

Abordarea noastră

Sănătate pentru toți

Comportamentul nostru

Oamenii noștri

Planeta noastră

Guvernanta și angajamente

Oamenii noștri

Oamenii noștri sunt cheia succesului pentru GSK. Ne concentrăm pe dezvoltarea capacităților individuale ale acestora și să-i susținem și să-i motivăm să fie mai buni.



Indicatorii de Performanță GRI din această secțiune:

Dezvoltarea și motivarea angajaților
Element-cheie: Formarea și educarea
Declarația G4-LA12

Asigurarea unui mediu de lucru care oferă diversitate
Element-cheie: Diversitate
Declarația G4-LA6

Asigurarea unui mediu sigur de lucru pentru angajați
Element-cheie: Sănătate și siguranță ocupațională
Declarația G4-LA11

În această secțiune:

Promovarea unei culturi a excelenței	36
Dezvoltarea abilităților și leadership	37
Performanță, recompensare și recunoaștere	38
Diversitate și egalitate de șanse	39
Susținerea angajaților în momente dificile	40
Sănătatea, siguranța și bunăstarea angajaților	41

Abordarea noastră

Sănătate pentru toți

Comportamentul nostru

Oamenii noștri

Planeta noastră

Guvernanta și angajamente

Promovarea unei culturi a excelenței

Pentru a-i putea sprijini cât mai bine pe colegii noștri, investim permanent în dezvoltarea abilităților și aptitudinilor echipei noastre de Resurse Umane. În ultimul an, mai mult de jumătate din membrii echipei de Resurse Umane și-au schimbat rolurile, asumându-și responsabilități diferite sau preluând altele suplimentare și dobândind noi oportunități de a avea un impact pozitiv asupra realizărilor organizației. Odată stabilite aceste priorități și nevoile existente, având cu managerii organizației întâlniri, sesiuni de lucru, vizite și teleconferințe săptămânale în care au purtat discuții pe marginea performanțelor și abilităților membrilor echipei.

Angajații noștri au luat din nou parte la studiul global „HR customer survey”, studiu care apreciază calitatea serviciilor oferite de departamentele de Resurse Umane colegilor noștri din întreaga organizație. Pentru cel de-al treilea an consecutiv, echipa de Resurse Umane a GSK România a înregistrat cel mai bun rezultat dintre toate companiile GSK din întreaga lume.

Cel mai ridicat nivel de satisfacție

În cadrul studiului global „GSK 2013 HR Services Survey”, angajații au fost rugați să-și evalueze satisfacția față de serviciile oferite de departamentul de Resurse Umane. Punctajul mediu obținut de GSK România din partea celor 481 de respondenți a fost de 4,44 (din 5) – cel mai bun rezultat înregistrat de o companie locală GSK.

Investim în dezvoltarea unei culturi a excelenței în tot ceea ce facem la GSK România, iar prioritatea echipei de Resurse Umane este de a înțelege cum să susțină cât mai eficient activitatea de zi cu zi și cum să ajute managerii să facă față provocărilor zilnice.

Excelență operațională în cadrul Europharm Distribuție

Am continuat să ne concentrăm eforturile pe excelența operațională în cadrul activităților Europharm Distribuție și să ne motivăm angajații să participe la dezvoltarea de idei inovatoare care să ne ajute să fim mai eficienți. În anul 2013, 34 de angajați au participat la cursuri de „Process Mapping” în vederea dezvoltării unor sisteme de analiză structurată a proceselor existente și a identificării oportunităților de optimizare. În cursul anului 2013, au fost implementate 20 de sugestii venite din partea angajaților pentru îmbunătățirea excelenței operaționale, iar alte 17 astfel de sugestii sunt în curs de implementare.

„În anumite cazuri, ideile produc schimbări mici, însă importantă este dezvoltarea unei culturi bazată pe o îmbunătățire continuă. Frecvența cu care se propun noi idei demonstrează faptul că angajații Europharm caută în permanență să optimizeze activitatea companiei și să îmbunătățească serviciile oferite clienților noștri”

Ionuț Bârligă

Operational Excellence Manager, Europharm Distribuție.



Sistem optimizat pentru autorizațiile de livrare

Doi dintre membrii echipei noastre au dezvoltat o idee de optimizare a serviciilor oferite clienților noștri. În industria farmaceutică atent reglementată, putem livra produse doar clienților care dețin autorizații valabile pentru anumite produse specifice.

