



# Grifols ESG

*Grifols aplica un enfoque holístico en los factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo para reducir nuestra huella y generar impacto positivo en todas las regiones en las que operamos.*

# E

## **Environmental** *Medioambiente*

Para Grifols cuidar de las personas también implica cuidar del entorno en el que viven. Por ello, tenemos el firme compromiso de minimizar nuestro impacto ambiental y luchar contra el cambio climático.

# S

## **Social**

Nuestro equipo humano, los sistemas sanitarios y la sociedad forman parte de nuestro enfoque social .

# G

## **Gobierno** **Corporativo**

Trabajamos para incorporar las mejores prácticas, avanzando para separar propiedad y gestión.

# ESG

## Medioambiente

Avanzamos para minimizar el impacto de nuestras actividades sobre el medioambiente garantizando una gestión eficiente de los recursos en base a nuestro compromiso con el desarrollo sostenible. La acción climática, el impulso a la economía circular y la protección de la biodiversidad centran gran parte de nuestros esfuerzos.

### NUESTRA HOJA DE RUTA



- Reducir las emisiones de gases de efecto invernadero por unidad de producción\*.
- Aumentar la eficiencia energética por unidad de producción.
- Consumir el 100% de la energía eléctrica de fuentes renovables.
- Intensificar la descarbonización en viajes de empresa y desplazamientos de plantilla.
- Más medidas de economía circular en todo el ciclo de vida de la actividad.
- Proteger la biodiversidad a través del programa Grifols Wildlife.

**2050: CERO EMISIONES NETAS\***

### RECONOCIMIENTOS Y VERIFICACIONES



### TRES PRIORIDADES

#### ACCIÓN POR EL CLIMA

Impulsar la descarbonización en nuestra actividad

#### ECONOMÍA CIRCULAR

Minimizar nuestro impacto ambiental

#### BIODIVERSIDAD

Favorecer la biodiversidad y la conservación de los espacios naturales



\* Alcances 1 y 2

# Gestión ambiental de Grifols

## Enfoque transversal e integral



### Ecoeficiencia

- Integración de criterios ambientales en el diseño de nuevos proyectos, productos y servicios y en la revisión de los ya existentes.
- Los departamentos de I+D de las empresas con ISO 14001 y los departamentos de Grifols que realizan proyectos de ingeniería estudian las alternativas más ecoeficientes en los nuevos productos y proyectos, así como en la revisión de los ya existentes.
- Utilización de la “Guía para el diseño de envases y embalajes con criterios ambientales” de Grifols.



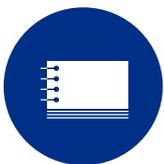
### Prevención

- Revisión periódica de medidas preventivas para minimizar el posible impacto de los riesgos ambientales.
- Realización periódica de simulacros de emergencias o incidencias con impacto ambiental en las plantas de producción con certificación ambiental.
- Formación específica.



### Cumplimiento legislativo

- Aplicación de sistemas de seguimiento legislativo y revisión periódica de cumplimiento en las empresas certificadas.



### Proactividad: planes de acción a corto y largo plazo

- 6 compromisos ambientales en la Agenda Grifols 2030.
- Compromiso de alcanzar cero emisiones netas en 2050 (alcances 1 y 2).
- Compromiso con SBTi formalizado en 2023\* para la aprobación de objetivos en 2024 con horizonte 2030.
- Programa Ambiental Corporativo 2023-2026.



### Comunicación y concienciación ambiental

- Impulso de canales de comunicación con los principales grupos de interés.
- Procedimientos de comunicación interna y externa.
- Más de 2.400 horas en actividades formativas, educativas y de concienciación sobre gestión y preservación del medioambiente realizadas en 2023, que han incluido información específica para toda la plantilla sobre temática ambiental (gestión de residuos, uso del agua, uso de electricidad).



Más información y detalle en Science Based Targets Initiative (SBTi)

## Exploramos alternativas para reducir el impacto de nuestros productos en todo su ciclo de vida

Para Grifols, la calidad y seguridad de los productos son una prioridad, así como asegurar el mejor comportamiento ambiental de los envases en los que son presentados. En el marco de este compromiso, Grifols ha llevado a cabo un estudio para comparar el envase de vidrio y las bolsas de plástico para el suministro de albúmina en formato de 100 ml en el mercado europeo teniendo en cuenta todas las fases del análisis del ciclo de vida (ACV).

El estudio se ha realizado a través de un acuerdo de colaboración entre Grup Carles y la Cátedra UNESCO de Ciclo de Vida y Cambio Climático ESCI-UPF siguiendo la norma ISO 14044 y utilizando el software de ACV Gabi. Se han analizado en detalle las 9 categorías de impacto más relevantes tras normalizar los resultados, además del indicador de escasez hídrica.

Los resultados han mostrado que, aunque popularmente se consideran más perjudiciales para los ecosistemas, las bolsas de plástico tienen menos impacto ambiental que los viales de vidrio, obteniendo mejores resultados en todas las categorías de impacto analizadas. Con el cambio de envase se ha logrado reducir la huella de carbono del producto. En el ámbito de cambio climático total la mejora es del 23% y del 55% en el consumo de agua.

Así, por 10.000 unidades de albúmina (20%) servidas en dosis de 100 ml con bolsa de plástico en lugar de vial de vidrio, se evita la emisión de 655 kg de CO<sub>2</sub>e y el consumo de 355 m<sup>3</sup> de agua. Esto equivale a recorrer unos 3.930 km en un coche de gama media y a darse 3.500 duchas de cinco minutos.



## Sistema normativo interno en constante evolución

La normativa medioambiental y de energía se revisa periódicamente para asegurar su adecuación a un entorno cambiante que exige a la compañía incorporar las mejores prácticas para cumplir con sus compromisos.

### Políticas

**POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD:** establece los principios y compromisos básicos de la organización en relación con su responsabilidad ambiental y social, sirviendo de base para integrarlos de forma global e inequívoca en su modelo de negocio.

**POLÍTICA AMBIENTAL:** define las directrices, principios y compromisos comunes a toda la compañía para controlar y mejorar su impacto ambiental.

**POLÍTICA DE ACCIÓN CLIMÁTICA:** aprobada en 2023, establece los compromisos específicos de Grifols en acción climática.

**POLÍTICA ENERGÉTICA:** actualizada en 2023, establece los objetivos corporativos en el marco del sistema de gestión ambiental de Grifols, incluyendo 8 compromisos para minimizar la demanda energética y fomentar el uso de energías renovables.

**POLÍTICA DE BIODIVERSIDAD:** aprobada en 2024, establece los compromisos necesarios en materia de respeto y promoción de la biodiversidad, permitiendo articular una estrategia coherente con los compromisos para abordar la protección de la biodiversidad allí donde Grifols opera asegurando su aplicación en toda su cadena de valor.



## Certificaciones ambientales

Grifols cuenta con un sistema de gestión ambiental certificado para las principales empresas productivas según la norma internacional ISO 14001, que asegura la identificación y cumplimiento de la legislación ambiental aplicable, el conocimiento de los aspectos ambientales de los procesos y productos, el establecimiento de las medidas de prevención y corrección necesarias, así como la implantación de objetivos de mejora del comportamiento ambiental.

Este sistema homogéneo y global integra el manual corporativo de medioambiente, que es el marco de referencia para la gestión ambiental de toda la organización.

Cada empresa certificada o en proceso cuenta con un comité de medioambiente en el que participa la alta dirección de cada empresa. Este es el órgano de mayor representatividad y poder de decisión para establecer las directrices, asegurar la implantación y mantener el sistema de gestión ambiental. Entre sus funciones está la asignación de recursos, tanto de personal como económicos, para desarrollar y mantener el sistema.

A cierre de 2023, el 73% de la producción total de Grifols se fabrica en plantas con certificación ISO 14001 y el 70% del personal dedicado a producción trabaja en plantas certificadas.

Grifols ha priorizado la certificación de las plantas productivas empezando por las de mayor volumen y progresivamente se están certificando las de menor tamaño o impacto ambiental. Todas las plantas certificadas son auditadas por el organismo de certificación independiente TÜV Rheinland.

Grifols también promueve el diseño sostenible de sus edificios e instalaciones.

En 2023 ha seguido trabajando para obtener la certificación LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) en las instalaciones productivas de Montreal (Canadá). LEED es el sistema de calificación de edificios sostenibles más utilizado en el mundo.

En 2023 Grifols ha obtenido una calificación A- del Carbon Disclosure Project (CDP) Climate Change, recuperando la puntuación de 2021. CDP es la principal plataforma de información medioambiental del mundo que evalúa anualmente las estrategias corporativas y el desempeño en relación con el cambio climático. Adicionalmente, en un ejercicio de transparencia con sus grupos de interés, Grifols ha participado en 2023 en CDP Water.

	<b>Gestión</b>	<b>Diseño sostenible y ecoeficiencia de instalaciones</b>			
	<b>ISO 14001</b>	<b>ISO 50001</b>	<b>Certificación LEED*</b>	<b>GREEN GLOBES**</b>	<b>ZERO WASTE TO LANDFILL***</b>
<b>ESPAÑA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Todas las empresas productivas, de ingeniería, logística y comerciales</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Sede corporativa en Barcelona</li> </ul>		
<b>EE.UU.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Instalaciones de Biopharma en Clayton (NC)</li> <li>Oficinas Raleigh (NC)</li> <li>Instalaciones Diagnostic en Emeryville (CA)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Edificio de oficinas de Clayton (NC)</li> <li>Almacén de materias primas de Clayton (NC)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planta de purificación y llenado de Clayton (NC)</li> <li>Planta de fraccionamiento de Clayton (NC)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planta productiva de Clayton (NC)</li> </ul>
<b>CANADÁ</b>			<ul style="list-style-type: none"> <li>Planta fraccionamiento y albúmina</li> <li>Nueva planta productiva de Montreal (en proceso de construcción con requerimientos LEED)</li> </ul>		
<b>BIOTEST</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Instalaciones productivas de Dreieich (Alemania)</li> </ul>			

\* Leadership in Energy and Environmental Design

\*\* Green Globes de la Green Building Initiative.

\*\*\* Zero Waste to Landfill (cero residuos al vertedero), otorgada por Underwriters Laboratories (UL).

# Gobernanza en medioambiente y acción climática

El establecimiento de los compromisos para minimizar los riesgos ambientales y climáticos y su gestión es competencia del Consejo de Administración de Grifols, que también es responsable de aprobar la política corporativa de riesgos, la política de sostenibilidad y las diversas políticas en relación a medioambiente, acción climática, energía y biodiversidad. La Política de medioambiente está firmada por el máximo responsable ejecutivo de la compañía.

El Comité Ejecutivo supervisa periódicamente el desempeño y la comunicación pública de Grifols con respecto a cada programa ambiental en vigor, incluyendo aquellos indicadores y líneas de acción relacionadas con el cambio climático y el análisis de riesgos e impactos financieros asociados al cambio climático.

A través de la Comisión de Sostenibilidad, el Sustainability Steering Committee y el Comité de

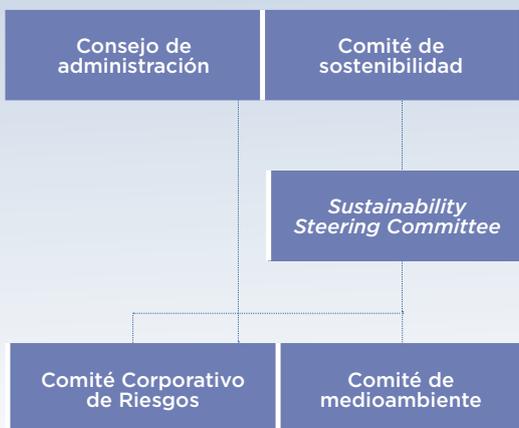
Medioambiente se impulsa la consecución de los objetivos ambientales, de cambio climático y biodiversidad, entre otros, conforme se establece en el Plan Director de Sostenibilidad y a través de los programas ambientales.

El Chief Industrial Services Officer (CISO), además de ser miembro del Comité Ejecutivo, es miembro del Comité de Medioambiente. Es el responsable de reportar periódicamente al CEO el estado del desempeño ambiental, incluyendo asuntos de cambio climático. Asimismo, el CSIO es el responsable de aprobar la política energética, el programa ambiental y los recursos económicos y humanos asignados para cumplir con los objetivos.

Finalmente, el Comité Corporativo de riesgos, que reporta al consejo de administración, es el responsable de desarrollar el modelo de gestión de riesgos y de supervisar los más relevantes, incluyendo los relacionados con el medioambiente y el clima.



**Un gobierno sólido al frente de la gestión de impactos, riesgos y oportunidades ambientales.**



# Una organización global para gestionar los riesgos ambientales

El control, prevención y gestión de riesgos ambientales se articula a través de una organización de alcance global. Los centros de trabajo certificados en ISO 14001 de Grifols cuentan con un sistema de gestión dirigido a minimizar y mitigar el riesgo ambiental, incluyendo los derivados de su actividad (antrópicos) y los que pueda producir la naturaleza (naturales), como los fenómenos meteorológicos y climatológicos.

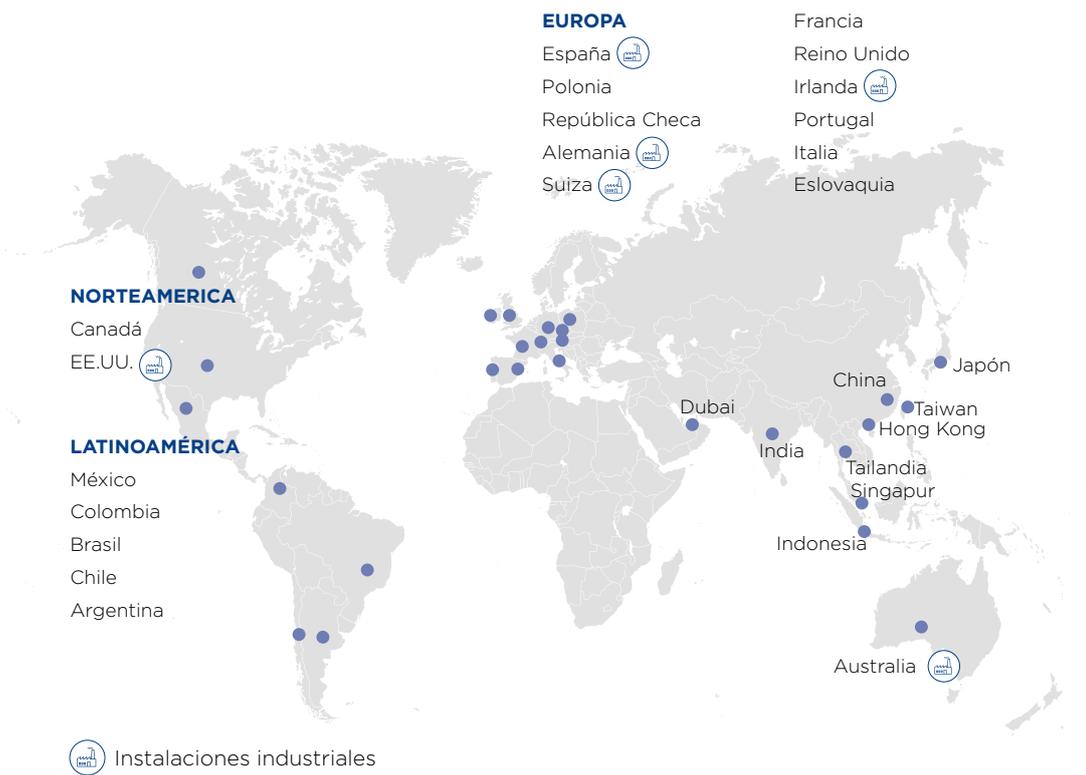
Los planes específicos de autoprotección de cada una de las instalaciones definen las acciones a seguir en caso de emergencia con implicaciones ambientales y especifica los equipos responsables de su implementación.

