámbito. Los objetivos de esta iniciativa

son facilitar a los profesionales información completa y objetiva sobre nuevos medicamentos y estrategias terapéuticas, fomentar la innovación en diferentes áreas relacionadas con la farmacología clínica y difundir los conocimientos para formar a profesionales y opinión pública.



- **Cátedra de Innovación en Economía de la Salud y Uso Racional del Medicamento.** Impartida por la Universidad de Málaga desde 2009, esta cátedra se orienta hacia la docencia, la investigación e información en el ámbito sanitario, de todos aquellos aspectos relacionados con el desarrollo, la gestión, las evaluaciones fármaco-económicas y el uso racional de los medicamentos. Asimismo, busca fomentar y trasladar a la sociedad su espíritu gestor e innovador, estableciendo los puentes necesarios entre todos los agentes implicados en la realidad administrativa de la sanidad española.



- **Cátedra de Innovación y Gestión Sanitaria.** En colaboración con la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid, Janssen creó en 2007 la primera Cátedra de Innovación y Gestión Sanitaria, cuya misión es facilitar a los profesionales una completa formación en la materia, fomentar la investigación en este campo e impulsar el desarrollo de actividades y la divulgación de conocimientos que permita formar a los ciudadanos al respecto.



Estas tres cátedras trabajan en red y coordinan sus trabajos, consensuando distintos programas y compartiendo conocimientos y experiencias.

Con el objetivo de proporcionar información científica sobre la innovación en la industria farmacéutica, así como construir foros de debate dirigidos a los profesionales del sector, Janssen y la Universidad San Pablo CEU, crearon en septiembre de 2009 la Cátedra sobre la Industria Farmacéutica desde la que se llevan a cabo actividades concretas con los estudiantes del último año de la licenciatura de Farmacia. En 2011 se celebró la tercera edición de los Premios Cátedra Janssen que reconocen los trabajos de iniciación a la investigación realizados dentro de los programas de la Facultad de Farmacia de la Universidad San Pablo CEU.

Janssen ha firmado los siguientes **convenios con instituciones académicas**:

En el área de investigación médica, Janssen mantiene diferentes acuerdos con varias instituciones académicas que imparten programas máster de formación de postgrado: Máster en Investigación Clínica, Máster en Biotecnología, Máster en Marketing Farmacéutico y Master en Negocio Farmacéutico.

Janssen ha impulsado en España distintas cátedras de innovación que abordan diferentes ámbitos de la medicina y la sanidad

En concreto, Janssen mantiene acuerdos con las siguientes instituciones:



Estos acuerdos permiten la incorporación de los alumnos que han participado en el programa a la empresa, ya que toman conocimiento de todas las áreas terapéuticas en las que Janssen trabaja.

4.2.3 Industria Farmacéutica

La multinacional farmacéutica forma parte de la Asociación Nacional Empresarial de la Industria Farmacéutica (Farmaindustria). La participación de Janssen en esta asociación le permite relacionarse con otras organizaciones del sector y estar al día de los cambios que se producen en España en torno al ámbito farmacéutico, además de avalar su actividad. Janssen ha suscrito varios acuerdos de colaboración con organizaciones de la industria farmacéutica española, como Pharmamar, Almirall o Esteve, entre otros.

- **Investigación Química:** en colaboración con Villapharma Research, S.L., con el Centro de Investigación Príncipe Felipe, con la Universidad de Oviedo y con la Universidad de Castilla-La Mancha.



- **Investigación Clínica:** en colaboración con Pharmamar, Cougar Biotechnology y Bayer.

- **Investigación Médica:** en colaboración con la Fundación para la Investigación y la Prevención del SIDA en España (FIPSE), con la Fundación para la Formación e Investigación Sanitarias de la Región de Murcia y con Madrid-MIT M+Visión Consortium.



Janssen cuenta con diferentes acuerdos de colaboración con otras empresas de la industria farmacéutica y participa en distintos consorcios de investigación

4.3 Medio ambiente

Janssen ha incluido entre sus principales objetivos promover acciones que contribuyan a proteger el medio ambiente y los recursos naturales, encaminando sus acciones de hoy hacia un futuro sostenible y asumiendo los principios del Credo.

Así, Janssen adquiere el compromiso de la protección del entorno como pilar fundamental en el desarrollo de su negocio. Mediante el Sistema de Gestión Ambiental (SGA), que está incluido en la Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, la compañía cumple con los estándares del Grupo Johnson & Johnson en materia ambiental. Para lograrlo, dispone de una monitorización sistemática del cumplimiento a través de los siguientes elementos:

- **Autoevaluaciones para las que Janssen dispone de una herramienta específica.**
- **Evaluaciones externas anuales.**
- **Creación de planes de acción y seguimiento de acciones correctivas.**

La inversión en la gestión medioambiental de Janssen ascendió en 2011 a unos 167.000 euros, destinados principalmente a la gestión de residuos y contratación de una consultoría ambiental

Para el mantenimiento del Sistema de Gestión Ambiental, Janssen cuenta con la colaboración de un consultor externo que ejerce como Responsable de Medio Ambiente.

El Centro de Investigación Básica de I+D en Toledo y la sede central de Madrid siguen las directrices que marca la norma ISO 14001.

Paralelamente, y como complemento a este sistema de gestión, se ha realizado una inversión en materia medioambiental que se detalla a continuación:

INVERSIÓN EN MATERIA MEDIOAMBIENTAL 2011	
Residuos	98.347,51 €
Consultoría ambiental	41.282,98 €
Material para residuos	7.265,72 €
Tasa ayuntamiento (alcantarillado y vertido)	13.134,37 €
Análisis ambientales	446,00 €
Filtros y válvulas	1.477,00 €
Semana de la energía	2.083 €
Diagnóstico medioambiental	2.944,95 €
Total	166.980,95 €

4.3.1 Equipo concienciado

Janssen promueve entre sus empleados acciones que contribuyan a la preservación del entorno, concienciando y formando a las personas que componen la plantilla en diversas temáticas medioambientales como la reducción del consumo de energía y de la generación de residuos.

En 2010 editó y distribuyó entre sus trabajadores un "Manual de Buenas Prácticas Ambientales", a través del cual pretende transmitir unas nociones básicas sobre la gestión ambiental y una serie de consejos para reducir el impacto ambiental provocado por la actividad de la Compañía y, más concretamente, por cada empleado de forma individual. Así, en este documento se recogen una serie de recomendaciones de cara a optimizar el consumo de recursos, minimizar y gestionar adecuadamente los residuos producidos y disminuir las emisiones de CO₂ a la atmósfera.

Aunque se publicó a finales de 2010, el Manual, que se actualiza periódicamente, se envió de nuevo a todos los empleados en el marco de "La Semana de la Energía", celebrada del 10-14 de octubre de 2011.

Como complemento a este manual, cada año se llevan a cabo en las oficinas diversas acciones, de carácter puntual o permanente, encaminadas a conseguir los objetivos propuestos. A continuación, destacamos algunas de ellas:

- **Clasificación de residuos.** Desde 2004, Janssen se ha comprometido con la recogida de residuos generados diariamente en la oficina (papel, envases, tóners, pilas...). Por este motivo, en las zonas más transitadas de las instalaciones de Janssen cuentan con contenedores específicos, identificados según la tipología de residuos que se deben depositar en ellos.

- **Semana de la Energía:** Se celebra anualmente. Durante el año 2011 tuvo lugar bajo el lema "¿Qué podrías hacer para cuidar de la Tierra?" En ella se invitó a todos los empleados a participar en un sorteo a través de una encuesta para conocer el grado de conocimiento que tenían del cuidado del entorno. Además, también se organizó un concurso de dibujo dirigido a los hijos de los empleados con el propósito de sensibilizar en materia medioambiental.

- **Clean up day:** Una vez al año y para fomentar la concienciación ambiental de los empleados, se organizan equipos por departamento que, a lo largo de una jornada laboral, deben limpiar, reciclar y ordenar todo aquel material del que disponen en sus áreas de trabajo.

- **Ecoconducción:** Los empleados de Janssen que así lo deseen pueden recibir formación en ecoconducción, caracterizada por un consumo más eficiente y menos contaminante.

- **Cláusulas a proveedores:** Los colaboradores de Janssen también han de estar concienciados con temas sociales, laborales y medioambientales.