Sistemul nostru de comenzi online blochează automat livrările în momentul în care aceste autorizații își pierd valabilitatea, fără un preaviz, ceea ce înseamnă imposibilitatea de a mai

onora comenzile clienților noștri.

Prin intermediul unei modificări simple aduse sistemului, acum putem să informăm clienții cu 30 de zile înainte de expirarea autorizațiilor necesare, evitând astfel întreruperea serviciilor și economisind timp prețios pentru reprezentantul nostru Europharm, care era deseori nevoit să intervină pentru a grăbi reînnoirea de urgență a autorizațiilor expirate.

Dezvoltarea talentelor și leadership

Până la finalul anului 2013, am fost în continuare un angajator important în România, având un total de 975 de angajați cu normă întreagă, o reducere nesemnificativă față de totalul anului 2012 de 1.022 de angajați. Continuăm să atragem și să păstrăm unii dintre cei mai talentați oameni, investind în formarea și dezvoltarea acestora prin programe concepute special pentru a răspunde nevoilor individuale și pentru a îmbunătăți competențele angajaților. În anul 2013, ne-am concentrat pe dezvoltarea talentelor și leadership-ului pentru a ne asigura că avem o cât mai mare mobilitate a managerilor în diferitele noastre companii, asigurând oportunități pentru angajați și planificarea succesiunii pentru rolurile-cheie.

Programele noastre de dezvoltare includ dezvoltarea la locul de muncă (70%), relații de dezvoltare precum cele de coaching, mentoring, work shadowing, networking și peer learning (20%), precum și programe formale ca traininguri, ateliere, e-learning și cărți (10%).

Dezvoltarea angajaților

În 2013, am organizat prima GM (General Manager) Exchange Meeting, ca parte integrantă a procesului de dezvoltare a talentelor-cheie. 20 de participanți cu potențial ridicat din cadrul celor patru entități din România au fost invitați să ia parte la o întâlnire în cadrul căreia cei patru Directori Generali locali ai GSK și-au împărtășit viziunea și perspectivele trend-urilor și evoluțiilor asupra activității companiei. În cadrul acestei întâlniri, participanții au luat parte la un atelier de două zile având ca scop dezvoltarea capacităților lor de leadership și strategie, toți cei patru directori generali fiind implicați în acest program până la final pentru a cunoaște mai



bine participanții, pentru a observa și evalua diferitele lor contribuții. O parte a programului a presupus interacțiunea cu o organizație externă: Salvați Copiii România și generarea unor propuneri de business plan.

În urma sesiunii, participanții au primit feedback-uri din partea directorilor generali menite să-i ajute în dezvoltarea profesională.

Investim în lideri

Transformarea și succesul viitor al GSK se află în strânsă legătură cu încrederea, competențele și abilitățile liderilor noștri. Programul First Line Leader (FLL) este un program desfășurat la nivel global în toate diviziile de business ale GSK și oferă liderilor din prima linie acces la dezvoltarea abilităților de leadership prin intermediul unui program cu o durată de șase luni care include ore de clasă, cursuri on-line, suport din partea managerilor și alte activități de educare. Competențele vizate de acest

Angajații noștri contribuie la misiunea companiei de a ajuta oamenii să realizeze mai mult, să se simtă mai bine și să trăiască mai mult în România.

program includ identificarea stilurilor diferite de personalitate, delegarea sarcinilor, coachingul eficient și motivarea spre succes a unei echipe. Fiecare participant își poate personaliza planul de dezvoltare pentru a reflecta atât nevoile sale individuale, cât și cele profesionale. Pentru prima dată în România, în anul 2013, am derulat programul FLL cu un număr de 70 de manageri din cadrul operațiunilor noastre din România.

Recrutarea și dezvoltarea tinerelor talente

În anul 2013, am continuat, de asemenea, să desfășurăm programul de traineeship în cadrul tuturor entităților GSK. 15 studenți au fost angajați ca interni timp de șase până la doisprezece luni, în diverse departamente, pentru a deprinde cunoștințe despre activitatea noastră.