Todas las personas involucradas en la gestión de los riesgos ambientales reciben la formación correspondiente conforme al plan formativo de la compañía.

## Provisiones y garantías para riesgos ambientales

Grifols cuenta con un seguro de responsabilidad civil que cubre la contaminación accidental del medioambiente, entendida como la perturbación del estado natural del aire, las aguas, el suelo, la flora o la fauna (o cualquier otra situación que la legislación considere contaminación del medioambiente), causada por emisiones procedentes de las instalaciones de Grifols como consecuencia de un acontecimiento único, súbito e imprevisto. La responsabilidad de Grifols comprende a todas sus compañías, productivas y comerciales, en todos los países en los que opera.

En 2023 no se han recibido sanciones económicas relevantes por motivos ambientales.



DEPARTAMENTO CORPORATIVO	COORDINADORES FILIALES	COMITÉS MEDIOAMBIENTE	EQUIPOS MEDIOAMBIENTE
1	18	11	4
España	México Brasil Chile Polonia República Checa Alemania Suiza Francia Reino Unido	Irlanda Portugal Italia Japón China Hong Kong Tailandia Singapur Australia	EE.UU. (3) España

# Recursos destinados a la gestión ambiental y cambio climático

Los importantes recursos destinados a actividades ambientales, como parte del compromiso de Grifols de mejora continua en su actuación ambiental, han permitido a la compañía seguir avanzando en el cumplimiento de su Programa Ambiental 2023-2026 a pesar de la coyuntura global de los últimos ejercicios.

Los recursos totales destinados en 2023 a minimizar el impacto ambiental se han reducido un 4% en relación a 2022 en un contexto de optimización y contención de inversiones que se ha traducido en una reducción del 43% de inversión en activos ambientales. Los gastos aumentaron un 9%.



**Impulsando el crecimiento sostenible mediante inversiones medioambientales estratégicas y mejoras operativas.**

## DISTRIBUCIÓN DE LOS RECURSOS

# 32,8

millones de euros\*

\*Incluye gastos e inversiones.

### Inversión activos ambientales

# 4,8

millones de euros

- 54% ecoeficiencia
- 11% ciclo del agua
- 9% gestión de residuos
- 26% proyectos varios

### Gastos ambientales

# 28

millones de euros

- 76% gestión de residuos

### Importe destinado en los últimos 3 años

# 95

millones de euros



El detalle sobre los recursos destinados a actividades ambientales está disponible al final del apartado ambiental.

# Programa Ambiental 2023-2026

El Programa Ambiental de Grifols 2023-2026 aborda tres pilares clave: cambio climático, economía circular y biodiversidad, estableciendo objetivos concretos e iniciativas específicas para alcanzarlos.

Programa ambiental corporativo 2023-2026	Grado de cumplimiento actuaciones a cierre de 2023
<b>Cambio climático</b>	
<b>ENERGÍA RENOVABLE</b>	
Firmar acuerdos PPA (Power Purchasing Agreement) para la compra de 169.000 MWh anuales de energía eléctrica renovable en España y EE.UU.	
<i>Reducción de más de 56.960 t métricas anuales de CO<sub>2</sub>e.</i>	
Ejecutar proyectos de generación de energía renovable in situ con una potencia total de 500 kW.	
<i>Reducción de 132 t métricas anuales de CO<sub>2</sub>e.</i>	
<b>INCREMENTO DE LA EFICIENCIA ENERGÉTICA</b>	
Aplicar medidas de inteligencia artificial en los sistemas de control de agua refrigerada.	
Ahorro de energía eléctrica de 4.170 MWh/año.	
<i>Reducción superior a 1.333 t métricas anuales de CO<sub>2</sub>e.</i>	
Implementar acciones para la disminución del consumo de energía calorífica para la generación de agua caliente en producción.	
Ahorro de energía calorífica 3.300 MWh/año.	
<i>Reducción de más de 598 t métricas anuales de CO<sub>2</sub>e.</i>	
Mejorar la eficiencia energética en los sistemas de frío industrial centralizando los circuitos de generación de glicol a -20°C y a 0°C.	
Ahorro de energía eléctrica superior a 3.500 MWh/año.	
<i>Reducción superior a 525 t métricas anuales de CO<sub>2</sub>e.</i>	
Aplicar medidas de eficiencia energética en torres de refrigeración.	
Ahorro de energía eléctrica de 990 MWh/año.	
<i>Reducción de 149 t métricas anuales de CO<sub>2</sub>e.</i>	
<b>Reducir las emisiones de CO<sub>2</sub>e en 60.000 toneladas al año mediante el incremento de producción de energía renovable y la implantación de medidas de ecoeficiencia (alcance 1 y 2)</b>	Aplicar medidas de optimización energética en instalaciones de Diagnostic en Barcelona (España): edificios, circuitos de tratamiento de agua para inyección y sistemas de tratamiento de aire de zonas productivas.
	<i>Ahorro de energía eléctrica superior a 600 MWh/año.</i>
	<i>Reducción de 95 t métricas anuales de CO<sub>2</sub>e.</i>
	Recuperar el biometano generado en la nueva depuradora para su uso como combustible en las calderas de vapor.
	<i>Ahorro de energía eléctrica de 450 MWh/año.</i>
	<i>Reducción de 80 t métricas anuales de CO<sub>2</sub>e.</i>
	Aplicar medidas de optimización energética en almacenes de plasma de -30°C.
	<i>Ahorro de energía eléctrica de más de 120 MWh/año.</i>
	<i>Reducción de 33 t métricas anuales de CO<sub>2</sub>e.</i>
	Cambios en las máquinas para la formación de bolsas de plástico para soluciones intravenosas que permiten reducir su consumo eléctrico.
<i>Ahorro de energía eléctrica de 180 MWh/año.</i>	
<i>Reducción de 26 t métricas anuales de emisiones de CO<sub>2</sub>e.</i>	
Implementar medidas de ahorro energético relativas a instalación de tecnología LED, protectores solares en las ventanas y renovación de la tecnología de cámaras frigoríficas.	
<i>Ahorro de energía eléctrica de 74 MWh/año.</i>	
<i>Reducción de 25 t métricas anuales de CO<sub>2</sub>e.</i>	
Implementar medidas de ahorro consistentes en instalación de iluminación LED.	
<i>Reducción de 18 t métricas anuales de CO<sub>2</sub>e.</i>	
Sustitución progresiva de los motores eléctricos por otros más eficientes.	
<i>Ahorro de energía eléctrica de 0,1 MWh/año.</i>	
<i>Reducción de 0,02 t métricas anuales de CO<sub>2</sub>e.</i>	
Realizar auditorías de eficiencia energética.	
Reducir las emisiones de CO <sub>2</sub> e causadas por fugas de gases refrigerantes reemplazándolos por otros con un Potencial de Calentamiento de la Atmósfera (PCA) inferior.	
Obtención de la certificación LEED para nuevos edificios.	
<i>Reducción de 149 t métricas anuales de CO<sub>2</sub>e.</i>	
<b>Descarbonización en los viajes de empresa, transporte de plantilla y residuos</b>	Mantener o incrementar, cuando sea posible, el teletrabajo en todas las instalaciones de Grifols que sea factible.
	Mantener, o cuando sea posible, incrementar el uso de videoconferencias reduciendo los viajes de avión.
	Reducir las toneladas de CO <sub>2</sub> e emitidas por km de la flota de coches de renting aplicando criterios ambientales en el contrato.
	Reducir las emisiones derivadas de los transportes de la cadena de suministro mediante acuerdos con operadores.
Reducir el número de retiradas de residuos mediante la optimización del almacenamiento	
<i>Reducción de 1,2 t métricas anuales de CO<sub>2</sub>e.</i>	

39,78%

**Programa ambiental corporativo 2023-2026**

Grado de cumplimiento actuaciones a cierre de 2023

**Economía circular**

Reducir el consumo de agua en más de 85.000 m<sup>3</sup> anuales

Reducir el consumo de agua para servicios.  
*Reducción de más de 46.000 m<sup>3</sup> anuales.*  
 Reducir el rechazo de agua generado en el tratamiento de agua destinada a producción.  
*Reducción de más de 39.000 m<sup>3</sup> anuales.*

Reducir los parámetros de vertido de las aguas residuales

Reducir la demanda química de oxígeno (DQO) vertida a las aguas residuales en 240mg/l, tratando más efluentes con elevada carga orgánica en la depuradora biológica.  
*Reducción de 123 toneladas anuales.*

Mantener la certificación 'cero residuo a vertedero'

Mantener la certificación "Cero residuos a vertedero".

Reducir la cantidad de residuos generada en 1.800 toneladas anuales

Reducir la generación de residuos mediante la instalación una torre de destilación de etanol.  
*Reducción de 1.785 toneladas métricas anuales.*  
 Reducir la cantidad de residuos de plástico generados en el acondicionamiento de residuos y de materia prima.  
*Reducción de 75 toneladas métricas anuales.*  
 Reducir la cantidad de residuos de cartón generados en el almacenamiento de plasma y en el acondicionamiento de reactivos.  
*Reducción de 5 toneladas métricas anuales.*  
*Reducción de la generación de envases de cafetería.*  
*Reducción de 2 toneladas métricas anuales.*

**41,64%**

Aumentar el consumo de material reciclado

Implementar el uso de cartón reciclado en el embalaje de material.

**Biodiversidad**

Establecer programas de protección de la biodiversidad en las zonas naturales de nuestra propiedad y otras áreas de influencia

Proteger la biodiversidad de la zona natural incluida en la propiedad de Grifols manteniendo la certificación Wildlife Habitat Council (WHC).  
 Proteger la biodiversidad de nuestras áreas de influencia, mediante colaboraciones con entidades externas:  
 -Fundación Rivus dedicada a la recuperación y conservación de los sistemas fluviales y su patrimonio.  
 -Associació Sèlvans para la protecció de un bosque centenario de reconocido valor ecológico.

**100%**



**Acceso al Programa Ambiental 2023-2026.**

Para más detalle de los avances y cumplimiento de compromisos ambientales relacionados con los ODS, consultar apartado Sostenibilidad y Derechos humanos.



# Acción por el clima

El compromiso climático de Grifols es impulsado desde el consejo de administración.

Grifols establece objetivos encaminados a reducir las emisiones atmosféricas de manera efectiva; mide y gestiona sus impactos, riesgos y oportunidades climáticas; y desarrolla una política y una estrategia para disminuir su impacto sobre el cambio climático y aprovechar las oportunidades.



**El compromiso climático de Grifols es impulsado desde el consejo de administración.**

## Impacto del cambio climático en Grifols

En 2023, Grifols ha actualizado la cuantificación económica de los riesgos y oportunidades identificadas en 2019 siguiendo las recomendaciones del Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). También ha revisado las métricas específicas y objetivos para cuantificar y gestionar cada riesgo y oportunidad climática. Se ha realizado en base a cuatro elementos básicos: gobernanza, gestión de riesgos, estrategia y establecimiento de métricas y objetivos.

Además, está analizando su capacidad de mejora con respecto a las recomendaciones del TCFD en sus cuatro grandes áreas y sigue trabajando para integrar riesgos relevantes relacionados con el clima en el proceso actual de toma de decisiones y en la formulación estratégica, incluyendo la planificación de suposiciones y objetivos.

	<b>Riesgos e impactos financieros asociados</b>	<b>Indicadores clave</b>
	<p><b>1. Reducción de la disponibilidad de recursos hídricos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento de los costes operacionales derivados del consumo de agua por un mayor precio por m<sup>3</sup>.</li> <li>• Reducción de ingresos debido a un decrecimiento en la capacidad de producción por cortes en el suministro de agua.</li> <li>• Aumento de los costes operacionales por traslado de producción a plantas no afectadas por este riesgo.</li> </ul>	<p>Consumo de agua (m<sup>3</sup>)                      Costes de agua (€) por instalación                      Capacidad de producción (litros de plasma en Biopharma y ventas en Diagnostic)</p>
	<p><b>2. Nuevos requisitos legales relativos a la reducción de emisiones de GEI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento de la inversión para compensar la huella de carbono en caso de incumplimiento de objetivos de descarbonización</li> </ul>	<p>Huella de carbono / Emisiones atmosféricas (tCO<sub>2</sub>e)                      Precio del carbono (€/tCO<sub>2</sub>e)</p>
	<p><b>3. Variación de la disponibilidad de recursos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducción de ingresos debido a una menor obtención de plasma en los centros de donación.</li> </ul>	<p>Ingresos por litro de plasma (€/l)                      Número de días de cierre de los centros de donación más expuestos el último año.</p>
	<p><b>4. Transición hacia tecnologías de bajas emisiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento de la inversión para reemplazar las tecnologías más contaminantes utilizadas en los procesos productivos.</li> </ul>	<p>Consumo de electricidad (MWh)                      Costes de electricidad por instalación (€)                      Consumo de gas natural (MWh)                      Costes de gas natural por instalación (€)                      Precio residual tecnología reemplazada (€)</p>



Para más detalle consultar documento **“Gestión de riesgos y oportunidades relacionadas con el cambio climático”** en [www.grifols.com](http://www.grifols.com)

# Impacto del cambio climático en Grifols

## Gobernanza

Consultar apartado “Gobernanza en medioambiente y acción climática”.

## Riesgos y oportunidades

Revisión del mapa de riesgos climáticos y análisis cualitativo y cuantitativo de la resiliencia de la estrategia de la compañía en base a una potencial subida máxima de 2°C. De los escenarios climáticos propuestos por el IPCC se ha realizado una simulación conforme al escenario SSP2- RCP4.5<sup>1</sup>. El estudio de exposición ha incluido las instalaciones industriales más relevantes de Grifols y los centros de plasma. Se ha evaluado el horizonte temporal de materialización, la probabilidad de ocurrencia y el impacto potencial inherente y residual para cada uno de los 29 riesgos climáticos detectados. A pesar de que los riesgos y oportunidades identificados siguen siendo no significativos, se han reevaluado los planes de gestión específicos existentes y su idoneidad.

## Estrategia

La estrategia corporativa de Grifols incluye la optimización del negocio y la innovación como dos de sus pilares fundamentales. Ambos se apoyan en objetivos relacionados con el cambio climático que se recogen en su programa ambiental y son impulsados a través de diferentes políticas corporativas, incluyendo la de acción climática. Así, los riesgos y oportunidades climáticas se integran en la estrategia y en el proceso de toma de decisiones de la compañía.

Los riesgos y oportunidades climáticas afectan al negocio y a la estrategia y planificación financiera de Grifols, especialmente en las siguientes áreas: industrial, operaciones, productos y servicios. Por ello, el cambio climático se utiliza como input en la planificación de costes operacionales y en las asignaciones de capital, principalmente en relación con la implementación de medidas de ecoeficiencia y reducción de emisiones. Además, Grifols cumple plenamente con los requisitos regulatorios existentes

y cuenta con procedimientos para asegurar su cumplimiento (EV-SOP-00004 Compliance obligations).

Cada 6 meses se realizan auditorías del sistema de gestión ambiental de las empresas certificadas y se toman las medidas pertinentes en los comités de medioambiente.

## Métricas y objetivos

Grifols evalúa y monitoriza la consecución de los objetivos<sup>2</sup> incluidos en sus programas ambientales que, a su vez, contribuyen a mitigar los riesgos físicos relevantes y a aprovechar las oportunidades transitorias principales. Con respecto a la vinculación entre la política de remuneración y los indicadores de desempeño, el gestor de energías cuenta con incentivos ligados al incremento de energía renovable a través de PPAs (Power Purchase Agreement). Grifols participa anualmente en la iniciativa Carbon Disclosure Project (CDP)<sup>3</sup>, programa que valora la estrategia y transparencia de la organización y su desempeño en materia de cambio climático.