A través de la iniciativa Clean Up Day, una vez al año, los diferentes departamentos dedican el día a limpiar, reciclar y ordenar sus áreas de trabajo

ECOCONDUCCIÓN

Con el objetivo de fomentar una conducción más eficiente y menos contaminante, Janssen imparte a sus empleados formación en torno a la ecoconducción. Durante 2011 se llevaron a cabo diversas sesiones formativas en las que participaron 19 empleados.

Las diferencias entre los recorridos previos y posteriores arrojan unos resultados significativos:

- Un 18% menos de emisiones de CO₂.
- Una reducción del consumo de carburante de más del 17% (l/100 km).

4.3.2 Desempeño medioambiental

Janssen realiza un esfuerzo permanente por reducir los principales impactos que la actividad de la compañía genera en su entorno, desarrollando una serie de medidas y actuaciones para minimizarlos.

GESTIÓN EFICIENTE Y RESPONSABLE DE LOS RECURSOS

Energía

Janssen lleva a cabo diversas medidas de eficiencia energética. Así, por ejemplo, en los aseos y zonas comunes de las oficinas centrales existen desde 2010 sensores de presencia para garantizar un consumo eléctrico eficiente. Asimismo, todas las reformas que han tenido lugar durante el año pasado, han tenido en cuenta estos criterios de eficiencia.

Durante 2011 se realizó un completo diagnóstico ambiental del impacto de las oficinas de la sede central, trabajo que se complementará con las mediciones de distintos tipos de consumos a lo largo de 2012.

Gracias a los esfuerzos de la compañía en esta área, se ha producido un descenso de casi un 7,2% en el consumo de electricidad en los últimos 3 años.

El consumo de gas natural también ha descendido respecto a los datos de 2009, en concreto casi un 16,3%.

PROVEEDORES CONCIENCIADOS

Janssen traslada su compromiso con el respeto por el medio ambiente, laboral y social a sus proveedores. Así, todo aquel que no cumple con la legislación vigente en materia medioambiental, de seguridad y salud laboral y de contratación de menores no podrá ser proveedor, como comunica Janssen a todos los que tienen relación contractual con la compañía.

EVOLUCIÓN CONSUMOS ELECTRICIDAD*				GAS NATURAL*			
	2009	2010	2011		2009	2010	2011
I+D	1.100.730	1.131.161	1.026.744	TOTAL	31.638	35.206	26.489
SSGG	1.022.673	898.016	944.366	Consumo General (m ³)			
TOTAL	2.123.403	2.029.177	1.971.110	* Centro de Investigación así como el centro de distribución (SSGG) de Toledo.			
Kwh							

Los datos de consumo por parte de los sistemas de refrigeración que conservan los fármacos tanto en los laboratorios como en los almacenes, dependen de la temperatura de cada año, siendo este un factor impredecible e inevitable a la hora de reducir los datos de consumo de las instalaciones.

El consumo de gasoil solo es necesario cuando falla el sistema eléctrico, situación que no se ha dado durante 2011, por lo que el consumo ha sido nulo.

Agua

También se han instalado aireadores en todos los grifos de los servicios. Aunque en 2010 aumentó el consumo de agua debido a un aumento en el personal y a cambios en los sistemas de humidificación para mejorar el confort de los trabajadores, en 2011 se logró una reducción del consumo de agua frente a los niveles de 2009, en concreto de un 7,3% en el consumo de agua de red.

El consumo total de ambos tipos de agua no es significativo. El aumento del agua de pozo tiene su explicación en la calidez del verano de 2011 y la cantidad de agua que fue necesaria para regar los jardines, que estaban muy secos.

Papel y cartón

Janssen tiene en cuenta en sus procesos de compra los estándares medioambientales. Así, por ejemplo, todo el papel empleado en las oficinas está certificado en gestión forestal sostenible. Además, la compañía ha implementado la política de impresión a doble cara por defecto en las impresoras de red, lo que ha contribuido a reducir los consumos de papel.

La compañía trata de minimizar el consumo de agua y el gasto de papel y cartón

GASOIL EVOLUCIÓN CONSUMOS*				CONSUMO DE PAPEL EN INVESTIGACIÓN			
	2009	2010	2011		2009	2010	2011
TOTAL	400	1.000	0	Paquete 500hj	0	250	250
Litros				% Ecológico	0	100%	100%
CONSUMOS DE AGUA DE RED*				CONSUMO DE PAPEL EN DISTRIBUCIÓN			
	2009	2010	2011		2009	2010	2011
TOTAL	1.151	1.665	1.067	Paquete 500hj	400	500	1.250
M ³ consumidos				% Ecológico	0%	0%	50%
CONSUMOS DE AGUA DE POZO*				CONSUMO DE PAPEL EN OFICINAS			
	2009	2010	2011		2009	2010	2011
TOTAL	2.306	2.567	3.646	Paquete 500hj	5.700	4.500	4.700
M ³ consumidos				% Ecológico	100%	100%	100%
* Centro de Investigación así como el centro de distribución (SSGG) de Toledo							

Por otro lado, la compañía lleva más de 10 años minimizando el uso de material de empaquetado a través de la reducción del tamaño y el peso del mismo, así como mejorando su reciclabilidad.

El cartón de empaquetado procede de bosques ambientalmente sostenibles y/o cuenta con más de un 30% de pulpa reciclada de bosques certificados.

Las actividades realizadas en las instalaciones de Janssen generan diversos tipos de residuos que son gestionados de acuerdo a la legislación vigente y de cara a prevenir la contaminación

Otras sustancias

Janssen ha dejado de emplear PVC debido a las dificultades que presenta este material para su reciclaje y por los problemas que puede representar para los empleados una alta exposición a este compuesto. También se ha comprometido a eliminar totalmente

los hidrofluorocarbonados (HCFCs) antes de 2015, como marca la legislación europea.

El consumo de disolventes también se ha reducido el área de investigación en los últimos años, aunque los datos no son significativos y las cifras dependen de las distintas fases de investigación por las que pasan los proyectos.

GESTIÓN DE RESIDUOS Y VERTIDOS

Las actividades realizadas en las instalaciones de Janssen generan diversos tipos de residuos que son gestionados de acuerdo a la legislación vigente y de cara a prevenir la contaminación.

Anualmente, la compañía presenta a la administración competente la declaración anual de residuos y cada cuatro años un estudio de minimización de residuos. La documentación relativa a la retirada de los residuos y las autorizaciones de gestores es archivada durante un tiempo mínimo de cinco años.

En todas las fases de la gestión de residuos se evita la mezcla de los residuos peligrosos con otro tipo de material, así como la mezcla de residuos peligrosos y no peligrosos.

OTRAS SUSTANCIAS				
	Ud	2009	2010	2011
Diclorometano 200 l.	L	8.900	7.400	6.029
Acetona 200 l.	L	4.012	4.012	4.012
Heptano 25l	L	2.100	2.100	1.100
Acetato de etilo 25 l.	L	2.112	2.000	1.500
Acetonitrilo	L	888	600	225
Metanol	L	625	332	214
Eter etílico 1 l.	L	210	150	174
Ammonia ca 7N solution in methanol	L	120	120	60
Etanol	L	60	72	54
TOTAL	L	19.027	16.785,5	13.368

Los residuos no peligrosos se guardan en unas jaulas en el almacén destinado a tal fin. Son retirados por gestores autorizados, buscando siempre alternativas para su incorporación a la cadena de reciclaje. Los residuos urbanos son entregados a las autoridades municipales para su posterior gestión.

En las oficinas centrales, Janssen gestiona de manera adecuada los residuos peligrosos que genera, como fluorescentes, pilas, tóner, residuos punzantes del Servicio Médico, residuos de aparatos eléctricos y electrónicos, etc. Respecto a los medicamentos, puesto que en las instalaciones de Madrid hay un stock muy pequeño, no existe riesgo de que caduquen.

Durante 2011, ha habido un aumento notable en la cantidad de medicamentos no caducados gestionados. La explicación es que desde noviembre de 2010, estos han pasado a tratarse como "no peligrosos". Hasta este año, no formaban parte de esta tabla. Asimismo, el vidrio ha pasado a ser gestionado como residuo peligroso a mediados de 2011, por eso el total es mucho menor.

La cantidad de residuos de equipos eléctricos y electrónicos gestionada por Janssen durante el último año ha crecido notablemente ya que es necesario esperar hasta que se con-

sigue un determinado volumen de residuos para retirarlos. En concreto, ese volumen se corresponde con equipos obsoletos que estaban almacenados a la espera de decidir qué hacer con ellos.

La gran cantidad de material promocional gestionada durante 2011, se corresponde principalmente a todo el material destruido como consecuencia del cambio de logo de la compañía.