Stagiarii, care au fost angajați în anul 2012 și care au împlinit un an în cadrul GSK România începând cu luna ianuarie 2013, ocupă acum roluri diverse în diferite departamente și poziții:

Entitate GSK România	Nr. de interni	Poziții actuale
Pharma	4	Reprezențanți medicali (3) Auditor intern (1)
Consumer Healthcare	3	Analist cerere Specialist calitate Asistent marketing
Europharm Distribuție	2	Reprezentant vânzări Administrator vânzări
Fabrica GSK din Brașov	3	Procese de calitate Contabilitate



„FLL este o investiție importantă în capacitatea noastră viitoare de a menține un business de succes și a aduce o contribuție pozitivă în România. Dezvoltarea capacităților de leadership de la începutul carierei unui manager este critică pentru dezvoltarea potențialului și a competențelor viitoare.”

Eliza Pirăianu,
HR Services Manager

Performanță, recompensare și recunoaștere

Pentru GSK, modul în care angajații obțin rezultate este la fel de important ca realizările în sine. Recompensarea în funcție de cum facem, nu doar ce facem, care este în acord cu valorile noastre, reprezintă o prioritate în modul în care evaluăm, recunoaștem și recompensăm performanța.

Introducerea unui nou sistem de management al performanței

În 2013, în concordanță cu inițiativa globală GSK, am introdus noul sistem de management al performanței GSK cu scopul de a ne asigura că angajații noștri înțeleg care sunt așteptările companiei și de a-i ajuta pe aceștia să-și stabilească obiective clare pentru realizarea strategiei noastre. Acest sistem creează o legătură puternică între valorile pe care le promovăm și modul în care angajații noștri sunt recompensați. În cadrul sistemului de management al performanței, am introdus un nou sistem de

evaluare ce ne permite să acordăm un feedback mai exact cu privire la performanța angajaților și să diferențiem rezultatele cele mai bune.

Sistemul de performanță include o nouă structură globală de acordare de bonusuri în cadrul căreia 60% din bonusul acordat unui angajat este legat de realizarea obiectivelor individuale, iar 40% se bazează pe obținerea rezultatelor de business. Accentul pus pe performanța individuală ajută angajații să înțeleagă mai bine modul în care contribuie la realizarea strategiei GSK, în conformitate cu

valorile noastre și modul în care acest lucru se traduce în recompensarea lor.

În România, am organizat o serie de sesiuni de lucru pentru managerii noștri pentru a-i ajuta să înțeleagă principiile noului sistem de performanță și modalitatea de aplicare a acestuia. Mai exact, managerii au avut parte de un program de instruire intensiv cu privire la aplicarea sistemului de evaluare a performanței pentru a putea face în mod eficient diferența între diferitele niveluri de performanță, în așa fel încât să putem încuraja performanța în conformitate cu nevoile individuale. În plus, echipa noastră de Resurse Umane a petrecut nenumărate ore îndrumând managerii, pentru ca aceștia să poată avea impactul așteptat în domeniul managementului performanței, folosindu-se de noul nostru sistem global. La finalizarea cursurilor de management, am avut o întâlnire cu toți angajații, pentru o mai bună înțelegere a noului sistem de performanță, ca parte integrantă a întâlnirilor GSK organizate la final de an.

Îmbunătățirea calității Planurilor de Dezvoltare a Performanței

În cursul anului 2013 ne-am propus implementarea unei noi inițiative de evaluare proactivă și de îmbunătățire a calității procesului nostru de stabilire a obiectivelor de performanță, precum și de inițiere a dialogului între manageri și subordonații direcți ai acestora. Am desfășurat un audit de calitate al Planurilor de Dezvoltare a Performanței (PDPs) și am evaluat felul în care se stabilesc obiectivele de performanță în fiecare caz, respectând principiile SMART (conform, specific, măsurabil, realizabil, realist, cu termen bine definit). Acest audit a presupus o serie de evaluări realizate

de echipa noastră de Resurse Umane care a revizuit sute de documente PDP, livrând în final un raport de analiză prezentat conducerii executive a GSK România. Având datele anului 2013 la bază, vom continua să analizăm Planurile de Dezvoltare a Performanței în fiecare an, având ca scop îmbunătățirea competențelor managerilor. Utilizând datele acestei prime evaluări realizate la începutul anului 2013, am putut oferi managerilor GSK România răspunsuri cu privire la calitatea Planurilor de Dezvoltare a Performanței și i-am îndrumat cu privire la metodele de îmbunătățire a discuțiilor cu angajații lor despre performanță.

Cele patru elemente-cheie ale noului sistem de management al performanței

1. Așteptările de leadership:

Noul ghid privind Așteptările de Leadership clarifică așteptările pe care le avem de la angajații noștri.