1. El detalle del estudio realizado, incluyendo el listado específico de riesgos climáticos bajo el escenario SSP2- RCP4.5, el impacto específico, etc. está disponible en el apartado Informes de responsabilidad corporativa en [www.grifols.com](http://www.grifols.com)

2. Para más detalle e información sobre el cumplimiento de objetivos fijados en los programas ambientales consultar el apartado Programa ambiental 2023-2026 y para más detalle de los avances y cumplimiento de compromisos ambientales relacionados con los ODS, consultar apartado Sostenibilidad y Derechos Humanos.

3. Acceso a los resultados de desempeño en medioambiente conforme al CDP en [www.grifols.com](http://www.grifols.com)



**La estrategia corporativa de Grifols incluye la optimización del negocio y la innovación como dos de sus pilares fundamentales.**

## Grifols pertenece a asociaciones empresariales que tienen compromisos públicos relacionados con la mitigación del cambio climático

La Biotechnology Innovation Organization (BIO) está comprometida con la búsqueda de soluciones biotecnológicas en 4 áreas principales: la producción de biomasa sostenible, el impulso de la producción sostenible, el desarrollo de productos con menos carbono y la mejora de la captura de carbono. Otras asociaciones a las que Grifols pertenece, tales como MedTech Europe, Asebio o SIGRE, consideran la mitigación del cambio climático un aspecto relevante de su actividad.



**Para más detalle sobre las asociaciones consultar apartado Sobre este Informe**

# Emisiones



**204.564** t CO<sub>2</sub>e alcances 1 y 2  
(market based)

**33%** de reducción en la intensidad de emisiones de CO<sub>2</sub>e para los alcances 1, 2 y 3\*

Grifols calcula su huella de carbono para identificar las emisiones de gases con efecto invernadero (GEI) generadas por sus operaciones y su impacto en el cambio climático. Los cálculos se basan en la metodología del Protocolo de Gases con Efecto Invernadero (GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard), la norma internacional de medición y generación de informes de emisiones de GEI.

El alcance de los datos reportados incluye todas las instalaciones de Grifols a nivel global, las adquiridas en 2023 y las filiales comerciales con más de 10 empleados.

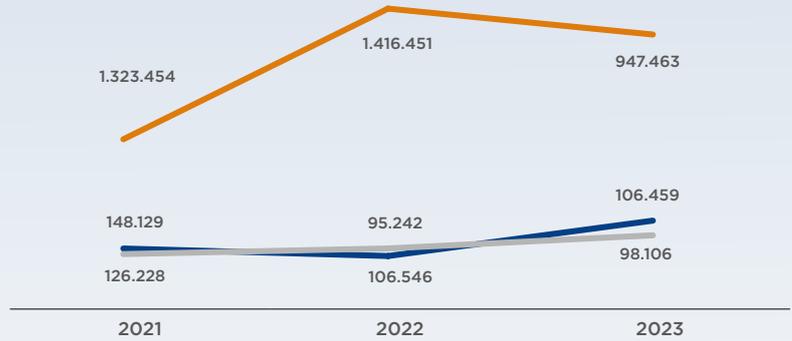
Desde 2011 Grifols ha publicado sus emisiones de CO<sub>2</sub>e de alcance 1, alcance 2 y desde 2021 la compañía dispone de un inventario completo de alcance 3. Grifols centra sus esfuerzos en la gestión de las categorías de alcance 3 más relevantes. Para ello, ha contabilizado y realizado un proceso de cribado y materialidad de acuerdo al GHG Protocol.

Grifols cuenta con objetivos de descarbonización para los alcances 1, 2 y 3. El Programa Ambiental, que se actualiza cada 3 años, cuenta con objetivos e hitos de descarbonización intermedios a corto plazo. Con horizonte 2030, la organización dispone de compromisos formales en el marco de la Agenda Grifols 2030 que incluyen la reducción de emisiones por unidad de producción o la reducción de emisiones por viajes de trabajo, entre otros. Además, durante 2023, Grifols ha formalizado su compromiso a través de Science Based Targets Initiative (SBTi) a la implementación de objetivos Near-Term alineados con la trayectoria 1,5°C.

\*Disminución en relación a las ventas. Emisiones market-based.



## Evolución de las emisiones de Grifols



● Alcance 1 ● Alcance 2 (Market-based) ● Alcance 3

### ALCANCE 1

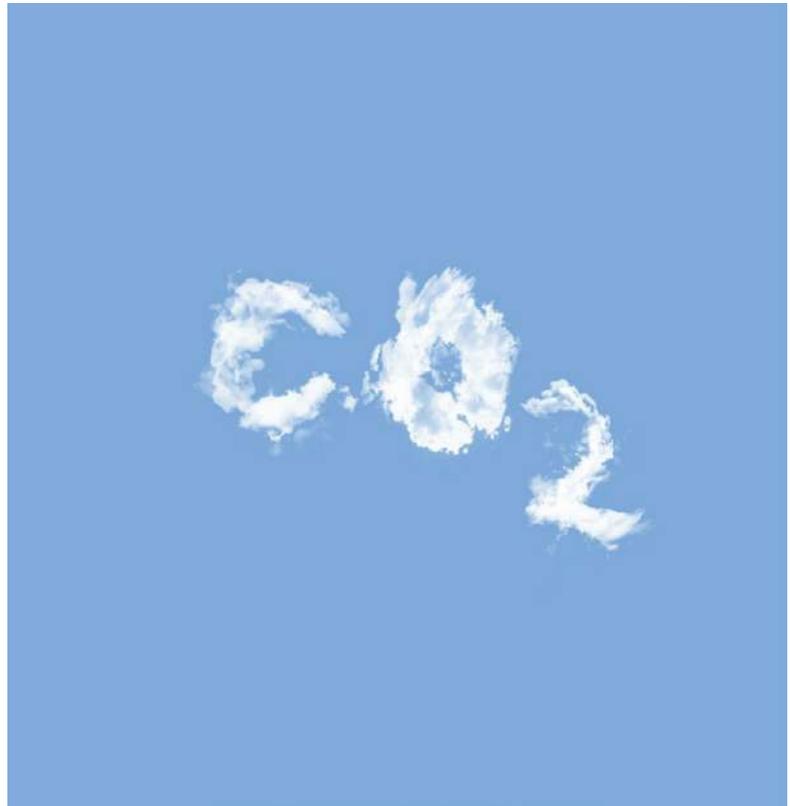
Emisiones directas: generadas por la propia actividad. Incluye principalmente las generadas por fuentes de combustión o emisiones directas de GEI.

### ALCANCE 2

Emisiones indirectas: generadas por la producción de la energía, principalmente eléctrica, que consume la organización.

### ALCANCE 3

Otras emisiones indirectas: generadas por otras compañías proveedoras a lo largo de todo el ciclo de vida de los productos o servicios. Incluye viajes de negocios, transporte de personal y materias primas, entre otros.



**El detalle sobre el cálculo de huella de carbono está disponible en las tablas del final de este apartado incluyendo el desglose por alcance, metodología y categoría.**

## Principales impactos

- El alcance 1 aumenta un 12% respecto a 2022 hasta 106.459 tCO<sub>2</sub>e por el aumento de días de actividad de la planta de cogeneración que ha funcionado durante todo el año.
- Las emisiones de alcance 2 disminuyen un 8% (market-based) hasta las 98.106 tCO<sub>2</sub>e como consecuencia del aumento de consumo de energía renovable. Utilizando metodología location-based y sin tener en cuenta los esfuerzos en renovables, las emisiones se incrementan un 30% hasta las 136.237 t CO<sub>2</sub>e debido a una mejora en la metodología de contabilización.
- El alcance 3 disminuye un 33% con respecto al año 2022, con un total de emisiones de 947.463 tCO<sub>2</sub>e. La categoría 1 de bienes y servicios continúa siendo la responsable de más del 50% de las emisiones, seguida por el transporte contratado por Grifols.
- Por áreas geográficas, más del 64%\* (de las emisiones se originan en EE.UU., donde se produce el 67% de la actividad de Biopharma. El 36% restante se divide entre España y el resto del mundo (market-based).
- Las emisiones a la atmósfera de otros contaminantes como NO<sub>x</sub>, CO y SO<sub>2</sub>, que se generan principalmente por la combustión de gas natural en las calderas y motores de cogeneración, se sitúan en todas las plantas de producción por debajo de los límites establecidos por las correspondientes autoridades ambientales. De la misma manera, se cumple con los requerimientos legales en relación a Compuestos Orgánicos Volátiles en las instalaciones de etanol.
- Grifols no produce, importa o exporta sustancias que agotan la capa de ozono (SAO).

\* Alcances 1 y 2

### Plan de acción:

**Avanzamos para reducir un 55% las emisiones de GEI por unidad de producción en 2030 respecto a 2018**

#### Contención de viajes de avión

En 2023 se han seguido limitando los viajes de avión, que disminuyen un 33% en relación a los niveles previos a la pandemia (2019), si bien aumentan un 22% en relación a 2022. El número de videoconferencias realizadas en 2023 es un 38% superior a 2019 y un 5% respecto a 2022. Estas conexiones han contribuido a minimizar los desplazamientos entre las diferentes ubicaciones de Grifols.

#### Aumento del teletrabajo

En 2023 el número de personas conectadas por sistema remoto ha aumentado un 5% respecto a 2022 y un 525% respecto a 2019, hasta superar las 3.000 de media diaria. En 2022 la política de flexibilidad reguló las fórmulas de trabajo no presencial.

#### Optimización logística

Desde 2021 Grifols trabaja para optimizar su red de transporte de plasma en Europa con el objetivo de reducir el impacto ambiental. Las medidas aplicadas han permitido reducir más de 290.000 km en los servicios de transporte contratados.

Entre las iniciativas destacan la optimización de la frecuencia de rutas de recogida de plasma en los centros europeos; fomentar la carga completa de camiones entre los puntos de recogida de plasma, almacenes y la planta de fabricación de Barcelona; el aumento de la capacidad de almacenamiento de los envases de recolección de plasma; la utilización de palés americanos, más grandes para optimizar el almacenamiento y el transporte, entre otros.

El transporte de producto intermedio desde la planta de Clayton (EE.UU.) a la de Dublín (Irlanda) se realiza ahora por vía marítima en lugar de aérea, contribuyendo a disminuir en más de 3.400 t las emisiones de CO<sub>2</sub>e anuales.

#### Minimización del impacto del transporte de la plantilla

Grifols trabaja para reducir el impacto de las emisiones generadas por el transporte de su plantilla a sus puestos de trabajo. En las instalaciones de Barcelona hay diversos autocares contratados para ofrecer este servicio en horarios que se adaptan a los diferentes turnos y en Carolina del Norte hay un servicio de transporte compartido cofinanciado por Grifols.

En los últimos años también se han ido instalando cargadores para vehículos eléctricos en los principales centros de trabajo. La compañía trabaja en una Política global de flota de vehículos para potenciar el uso de vehículos de bajas emisiones.

#### Apuesta por las energías renovables

Grifols reduce las emisiones y avanza en el uso de energías renovables, que ya suponen el 37,7% del consumo eléctrico. El objetivo es llegar al 100% en 2030. Esto requiere la compra de energía verde y la promoción de nuevos activos de generación eléctrica.

Los contratos de suministro de energía eléctrica renovable (PPA) son un complemento que impulsa el compromiso con las energías renovables en los países donde Grifols tiene mayor presencia industrial.

En 2022 se puso en marcha en España el parque fotovoltaico Casa Valdés, incluido en el PPA a 10 años suscrito con RWE en 2021. El acuerdo incluía la compra por parte de Grifols de 26 millones de kWh anuales que evitarán la emisión de 5.200 t de CO<sub>2</sub>.

En EE.UU. se han consumido más de 119 millones kWh de energía eléctrica con garantía de origen renovable, en Irlanda más de 11,5 millones de kWh y en Alemania 0,3 millones de kWh.

# Fuentes de energía: consumo responsable

## CONSUMO ENERGÉTICO TOTAL

# 928

M kWh  
+4% vs 2022

**55%** gas natural  
**44%** electricidad  
**1%** otros combustibles  
**0%** carbón

## CONSUMO RELATIVO A VENTAS

# 152.534

kWh/M€  
-2% VS 2022

- El consumo energético total se mantiene en niveles similares a 2022, con un aumento del 4% derivado de una mayor producción.
- El aumento de las ventas por encima del aumento de los consumos energéticos permite reducir un 2% el consumo relativo a ventas.
- En las instalaciones de Biopharma se avanza progresivamente en la optimización del consumo energético.
- El impacto positivo se ha traducido en una disminución del 12% en el consumo relativo a producción en la unidad de negocio Biopharma y Plasma Procurement.

## Inteligencia artificial para reducir nuestro impacto

La inteligencia artificial (IA) está permitiendo operar las instalaciones de Grifols de una manera más eficiente. Su aplicación ha favorecido reducir más del 15% el consumo energético relacionado con la climatización de las salas de producción de la unidad Diagnostic situada en Parets del Vallès (Barcelona, España). La climatización es uno de los principales consumos eléctricos de la compañía y la digitalización puede ofrecer oportunidades para reducirlos. Así, en 2022 se inició el proyecto piloto "Eficiencia energética mediante IA". La compañía trabaja para replicar esta iniciativa en otras áreas con alta demanda de climatización en las instalaciones productivas de Barcelona y Clayton.

## Gas natural

**Mayor ecoeficiencia en un contexto de crecimiento productivo**



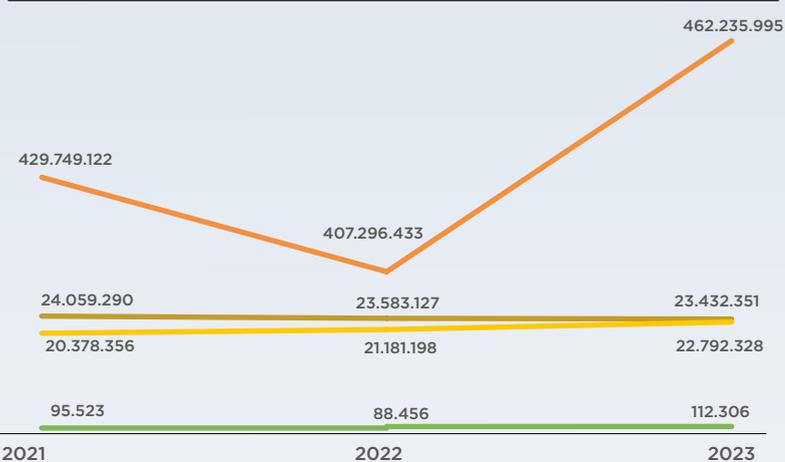
**508** M kWh consumidos

**+13%** vs 2022

### Otros combustibles

Además de gas natural, Biopharma también consume en menor medida otros combustibles como diésel, gasolina y propano en grupos electrógenos, equipos y vehículos propios. En 2023 se han consumido 4,6 millones de kWh de estos combustibles. También, algunas de las instalaciones de Alemania utilizan la calefacción urbana ('District heating') para obtener agua caliente y calefacción. En 2023 el consumo mediante este sistema ha sido de 10,4 millones de kWh. Grifols no consume carbón.

### EVOLUCIÓN CONSUMO TOTAL DE GAS NATURAL (MILLONES DE kWh)



- Biopharma+ Plasma procurement
- Diagnostic
- Commercial affiliates
- Bio Supplies
- Otros

### Impacto favorable de Biopharma

- La unidad de negocio consume el 86% de todo el gas natural.
- La planta de cogeneración ha aumentado su actividad para dar respuesta al aumento productivo, resultando en un aumento del consumo de gas de 35 M kWh en valor absoluto, que suponen un aumento del 4% en relación a ventas y una disminución del 4% en relación a la producción\*.

### Mantenimiento del consumo de Diagnostic

- El consumo de Diagnostic se mantiene estable, tanto en valor absoluto como relativo en producción y ventas.