La cantidad de residuos peligrosos generados y retirados en I+D depende de las distintas fases de investigación llevadas a cabo. En cuanto a los datos de distribución, están relacionados con el fin de la vida útil de pilas, tubos fluorescentes, aceites usados y medicamentos caducados principalmente.

La cantidad de agua vertida depende directamente de la cantidad de agua consumida, como puede comprobarse en el gráfico de la página 59.

Como sistema de prevención, las aguas de laboratorio se separan y se conducen a unas balsas en las que se controlan sus condiciones antes de su vertido al alcantarillado. Anualmente, se hace un análisis externo de estas aguas con los parámetros que exige la auto-

RESIDUOS NO PELIGROSOS GESTIONADOS (KG)			
	2009	2010	2011
Medicamentos caducados		6.902	12.570
Equipos eléctricos y electrónicos	1.670	40	1.746
Cartón	72.918	93.293	66.065
Plástico+poliestireno	10.480	9.625	16.271
Vidrio	1.120	1.120	500
Residuos Urbanos		8.520	5.540
Material promocional	430	52	
Total	86.618	119.552	99.192

ridad municipal. Se colocan filtros de carbono en los recipientes de disolventes en laboratorio para que minimicen las emisiones de disolvente de dichos recipientes.

GESTIÓN DE EMISIONES

La lucha contra el cambio climático pasa indiscutiblemente por el control de las emisiones contaminantes que se liberan a la atmósfera. Janssen, consciente de ello, ha puesto en marcha varias medidas que permiten un considerable de las emisiones a la atmósfera.

Algunas de las iniciativas más destacadas a este respecto son la Política de Reducción de CO₂ en la flota de vehículos o el servicio de autobús colectivo, que les permite a los trabajadores acudir a las oficina de manera rápida, cómoda, gratuita y, sobre todo, respetuosa con el medio ambiente.

A través de la implementación de la Política mencionada anteriormente, las emisiones de los coches de la compañía, no han podido superar los 120mg de CO₂. Para llevar un control exhaustivo del cumplimiento de esta medida, se realizan mediciones trimestrales. No se trata de una política estática sino que persigue unos objetivos dinámicos y cada vez más ambiciosos. Para 2012 se prevé una reducción de hasta los 116-118mg, y así sucesivamente cada año bajando entre 2 y 4 mg de CO₂.

El Centro de Investigación Básica de Toledo está inscrito en el Registro de Actividades Potencialmente Contaminadoras de la Atmósfera. Los principales focos de emisión atmosférica son:

- **Emisiones de los gases de combustión de las calderas (agua caliente y calefacción):** Los gases de combustión cumplen con los niveles de emisión (concentración máxima admisible) para gases de combus-

ión en función de lo establecido al efecto en el Decreto 833/75. Las emisiones de este tipo se miden cada 5 años, por lo que la próxima será realizada en el 2014.

- **Emisiones de Compuestos Orgánicos Volátiles (COV):** Dentro de las actividades afectadas, enumeradas en el Real Decreto 117/2003, se encuentra la fabricación de productos farmacéuticos: síntesis química, fermentación, extracción, formulación y terminación de productos farmacéuticos, cuando estas actividades se realicen por encima de consumo de disolventes superior a 50 toneladas. Dado que en Janssen no se alcanza esta cantidad, no se puede aplicar ningún límite de emisión de compuestos orgánicos volátiles en la instalación.

Los datos de emisiones están directamente relacionados con el consumo de disolventes como puede apreciarse en la gráfica de la página 60, y depende de las distintas fases por las que esté pasando la investigación.

- **Sustancias que agotan la capa de ozono:** Janssen aplica el el el Reglamento (CE) nº 1005/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, sobre las sustancias que agotan la capa de ozono en cuanto al uso, recuperación, reciclado, regeneración y eliminación de los CFC y otras sustancias que agotan la capa de ozono. Desde el centro de Toledo, se adoptan todas las medidas de prevención para reducir al mínimo los escapes de estas sustancias. En particular, se controlan los aparatos fijos de carga de fluido refrigerante superior a 3 kg.

Los resultados de todas las medidas y análisis contaminantes se hacen constar de forma clara y concreta en el Libro de registro de Contaminación Atmosférica, exigido por la Orden Ministerial de 18 de octubre de 1976.

RESIDUOS PELIGROSOS RETIRADOS EN I+D					
	Destino	Ud	2009	2010	2011
Disolvente halogenado	Recuperación	TN	18,590	14,087	9,685
Vidrio Contaminado	Recuperación	TN	0,000	0,000	1,558
Gel de sílice con disolvente	Incineración	TN	1,140	0,7999	1,139
Envases metálicos y plásticos contaminados	Recuperación	TN	0,060	0,454	0,270
Reactivos de laboratorio	Incineración	TN	0,190	0,190	0,377
Sólidos contaminados	Inertización	TN	2,135	2,733	1,915
Disoluciones acuosas	Inertización	TN	3,091	2,248	1,527
Absorbentes contaminados	Inertización	TN	1,100	0,013	0,040
Medicamentos Citotóxicos y Citostáticos	Incineración	TN	0,200	0,230	0,350
Medicamentos caducados (RP)	Inertización	TN	8,850	1,260	0,050
Aceite usado	Valorización	TN		0,067	0,035
Baterías de plomo	Recuperación	TN		0,093	0,000
Pintura caducada	Recuperación	TN	0,040	0,015	
Pilas alcalinas y salinas	Depósito en vertedero	TN	0,040	0,070	0,042
Pilas Botón	Depósito en vertedero	TN			0,005
Plástico contaminado	Depósito en vertedero	TN	0,520		
Tubos fluorescentes	Recuperación	TN	0,046	0,080	0,080
Biosanitarios clase III (cortantes y punzantes)	Depósito en vertedero	TN	s/d	s/d	0,170
TOTAL			36,002	22,339	37,242
VERTIDOS					
		Ud	2009	2010	2011
Vertidos aguade proceso (m ³)		m ³	189	385	135
Vertidos agua sanitaria (m ³)		m ³	962	1.280	872

EMISIONES DE COMPUESTOS ORGÁNICOS VOLÁTILES				
Balance de masas (potencial de emisión) en kg				
	Ud	2009	2010	2011
Entrada disolventes	kg	19.618	17.281	13.742
Salida de disolvente como residuo	kg	19.331	14.621	10.046
Emisiones: entrada disolventes-residuos	kg	286	2.661	3.696



5 Innovación



Gary Brewer

“Nuestra responsabilidad final es para con los accionistas. Nuestro negocio ha de mantener un beneficio sólido. Debemos experimentar con nuevas ideas. Se debe investigar, desarrollar programas innovadores y pagar por los errores. Deben adquirirse nuevos equipos, proporcionarse nuevos medios y lanzarse nuevos productos. Se deben crear reservas para hacer frente a tiempos adversos. Si actuamos de acuerdo a estos principios, los accionistas han de obtener una retribución justa”.

5.1 El valor de innovar

La misión principal de Janssen es proporcionar los medicamentos y servicios más innovadores a todos los profesionales sanitarios y a todos los pacientes. Todo ello, a través de la consecución del liderazgo personal y tecnológico y con el objetivo de aliviar el sufrimiento que produce la enfermedad.

Son muchas las necesidades terapéuticas que quedan por cubrir hoy día. El apoyo continuo y constante de Johnson & Johnson al descubrimiento y desarrollo de nuevos fármacos es uno de los pilares fundamentales de la corporación.

Para maximizar las oportunidades futuras en el apasionante mundo de la salud, Johnson & Johnson invirtió en investigación y desarrollo casi 6.000 millones de euros en 2011, un 8% más que en 2009. Específicamente, en I+D asociada al sector farmacéutico, la compañía ha aumentado la inversión 2,1 puntos respec-

to a la de 2010, representando un 21,1% de las ventas de este segmento.

Johnson & Johnson está entre las cinco primeras compañías farmacéuticas del mundo en inversión de I+D farmacéutica. Este compromiso financiero está relacionado con una imparable innovación que implica a cada función y cada individuo de la compañía. Una de las principales áreas es la biotecnología, que representa la promesa de crear terapias completamente nuevas y sumamente segmentadas hacia una gama de enfermedades. Al mismo tiempo, la investigación de la ingeniería genética ya comienza a revolucionar y acelerar el descubrimiento de la medicina farmacéutica tradicional.