2. Managementul proactiv al performanței:

Ne dorim ca toate persoanele implicate să discute și să se pună de acord cu obiectivele SMART (conform, specific, măsurabil, realizabil, realist, cu termen bine stabilit) având ca scop punerea în practică a strategiei și a valorilor noastre.

3. Sistem de evaluare a performanței:

Noua scară de evaluare a performanței în cinci puncte ne ajută să diferențiem cele mai bune rezultate și să acordăm un feedback precis privind performanța.

4. Planul de acordare a bonusurilor:

60% din bonusul acordat unui angajat

este determinat de realizarea obiectivelor individuale, iar 40% se bazează pe rezultatele de business.



„Această inițiativă nu a fost valoroasă doar din perspectiva contribuției sale la îmbunătățirea managementului general al performanței, ci și ca modalitate de consolidare a încrederii, de dezvoltare a capacităților și a lucrului în echipă în întreaga organizație, asigurându-ne în același timp că echipa de Resurse Umane înțelege provocările și obiectivele de business specifice fiecărei divizii.“

Cristina Mănescu
HR Business Leader, Europharm Distribuție

Abordarea noastră

Sănătate pentru toți

Comportamentul nostru

Oamenii noștri

Planeta noastră

Guvernanta și angajamente

Diversitate și egalitate de șanse

Femeile din echipa noastră

Menținem ridicat procentul de femei din totalul forței noastre de muncă (63%) și un procent egal reprezentat de acestea la nivelul conducerii GSK România. Conform raportului de anul trecut, acest procent este cu mult mai ridicat față de cel al femeilor care ocupă poziții de management în lume, România înregistrând o rată de 34% (Mercer, 2010). Prin comparație, media la nivel global a femeilor care ocupă poziții de management, raportată de GSK, este de 41% în 2013. Femeile din GSK România ocupă diferite roluri – comerciale, juridice, financiare, operaționale și de resurse umane. Trei din patru directori generali ai GSK România sunt femei.



La mai puțin de un an de când a fost numită în funcția de director general, Consumer Healthcare, Romania and Adriatics, Helen Tomlinson este recunoscută ca figură importantă în business-ul local de către una dintre cele mai importante reviste din România. Helen a fost inclusă în „Top 100 Tineri Manageri” al celei mai renumite reviste de business din România, Business Magazin. Aceasta este cea de-a treia ediție a topului care recunoaște tinerii manageri și antreprenori ce activează în România, care au rezultate și un impact pozitiv asupra economiei din România.

Oportunități de mentoring pentru femei

În 2013, ne-am alăturat companiilor de top din România în cadrul unei inițiative conduse de Oracle pentru promovarea capacităților femeilor-lideri și pentru formarea unei rețele de networking puternice. Programul, denumit „Women Leadership - Companies Cross Mentoring Programme”, este un proiect-pilot cu o durată de șase luni care acordă șansa femeilor manageri de a fi îndrumate de femei-lideri cu experiență din cadrul altor companii. În cadrul GSK România există doi manageri femei care beneficiază de îndrumarea unor mentori. Directorul General Pharma, Barbara Cygler, participă în calitate de mentor pentru un manager din cadrul unei alte companii. Pentru noi, acest program este o oportunitate binevenită de a consolida poziția femeilor manageri, de a cunoaște mai îndeaproape cele mai bune practici folosite în cadrul altor companii, precum și de a împărtăși propriile noastre practici și valori.

Ne dorim ca toți angajații noștri să se simță apreciați, să se dezvolte atât pe plan individual, cât și profesional, indiferent de rolul lor în GSK. Ne dorim să asigurăm un mediu de lucru motivant pentru a atrage și a păstra angajați valoroși.



„Programul de mentoring pentru femei este o inițiativă reușită și ne bucurăm să luăm parte la el. Ne-am implicat, de asemenea, în faza de proiect a acestei inițiative, ajutând la stabilirea obiectivelor și criteriilor de alocare a mentorilor cu persoanele pe care le vor îndruma. Consider că este foarte important să oferim femeilor sprijin, modele și aspirații spre performanță pe care acestea să le poată folosi ca etalon. În multe industrii, femeile nu obțin poziții în senior management și speranța noastră este că prin acest program, precum și prin contribuția noastră, vor ajuta la crearea de noi oportunități pentru promovarea femeilor în România.”