### Variaciones a nivel de país

- En España el aumento de consumo es debido principalmente al incremento en el uso de la instalación de cogeneración y a un aumento de la producción de Biopharma.
- EE.UU. aumenta un 6% principalmente por la planta de Biopharma, que ha aumentado su producción en un 14%.
- En el resto del mundo se ha producido un ligero aumento del consumo debido a pruebas de producción tanto en las instalaciones de Canadá como de Irlanda.

\*En términos de consumo relativo a producción y ventas, Biopharma incluye las unidades de negocio Plasma Procurement & Biopharma, siendo comparables de forma conjunta a la antigua División Bioscience.



**El detalle sobre el consumo de gas natural está disponible en las tablas del final de este apartado**



# Electricidad

**El consumo se reduce en un contexto de aumento de la producción.**

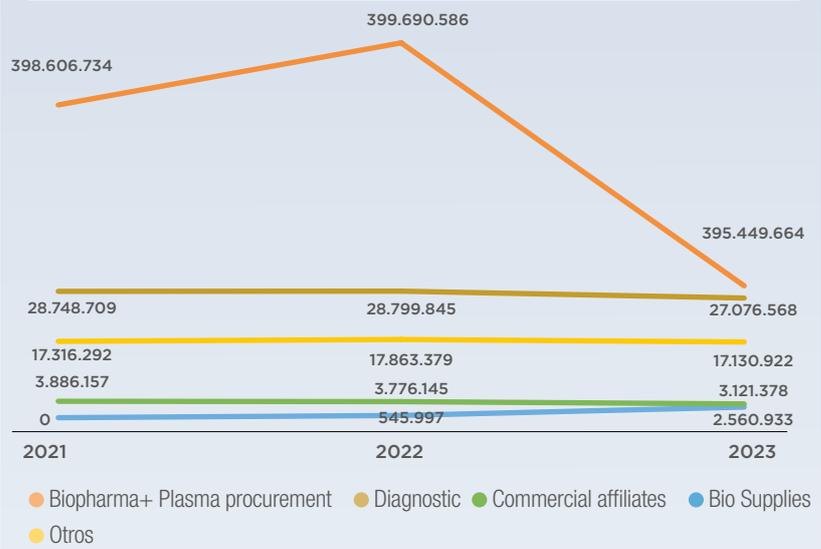
**En 2030 el 100% de la energía eléctrica consumida procederá de fuentes renovables.**



**445** M kWh consumidos

**-1,2%** vs 2022

**EVOLUCIÓN CONSUMO ELÉCTRICO TOTAL (MILLONES DE kWh)**



### Impacto positivo de Biopharma

- Consume el 63% de toda la energía eléctrica utilizada
- El consumo total se reduce un 1%
- En relación a ventas\* disminuye un 9,1%
- El valor relativo a producción\* mejora un 16,6%

### Diagnostic reduce su consumo total

- Disminuye un 5,9% por segundo año consecutivo.
- Mejora un 5,8% en relación a producción y ventas.

### Variaciones a nivel de país

- EE.UU. disminuye un 2,6%.
- En España y el resto del mundo aumenta el consumo un 2,3% debido al aumento de producción.

\*En términos de consumo relativo a producción y ventas, Biopharma incluye las unidades de negocio Plasma Procurement & Biopharma, siendo comparables de forma conjunta a la antigua División Bioscience.



**El detalle sobre el consumo eléctrico está disponible en las tablas del final de este apartado**



# Energías renovables

## Importante impulso



**34,3%** del consumo eléctrico total procede de renovables

2022: 26,4%      2021: 8,3%

**13,6%** España

**78,6%** Estados Unidos

**0,2%** Alemania

**7,6%** Irlanda

### Aumento del consumo eléctrico que procede de fuentes renovables

En 2023 Grifols ha consumido un total de 152,6 millones de kWh de energía eléctrica renovable, que representa el 34,3% del consumo eléctrico total.

### España ha consumido 20,7 millones kWh de energía eléctrica renovable

20,2 millones de kWh proceden del parque fotovoltaico Casa Valdés, incluido en el contrato de suministro de energía limpia (PPA) a 10 años suscrito con RWE en 2021. En 2023 se han generado en total 453.471 kWh de energía fotovoltaica en instalaciones propias para autoconsumo en Barcelona y Murcia.

Grifols sigue trabajando para llegar a acuerdos para la construcción de nuevos parques fotovoltaicos que incrementen la energía renovable consumida tanto en España como en otros países europeos.

### Impulso al consumo de energía eléctrica renovable en EE.UU. e Irlanda

Por regiones, EE.UU. consume el 70% de la energía eléctrica del grupo porque concentra diversos complejos industriales y la mayoría de los centros de donación de plasma. Se han consumido más de 119,9 millones kWh de energía eléctrica con garantía de origen renovable (80 millones kWh en 2022), y en Irlanda más de 11,5 millones de kWh. El resto del consumo de electricidad con garantía de origen renovable procede de las oficinas comerciales de Alemania y asciende a 340.000 kWh.

### Energía renovable por fuentes y país

	PPA (Power Purchase Agreements) / kWh	Garantías de origen / kWh	Plantas fotovoltaicas propias / kWh	Total / kWh
España	20.273.875	0	453.471	20.727.346
Estados Unidos	0	119.999.113	0	119.999.113
Alemania	0	340.000	0	340.000
Irlanda	0	11.529.794	0	11.529.794
<b>Total</b>	<b>20.273.875</b>	<b>131.868.907</b>	<b>453.471</b>	<b>152.596.253</b>



## Cogeneración

### Permitiendo la producción de electricidad y calor para Biopharma

Las instalaciones de Biopharma en Barcelona están equipadas con una planta de cogeneración de 6,1 MW de potencia. Esta planta genera electricidad que se vende a la red y calor útil que se aprovecha en las propias instalaciones de Grifols. En 2023, esta planta generó 40,6 millones de kWh eléctricos, un 47,2% superior al año anterior. En 2022 la planta de cogeneración no estuvo operativa todo el año. El calor útil aprovechado fue de 30,4 millones de kWh.



**9%** del consumo eléctrico total se genera en la planta de cogeneración de Barcelona



**El detalle sobre el consumo procedente de la planta de cogeneración está disponible en las tablas al final de este apartado.**



# Economía circular

La gestión ambiental de Grifols se desarrolla en base al concepto de economía circular, que busca producir bienes y servicios aprovechando los recursos y reduciendo el consumo de materias primas, agua y fuentes de energía. La compañía prioriza el uso eficaz de los recursos y trabaja para reducir la generación de residuos teniendo en cuenta las etapas del ciclo de vida de los productos y servicios. Esta estrategia integra la transición hacia una economía baja en carbono que permita minimizar los impactos sobre el cambio climático.



## Residuos

- Valorización material de residuos
- Valorización energética de residuos
- Digestión anaeróbica de residuos
- Iniciativa Cero Residuos al vertedero (Zero Waste to Landfill initiative)
- Tratamiento interno de aguas residuales
- Minimización de emisiones atmosféricas



## Materias primas

- Racionalización del consumo de cartón, plástico y sosa cáustica
- Aprovechamiento máximo de materias primas
- Favorecer proveedores de proximidad
- Optimización de rutas



## Diseño

- Criterios ambientales en proyectos de ingeniería
- Ecodiseño de equipos (diagnóstico e ingeniería)
- Criterios ambientales en I+D
- Diseño de envases y embalajes



## Producción, reelaboración

- Sistemas de reutilización del agua
- Optimización del consumo de agua
- Eficiencia energética
- Consumo de energía renovable
- Instalación de cogeneración
- Certificación LEED/Green Globes de edificios



## Reciclado

- Reciclaje de residuos valorizables
- Reutilización interna de etanol para producción
- Valorización de productos intermedios
- Nuevos productos biológicos de Bio Supplies



## Recogida

- SIGRE, Sistema Integrado de Gestión de Residuos de Medicamentos
- Gestión de equipos eléctricos y electrónicos puestos en el mercado



## Consumo, utilización, reutilización, reparación

- Reutilización de etanol en producción
- Productos Intermedios: PEG + sorbitol
- Manuales máquinas Grifols Engineering
- Manuales equipos (diagnóstico)



## Distribución

- Optimización de embalajes
- Materiales de envase reciclados/reciclables
- Homologación de transportistas
- Optimización de rutas y medios de transporte

## Consumo de materias primas

El plasma es la principal materia prima consumida por Biopharma, que representa más del 85% de la actividad de Grifols en términos de facturación. Etanol, polietilenglicol y sorbitol, principalmente, se utilizan en el fraccionamiento y purificación de las diversas proteínas plasmáticas. Fraccionar el plasma permite extraer las proteínas con propiedades terapéuticas que Grifols comercializa. Para ello, el plasma se somete de forma sucesiva a diferentes ajustes de temperatura, pH y concentración de etanol. Cada ajuste facilita la precipitación de una de estas proteínas.

En la unidad de negocio Diagnostic la materia prima principal que se utiliza en la producción de tarjetas de diagnóstico (DG-Gel®) es el plástico de la misma tarjeta, además de las placas base en la fabricación de autoanalizadores.



**El 83% del etanol utilizado en el fraccionamiento de plasma se recupera para reutilizarlo en el mismo proceso**



### Aprovechamiento máximo del plasma

Una gran parte del plasma no apto para ser fraccionado se comercializa a través de la unidad de negocio Bio Supplies para la producción de reactivos de diagnóstico y análisis con finalidades de investigación. En 2023 se han comercializado más de 140.000 litros de plasma, que suponen el aprovechamiento anual de 145 toneladas de materias primas y la reducción de residuos en la misma cantidad.

Una vez obtenidas todas las proteínas del plasma con fines terapéuticos que comercializa la compañía, la pasta que queda se elimina como residuo. Su gestión varía en función de su composición y país: digestión anaeróbica, para la producción de biogás; compostaje; vertederos controlados para residuos no peligrosos; o el tratamiento en autoclave y posterior deposición en vertedero.



### Gestión de productos intermedios en Biopharma

En el proceso de separación y obtención de la inmunoglobulina intravenosa Flebogamma® DIF se utiliza una solución de polietilenglicol (PEG) y sorbitol. Cuando esta solución ya ha sido utilizada, se concentra en las instalaciones de Barcelona y se comercializa a fabricantes de aditivos para la industria cementera. En el año 2023 se han transformado aproximadamente 18.500 t de solución acuosa de polietilenglicol y sorbitol en 6.175 t de producto que se vende como materia prima para otros usos.



### Reducción de plásticos en nuestros procesos productivos

La optimización de procesos para minimizar la utilización de plásticos es una de las prioridades de Grifols. En 2023, la compañía ha puesto en marcha diversas medidas encaminadas a cumplir con este objetivo. Entre ellas, ha eliminado la bolsa de polietileno en cada caja de muestras de archivo de plasma, que suponen un ahorro de 20.600 bolsas/año, equivalentes a 0,642 t de plástico/año. También ha modificado el acondicionamiento de los residuos de pastas de producción con etanol para eliminar la utilización de cubos de plástico, que han supuesto un ahorro de 75 t de plástico/año.

En el centro productivo de la unidad de negocio Diagnostic en Australia se han sustituido los guantes de plástico por guantes biodegradables. Asimismo, el 55% de los guantes utilizados en los centros de donación de Estados Unidos, son biodegradables.



**El detalle de los consumos de las principales materias primas está disponible en las tablas al final del capítulo.**

# Ciclo del agua

**Grifols racionaliza su consumo en un entorno de crecimiento de su actividad industrial.**

**Implementa medidas de ahorro en el 73% de los centros productivos.**



**3,6** M m<sup>3</sup> consumidos

**+21%** vs 2022

Grifols opera en áreas geográficas en las que el control del consumo de agua es imprescindible. La compañía aplica medidas de ahorro de agua en el diseño de nuevas instalaciones e implanta proyectos de ahorro en los edificios existentes. Algunas de las medidas implantadas son la recuperación de aguas limpias de los procesos de producción para su uso en procesos auxiliares, la reducción del consumo de agua en la limpieza de reactores y equipos mediante la instalación de sistemas de limpieza automatizados (CIP) o la reducción del consumo en los sistemas de tratamiento del agua como la ósmosis inversa.

## EVOLUCIÓN CONSUMO TOTAL DE AGUA (MILES DE m<sup>3</sup>)



● Biopharma+ Plasma procurement ● Diagnostic ● Commercial affiliates ● Bio Supplies ● Otros

### Impacto muy positivo de Biopharma

- Consume el 84% del agua total.
- En las instalaciones de España, el consumo ha aumentado un 8%, muy por debajo del incremento de la producción que ha sido del 19,4%. En el total las instalaciones productivas aumenta un 4,1% en relación a producción\* y un 13,4% relativo a ventas.

### Diagnostic disminuye el consumo

- Disminuye un 34,3% en valor absoluto y relativo a producción.
- Esta disminución se debe a las medidas implementadas, el cese productivo en Brasil.

### Velamos por los recursos hídricos

- El 20,1% del consumo de agua se produce en zonas de estrés hídrico. Son niveles similares respecto a años anteriores.
- El 89,3% del agua consumida procede de la red general y el 10,7% restante de pozos ubicados en las instalaciones de producción de Barcelona.
- Las extracciones de agua de los pozos se realizan según las autorizaciones concedidas por la gestora de la cuenca, que controla todos los permisos y usos del agua. Grifols realiza un seguimiento de estas extracciones para no sobrepasar los límites autorizados.

\*En términos de consumo relativo a producción y ventas, Biopharma incluye las unidades de negocio Plasma Procurement & Biopharma, siendo comparables de forma conjunta a la antigua División Bioscience.



**El detalle sobre el consumo de agua está disponible en las tablas al final del capítulo**

# Gestión de aguas residuales y vertidos

Grifols cumple con los reglamentos y autorizaciones aplicables a nivel estatal y local sobre la eliminación y tratamiento de las aguas residuales de sus instalaciones. Todas las aguas residuales son enviadas a los sistemas de alcantarillado locales donde son tratadas por las instalaciones municipales o supramunicipales. Las plantas industriales aplican los pretratamientos de depuración que son necesarios antes del vertido final. Todas las plantas productivas se encuentran en zonas con control de vertidos por parte de las administraciones locales. Las empresas productivas con un sistema de gestión ambiental implantado y/o certificado disponen de instrucciones para la prevención, control y seguimiento de la calidad de las aguas residuales. Las oficinas comerciales y los almacenes vierten las aguas sanitarias al alcantarillado municipal.

En 2023, se vertieron 2,4 millones de m<sup>3</sup> de aguas residuales al alcantarillado público. En las plantas de EE.UU., las aguas pluviales se conducen a cauces públicos como el río Los Ángeles, el río Neuse o la Bahía de San Francisco. Aproximadamente, como media, el 34% del agua se consume en procesos auxiliares -como pueden ser torres de refrigeración- o se incorpora al producto, mientras que el 66% se vierte al alcantarillado.

En 2023, las instalaciones de Barcelona y Clayton han tratado 849.191 m<sup>3</sup> de aguas residuales mediante sistemas biológicos antes de realizar el vertido, que representan el 35% respecto al vertido total. Se están realizando proyectos de ampliación de estos tratamientos en ambas plantas y, en 2023, han entrado en funcionamiento las nuevas plantas de aguas residuales de Clayton y Barcelona.

En cuanto a la distribución del vertido en zonas con estrés hídrico, se corresponde con la distribución del consumo de agua y no hay modificaciones significativas respecto a los años anteriores. El parámetro de vertido más significativo es la demanda química de oxígeno (DQO), definida como la cantidad de materia, tanto orgánica como inorgánica, susceptible de ser oxidada. En 2023 se han vertido 2.168 toneladas de DQO que corresponden en su mayor parte a las instalaciones productivas de Biopharma. También se han vertido 326 toneladas de sólidos en suspensión.