La investigación de productos farmacéuticos es uno de los procesos más complejos, largos, exigentes y con mayor riesgo de fracaso que

EVOLUCIÓN GASTOS DE I+D A NIVEL MUNDIAL DE JOHNSON & JOHNSON POR SECTOR						
(En euros)	2009		2010		2011	
	Importe	% sobre ventas	Importe	% sobre ventas	Importe	% sobre ventas
Sector farmacéutico	3.488	20,4%	3367	19,8%	3.904	21,1%
Sector de consumo	480	4%	462	4,2%	500	4,4%
Sector médico	1.339	7,5%	1369	7,3%	1.330	6,8%
Total del gasto en I+D	5.307	-	5.198	-	5.734	-

Fuente: www.jnj.com e Informe Anual 2011 de Johnson & Johnson

existen actualmente en el mundo de la industria. Son miles las moléculas que se sintetizan cada año en los distintos proyectos en curso, para que al final del camino, sólo una pequeña parte pueda llegar a la categoría de fármaco. Es un largo camino que exige lo mejor de los mejores. La excelencia del personal investigador junto al soporte inversor de larga duración que puede hacer posible el éxito. En esta senda, Janssen es una de las compañías que dedica más recursos a conseguir que la innovación llegue a su máximo potencial.

En relación al número de empleados que trabajan directamente en actividades de I+D+i, se ha incrementado notablemente no solo el personal, sino también el porcentaje con respecto al total de empleados de la Empresa: 109 personas dedicadas a I+D, casi un 15% más que en 2009 (95 en 2009 y 99 en 2010).

La innovación en Janssen se fundamenta en la prevención, investigación básica e investigación clínica

Para llevar a cabo esta misión de innovar, Janssen se apoya en tres pilares fundamentales:

5.1.1 Prevención

Janssen ha ampliado sus conocimientos terapéuticos especializados adquiriendo, en 2011, la compañía Crucell, un centro de producción de vacunas en San Sebastian de los Reyes (Madrid). La planta de producción en España es la principal sede de operaciones de llenado y acondicionamiento de la compañía.

El centro de producción, donde trabajan 64 empleados, manufactura vacunas para España y para la exportación al resto del mundo. Su visión y espíritu de descubrimiento enfatizan la importancia de la innovación para la salud humana.

Crucell es uno de las dos únicas plantas con capacidad de llenado de vacunas en España (100 millones de dosis en dos líneas de llenado) diseñado para facilitar la producción a gran escala de productos biofarmacéuticos como vacunas y anticuerpos monoclonales. Entre las vacunas que se comercializan en España se encuentran: VIVOTIF® contra la fiebre tifoidea, EPAXAL®, una nueva vacuna contra la Hepatitis A e INFLEXAL® V, la única vacuna antigripal con adyuvante virosomal.

La colaboración entre Crucell y Janssen supone un binomio perfecto de experiencia

en prevención y tratamiento. Su principal propósito es mejorar la asistencia sanitaria en todo el mundo y convertirse en una referencia mundial en el área de las enfermedades infecciosas para cubrir las necesidades no cubiertas en los países desarrollados y en vías de desarrollo.

5.1.2 Investigación básica

La estructura organizativa descentralizada de Johnson&Johnson combina las ventajas de los emprendedores grupos de investigación temprana con la coordinación global de los programas de investigación clínica en sus últimas etapas.

Las unidades RED (*Research & Early Development*) gestionan las carteras de proyectos que tienen asignadas para el descubrimiento, validación y desarrollo de nuevas moléculas candidatas a ser nuevos medicamentos a través de procesos integrados que optimizan las posibilidades de cada nuevo descubrimiento.

Desde su establecimiento en España en 1984 Janssen ha demostrado un inequívoco compromiso con la I+D+i en España. Prueba de ello es la creación de un Centro de Investigación Básica en Química Médica (*Drug Discovery*) y el constante desarrollo y expansión de sus dos grupos de investigación, básica y clínica.

El Centro de Investigación Básica de Toledo trabaja generando y desarrollando sus propios proyectos, siempre en estrecha coordinación y colaboración con el resto de centros de investigación y en especial con la casa central europea en Beerse (Bélgica)



Janssen Toledo
(Almacén Centro Investigación).



Janssen Toledo
(Almacén Centro Investigación).

Centro de Investigación Básica de Toledo:

25 AÑOS INNOVANDO EN PRODUCTOS PARA ENFERMEDADES DE ALTO IMPACTO SOCIAL

En el año 1989 Janssen estableció un Centro de Investigación Básica situado en Toledo. Dicho centro forma parte de la estructura mundial de I+D de Johnson & Johnson, siendo uno de los cinco centros de *Drug Discovery* con los que cuenta Johnson & Johnson Pharmaceutical Research and Development (dos en EE.UU. y tres en Europa) y uno de los pocos centros de este tipo que existen en España.



Este centro trabaja, generando y desarrollando sus propios proyectos, siempre en estrecha coordinación y colaboración con el resto de centros de investigación y en especial con la casa central europea en Beerse (Bélgica).

Misión del centro

Desarrolla su actividad dentro del área de la Química Médica. Consiste en diseñar y sintetizar nuevas moléculas con potencial interés biológico, dentro del área de Sistema Nervioso Central, en especial en las áreas de Psicosis y Depresión. Los productos así preparados, son enviados a la casa central en Beerse donde se les somete a toda una batería de ensayos farmacológicos, *in vitro*, *ex vivo* e *in vivo* para confirmar, analizar y optimizar las actividades biológicas en un proceso iterativo, que de resultar positivo nos conduce a la selección de un producto final para su desarrollo a nivel estudios clínicos.

Relación con otros centros *Drug Discovery*

El nivel de interacción entre el personal del Centro de Investigación de Toledo y sus colegas químicos, biólogos o farmacólogos del resto de centros de I+D es constante. De este modo, se comparte la información de todos los ensayos biológicos en tiempo real, lo que permite una interacción inmediata, fluida y productiva en este proceso de investigación.

PRINCIPALES RESULTADOS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN BÁSICA DE TOLEDO

- **Más de 43.000 productos sintetizados.** La introducción de las técnicas de química de alto rendimiento y la aplicación generalizada de los reactivos en fase sólida y el desarrollo de una plataforma de reacción

única basada en el empleo de microondas, han contribuido a un aumento significativo de la productividad del Grupo en los últimos años.

- **48 solicitudes internacionales de patente publicadas 2006-2011**, a las que habría que añadir dos solicitudes de patente y siete solicitudes internacionales de patente presentadas desde 2010 a la espera de publicación, en las cuales figuran como coautores junto con sus colegas del centro de Beerse (Bélgica), investigadores españoles del grupo de Investigación de Toledo que participaron con sus ideas en dichos proyectos.

- **67 publicaciones en revistas científicas internacionales** de reconocido prestigio en los campos de la Química Médica y Química Orgánica, resultado del trabajo desarrollado en los diversos proyectos ejecutados y en curso. En este sentido, una vez patentados los productos se está en disposición de compartir los resultados con la comunidad científica internacional, lo que contribuye a la imagen científica de la compañía y del país.

- **17 candidatos a nuevos medicamentos** promocionados a fases de desarrollo clínico en diversas áreas terapéuticas.

Por último, se podría resaltar que el fin último de la existencia del Centro de Investigación de Janssen en España consiste en colaborar en la puesta en el mercado de nuevos agentes terapéuticos de mayor eficacia y nivel de seguridad que los existentes, en las áreas de Psicosis y Depresión.

INSTALACIONES

El Centro de Toledo cuenta con unas amplias instalaciones en un edificio dedicado exclusivamente a I+D. Se dispone de tres grandes laboratorios dedicados a Síntesis Química, un laboratorio dedicado a las Técnicas de Separación Cromatográficas y otro laboratorio de Análisis Estructural, además de otras áreas auxiliares. A lo largo de estos años se han llevado a cabo constantes inversiones para la expansión y actualización tanto en términos de instrumentación e implementación de nuevas tecnologías, como en las áreas de seguridad, higiene industrial y protección medioambiental.

Los diferentes laboratorios cuentan con todo el equipamiento científico necesario para la realización de la investigación al mismo nivel que el resto de centros de la compañía en Europa o Estados Unidos.



Janssen Toledo
(Almacén Centro Investigación).