Luana Crivăț
HR Director, GSK România

O abordare inovatoare a beneficiilor oferite angajaților

La GSK România, creăm șanse egale prin intermediul unui program structurat de beneficii care recompensează performanțele și potențialul angajaților prin pachete de beneficii competitive pe piața locală. Un element cheie al politicilor noastre în ceea ce privește beneficiile este acela că angajații au posibilitatea să-și aleagă pachetele de beneficii în funcție de nevoile individuale. Planul nostru de Beneficii cuprinde două tipuri de beneficii: Beneficii Fixe și Beneficii Flexibile.

Planul de Beneficii Fixe oferă pachetele standard de îngrijire medicală acordate de GSK, asigurare de viață și vaccinuri gratuite în cadrul unui program de prevenție dezvoltat pentru angajații GSK. Planul de Beneficii Flexibile permite angajaților să folosească fondurile alocate pentru a îmbunătăți pachetele de îngrijire medicală, pentru a beneficia de servicii educaționale și activități sportive, având ca scop asigurarea bunăstării angajatului și a familiei sale. Prin intermediul acestui plan, angajații pot alege beneficiile cele mai relevante pentru ei și pentru familia lor.

În 2013, am adăugat opțiuni suplimentare Planului de Beneficii Flexibil, inclusiv servicii stomatologice și cheltuieli de vacanță.

Abordarea noastră

Sănătate pentru toți

Comportamentul nostru

Oamenii noștri

Planeta noastră

Guvernanta și angajamente

Susținerea angajaților în perioade de schimbare

Ca întotdeauna, ne tratăm angajații în mod corect.

În 2013 ne-am făcut publică intenția de a înceta activitatea de producție a dozelor solide orale din cadrul fabricii de la Brașov din cauza supra-productiei în rețeaua actuală a GSK.

De la momentul anunțului inițial am analizat cu atenție oportunitățile de vânzare a fabricii din Brașov către un terț cumpărător timp de 10 luni. Din păcate, GSK nu a putut ajunge la un acord cu niciuna din părțile interesate privind o soluție viabilă care să asigure locuri de muncă pentru cât mai mulți dintre cei 236 de angajați de la Brașov și care să aibă sens și pentru business-ul GSK. Astfel, vom continua procesul de închidere a fabricii din Brașov și estimăm că finalizarea acestei etape va avea loc până la sfârșitul anului 2015.

Regretăm cu sinceritate impactul acestei hotărâri din punct de vedere al locurilor de muncă pierdute. Echipa noastră de conducere din Brașov și întreaga Echipă de management și de Resurse Umane sunt dedicate facilitării unei tranziții cât mai ușoare pentru personalul de la Brașov. Ca întotdeauna, ne vom asigura că angajații sunt tratați corect, cu respect și demnitate și le vom oferi tot sprijinul necesar. Sprijinul oferit include pachete atractive de compensații pentru cei care părăsesc compania, servicii de plasare, consiliere, reconversie acolo unde este posibil, comunicare cu potențiali angajatori și alte forme de sprijin, în funcție de nevoi.



„Analizarea tuturor variantelor posibile în ceea ce privește fabrica de la Brașov a reprezentat un proces îndelungat, însă a fost foarte important să ținem cont de toți factorii implicați pentru a putea lua o hotărâre echilibrată și bine fundamentată. Angajații fabricii din Brașov au adus o contribuție semnificativă la succesul înregistrat de GSK în România pe parcursul anilor. Închiderea fabricii nu reflectă în niciun fel valoarea angajaților de la Brașov sau performanțele acestora. Sunt foarte mândră de maturitatea de care au dat dovadă angajații fa-

brica noastră, precum și de constanța acestora în menținerea celor mai înalte standarde de eficiență, calitate și siguranță, susținând activitatea fabricii până la închiderea acesteia. Nivelul lor de angajament nu s-a schimbat în ciuda nesiguranței legate de viitorul lor. Vom continua să investim în formarea și dezvoltarea angajaților, pentru a asigura atingerea obiectivelor pe termen scurt, până la închidere, dar și pentru a îmbunătăți cunoștințele și abilitățile angajaților într-o perioadă în care aceștia caută noi locuri de muncă.