Grifols no trabaja con organismos genéticamente modificados ni con productos que puedan generar compuestos orgánicos persistentes, por lo que no se generan vertidos de esta tipología. La aportación de nitrógeno o fósforo a las aguas residuales no es relevante puesto que procedería, mayoritariamente, de vertidos sanitarios y no productivos.



## 34%

agua que se incorpora al producto o se utiliza en procesos auxiliares

Valor promedio

## 66%

se vierte al alcantarillado

Valor promedio

## 2,4 M m<sup>3</sup>

vertido total de agua

+4,1%

## 35%

de aguas residuales de Biopharma tratadas antes del vertido

## -14%

DQO vertida

## -9%

sólidos en suspensión vertidos



**El detalle de los consumos y vertidos de aguas está disponible en las tablas al final del capítulo.**

## Mejoramos la calidad de las aguas vertidas

En las instalaciones de Biopharma en Barcelona se ha ampliado la depuradora anaeróbica con tecnología UASB (Upflow Anaerobic Sludge Bed Reactor) o reactor de manto de lodos. Este proceso de depuración se realiza en un reactor de alta eficiencia que permite reducir el 85% de la carga orgánica contaminante en ausencia de oxígeno, con un consumo energético muy bajo y generando un biogás de origen renovable. Este biogás, una vez tratado, se utiliza como combustible para las calderas de producción de vapor de la fábrica, lo que permite reducir el consumo de gas natural y las emisiones de CO<sub>2</sub> a la atmósfera. La puesta en marcha de esta instalación permite doblar la capacidad actual de depuración de las aguas residuales de la fábrica para reducir los parámetros actuales de vertido final y mantenerlos ante un aumento de producción.

Las instalaciones de Biopharma en Carolina del Norte cuentan con una nueva planta depuradora de aguas residuales con una capacidad para procesar hasta 5.678 m<sup>3</sup> al día. Esta instalación es la mayor planta de tratamiento de la red global de Grifols y permite reducir la carga orgánica de las aguas tratadas a 250 mg por litro, una concentración equivalente a la de un hogar. A día de hoy, con esta nueva planta altamente eficiente en funcionamiento, las aguas tratadas por Grifols solo contienen 50 mg de carga orgánica por litro, una quinta parte de la cantidad permitida.

# Residuos

**La estrategia de gestión de residuos de Grifols prioriza la prevención y reducción de residuos y fomenta su valorización, frente a la deposición en vertederos o la incineración.**



**25.479** toneladas métricas de residuos recuperados

**50%** del total de residuos generados

Grifols sigue apostando por los tratamientos de gestión de residuos con iniciativas de reciclaje, la digestión anaeróbica y la valorización material y energética. Las instalaciones industriales de la unidad de negocio Biopharma han generado 21.067 toneladas de residuos, un 26% más que el año anterior debido al aumento de producción. El volumen de residuos en otras instalaciones como centros de donación y oficinas asciende a 30.052 toneladas. Los residuos generales de los centros de donación han aumentado por el método de obtención de datos. En 2023 se dispone de datos directos por parte del proveedor.

El 50% de los residuos de Grifols en 2023 no fueron destinados a eliminación. El 8%, que representa un 3,9% del total, fueron peligrosos y el 92 % no peligrosos. El Programa Ambiental 2023-2026 incluye objetivos referentes a la reducción de residuos, como el plan de instalación de una torre de destilación de etanol que permitirá reducir 1.785 toneladas métricas anuales en las instalaciones de Alemania.



\*Incluye digestión anaeróbica, otros métodos con recuperación de energía y subproductos

## Evitamos el envío del 99% de residuos al vertedero

Las instalaciones industriales de Biopharma en Carolina del Norte evitan el envío al vertedero del 99% de sus residuos, utilizando la incineración con recuperación de energía en un máximo del 5% de los residuos. Por ello, mantiene la máxima calificación en la certificación "Zero waste to landfill Gold Operations".

En España se ha avanzado en la valorización de los residuos. En 2021 se modificó el destino final de gran parte de los residuos generales para que todas las fracciones de residuos recuperables se gestionaran de forma segregada y solamente los residuos que por su composición y por la legislación aplicable no se pudieran valorizar o reciclar tendrían como destino final el vertedero o la incineración. Este cambio ha contribuido a la progresiva reducción de la cantidad de residuos que se eliminan en vertedero.

En 2023 el envío directo a vertedero se redujo en 50 toneladas respecto 2022. Los residuos son enviados a gestores autorizados por las administraciones competentes.

En 2023 se han solicitado algunos informes de CHWMEG en EE.UU., entidad independiente que audita a los proveedores de residuos.



**El detalle de los datos referidos a residuos eliminados, reciclados y reutilizados en las tablas disponibles al final de este capítulo**

# Gestión de residuos de medicamentos

La mayor parte de los productos de Grifols son de ámbito hospitalario, donde se aplican los criterios de reciclaje y desecho que marcan los centros y las autoridades sanitarias.

Los productos de Grifols de uso doméstico son dispensados en oficinas de farmacia o por proveedores hospitalarios. Cada una de estas entidades tiene sus propios procedimientos para la recogida y eliminación de dispositivos autoinyectables de manera segura. Grifols participa en diversos programas de gestión de residuos de medicamentos.

- En España: el programa SIGRE gestiona la recogida de los envases y residuos de medicamentos de origen domiciliario para darles un correcto tratamiento medioambiental.
- En EE.UU.: el Grupo de Trabajo de Administración de Productos Farmacéuticos (PPSWG, por sus siglas en inglés) se constituye como una plataforma para organizar y presentar datos basados en la ciencia sobre prácticas seguras de eliminación de productos farmacéuticos y organiza los esfuerzos de la industria para concienciar a la sociedad sobre los métodos de eliminación apropiados.

En el caso de medicamentos que no llegan a comercializarse o devoluciones, la compañía utiliza gestores de residuos que separan los envases de los medicamentos y los clasifican por materiales (papel, cartón, vidrio, plásticos, etc.) para su posterior reciclado por empresas especializadas. Los restos de medicamentos se eliminan a través de un gestor de residuos autorizado. Los métodos utilizados por los gestores de residuos contratados son la incineración y la incineración con recuperación de energía.

Los principales productos de Grifols son medicamentos plasmáticos de administración por vía intravenosa, intramuscular o subcutánea en centros sanitarios. El origen biológico de los medicamentos plasmáticos limita su impacto en el medioambiente a los residuos de sus envases y embalajes, si bien la mayoría de ellos son reciclables. Los prospectos indican la recomendación para su correcta gestión siguiendo la legislación local de cada país.



**El detalle sobre la gestión de los residuos está disponible en las tablas al final de este capítulo**



**La planta de Clayton ha recibido en 2023 la certificación “Zero Waste to Landfill” nivel Oro.**

## Clayton recibe la certificación “cero residuos al vertedero” por 5º año consecutivo

La planta de Clayton (Carolina del Norte) ha sido certificada por quinto año como “Zero Waste to Landfill” (cero residuos al vertedero) por la entidad Underwriters Laboratories (UL) consiguiendo el nivel Oro, que significa que el 99% de los residuos que genera no van al vertedero gracias al reciclaje, compostaje, digestión anaeróbica y otras técnicas de recuperación que se aplican en la gestión de los residuos. Todo ello forma parte de la estrategia de economía circular de Grifols, cuyo objetivo es reducir los residuos y la contaminación.



# Biodiversidad

## Proteger la biodiversidad en los terrenos propiedad de Grifols a través de los programas Grifols Wildlife es uno de los compromisos de la compañía.

Los programas se centran, principalmente, en el desarrollo de diversas iniciativas en el área natural protegida de Clayton (EE.UU.). También sigue vigente el acuerdo de colaboración para preservar y conservar las cuencas de dos ríos en Cataluña (España).

En el marco de su sistema de gestión ambiental, Grifols evalúa los posibles riesgos ambientales en sus instalaciones de EE.UU. (Clayton), incluyendo los relacionados con su impacto sobre la biodiversidad.

### Área natural protegida en Carolina del Norte

Grifols cuenta con más de 121 hectáreas de bosque contiguas a sus instalaciones productivas de Clayton (Carolina del Norte). Este espacio protegido proporciona un hábitat adecuado para muchas especies acuáticas y terrestres y está certificado por los programas Wildlife at Work y Corporate Lands for Learning, dos iniciativas promovidas por la asociación Wildlife Habitat Council (WHC).

Las acciones de conservación\* realizadas en 2023 incluyen:

- **Colaboración con estudiantes locales** para el mantenimiento de casas nido para especies de aves nativas contribuyendo a favorecer la anidación, cría y refugio.

- **Protección continua de una extensa área boscosa adyacente a las instalaciones de Grifols** que estaba destinada a desarrollo urbanístico como hábitat para la fauna silvestre, manteniéndola como un área dedicada a la educación ambiental de las personas empleadas. En 2023, se instalaron puentes accesibles para usuarios con discapacidad y se realizaron labores de limpieza y mantenimiento de los senderos. Grifols contribuye a preservar la fauna dependiente del bosque, la diversidad de plantas y a eliminar especies invasoras en el área.

- **Realización de dos eventos “Year of the Trail” durante 2023.** Aproximadamente, 100 personas participaron en caminatas por los senderos.

La gestión de la flora y fauna de las praderas ha continuado, incluyendo la instalación de cajas de anidación para aves locales y murciélagos y la eliminación de especies de plantas no nativas. Esto contribuye a preservar la fauna dependiente, la diversidad de plantas en el área y a eliminar especies invasoras.

- **Mejora y mantenimiento de un jardín polinizador** para el desarrollo de cinco colmenas activas. En 2023, el jardín se mejoró con plantas nativas adicionales. 35 empleados de Grifols fueron capacitados en el cuidado de abejas y colmenas contribuyendo a aumentar la conciencia y mantener la diversidad.

\*Se incluyen las principales acciones realizadas para cada uno de los programas.



**Grifols fortalece sus compromisos para la protección de la biodiversidad a través de una política que será aprobada en 2024.**



Conservamos **121+** hectáreas, equivalentes a **150+** campos de fútbol

## Principales proyectos

En el marco de estos programas, durante el año se realizan diversos proyectos y actividades voluntarias, tanto de protección de la biodiversidad como educativas.

Actualmente hay 6 proyectos activos:

Bluebird Boxes- Aves

Clayton WHC área forestal- Bosque

Clayton WHC pradera- Pradera

Clayton WHC jardín polinizador- Paisaje

Clayton WHC formación sobre abejas para personas empleadas- Formación

Clayton WHC humedales y masas de agua-

Humedales y masas de agua

## El bosque de Clayton recibe la certificación ORO del Wildlife Habitat Council

Por primera vez desde 2008, Grifols ha obtenido la certificación ORO de conservación para el área natural que rodea las instalaciones de Clayton. Se trata del nivel más alto que concede la organización Wildlife Habitat Council de EE.UU. en reconocimiento al compromiso con la sostenibilidad y la protección de la biodiversidad.



## Conservación y preservación de sistemas fluviales en España

En 2023 Grifols ha renovado su acuerdo de colaboración con la Fundación RIVUS, organización que trabaja para mejorar la conservación y la preservación de los espacios naturales, en especial la de los sistemas fluviales de las cuencas de los ríos Besós y Tordera, mediante actividades e iniciativas de investigación, educación y voluntariado. Grifols colabora con la fundación apoyando sus programas de educación medioambiental en las escuelas como parte de su compromiso con el medioambiente a nivel local.

En 2023 las acciones se han centrado en educación ambiental, divulgación y formación para la comunidad educativa, y para el público general. Destacan:

### Formar a los jóvenes en la importancia del entorno fluvial

El programa "Descubre el río" ha incluido 15 actividades dirigidas a la comunidad educativa en las que han participado (curso 2022-2023) 5.432 estudiantes de 90 escuelas e institutos de 33 municipios de las cuencas del Besós y Tordera.

### Dar a conocer la importancia de la cuenca del río Tordera

El Programa de Educación Ambiental, Comunicación y Formación (PROECA) del Observatorio RIVUS, dirigido a centros educativos, acerca las metodologías de muestreo a los escolares, además de ofrecer formación y docencia en el ámbito universitario, entre otros. Las actividades realizadas en 2023 han congregado a cerca de 600 personas.

### Premio de trabajos académicos Sergi Mingote

Reconoce los trabajos de investigación sobre agua o sistemas fluviales realizados por estudiantes de bachillerato y de ciclos formativos. En total se han entregado más de 2.000 euros en premios.

### La importancia de la restauración de las cuencas de los ríos

El proyecto "H2O Connecta: educación ambiental, difusión y formación en torno al agua y los sistemas fluviales" conecta la sociedad con los ríos. Dirigido al público general, en 2023 han participado más de 350 personas en jornadas y talleres, visitas guiadas y en la exposición itinerante.

## Protección y preservación del “Bosque centenario Grifols”

En 2023 Grifols suscribió un acuerdo de patrocinio con la Associació Sèlvans, cuya misión principal es conservar el patrimonio forestal más singular y de más alto valor natural. En Cataluña, la asociación trabaja para que llegue a ocupar un mínimo de un 5% de su superficie forestal, incluyendo sus mejores bosques.

El apoyo de Grifols, que se extenderá durante 2023 y 2024, permitirá preservar el denominado “Bosque centenario Grifols” como un espacio que promueve la salud y el bienestar de las personas, hogar y refugio de una biodiversidad extraordinaria y vía de acción ante la emergencia climática.

El “Bosque centenario Grifols” se encuentra en una situación de peligro de tala comercial de madera y, por tanto, en necesidad urgente de protección. Está ubicado en el Parc Natural de la Zona Volcánica de

la Garrotxa, a una distancia no superior a 100 km del centro de Grifols de Barcelona, y abarca más de 40 hectáreas de superficie. La formalización de un acuerdo preliminar de custodia ha permitido asegurar su preservación inminente, si bien también contempla vías para su conservación a largo plazo (mínimo 25 años).

Entre las acciones realizadas por Grifols en el marco de este patrocinio figuran iniciativas de concienciación, como la co-organización del Día Mundial del Medioambiente Grifols 2023; de formación, como la organización de una caminata para empleados y familiares con el objetivo de promover el conocimiento del entorno natural y su biodiversidad; y el diseño y adecuación de un itinerario forestal para la aplicación de la terapia forestal, entre otros.



**Grifols apoya iniciativas para conservar el patrimonio forestal de mas alto valor natural.**

## Apadrinamos árboles en Alemania

Con motivo del Día Mundial del Medioambiente, los profesionales de los centros de donación de Grifols en Alemania además de donar fondos a la Fundación “Ecken Wecken” (en español, “despertar rincones”), se comprometieron a apadrinar árboles cerca de su sede de Leipzig. Además, han plantado flores alrededor de los árboles con el objetivo de mejorar la biodiversidad.

## Conservación de abejas en Irlanda

En 2023 Grifols inició una colaboración con el proyecto de conservación de abejas “Irish Bee Project” para promover acciones centradas en el medioambiente y la protección de la biodiversidad en la sede de Irlanda. Esta colaboración está encaminada a salvar las especies de abejas y polinizadores autóctonos de Irlanda para las futuras generaciones.

La iniciativa impulsa la creación de un santuario de abejas en las instalaciones de Grifols de Dublín para que las abejas puedan tener un hábitat seguro en el que vivir con nidos especialmente diseñados y flora adecuada.

Como polinizadoras, las abejas desempeñan un papel esencial en todos los aspectos del ecosistema: favorecen el crecimiento de árboles, flores y otras plantas y contribuyen a crear ecosistemas complejos e interconectados que permiten la coexistencia de diversas especies.