Centro de Investigación Básica de Toledo:

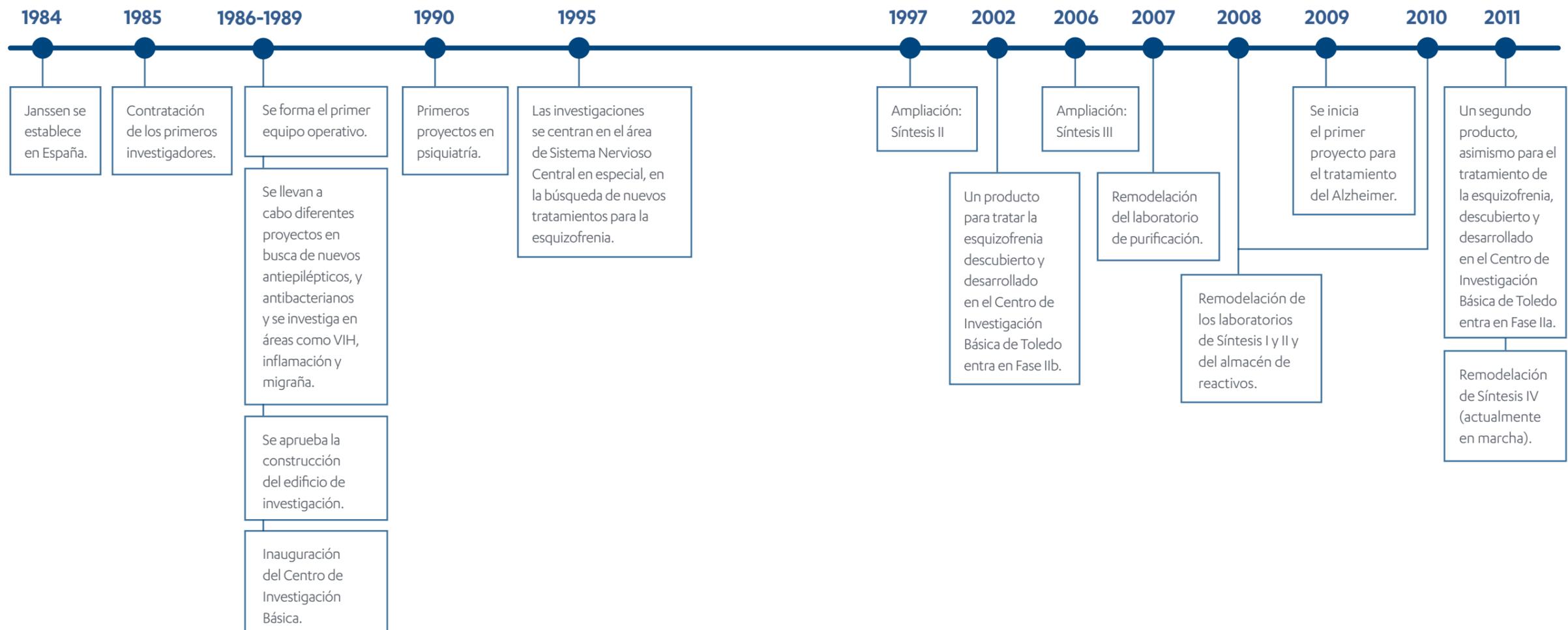
EMPLEADOS

En la actualidad, el Centro acoge a un grupo de 50 personas entre personal investigador y áreas de soporte. El nivel de formación es muy elevado de acorde a la naturaleza altamente especializada del Centro (85% del personal tiene titulación universitaria, el 73% tiene un doctorado y el 26 tiene estudios postdoctorales en el extranjero) y una edad media cercana a los 35 años.

CELEBRACIÓN DEL 25 ANIVERSARIO

Con motivo del 25 Aniversario del Centro de Investigación Básica (CIB) de Toledo, se celebró un acto que fue presidido por autoridades a nivel nacional, local y altos directivos de la empresa. Durante dicha celebración los asistentes realizaron una visita guiada por los 3.000 m² que ocupa el CIB, pudiendo contemplar los cambios que se han producido en las instalaciones en los últimos años desde 1997, que han ido ampliándose de forma constante.

25 años del Centro de Investigación Básica (CIB) de Toledo



5.1.3 Calidad

El departamento de investigación clínica de Janssen en España, forma parte de la unidad de investigación y desarrollo de su división; GCO (*Global Clinical Operations*) una división de Janssen. Este departamento participa en los proyectos de investigación de ámbito internacional. Con su participación, España colabora en la obtención de datos clínicos que formarán parte de los expedientes de registro de nuevos fármacos innovadores. Los ensayos clínicos que lleva a cabo este departamento en áreas terapéuticas concretas, tienen unas líneas de trabajo y unos procedimientos definidos con precisión y continuidad en el tiempo.

Toda la actividad investigadora de este departamento se dedica a la realización de ensayos clínicos internacionales multicéntricos.

Las fases en las que se realiza esta actividad abarcan desde *First in Human* a la fase IV. Los datos clínicos generados servirán para la realización de los expedientes clínicos de registro multinacional.

Los ensayos clínicos se realizan de acuerdo a las normas de Buena Práctica Clínica (BCP/ICH-GCP). Asimismo, existen unos Procedimientos Normalizados de Trabajo que garantizan que los ensayos clínicos son realizados y los datos generados, documentados y comunicados de acuerdo con el protocolo objeto de estudio, las buenas prácticas clínicas (BPC) y los requisitos de las agencias reguladoras pertinentes. Los procedimientos tienen implementado un sistema de revisión y calidad permanente y una persona responsable de su cumplimiento.

El departamento es permanentemente susceptible de ser auditado interna o externamente y los datos generados por el departamento forman parte de expedientes de registro presentados a las agencias reguladoras europeas y en EE.UU.

Desde el Departamento Médico de Janssen se trabaja en la obtención de evidencias clínicas que permitan comprobar los beneficios que aportan los productos desarrollados. Para ello se participa en la elaboración y puesta en marcha de ensayos clínicos fase IIIb y fase IV, estudios observacionales postautorización y estudios fármaco-epidemiológicos.



Departamento de investigación clínica de Janssen en España en Toledo.

La actividad investigadora de este departamento se lleva a cabo en diferentes áreas terapéuticas y varía dependiendo del fármaco.

Existen Procedimientos Normalizados de Trabajo propios del Departamento que se revisan periódicamente y que garantizan que los estudios se realizan conforme a las BPC y los requisitos establecidos por las autoridades sanitarias. Una de las misiones más importantes del Departamento Médico se centra en el conocimiento y seguimiento de los acontecimientos adversos relacionados con los medicamentos, tanto durante la fase de desarrollo como una vez que han sido comercializados. Se cuenta para ello con una Unidad de Farmacovigilancia. Esta unidad especializada recoge la información sobre los acontecimientos adversos, la organiza y la procesa según los Procedimientos Normalizados de Trabajo y la legislación local. Asimismo, está en continua comunicación con el Departamento Internacional de Farmacovigilancia de la compañía.

Se cuenta con un Servicio de Documentación con personal dedicado al mismo, que gestiona información referente a productos de la compañía, dando soporte interno y de servicio al profesional sanitario.

5.1.4 Nuestros medicamentos

El compromiso de Janssen alcanza todas las áreas donde es preciso innovar con valor, desde las pandemias de nuestro tiempo, como es la infección por el VIH/SIDA, hasta las enfermedades asociadas al envejecimiento de la población. La compañía es consciente de que la investigación en la actualidad no puede desarrollarse en compartimentos estancos y que es más necesario que nunca abordar las nuevas experimentaciones con enfoques tan multidisciplinarios como multilaterales.

5.1.5 Nuestro compromiso con la innovación

El compromiso de Janssen con la investigación queda patente con el lanzamiento de siete productos entre 2007 y 2010 (Prezista®, Invega®, Intelence®, Journista®, Doribax® y Stelara®). Asimismo, en 2011 se lanzó un producto (Xeplion®), tres fueron autorizados (Incivo®, Zytiga® y Edurant®) y un nuevo medicamento huérfano fue presentado a registro (Dacogen®). Además, durante 2011 se continuó llevando a cabo un desarrollo clínico en las áreas de diabetes, cáncer, Alzheimer, pandemias virales, hepatitis C y tuberculosis.

Durante el pasado año, Janssen lanzó XEPLION® (Esquizofrenia) e INCIVO® y ZYTI-GA® fueron evaluados por la *European Medicines Agency* (EMA) por procedimiento acelerado. Dicho procedimiento ha sido utilizado solamente para cuatro productos en los últimos tres años.

Janssen lanzó en 2011 un nuevo producto, que se une a los siete que puso en el mercado entre 2007 y 2010

* Listado de medicamentos aprobados por procedimiento acelerado

2007

SOLIRIS® (eculizumab)

Hemoglobinuria nocturna paroxismal (huérfano)
Alexion Europe SAS

CESENTRI® (maraviroc)

Infección VIH
ViiV Healthcare

ISENTRESS® (raltegravir)

Infección VIH
Merck Sharp & Dome Ltd.