Am crescut frecvența comunicărilor interne pentru a ne asigura că toată lumea este informată cu privire la evoluția programului și oricine este liber să pună întrebări. Personal, iau micul-dejun la cantina fabricii în fiecare luni dimineață și sunt la dispoziția angajaților pentru a discuta cu ei și pentru a le răspunde la întrebări. Am încredere că oferim cel mai eficient sprijin tuturor angajaților noștri pe perioada acestei tranziții.“

Mariana Cismaru
Director Fabrica GSK Brașov

Sănătatea, siguranța și bunăstarea angajaților

Fiind o companie farmaceutică în continuă dezvoltare, una dintre prioritățile noastre este de a ne ajuta angajații să-și mențină sănătatea, energia și productivitatea și de a pune astfel misiunea companiei noastre și în slujba oamenilor noștri

Ne dorim să ne sprijinim angajații să-și îmbunătățească starea de sănătate și bunăstare pentru a putea realiza mai mult, pentru a se simți mai bine și a trăi mai mult.

Accesul angajaților la îngrijire medicală

Continuăm promovarea programului Parteneriat pentru Prevenție (P4P) pe care l-am lansat anul trecut pentru angajații din România. În cadrul acestui program, obiectivul nostru este de a promova beneficiile îngrijirii preventive în rândul angajaților, atât pentru ei, cât și pentru familiile lor. Le facilităm astfel accesul la servicii de bază care să-i ajute să-și gestioneze în mod proactiv sănătatea și să asigure diagnosticarea timpurie a eventualelor boli sau afecțiuni. P4P oferă o gamă de până la patruzeci de servicii de îngrijire preventivă, cu costuri minime sau gratuite, acestea fiind structurate astfel pentru a veni în întâmpinarea preferințelor angajaților și nevoilor individuale. Serviciile variază de la un program complet de vaccinare pentru copii până la screening gratuit de cancer la sân oferit la locul de muncă pentru angajate sau screening pentru detectarea timpurie a diverselor tipuri de cancer. La un an de la implementarea programului, participarea a atins o medie de doi angajați și familiile acestora care folosesc serviciile P4P zilnic. Pentru unele din femeile care au participat la screening de cancer la sân, aceasta a fost prima dată când au făcut un astfel de consult.

Siguranța ocupațională

Avem ca obiectiv asigurarea unui mediu de lucru sigur, cu zero accidente produse în rândul angajaților. Evaluăm periodic siguranța diverselor medii de lucru ale companiei și ne



asigurăm că riscurile legate de siguranță sunt identificate și soluționate corespunzător. Toți angajații noi sunt instruiți cu privire la sănătate și siguranță ocupațională, iar la sfârșit aceștia sunt supuși unui test în care confirmă ceea ce au învățat. La fiecare șase luni, se organizează noi sesiuni de training pe această temă pentru toți angajații. Am realizat evaluări ergonomice în majoritatea mediilor noastre de lucru și desfășurăm periodic procese de audit pentru sănătatea și siguranța angajaților. Șoferii profesioniști angajați în cadrul operațiunilor Europharm Distribuție și ceilalți membri ai

personalului nostru de vânzări și marketing care călătoresc în țară sunt instruiți cu privire la practicile de siguranță rutieră.

Ne bucurăm să anunțăm că ne-am păstrat buna reputație în ceea ce privește accidentele de muncă, înregistrând doar cinci incidente minore (trei incidente rutiere) în cadrul tuturor operațiunilor noastre pe parcursul anului 2013. Ne felicităm angajații pentru aceste rezultate bune și continuăm să încurajăm acordarea unei atenții deosebite siguranței în toate mediile de lucru.

P4P - Servicii disponibile pentru angajați

- Vaccinarea adulților – Mulți adulți sunt în urmă cu imunizarea lor, iar programul P4P ajută angajații să prevină riscurile îmbolnăvirii
- Screening de cancer – este dovedit faptul că detectarea timpurie a cancerului salvează vieți
- Teste HIV – permit medicilor să detecteze și posibil să trateze acest virus
- Vaccinarea copiilor – vaccinarea copiilor previne apariția a cel puțin doisprezece boli
- Analize medicale de rutină – analizele identifică posibile probleme de sănătate din timp și permite administrarea unui tratament preventiv
- Sănătatea femeilor – Screening-uri pentru cancer mamar și cervical pentru diagnosticarea timpurie și tratament.
- Teste de diabet
- Teste de colesterol
- Teste de hipertensiune
- Opierea fumatului
- Activitate fizică