**Para la protección de la biodiversidad, Grifols promueve, entre otros, la colaboración con ONG y asociaciones locales.**

## Gastos e inversiones destinados a actividades ambientales

<b>GASTOS AMBIENTALES</b>			
Miles de euros	2023	2022	2021
Residuos	21.290,00	17.544,51	13.236,70
Ciclo del agua	6.660,11	7.893,98	6.975,50
Emisiones atmosféricas y energía	84,00	57,69	62,90
Otros	0,00	290,63	367,20
<b>Total</b>	<b>28.034,11</b>	<b>25.786,81</b>	<b>20.642,30</b>

<b>GASTOS AMBIENTALES - BIOTEST</b>		
Miles de euros	2023	2022
Ciclo del agua	1.594,00	0,00
Emisiones atmosféricas y energía	0,00	795,30
<b>Total</b>	<b>1.594,00</b>	<b>795,30</b>

<b>INVERSIONES AMBIENTALES</b>			
Miles de euros	2023	2022	2021
Residuos	427,11	2.275,40	433,60
Ciclo del agua	518,46	1.263,40	2.848,70
Emisiones atmosféricas y energía	2.575,37	1.502,60	1.580,60
Otros	1.253,39	3.331,00	2.500,30
<b>Total</b>	<b>4.774,33</b>	<b>8.372,40</b>	<b>7.363,20</b>

<b>INVERSIONES AMBIENTALES - BIOTEST</b>		
Miles de euros	2023	2022
Ciclo del agua	0,00	0,00
Emisiones atmosféricas y energía	1.000,00	0,00
<b>Total</b>	<b>1.000,00</b>	<b>0,00</b>

## Emisiones

<b>EMISIONES</b>												
%	2023	España	EE.UU.	Resto del mundo	2022	España	EE.UU.	Resto del mundo	2021	España	EE.UU.	Resto del mundo
Alcance 1	106.459	31,5%	60,3%	8,2%	95.242	30,4%	61,9%	7,7%	148.249	21,9%	71,2%	6,9%
Alcance 2 (Location-based)	136.237	11,3%	80,6%	8,1%	105.068	9,3%	83,5%	7,3%	150.277	4,5%	84,7%	10,8%
Alcance 2 (Market-based)	98.106				106.545				126.228			
Alcance 3	947.463	22,8%	53,0%	16,7%	1.416.451	16,9%	64,4%	18,8%	1.323.454	24,2%	71,2%	4,6%

<b>EMISIONES BIOTEST</b>										
%	2023	Alemania	España	EE.UU.	Resto del mundo	2022	Alemania	España	EE.UU.	Resto del mundo
Alcance 1	18.300	94,7%	0,0%	0,0%	5,3%	12.283	99,4%	0,0%	0,0%	0,6%
Alcance 2 (Market-based)	15.464	90,3%	0,0%	0,0%	9,7%	6.523	94,8%	3,1%	0,0%	2,1%
Alcance 3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

**EMISIONES TOTALES POR ORIGEN**

T CO <sub>2</sub> e (equivalente)	2023	2022	2021
<b>Alcance 1</b>	<b>106.459</b>	<b>95.242</b>	<b>148.129</b>
Gas natural	93.099	82.536	86.403
Emisiones fugitivas	10.131	10.749	59.406
Otros combustibles (gasolina, diésel y propano). Incluye combustión fija y combustión móvil	3.228	1.957	2.320
<b>Alcance 2 Location-based</b>	<b>136.237</b>	<b>105.068</b>	<b>150.276</b>
<b>Alcance 2 Market-based</b>	<b>98.106</b>	<b>106.546</b>	<b>126.228</b>
Electricidad (location-based)	134.357	103.322	147.975
Electricidad (market-based)	96.226	104.800	123.927
District heating	1.880	1.746	2.301
<b>Alcance 3</b>	<b>947.463</b>	<b>1.416.451</b>	<b>1.323.454</b>
Bienes y servicios adquiridos	546.309	765.443	697.287
Bienes de capital	86.084	198.034	237.955
Actividades relacionadas con el combustible y la electricidad	54.536	56.971	52.666
Transporte y distribución de bienes aguas arriba	156.333	216.062	172.501
Residuos generados en las operaciones	10.814	7.021	7.373
Viajes de negocios	20.432	22.780	10.062
Desplazamiento de empleados al centro de trabajo	37.810	40.637	35.604
Activos arrendados aguas arriba	16.119	21.860	14.347
Transporte y distribución de bienes aguas abajo	No relevante	No relevante	No relevante
Procesamiento de productos vendidos	No relevante	No relevante	No relevante
Uso de productos puestos en el mercado	3.544	2.936	2.751
Tratamiento de fin de vida de productos puestos en el mercado	6.278	4.065	2.581
Activos arrendados aguas abajo	No relevante	No relevante	No relevante
Franquicias	No relevante	No relevante	No relevante
Inversiones	9.205	80.643	90.327
<b>Total con Location-based</b>	<b>1.190.159</b>	<b>1.616.761</b>	<b>1.621.858</b>
<b>Total con Market-based</b>	<b>1.152.027</b>	<b>1.618.238</b>	<b>1.597.810</b>

**EMISIONES TOTALES POR ORIGEN - BIOTEST**

T CO <sub>2</sub> e (equivalente)	2023	2022
<b>Alcance 1</b>	<b>18.300</b>	<b>12.283</b>
Gas natural	16.345	11.424
Emisiones fugitivas	1.638	650
Otros combustibles (gasolina, diésel y propano)	317	209
<b>Alcance 2</b>	<b>15.464</b>	<b>6.523</b>
Electricidad (market-based)	15.464	6.523
District heating	-	-
<b>Alcance 3</b>	-	-
<b>Total</b>	<b>33.765</b>	<b>18.806</b>

**Fugas de gases refrigerantes**

Valor absoluto (T)	2023	2022	2021
HCFC	0,44	0,23	0,63
HFC	3,08	4,06	15,70
Otros	0,025	0,02	1,24

**Fugas de gases refrigerantes - Biotest**

Valor absoluto (T)	2023
HCFC	0
HFC	0,73
Otros *	1,63

\*Incluye refrigerantes naturales R744 CO<sub>2</sub> y R290 Propan

**OTRAS EMISIONES ATMOSFÉRICAS**

Valor absoluto (T)	2023	2022	2021
NOx	71,5	59,31	74,14
CO	62,7	63,65	66,04
SO <sub>2</sub>	0,57	0,63	0,58

**INTENSIDAD DE EMISIONES DE NOX**

T/NOX/millones de euros	2023	2022	2021
Total Grifols	0,01	0,01	0,02

**INTENSIDAD DE EMISIONES DE CO**

T/CO/millones de euros	2023	2022	2021
Total Grifols	0,01	0,01	0,01

**INTENSIDAD DE EMISIONES DE SO<sub>2</sub>**

T/SO <sub>2</sub> /millones de euros	2023	2022	2021
Total Grifols	0,00	0,00	0,00

**INTENSIDAD DE EMISIONES DE CO<sub>2</sub>e**

T/CO <sub>2</sub> e/millones de euros	2023	2022	2021
Total Grifols (Location-based)	195,46	283,51	328,77
Total Grifols (Market-based)	189,20	283,77	323,89

**INTENSIDAD DE EMISIONES DE CO<sub>2</sub>e ALCANCE 1+2**

T/CO <sub>2</sub> e/millones de euros	2023	2022	2021
Total Grifols (Location-based)	39,86	35,13	60,49
Total Grifols (Market-based)	33,60	35,38	55,62

**EMISIONES DE CO<sub>2</sub>e RELACIONADAS CON EL TRANSPORTE\***

	2023	2022	2021
Emisiones de CO <sub>2</sub> e de transporte (t CO <sub>2</sub> e)	214.575	279.478	218.167
Emisiones de CO <sub>2</sub> e de transporte / Ventas (t CO <sub>2</sub> e / M €)	37,63	49,01	44,22

\* Se han considerado las emisiones de transporte de contenedores, desplazamientos de empleados y viajes de negocios.

## Gas natural

**POR UNIDAD DE NEGOCIO**

kWh	2023	2022	2021
Biopharma+ Plasma Procurement	462.235.995	407.296.433	429.749.122
Diagnostic	23.432.351	23.583.127	24.059.290
Others	22.792.328	21.181.198	20.378.356
Bio Supplies	363.976	2.989	0
Commercial affiliates	112.306	88.456	95.523
<b>Total</b>	<b>508.936.955</b>	<b>452.152.203</b>	<b>474.282.291</b>

**POR UNIDAD DE NEGOCIO - BIOTEST**

kWh	2023	2022
Plasma Procurement	3.751.543	456.548
Biopharma	77.568.277	50.916.230
<b>Total</b>	<b>81.319.820</b>	<b>51.372.778</b>

**POR REGIÓN**

kWh	2023	2022	2021
España*	176.029.667	143.376.530	168.964.411
EE.UU	306.696.892	289.704.028	280.605.846
Resto del mundo	26.210.396	19.071.645	24.712.034
<b>Total</b>	<b>508.936.955</b>	<b>452.152.203</b>	<b>474.282.291</b>

\*El consumo de gas natural de la planta de cogeneración esta incluido en los totales de España

**POR REGIÓN - BIOTEST**

kWh	2023	2022
Alemania	78.954.414	51.237.535
España	0	0
EE.UU	0	0
Resto del mundo	3.471.836	60.705
<b>Total</b>	<b>82.426.250</b>	<b>51.298.240</b>

**VALOR RELATIVO A VENTAS**

kWh/millones de euros	2023	2022	2021
Biopharma+ Plasma Procurement	91.438	87.701	112.648
Diagnostic	34.960	35.131	30.881
Others	112.029	84.669	70.094
Bio Supplies	2.275	20	0
Commercial affiliates	-	-	-

**VALOR RELATIVO A VENTAS - BIOTEST**

kWh/millones de euros	2023	2022
Plasma Procurement	91.114	13.602
Biopharma	176.470	166.198
<b>Total</b>	<b>267.584</b>	<b>166.198</b>

**VALOR RELATIVO A PRODUCCIÓN**

kWh/Indicador de producción	2023	2022	2021
Biopharma+ Plasma Procurement*	8,8	9,2	10,0
Diagnostic**	34.960	35.131	30.881
Others**	112.029	84.669	70.094
Bio Supplies**	2.275	20	-
Commercial affiliates	-	-	-
<b>Total</b>	<b>83.585</b>	<b>79.287</b>	<b>96.143</b>

Indicador de producción: \* Litros de plasma: fraccionado + equivalente / \*\* Ventas

**VALOR RELATIVO A PRODUCCIÓN - BIOTEST**

kWh/Indicador de producción	2023	2022
Plasma Procurement**	6,5	1,0
Biopharma*	42	154

Indicador de producción: \* Litros de plasma: fraccionado + equivalente / \*\* Ventas

## Electricidad

<b>POR UNIDAD DE NEGOCIO</b>			
kWh	2023	2022	2021
Biopharma+Plasma procurement	395.449.664	399.690.586	398.606.734
Diagnostic	27.076.568	28.799.845	28.748.709
Bio Supplies	2.560.933	545.997	0
Otros	17.130.922	17.863.379	17.316.292
Commercial affiliates	3.121.378	3.776.145	3.886.157
<b>Total</b>	<b>445.339.465</b>	<b>450.675.952</b>	<b>448.557.892</b>

<b>POR UNIDAD DE NEGOCIO - BIOTEST</b>		
kWh	2023	2022
Plasma Procurement	3.206.163	2.074.670
Biopharma	31.391.544	21.388.628
<b>Total</b>	<b>34.597.707</b>	<b>23.463.298</b>
Otros	0	400
<b>Total</b>	<b>34.597.707</b>	<b>23.463.698</b>

<b>POR REGIÓN</b>			
kWh	2023	2022	2021
España	94.846.417	92.681.455	93.187.332
EE.UU	312.804.351	321.130.633	311.469.242
Resto del mundo	37.688.697	36.863.865	43.901.318
<b>Total</b>	<b>445.339.465</b>	<b>450.675.952</b>	<b>448.557.892</b>

<b>POR REGIÓN - BIOTEST</b>		
kWh	2023	2022
Alemania	32.250.734	22.279.317
España	0	5.186
EE.UU	0	0
Resto del mundo	2.301.682	1.157.612
<b>Total</b>	<b>34.552.416</b>	<b>23.442.115</b>

<b>VALOR RELATIVO A VENTAS</b>			
kWh/millones de euros	2023	2022	2021
Biopharma+Plasma Procurement	78.226	86.063	104.485
Diagnostic	40.396	42.902	36.900
Bio Supplies	16.010	3.738	0
Otros	84.202	71.406	59.562
Commercial affiliates	-	-	-
<b>Total</b>	<b>73.140</b>	<b>79.028</b>	<b>90.928</b>

<b>VALOR RELATIVO A VENTAS - BIOTEST</b>		
kWh/millones de euros	2023	2022
Plasma Procurement	77.499	61.812
Biopharma	70.156	69.816
Otros	0	97
<b>Total</b>	<b>147.655</b>	<b>131.725</b>

**VALOR RELATIVO A PRODUCCIÓN**

kWh/Indicador de producción	2023	2022	2021
Biopharma+Plasma Procurement*	7,5	9,0	9,3
Diagnostic**	40.396	42.902	36.900
Bio Supplies**	16.010	3.738	0
Otros**	84.202	71.406	59.562
Commercial affiliates	-	-	-

Indicador de producción: \* Litros de plasma: fraccionado + equivalente / \*\* Ventas

**VALOR RELATIVO A PRODUCCIÓN - BIOTEST**

kWh/Indicador de producción	2023	2022
Plasma Procurement**	5,6	6,3
Biopharma*	17	19

Indicador de producción: \* Litros de plasma: fraccionado + equivalente / \*\* Ventas

**ENERGÍA ELÉCTRICA RENOVABLE**

	PPA (Power Purchase Agreements)	Garantías de Origen	Plantas fotovoltaicas propias	Total
España	20.273.875	-	453.471	20.727.346
Estados Unidos	-	119.999.113	-	119.999.113
Alemania	-	340.000	-	398.463
Irlanda	-	11.529.794	-	11.529.794
<b>Total</b>	<b>20.273.875</b>	<b>131.868.907</b>	<b>453.471</b>	<b>152.596.253</b>

**Ciclo del agua****POR UNIDAD DE NEGOCIO**

m <sup>3</sup>	2023	2022	2021
Biopharma+Plasma procurement	3.373.254	2.733.390	2.971.732
Diagnostic	68.790	104.641	103.540
Bio Supplies	12.279	3.363	0
Otros	216.983	188.082	203.764
Commercial affiliates	5.502	4.878	4.689
<b>Total</b>	<b>3.676.809</b>	<b>3.034.354</b>	<b>3.283.725</b>

**POR UNIDAD DE NEGOCIO - BIOTEST**

m <sup>3</sup>	2023	2022
Plasma Procurement	15.549	6.610
Biopharma	474.819	333.221
<b>Total</b>	<b>490.368</b>	<b>339.831</b>
Otros	-	400
<b>Total</b>	<b>490.368</b>	<b>340.231</b>

<b>POR REGIÓN</b>			
m <sup>3</sup>	2023	2022	2021
España	961.208	884.304	866.181
EE.UU	2.456.863	2.039.650	2.249.826
Resto del mundo	258.738	113.575	167.718
<b>Total</b>	<b>3.676.809</b>	<b>3.037.529</b>	<b>3.283.725</b>

<b>POR REGIÓN - BIOTEST</b>			
m <sup>3</sup>	2023	2022	
Alemania	476.956	333.317	
España	0	0	
EE.UU	0	0	
Resto del mundo	12.646	6.447	
<b>Total</b>	<b>489.602</b>	<b>339.764</b>	

<b>VALOR RELATIVO A VENTAS</b>			
m <sup>3</sup> /millones de euros	2023	2022	2021
Biopharma+Plasma Procurement	667	589	779
Diagnostic	103	156	133
Bio Supplies	77	23	0
Otros	1.067	752	701
Commercial affiliates	-	-	-
<b>Total</b>	<b>604</b>	<b>532</b>	<b>666</b>