2008

FIRAZYR® (icatibant)

Angioedema hereditario (huérfano)
Jerini AG

VIDAZA® (azacitidina)

Síndrome Mielodisplásico
(huérfano) Celgene Europe Ltd

2010

VPRIV® (velaglucerasa alfa)

Enfermedad de Gaucher (huérfano)
Shire Pharmaceuticals Ireland Ltd.

2011

VICTRELIS™ (boceprevir)

Infección VHC
Merck Sharp & Dome Ltd.

ZYTIGA™ (abiraterona, acetato)

Cáncer de Próstata
Janssen-Cilag International N.V.

INCIVO™ (telaprevir)

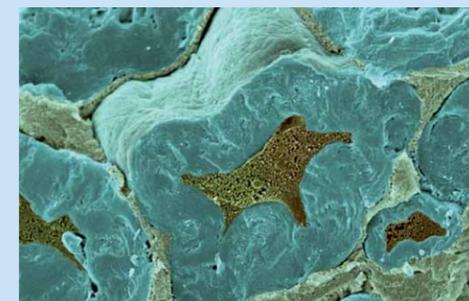
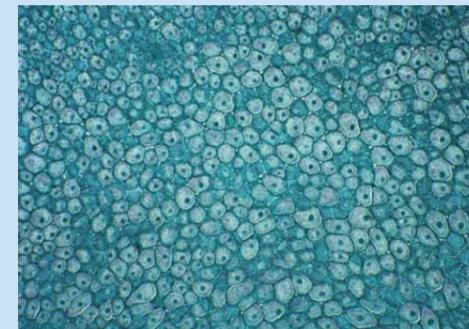
Infección VHC
Janssen-Cilag International N.V.

“En el caso de medicamentos de uso humano que tengan un interés importante desde el punto de vista de la salud pública y, en particular, desde el punto de vista de la innovación terapéutica, el solicitante podrá pedir, en el momento de presentar la solicitud de autorización de comercialización, la aplicación de un procedimiento acelerado de evaluación” (Artículo 14.9 Reglamento (CE) No 726/200)

Anexo

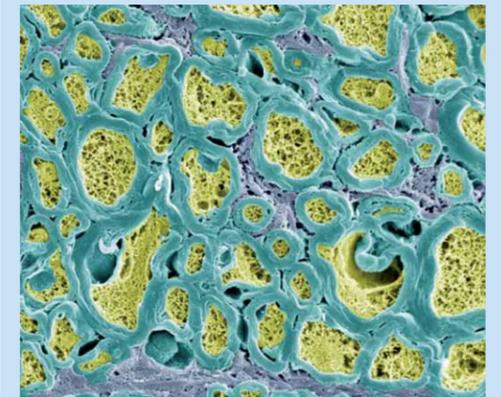
ESPECIALIDADES FARMACÉUTICAS

ACIPHEX® (rabeprazol)
CONCERTA® (metilfenidato hidrocloreto)
DUROGESIC MATRIX® (fentanilo)
EVOPAD® (estradiol)
EVRA® (norelgestromina y etinilestradiol)
FLERUDIN® (flunarizina)
FUNGAREST® (ketoconazol)
INVEGA® (paliperidona)
JURNISTA® (hidromorfona)
ORAP® (pimozida)
ORAP FUERTE® (pimozida)
PARIET® (rabeprazol)
REMINYL® (galantamina)
RISPERDAL® (risperidona)
RISPERDAL CONSTA® (risperidona)
RISPERDAL FLAS® (risperidona)
SPORANOX® (itraconazol)
STELARA® (ustekinumab)
TOPAMAX® (topiramato)
TOPAMAX DISPERSABLE® (topiramato)
XEPLION® (palmitato de paliperidona)



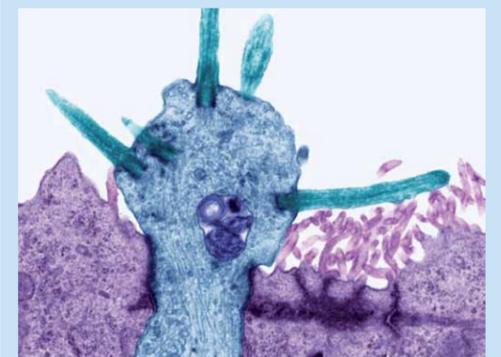
ESPECIALIDADES DE USO HOSPITALARIO

CAELYX® (doxorubicina liposomal pegilada)
DORIBAX® (doripenem)
EPREX® (epoetina alfa)
HYPNOMIDATE® (etomidato)
INCIVO® (telaprevir)
INTELENCE® (etravirina)
LEUSTATIN® (cladribina)
LIMIFEN® (alfentanilo)
PREZISTA® (darunavir)
VELCADE® (bortezomib)
ZYTIGA® (acetato de abiraterona)
EDURANT® (rilpivirina)



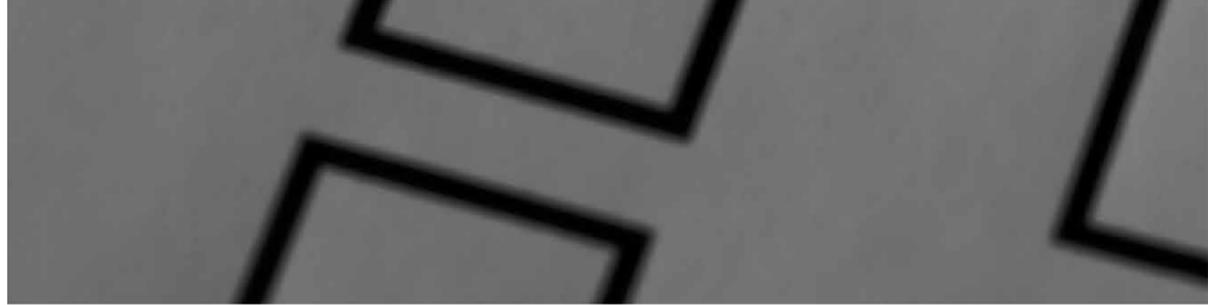
ENVASES CLÍNICOS

SPORANOX® (itraconazol)





6 Tabla de indicadores GRI G3.1



1 ESTRATEGIA Y ANÁLISIS		Info	Páginas	No reportado	Razón omisión	Explicación	Para ser reportado
1.1	Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia.	●	4 y 5				
1.2	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.	●	4, 5 y 12				
2 PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN		Info	Páginas	No reportado	Razón omisión	Explicación	Para ser reportado
2.1	Nombre de la organización.	●	9				
2.2	Principales marcas, productos y/o servicios.	●	9, 74-75				
2.3	Estructura operativa de la organización, incluidas las principales divisiones, entidades operativas, filiales y negocios conjuntos (JV).	●	9 y 10				
2.4	Localización de la sede principal de la organización.	●	Contraportada				
2.5	Número de países en los que opera la organización y nombre de los países en los que desarrolla actividades significativas o los que sean relevantes específicamente con respecto a los aspectos de sostenibilidad tratados en la memoria.	●	9, 10 y 11				
2.6	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.	●	Sociedad Anónima y contraportada				
2.7	Mercados servidos (incluyendo el desglose geográfico, los sectores que abastece y los tipos de clientes/beneficiarios).	●	10 y 11				
2.8	Dimensiones de la organización informante, incluido: <ul style="list-style-type: none"> • Número de empleados • Ventas netas (para organizaciones sector privado) o ingresos netos (para organizaciones sector público) • Capitalización total, desglosada en términos de deuda y patrimonio neto (organizaciones sector privado) • Cantidad de productos o servicios prestados 	●	9, 10, 11 y 13-14				
2.9	Cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria en el tamaño, estructura y propiedad de la organización, incluidos: <ul style="list-style-type: none"> • La localización de las actividades o cambios producidos en las mismas, aperturas, cierres y ampliación de instalaciones, y • Cambios en la estructura del capital social y de otros tipos de capital, mantenimiento del mismo y operaciones de modificación del capital (para organizaciones del sector privado). 	●	No se han producido				
2.10	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo.	●	17				