<b>VALOR RELATIVO A VENTAS - BIOTEST</b>			
m <sup>3</sup> /millones de euros	2023	2022	2021
Plasma Procurement	368	197	
Biopharma	1.065	1.088	
Otros	0	97	
<b>Total</b>	<b>1.433</b>	<b>1.382</b>	

<b>VALOR RELATIVO A PRODUCCIÓN</b>			
m <sup>3</sup> /Indicador de producción	2023	2022	2021
Biopharma+Plasma Procurement*	0,064	0,062	0,069
Diagnostic**	103	156	133
Bio Supplies**	77	23	0
Otros**	1067	752	701
Commercial affiliates	-	-	-

Indicador de producción: \* Litros de plasma: fraccionado + equivalente / \*\* Ventas

<b>VALOR RELATIVO A PRODUCCIÓN - BIOTEST</b>			
m <sup>3</sup> /Indicador de producción	2023	2022	2021
Plasma Procurement**	368	0	
Biopharma*	1.065	1	

Indicador de producción: \* Litros de plasma: fraccionado + equivalente / \*\* Ventas

**CONSUMO DE AGUA POR FUENTES Y ZONAS DE ESTRÉS HÍDRICO - 2023**

Consumo de agua (m <sup>3</sup> )	Total	Por fuente		Porcentaje de consumo en zonas con estrés hídrico*
		Pozos	Red general	
Biopharma + Plasma Procurement	3.373.255	262.471	3.110.784	19,1
Diagnostic	68.790	0	68.790	17,8
Bio Supplies	12.279	0	12.279	54,8
Otros	216.983	130.386	86.597	34,9
Commercial affiliates	5.502	0	5.502	28,8
<b>Total</b>	<b>3.676.809</b>	<b>392.857</b>	<b>3.283.952</b>	<b>20,1</b>

**CONSUMO DE AGUA POR FUENTES Y ZONAS DE ESTRÉS HÍDRICO - 2022**

Consumo de agua (m <sup>3</sup> )	Total	Por fuente		Porcentaje de consumo en zonas con estrés hídrico*
		Pozos	Red general	
Biopharma + Plasma Procurement	2.733.390	234.824	2.498.566	19,3
Diagnostic	104.641	0	104.641	24,7
Bio Supplies	3.363	0	3.363	100,0
Otros	188.082	120.943	67.139	26,4
Commercial affiliates	4.878	0	4.878	41,0
<b>Total</b>	<b>3.034.354</b>	<b>355.767</b>	<b>2.678.588</b>	<b>20,0</b>

**CONSUMO DE AGUA POR FUENTES Y ZONAS DE ESTRÉS HÍDRICO - 2021**

Consumo de agua (m <sup>3</sup> )	Total	Por fuente		Porcentaje de consumo en zonas con estrés hídrico*
		Pozos	Red general	
Biopharma + Plasma Procurement	2.971.732	217.785	2.753.947	18,9
Diagnostic	103.540	0	103.540	71,5
Bio Supplies	0	0	0	0,0
Otros	203.764	115.989	87.775	0,2
Commercial affiliates	4.689	0	4.689	5,8
<b>Total</b>	<b>3.283.725</b>	<b>333.774</b>	<b>2.949.951</b>	<b>19,4</b>

**CONSUMO DE AGUA POR FUENTES Y ZONAS DE ESTRÉS HÍDRICO - BIOTEST - 2023**

Consumo de agua (m <sup>3</sup> )	Total	Por fuente		Porcentaje de consumo en zonas con estrés hídrico*
		Pozos	Red general	
Plasma Procurement	15.896	0	15.896	0,0%
Biopharma	473.706	0	473.706	0,0%
Otros	0	0	0	0,0%
<b>Total</b>	<b>489.602</b>	<b>0</b>	<b>489.602</b>	<b>0,0%</b>

**CONSUMO DE AGUA POR FUENTES Y ZONAS DE ESTRÉS HÍDRICO - BIOTEST - 2022**

Consumo de agua (m <sup>3</sup> )	Total	Por fuente		Porcentaje de consumo en zonas con estrés hídrico*
		Pozos	Red general	
Plasma Procurement	15.896	0	15.896	0,0%
Biopharma	473.706	0	473.706	0,0%
Otros	0	0	0	0,0%
<b>Total</b>	<b>489.602</b>	<b>0</b>	<b>489.602</b>	<b>0,0%</b>

\*Áreas con riesgo alto y extremadamente alto según World Resources Institute

**VERTIDO DE AGUA POR FUENTE Y ZONAS DE ESTRÉS HÍDRICO - 2023**

Vertido de agua (m <sup>3</sup> )	Por destino		Por tratamiento		Por zona geográfica
	Total (Alcantarillado público)	No tratada internamente*	Por procesos biológicos antes de su descarga**	Porcentaje de vertido en zonas con estrés hídrico***	
Biopharma + Plasma Procurement	2.228.746	1.379.555	849.191	17,5	
Diagnostic	37.799	37.799	0	32,3	
Bio Supplies	12.277	12.277	0	54,8	
Otros	144.005	144.005	0	27,8	
Commercial affiliates	4.696	4.696	0	43,4	
<b>Total</b>	<b>2.427.523</b>	<b>1.578.332</b>	<b>849.191</b>	<b>18,6</b>	

\*Aguas residuales vertidas al alcantarillado con tratamiento posterior de los servicios municipales

\*\* Procesos de depuración realizados internamente

\*\*\* Zonas de riesgo alto y extremadamente alto según World Resources Institute

**VERTIDO DE AGUA POR FUENTE Y ZONAS DE ESTRÉS HÍDRICO - 2022**

Vertido de agua (m <sup>3</sup> )	Por destino		Por tratamiento		Por zona geográfica
	Total (Alcantarillado público)	No tratada internamente*	Por procesos biológicos antes de su descarga**	Porcentaje de vertido en zonas con estrés hídrico***	
Biopharma + Plasma Procurement	2.081.495	1.207.603	873.892	16,6	
Diagnostic	90.680	90.680	0	24,4	
Bio Supplies	3.363	3.363	0	100,0	
Otros	152.252	152.252	0	6,2	
Commercial affiliates	4.875	4.875	0	41,0	
<b>Total</b>	<b>2.332.665</b>	<b>1.458.773</b>	<b>873.892</b>	<b>17,8</b>	

\*Aguas residuales vertidas al alcantarillado con tratamiento posterior de los servicios municipales

\*\* Procesos de depuración realizados internamente

\*\*\* Zonas de riesgo alto y extremadamente alto según World Resources Institute

**VERTIDO DE AGUA POR FUENTE Y ZONAS DE ESTRÉS HÍDRICO - 2021**

Vertido de agua (m <sup>3</sup> )	Por destino		Por tratamiento		Por zona geográfica
	Total (Alcantarillado público)	No tratada internamente*	Por procesos biológicos antes de su descarga**	Porcentaje de vertido en zonas con estrés hídrico***	
Biopharma + Plasma Procurement	2.200.395	1.313.460	886.935	23,3	
Diagnostic	88.043	88.043	0	67,9	
Bio Supplies	0	0	0	0,0	
Otros	141.364	141.364	0	0,3	
Commercial affiliates	4.687	4.687	0	6,0	
<b>Total</b>	<b>2.434.489</b>	<b>1.547.554</b>	<b>886.935</b>	<b>23,6</b>	

\*Aguas residuales vertidas al alcantarillado con tratamiento posterior de los servicios municipales

\*\* Procesos de depuración realizados internamente

\*\*\* Zonas de riesgo alto y extremadamente alto según World Resources Institute

**VERTIDO DE AGUA POR FUENTE Y ZONAS DE ESTRÉS HÍDRICO - BIOTEST - 2023**

Vertido de agua (m <sup>3</sup> )	Por destino		Por tratamiento		Por zona geográfica
	Total (Alcantarillado público)	No tratada internamente*	Por procesos biológicos antes de su descarga**	Porcentaje de vertido en zonas con estrés hídrico***	
Plasma Procurement	15.896	15.896	0	0,0%	
Biopharma	430.754	430.754	0	0,0%	
Otros	0	0	0	0,0%	
<b>Total</b>	<b>446.650</b>	<b>446.650</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	

\*Aguas residuales vertidas al alcantarillado con tratamiento posterior de los servicios municipales

\*\* Procesos de depuración realizados internamente

\*\*\* Zonas de riesgo alto y extremadamente alto según World Resources Institute

**VERTIDO DE AGUA POR FUENTE Y ZONAS DE ESTRÉS HÍDRICO - BIOTEST - 2022**

Vertido de agua (m <sup>3</sup> )	Por destino		Por tratamiento		Por zona geográfica
	Total (Alcantarillado público)	No tratada internamente*	Por procesos biológicos antes de su descarga**	Porcentaje de vertido en zonas con estrés hídrico***	
Plasma Procurement	15.896	15.896	0	0,0%	
Biopharma	430.754	430.754	0	0,0%	
Otros	0	0	0	0,0%	
<b>Total</b>	<b>446.650</b>	<b>446.650</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	

\*Aguas residuales vertidas al alcantarillado con tratamiento posterior de los servicios municipales

\*\* Procesos de depuración realizados internamente

\*\*\* Zonas de riesgo alto y extremadamente alto según World Resources Institute

**SÓLIDOS EN SUSPENSIÓN**

	2023	2022	2021
Total (toneladas)	326	357	428
Relativo a ventas (t/millones de eur)	0,053	0,06	0,09

**DQO VERTIDA**

	2023	2022	2021
Total (toneladas)	2.168	2.525	2.731
Relativo a ventas (t/millones de eur)	0,36	0,44	0,55

\*Los ahorros de emisiones se han calculado siguiendo la base del Sistema de Comercio de Emisiones de la Unión Europea (EU ETS).

## Consumo energético y planta de cogeneración

**CONSUMO ENERGÉTICO TOTAL**

kWh	2023	2022	2021
Biopharma+Plasma procurement	831.629.897	794.588.340	802.753.813
Diagnostic	50.553.569	52.435.934	53.238.663
Bio Supplies	2.925.893	549.477	0
Otros	39.970.526	39.044.577	37.440.087
Commercial affiliates	3.679.067	3.871.545	4.015.725
<b>Total</b>	<b>928.758.952</b>	<b>890.489.873</b>	<b>897.448.288</b>

**CONSUMO ENERGÉTICO TOTAL - BIOTEST**

kWh	2023	2022
Plasma Procurement	6.957.706	2.572.197
Biopharma	109.255.786	72.897.207
Otros	0	0
<b>Total</b>	<b>116.213.492</b>	<b>75.469.404</b>

**CONSUMO ENERGÉTICO RELATIVO A VENTAS**

kWh	2023	2022	2021
Biopharma+Plasma procurement	164.510	171.095	210.421
Diagnostic	75.423	78.112	68.333
Bio Supplies	18.292	3.762	0
Otros	196.463	156.075	128.780
Commercial affiliates	-	-	-
<b>Total</b>	<b>152.534</b>	<b>156.152</b>	<b>181.923</b>

**CONSUMO ENERGÉTICO RELATIVO A VENTAS - BIOTEST**

kWh	2023	2022
Plasma Procurement	168.628	76.635
Biopharma	247.290	237.947
Otros	0	0
<b>Total</b>	<b>415.918</b>	<b>314.582</b>

**PLANTA DE COGENERACIÓN**

kWh	2023	2022	2021
Consumo de gas natural (kWh)	110.159.693	75.119.463	114.018.162
Electricidad total generada (kWh)	40.656.130	27.618.042	41.712.040
Calor útil recuperado (kWh)	30.387.110	20.623.619	30.857.670

**PLANTA DE COGENERACIÓN - BIOTEST**

kWh	2023	2022
Consumo de gas natural (kWh)	17.440.542	13.199.091
Electricidad total generada (kWh)	5.958.345	4.770.118
Calor útil recuperado (kWh)	9.174.840	6.759.322

## Gestión de residuos

**RESIDUOS GENERADOS POR CATEGORÍA Y TRATAMIENTO EN VALOR ABSOLUTO**

T	Tratamiento	2023	2022	2021
Peso total de residuos NO destinados a eliminación	Recuperación de energía y subproductos	722	673	579
	Residuos peligrosos			
	Reutilizados	2	70	65
Peso total de residuos destinados a eliminación	Reciclados	1.317	1.100	2.509
	Residuos no peligrosos			
	Recuperación de energía y subproductos	6.721	5.551	5.587
Peso total de residuos destinados a eliminación	Reutilizados	256	231	258
	Residuos no peligrosos			
	Reciclados	12.614	12.930	13.376
Peso total de residuos destinados a eliminación	Compostados	3.847	2195	1.882
	Residuos peligrosos			
	Incineración (con recuperación energética)	470	336	244
Peso total de residuos destinados a eliminación	Incineración (sin recuperación energética)	50	609	19
	Residuos peligrosos			
	Traslado a un vertedero	0	0	0
Peso total de residuos destinados a eliminación	Otras opciones de eliminación	6.586	7053	5.416
	Residuos no peligrosos			
	Incineración (con recuperación energética)	11	0	12
Peso total de residuos destinados a eliminación	Incineración (sin recuperación energética)	21	16	18
	Residuos no peligrosos			
	Traslado a un vertedero	17.674	13.097	14.129
Peso total de residuos destinados a eliminación	Otras opciones de eliminación	827	1.091	855
	<b>Total</b>	<b>51.119</b>	<b>44.954</b>	<b>44.949</b>

**RESIDUOS GENERADOS POR CATEGORÍA Y TRATAMIENTO EN VALOR ABSOLUTO - BIOTEST**

T	Tratamiento	2023	2022
Peso total de residuos NO destinados a eliminación	Recuperación de energía y subproductos	0	84
	Residuos peligrosos		
	Reutilizados	0	0
Peso total de residuos destinados a eliminación	Reciclados	0	0
	Residuos no peligrosos		
	Recuperación de energía y subproductos	0	36
Peso total de residuos destinados a eliminación	Reutilizados	0	0
	Residuos no peligrosos		
	Reciclados	0	1
Peso total de residuos destinados a eliminación	Compostados	0	0
	Residuos peligrosos		
	Incineración (con recuperación energética)	399	17
Peso total de residuos destinados a eliminación	Incineración (sin recuperación energética)	9.340	19
	Residuos peligrosos		
	Traslado a un vertedero	28	1
Peso total de residuos destinados a eliminación	Otras opciones de eliminación	0	5.397
	Residuos no peligrosos		
	Incineración (con recuperación energética)	1.269	657
Peso total de residuos destinados a eliminación	Incineración (sin recuperación energética)	443	99
	Residuos no peligrosos		
	Traslado a un vertedero	0	46
Peso total de residuos destinados a eliminación	Otras opciones de eliminación	0	251
	<b>Total</b>	<b>11.554</b>	<b>6.608</b>

**RESIDUOS GENERADOS POR CATEGORÍA Y TRATAMIENTO EN VALOR RELATIVO**

T/millones de euros	Tratamiento	2023	2022	2021	
Peso total de residuos NO destinados a eliminación	Residuos peligrosos	Recuperación de energía y subproductos	0,12	0,12	0,12
		Reutilizados	0,00	0,01	0,01
		Reciclados	0,22	0,02	0,51
Peso total de residuos NO destinados a eliminación	Residuos no peligrosos	Recuperación de energía y subproductos	1,10	0,97	1,13
		Reutilizados	0,04	0,04	0,05
		Reciclados	2,07	2,27	2,71
Peso total de residuos destinados a eliminación	Residuos peligrosos	Compostados	0,63	0,39	0,38
		Incineración (con recuperación energética)	0,08	0,06	0,05
		Incineración (sin recuperación energética)	0,01	0,11	0,00
		Traslado a un vertedero	0,00	0,00	0,00
	Residuos no peligrosos	Otras opciones de eliminación	1,08	1,24	1,10
		Incineración (con recuperación energética)	0,00	0,00	0,00
		Incineración (sin recuperación energética)	0,00	0,00	0,00
Residuos no peligrosos	Traslado a un vertedero	2,90	2,30	2,86	
	Otras opciones de eliminación	0,14	0,19	0,17	
<b>Total</b>		<b>8,40</b>	<b>7,88</b>	<b>9,11</b>	