● Totalmente reportado ◐ Parcialmente reportado ○ No reportado

3	PARÁMETROS DE LA MEMORIA	Info	Páginas	No reportado	Razón omisión	Explicación	Para ser reportado
3.1	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria (por ejemplo, ejercicio fiscal, año natural).	●	2011				
3.2	Fecha de la memoria anterior más reciente (si la hubiere).	●	No hay				
3.3	Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.).	●	Anual				
3.4	Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido.	●	1				
3.5	Proceso de definición del contenido de la memoria, incluido: <ul style="list-style-type: none"> • Determinación de la materialidad • Prioridad de los aspectos incluidos en la memoria • Identificación de los grupos de interés que se prevé que utilicen la memoria 	●	1, 15 y 16				
3.6	Cobertura de la memoria (p. ej., países, divisiones, filiales, instalaciones arrendadas, negocios conjuntos, proveedores).	●	1, 10 y 11				
3.7	Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura de la memoria.	●	No existen limitaciones de este tipo.				
3.8	La base para incluir información en el caso de negocios conjuntos (<i>joint ventures</i>), filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades que puedan afectar significativamente a la comparabilidad entre periodos y/o entre organizaciones.	●	1, 10 y 11				
3.9	Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos, incluidas las hipótesis y técnicas subyacentes a las estimaciones aplicadas en la recopilación de indicadores y demás información de la memoria.	●	1				
3.10	Descripción del efecto que pueda tener la reformulación de información perteneciente a memorias anteriores, junto con las razones que han motivado dicha reformulación (por ejemplo, fusiones y adquisiciones, cambio en los periodos informativos, naturaleza del negocio o métodos de valoración).	●	1. El Informe de 2010 es el primero que se publica		El Informe de 2010 es el primero que se publica.		
3.11	Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en la memoria.	●	1. No los ha habido				
3.12	Tabla que indica la localización de los Contenidos básicos en la memoria.	●	76-87				
3.13	Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa de la memoria. Si no se incluye el informe de verificación en la memoria de sostenibilidad, se debe explicar el alcance y la base de cualquier otra verificación externa existente. También se debe aclarar la relación entre la organización informante y el proveedor o proveedores de la verificación.	○	No se ha verificado por un tercero		No ha sido verificada por un tercero.		

● Totalmente reportado ● Parcialmente reportado ○ No reportado

4	GOBIERNO, COMPROMISOS Y PARTICIPACIÓN GRUPOS INTERÉS	Info	Páginas	No reportado	Razón omisión	Explicación	Para ser reportado
4.1	La estructura de gobierno de la organización, incluyendo los comités del máximo órgano de gobierno responsable de tareas tales como la definición de la estrategia o la supervisión de la organización.	●	15 y 16				
4.2	Indicar si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo (y, de ser así, su función dentro de la dirección de la organización y las razones que la justifiquen).	●	Sí				
4.3	En aquellas organizaciones que tengan estructura directiva unitaria, se indicará el número de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos.	○				No se dispone de Consejo de Administración	
4.4	Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.	●	15-16 y 39-41				
4.5	Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos (incluidos los acuerdos de abandono del cargo) y el desempeño de la organización (incluido su desempeño social y ambiental).	○				No se dispone de Consejo de Administración	
4.6	Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.	●	15 y 16				
4.7	Procedimiento de determinación de la capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno para poder guiar la estrategia de la organización en los aspectos sociales, ambientales y económicos.	●	15 y 16				
4.8	Declaraciones de misión y valores desarrolladas internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación.	●	15 y 16				
4.9	Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización, del desempeño económico, ambiental y social, incluidos riesgos y oportunidades relacionadas, así como la adherencia o cumplimiento de los estándares acordados a nivel internacional, códigos de conducta y principios.	●	15 y 16				
4.10	Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social.	●	15 y 16				
4.11	Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.	●	15 y 16				
4.12	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe.	●	15 y 16				
4.13	Principales asociaciones a las que pertenezca (tales como asociaciones sectoriales) y/o entes nacionales e internacionales a los que la organización apoya y: <ul style="list-style-type: none"> • Esté presente en los órganos de gobierno • Participe en proyectos o comités • Proporcione una financiación importante que exceda las obligaciones de los socios • Tenga consideraciones estratégicas 	●	46-48 y 54				
4.14	Relación de grupos de interés que la organización ha incluido.	●	15-16, 20-23, 45-49 y 50-52				

● Totalmente reportado ● Parcialmente reportado ○ No reportado

	Info	Páginas	No reportado	Razón omisión	Explicación	Para ser reportado
4.15	Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.	15-16, 20-23, 45-49 y 50-52				
4.16	Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, incluidas la frecuencia de su participación por tipos y categoría de grupos de interés.	15-16, 20-23, 45-49 y 50-52				
4.17	Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en la que ha respondido la organización a los mismos en la elaboración de la memoria.	15-16, 20-23, 45-49 y 50-52				

INFORMACIÓN SOBRE EL ENFOQUE DE GESTIÓN Y/O DIRECCIÓN

DIMENSIÓN ECONÓMICA

	Info	Páginas	No reportado	Razón omisión	Explicación	Para ser reportado
Desempeño económico	●	66-67				
Presencia en el mercado	●	9-11, 65-67				
Impacto económico indirecto	○			No disponible	No está cuantificado como tal	

DIMENSIÓN AMBIENTAL

Materiales	●	58-59				
Energía	●	58				
Agua	●	59				
Biodiversidad	●				Nuestra empresa no opera en ninguna área de alta biodiversidad por lo que no tiene ningún enfoque de gestión al respecto	
Emisiones, vertidos y residuos	●	58, 62-63				
Productos y servicios	●	56, 62-63				
Cumplimiento normativo	●	58-63				
Transporte	●	57 y 58				
Aspectos generales	●	57 y 58				

DIMENSIÓN SOCIAL - Prácticas laborales y ética en el trabajo

Empleo	●	27-29				
Relación Empresa/Trabajadores	●	27-29				
Salud y Seguridad en el trabajo	●	35-37				
Formación y Educación	●	31-32				
Diversidad e Igualdad de oportunidades	●	30-31, 33-34				
Igualdad de remuneración entre mujeres y hombres	●	33-34				

● Totalmente reportado ● Parcialmente reportado ○ No reportado

DIMENSIÓN SOCIAL - Derechos Humanos	Info	Páginas	No reportado	Razón omisión	Explicación	Para ser reportado
Prácticas de inversión y aprovisionamientos	●	15-16, 58				
No discriminación	●	27-29, 33-34				
Libertad de Asociación y Convenios Colectivos	●	39				
Abolición de la Explotación Infantil	●	15-16			Nuestra actividad no permite el trabajo forzoso y obligatorio.	
Prevención del trabajo forzoso y obligatorio	●	15-16			Nuestra actividad no permite el trabajo forzoso y obligatorio.	
Prácticas de Seguridad	●	35-37				
Derechos de los indígenas	●				Nuestra actividad no incide en los derechos de los indígenas.	
Asesoramiento	●	15-16				
Reparación	●	15-16				

DIMENSIÓN SOCIAL - Sociedad	Info	Páginas	No reportado	Razón omisión	Explicación	Para ser reportado
Comunidad	●	45-53				
Corrupción	●	15-16				
Política Pública	●	15-16				
Comportamiento de Competencia Desleal	●	15-16				
Cumplimiento normativo	●	15-16				

DIMENSIÓN SOCIAL - Responsabilidad de producto	Info	Páginas	No reportado	Razón omisión	Explicación	Para ser reportado
Salud y Seguridad del Cliente	●	19-20				
Etiquetado de Productos y Servicios	●	19-20				
Comunicaciones de Marketing	●	15-16 y 19-20				
Privacidad del Cliente	●	19-20				
Cumplimiento normativo	●	15-16 y 19-20				

● Totalmente reportado ● Parcialmente reportado ○ No reportado

INDICADORES GRI G3.0

INDICADORES DEL DESEMPEÑO ECONÓMICO		Info	Páginas	No reportado	Razón omisión	Explicación	Para ser reportado
Desempeño económico							
EC1	Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos.	○			No disponible		2013
EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.	●	62-63				
EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.	○			No disponible. Para ser reportado: 2013	NOTA 1	
EC4	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.	●				No recibidas	
Presencia en el mercado							
EC5	Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	●	37-38				
EC6	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	○			No disponible		2013
EC7	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	○			No disponible		2013
Impacto económico indirecto							
EC8	Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono, o en especie.	●	45-52				
EC9	Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos.	○			No disponible		2013
INDICADORES DEL DESEMPEÑO AMBIENTAL		Info	Páginas	No reportado	Razón omisión	Explicación	Para ser reportado
Materiales							
EN1	Materiales utilizados, por peso o volumen.	●	59-61				
EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados.	●	59, 60, 61 y 63				
Energía							
EN3	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	●	58-59				
EN4	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.	●	58-59				
EN5	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.	○			No disponible		2013
EN6	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas.	○			No disponible		2013
EN7	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.	●	56				

● Totalmente reportado ● Parcialmente reportado ○ No reportado

	Info	Páginas	No reportado	Razón omisión	Explicación	Para ser reportado
Agua						
EN8	Captación total de agua por fuentes.	●	59 y 63			
EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	●	59 y 63			
EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	●	59 y 63			
Biodiversidad						
EN11	Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas. Indíquese la localización y el tamaño de terrenos en propiedad, arrendados o que son gestionados, de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a áreas protegidas.	●			NOTA 2	
EN12	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, productos y servicios en áreas protegidas y en áreas de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a las áreas protegidas.	●			NOTA 2	
EN13	Hábitats protegidos o restaurados.	●			NOTA 2	
EN14	Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad.	●			NOTA 2	
EN15	Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidas en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales y cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones según el grado de amenaza de la especie.	●			NOTA 2	
Emisiones, vertidos y residuos						
EN16	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.	○			No disponible	2013
EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.	○			No disponible	2013
EN18	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.	○			No disponible	2013
EN19	Emisiones de sustancias destructoras de la capa ozono, en peso.	○			No disponible	2013
EN20	NO _x , SO _x y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso.	○			No disponible	2013
EN21	Vertidos totales de aguas residuales, según su naturaleza y destino.	○			No disponible	2013
EN22	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.	●	60-63		No disponible	2013
EN23	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.	○			No disponible	2013
EN24	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea, anexos I, II, III y VIII, y porcentaje de residuos transportados internacionalmente.	○			No disponible	2013
EN25	Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de recursos hídricos y hábitats relacionados, afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización informante.	○			No disponible	2013

● Totalmente reportado ● Parcialmente reportado ○ No reportado

	Info	Páginas	No reportado	Razón omisión	Explicación	Para ser reportado
Productos y servicios						
EN26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.			No disponible		2013
EN27	Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos.	60-63				
Cumplimiento normativo						
EN28	Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.				No ha habido multas.	
Transporte						
EN29	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.	58				
Aspectos generales						
EN30	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.	56				
INDICADORES DEL DESEMPEÑO SOCIAL: Prácticas laborales y ética del trabajo						
Empleo						
LA1	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.	27-29				
LA2	Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	27-29				
LA3	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal.	37-38				
LA15	Vuelta al trabajo y tasas de retención después de bajas por maternidad y paternidad por género.			No disponible. Para ser reportado: 2013.		
Relación Empresa/Trabajadores						
LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.			No disponible. Para ser reportado: 2013.		
LA5	Período(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.				NOTA 3	
Salud y Seguridad en el trabajo						
LA6	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo.				NOTA 4	
LA7	Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.	35-37				
LA8	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.	35-37				
LA9	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.			No disponible. Para ser reportado: 2013.		

● Totalmente reportado ● Parcialmente reportado ○ No reportado

	Info	Páginas	No reportado	Razón omisión	Explicación	Para ser reportado
Formación y Educación						
LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.	31-32				
LA11	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.	31-32				
LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.	31-32				
Diversidad e Igualdad de Oportunidades						
LA13	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.			No disponible		2013
Igualdad de remuneración entre mujeres y hombres						
LA14	Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.			No disponible		2013
INDICADORES DEL DESEMPEÑO SOCIAL: Derechos humanos						
Prácticas de inversión y aprovisionamientos						
HR1	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.			No disponible		2013
HR2	Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.			No disponible		2013
HR3	Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.			No disponible. Para ser reportado: 2013		
No discriminación						
HR4	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.				No se tiene constancia.	
Libertad de Asociación y Convenios Colectivos						
HR5	Actividades de la Compañía en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.	39				
Abolición de la Explotación Infantil						
HR6	Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.				La actividad de Janssen no afecta.	
Prevención del trabajo forzoso y obligatorio						
HR7	Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.			No existen	La actividad de Janssen no afecta.	

● Totalmente reportado ● Parcialmente reportado ○ No reportado

	Info	Páginas	No reportado	Razón omisión	Explicación	Para ser reportado
Prácticas de seguridad						
HR8	Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades.			No disponible. Para ser reportado: 2013		
Derechos de los indígenas						
HR9	Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.				Ninguno	
Asesoramiento						
HR10	Porcentaje y número total de operaciones que han sido analizadas con respecto al cumplimiento de los derechos humanos y/o asesoramiento sobre su impacto.			No contemplados. Para ser reportados: 2013		
Reparación						
HR11	Número de incidentes relacionados con los derechos humanos gestionados y resueltos a través de mecanismos formales.			No aplicable. Para ser reportados: 2013	No contemplados	
INDICADORES DEL DESEMPEÑO SOCIAL: Sociedad						
Comunidad						
SO1	Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa.			No disponible		
SO9	Operaciones con impacto significativo o impacto negativo real en las comunidades locales.				No hay ninguna operación con este impacto.	
SO10	Medidas de prevención y mitigación implementadas en operaciones con un impacto potencial o real negativo significativo en las comunidades locales.				No se ha emprendido ninguna acción de este tipo.	
Corrupción						
SO2	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	15-16, 20-23				
SO3	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.	Credo			Todos	
SO4	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.	15-16				
Política pública						
SO5	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de lobbying.	15-16				
SO6	Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países.				Ninguna	
Comportamiento de Competencia Desleal						
SO7	Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados.				Ninguna	
Cumplimiento normativo						
SO8	Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.				Ninguna	

● Totalmente reportado ● Parcialmente reportado ○ No reportado

	Info	Páginas	No reportado	Razón omisión	Explicación	Para ser reportado
INDICADORES DEL DESEMPEÑO SOCIAL: Responsabilidad del producto						
Salud y Seguridad del Cliente						
PR1	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación.					
PR2	Número total de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.				Ninguna	
Etiquetado de Productos y Servicios						
PR3	Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos.					
PR4	Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes				Ninguna	
PR5	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.			No disponible		
Comunicaciones de Marketing						
PR6	Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios.	19-20				
PR7	Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.			No disponible		2013
Privacidad del Cliente						
PR8	Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes.			No disponible		
Cumplimiento normativo						
PR9	Coste de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización.			No disponible		

NOTA 1: En Janssen no hay planes de jubilación. Además, no está obligada a ninguna cobertura debido a programas de beneficios sociales.

NOTA 2: La actividad de Janssen no afecta a los terrenos adyacentes.

NOTA 3: Los cambios organizativos se realizan siguiendo la legislación vigente.

NOTA 4: En Janssen hay libertad de asociación, pero hasta el momento ningún empleado ha querido liderar la representación sindical.

● Totalmente reportado ● Parcialmente reportado ○ No reportado



Declaración de Control del Nivel de Aplicación de GRI

Por la presente GRI declara que **JANSSEN** ha presentado su memoria "CSR Report 2011" a los Servicios de GRI quienes han concluido que la memoria cumple con los requisitos del Nivel de Aplicación B.

Los Niveles de Aplicación de GRI expresan la medida en que se ha empleado el contenido de la Guía G3.1 en la elaboración de la memoria de sostenibilidad presentada. El Control confirma que la memoria ha presentado el conjunto y el número de contenidos que se exigen para dicho Nivel de Aplicación y que en el Índice de Contenidos de GRI figura una representación válida de los contenidos exigidos, de conformidad con lo que describe la Guía G3.1 de GRI.

Los Niveles de Aplicación no manifiestan opinión alguna sobre el desempeño de sostenibilidad de la organización que ha realizado la memoria ni sobre la calidad de su información.

Amsterdam, 18 de diciembre 2012


Nelmara Arbex
Subdirectora Ejecutiva
Global Reporting Initiative



Global Reporting Initiative (GRI) es una organización que trabaja en red, y que ha promovido el desarrollo del marco para la elaboración de memorias de sostenibilidad más utilizado en el mundo y sigue mejorándola y promoviendo su aplicación a escala mundial. La Guía de GRI estableció los principios e indicadores que pueden emplear las organizaciones para medir y dar razón de su desempeño económico, medioambiental y social. www.globalreporting.org

Descargo de responsabilidad: En los casos en los que la memoria de sostenibilidad en cuestión contenga enlaces externos, incluidos los que remiten a material audiovisual, el presente certificado sólo es aplicable al material presentado a GRI en el momento del Control, en fecha 14 de diciembre 2012. GRI excluye explícitamente la aplicación de este certificado a cualquier cambio introducido posteriormente en dicho material.