**RESIDUOS GENERADOS POR CATEGORÍA Y TRATAMIENTO EN VALOR RELATIVO - BIOTEST**

T/millones de euros	Tratamiento	2023	2022	
Peso total de residuos NO destinados a eliminación	Residuos peligrosos	Recuperación de energía y subproductos	0,00	0,12
		Reutilizados	0,00	0,01
		Reciclados	0,00	0,19
Peso total de residuos NO destinados a eliminación	Residuos no peligrosos	Recuperación de energía y subproductos	0,00	0,97
		Reutilizados	0,00	0,04
		Reciclados	0,00	2,27
Peso total de residuos destinados a eliminación	Residuos peligrosos	Compostados	0,00	0,39
		Incineración (con recuperación energética)	0,01	0,06
		Incineración (sin recuperación energética)	0,29	0,11
		Traslado a un vertedero	0,00	0,00
	Residuos no peligrosos	Otras opciones de eliminación	0,00	1,24
		Incineración (con recuperación energética)	0,04	0,00
		Incineración (sin recuperación energética)	0,01	0,00
Residuos no peligrosos	Traslado a un vertedero	0,00	2,30	
	Otras opciones de eliminación	0,00	0,19	
<b>Total</b>		<b>0,36</b>	<b>7,89</b>	

**VALOR ABSOLUTO POR UNIDAD DE NEGOCIO**

T	2023	2022	2021
Biopharma+Plasma procurement	47.817	42.077	41.868
Diagnostic	1.322	1.143	1.035
Bio Supplies	358	99	-
Otros	1.400	1.305	1.720
Commercial affiliates	222	330	327
<b>Total</b>	<b>51.119</b>	<b>44.954</b>	<b>44.949</b>

**VALOR ABSOLUTO POR UNIDAD DE NEGOCIO - BIOTEST**

T	2023	2022
Plasma Procurement	586	181
Biopharma	10.823	6.325
<b>Total</b>	<b>11.409</b>	<b>6.506</b>

**VALOR ABSOLUTO POR REGIÓN**

m <sup>3</sup>	2023	2022	2021
España	5.759	5.287	5.702
EE.UU	42.757	37.784	37.577
Resto del mundo	2.603	1.883	1.669
<b>Total</b>	<b>51.119</b>	<b>44.954</b>	<b>44.949</b>

**VALOR ABSOLUTO POR REGIÓN - BIOTEST**

m <sup>3</sup>	2023	2022
Alemania	10.936	6.385
España	0	0
EE.UU	0	0
Resto del mundo	473	222
<b>Total</b>	<b>11.409</b>	<b>6.607</b>

## Consumo de materias primas

**CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS - BIOPHARMA**

Valor absoluto (T)	2023	2022	2021
Sorbitol	1.400	1.164	1.163
Etanol	2.652	3.225	2.730
Polietilenglicol	2.318	1.720	1.749
Envase de vidrio	3.441	2.881	2.750
<b>Total</b>	<b>9.811</b>	<b>8.990</b>	<b>8.392</b>

**CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS - BIOPHARMA - BIOTEST**

Valor absoluto (T)	2023	2022
Sorbitol	0,00	0,00
Etanol	2.506	1.462
Polietilenglicol	0,00	0,00
Envase de vidrio	284	218
<b>Total</b>	<b>2.790</b>	<b>1.680</b>

**CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS - DIAGNOSTIC**

Valor absoluto (T)	2023	2022	2021
Placa base (unidades)	20.890	27.463	40.344
PP targetas de plástico	363	300	279
Envase de vidrio	60	21	28
Envase de plástico*	50.827	30	21
Reactivos de glóbulos rojos (litros)**	0	266.803	275.435
PVC	0	14	121

\*Se añaden al cálculo envases de plástico pertenecientes a la planta de San Diego.

\*\*El dato que se tenía en consideración en años anteriores corresponde a la producción y no a la compra. Por este motivo, se ha dejado de considerar para el cálculo en 2023.

**CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS - OTHER**

Valor absoluto (T)	2023	2022	2021
PP	1.067	979	832
Glucosa	112	185	148
Cloruro sódico	281	210	208
Envase de vidrio	350	526	238
<b>Total</b>	<b>1.810</b>	<b>1.900</b>	<b>1.426</b>

# ESG

## Social

*Queremos ser el equipo líder en beneficiar a la sociedad, con un compromiso firme con nuestras personas empleadas, cuyo talento, esfuerzo y dedicación son clave para amplificar nuestro impacto positivo en la comunidad.*

### NUESTRA HOJA DE RUTA. AGENDA GRIFOLS 2030



- Más formación: aumentar el tiempo de formación por persona al año
- Lograr que más porcentaje de la plantilla reciba formación
- Responsabilidad compartida: aumentar las mujeres en las categorías de Senior Management
- Integración: más personas con discapacidad en la plantilla
- Igualdad: garantizar el mismo nº de candidatos y candidatas en los procesos de promoción interna de managers
- Rotación: situar la tasa total por debajo del promedio de la industria
- Compromiso con la compañía: aumentar la tasa de *engagement* por departamento
- Salud y bienestar: iniciar el proceso para lograr la certificación de “Empresa saludable”
- Eficiencia: reducir la tasa de tiempo perdido por frecuencia de incidentes (LTIFR)
- Salud y seguridad: más empresas productivas certificadas con ISO 45001
- Aumentar iniciativas e inversión social
- Más inversión social a becas STEM para mujeres
- Más donaciones de productos y medicamentos para ayuda de emergencia
- Más inversión para iniciativas de la Fundación José Antonio Grifols Lucas
- Más inversión para becas e iniciativas de la Fundación Victor Grifols i Lucas

### RECONOCIMIENTOS Y PRESENCIA EN ÍNDICES



### TRES PRIORIDADES

#### NUESTRAS PERSONAS

Impulsar la formación, promoción y desarrollo del talento; avanzar en diversidad, inclusión e igualdad; crear entornos de trabajo seguros y saludables.

#### SISTEMAS DE SALUD

Contribuir a sistemas de salud más sostenibles y asequibles para la sociedad.

#### COMUNIDAD

Potenciar el efecto multiplicador que genera nuestra actividad en términos de creación de empleo, impacto socioeconómico y beneficio social, entre otros.





# Nuestras personas. Nuestro mayor activo

## Gestión de las personas en Grifols

### Apoyados en sólidos principios

	<b>Formación</b>		<b>Flexibilidad</b>		<b>Salud y Bienestar</b>
<b>Igualdad</b>		<b>Diálogo</b>		<b>Diversidad e inclusión</b>	

### Incorporamos los principios del Pacto Mundial de la ONU



**Pacto Mundial**  
Red Española

#### PRINCIPIO 3

Apoyamos la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

#### PRINCIPIO 4

Apoyamos la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

#### PRINCIPIO 5

Apoyamos la erradicación del trabajo infantil.

#### PRINCIPIO 6

Apoyamos la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

## Políticas, directrices y herramientas de gestión

- **Política global de reclutamiento y selección:** garantiza que se sigue un enfoque sistemático y que se cumple con el marco legal vigente de acuerdo con los valores corporativos, asegurando que en las distintas etapas del proceso de contratación no se produce discriminación por motivos de edad, estado civil, discapacidad, género, estado familiar, raza, religión u orientación sexual.
- **Política de salud y seguridad:** Grifols está trabajando en una nueva política que se centra en la aplicación continua de estrictos criterios de prevención de salud, seguridad y riesgos en el lugar de trabajo e incide en la participación y comunicación con todas las partes interesadas.
- **Política de salud mental:** aborda como principales objetivos prevenir y proteger los problemas de salud mental en el trabajo, así como apoyar a las personas trabajadoras con problemas de salud mental y promover el bienestar mental en toda la organización. En 2024 Grifols lanzará una encuesta a todas sus personas empleadas.
- **Política global de diversidad e inclusión:** reconoce y valora la contribución de las personas con diferentes capacidades, experiencias y perspectivas.
- **Política de prevención del acoso:** establece claramente que el acoso es una forma de discriminación y detalla los comportamientos que están expresamente prohibidos en la organización. Además, reafirma el compromiso de la empresa de garantizar un ambiente laboral libre de acoso.
- **Política global de formación:** establece los compromisos y responsabilidades en materia de formación y sirve de base para el desarrollo e implementación de planes formativos estratégicos y de largo plazo.
- **Política de flexibilidad “Flexibility for U”:** establece las condiciones para optar a trabajar de forma no presencial y otras medidas de flexibilidad y buenas prácticas en materia de desconexión digital para seguir avanzando en la conciliación de la vida laboral y personal.
- **Política de estudiantes en prácticas:** establece y regula el procedimiento y las prestaciones de los estudiantes que complementan su formación con prácticas en España.
- **Sistema de Desempeño Grifols (GPS, por sus siglas en inglés):** proceso global anual utilizado para asegurar que los y las mángager proporcionan respuestas adecuadas sobre el desempeño y comportamiento de la persona empleada, indicando fortalezas y áreas de mejora en el contexto laboral.



Las políticas que son públicas están disponibles en [www.grifols.com](http://www.grifols.com)

Más información en apartado Sistema de medición del desempeño.



El compromiso de nuestro equipo humano permite mejorar la vida de muchas personas.



Gestionamos nuestro capital humano abordando de manera integral todo el ciclo de vida de nuestras personas.



# Nuestros compromisos con el equipo humano

Grifols trabaja para garantizar la igualdad de oportunidades, valora la diversidad, promueve activamente la inclusión e impulsa el desarrollo profesional de sus personas trabajadoras. Los compromisos de Grifols con su equipo humano aplican a toda la organización y son compartidos a través de políticas, directrices y otras herramientas de gestión.

## 8 compromisos

1. Ser responsables y sostenibles e implicar a los equipos
2. Defender la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades
3. Velar por la salud, bienestar y seguridad
4. Mantener un diálogo abierto
5. Trabajar en equipo para innovar
6. Promover la formación adaptada a cada persona
7. Apostar por un modelo de desarrollo profesional que identifica fortalezas y áreas de crecimiento
8. Garantizar paquetes retributivos competitivos

## Prioridades en 2023

- Centrados en seguir dando respuestas a las necesidades detectadas en la última encuesta global de empleados y empleadas (2020) y a la coyuntura actual que refleja la última encuesta rápida de engagement (Engagement Pulse Survey) realizada (2023).
- A través de "Caring for you", programa que engloba todas las acciones dirigidas al equipo humano de Grifols, la compañía impulsa diversas iniciativas estratégicas para ser más competitivos.
- La compañía ha seguido avanzando para que la formación llegue a toda la plantilla de forma presencial o virtual.
- Mejorar la experiencia del equipo humano es fundamental para atraer y retener el mejor talento mientras se avanza en diversidad, igualdad, inclusión, salud y bienestar. Para ello, entre otros, la compañía puso en marcha en 2023 un nuevo plan de bienestar, además de un programa de *engagement* en España y EE.UU. que profundiza en estos objetivos.



## 4 programas principales en marcha

**Flexibility**   
Trust & Care

- Confianza y flexibilidad para trabajar promoviendo el equilibrio entre vida personal y laboral.

**Wellbeing**   
Health & Care

- Nos importa la salud y el bienestar de la plantilla.

**Recognition**   
Care

- Programa de reconocimiento para cuidar de quienes más aportan lanzado en 2022.

**Development**   
Learning & Care

- Iniciativas de desarrollo con visión de futuro.



Las iniciativas correspondientes a estos programas se indican a lo largo del presente capítulo

# Avanzamos con nuestras personas



**Nuestros planes y políticas contribuyen a impulsar la igualdad, la inclusión y la diversidad, reflejando nuestro compromiso con el empleo de calidad y con nuestras personas.**

## Total equipo humano\*:

# 23.741

**58%** mujeres  
**42%** hombres

Grifols: 21.144 personas

Biotest: 2.597 personas

(53% mujeres - 47% hombres)

\*Plantilla total sumando Grifols y Biotest



## Compromiso con el empleo

# 6.246

personas contratadas

**99%** contratos permanentes

**52%** con edades entre 30-50 años

## Fomentamos la igualdad\*\*

**63%+** de las promociones son mujeres

**67%** de nuevas contrataciones son mujeres

**41%** de directores son mujeres: **172**

**47%** de management son mujeres: **595**

Una de las mejores compañías del mundo para las mujeres según Forbes en 2023

\*\* No incluye Biotest - aumento en relación con 2021

## Promovemos la diversidad

# 92

nacionalidades

### Impulso de minorías en EE.UU.

+Afroamericanos:

**21% en 2023**

**22,3% en 2022**

+ Hispanos:

**25% en 2023**

**23,2% en 2022**

Reconocidos como una de las principales compañías que apoyan a los hispanos por la Hispanic-Latino Professionals Association en 2023.

### En España y RoW

**3,7%** de la plantilla son personas con discapacidad



## Evolución de la plantilla

A 31 de diciembre de 2023, la plantilla de Grifols (incluyendo Biotest) se ha situado en 23.741 personas, con una reducción del -10% respecto al cierre del ejercicio 2022, tal y como estaba previsto tras la implementación del plan de mejoras operativas anunciado por la compañía en el primer trimestre de 2023. En el marco del plan, Grifols ha asegurado el diálogo y la negociación con la plantilla y ha priorizado la reorganización y la congelación de contrataciones frente a ceses para minimizar el impacto en las personas trabajadoras.

Durante 2023, la plantilla en España ha disminuido un 1% hasta 4.181 personas; en EE.UU. se ha reducido un 17% hasta 13.918 personas; y en ROW (resto del mundo, incluyendo Biotest) la plantilla ha aumentado un 2%.

El 31 de marzo finalizó el expediente de regulación de empleo (ERE) de Grifols S.A. en España. El compromiso de diálogo con la plantilla permitió el acuerdo alcanzado con la representación legal de las personas empleadas reduciendo el número de personas afectadas a 51.

En EE.UU. se ha llevado a cabo una optimización de la estructura de trabajadores para impulsar la eficiencia en los centros de donación de plasma, lo que incluyó paralización de nuevas contrataciones, cierres de centros y despidos. Este plan de ajuste afectó, aproximadamente, a 2.000 personas en EE.UU. y también impactó en los puestos de *management*, que se redujeron de 7 a 4 categorías profesionales. Esta medida se acompañó de un proceso de recolocación y de beneficios adicionales para las personas empleadas.



**23.741 personas forman parte del equipo humano de Grifols a cierre de 2023.**



### En periodos de cambio mantenemos el compromiso con nuestras personas

En el marco de su plan de mejoras operativas, Grifols adoptó diversas medidas encaminadas a la optimización de costes y operaciones de plasma, racionalización de funciones corporativas y otras mejoras de la eficiencia en la organización que impactaron sobre su plantilla. Las decisiones no fueron fáciles pero, desde el principio, para la compañía fue prioritario ayudar a que las personas afectadas pudieran hacer una transición exitosa hacia nuevas oportunidades de empleo, así como brindarles apoyo emocional y profesional durante este período de cambio.

Para ello, Grifols ha ofrecido asesoramiento personalizado, ha implementado programas de recolocación con entrenamiento en habilidades específicas, como técnicas de entrevista, negociación salarial y desarrollo profesional.

# Diversidad e inclusión

En 2023 Grifols ha seguido avanzando en su Plan Estratégico de Diversidad e Inclusión que, vigente desde 2021, se centra en la equidad de género, la inclusión de personas con discapacidad, la representación de minorías y la convivencia de diferentes generaciones y culturas en el lugar de trabajo, aspectos en los que se han seguido desarrollando acciones de sensibilización y formación.

Grifols entiende la diversidad como uno de los principales factores que contribuye a desarrollar nuevas ideas y a fomentar la innovación. Se impulsa a través de un plan de acción de diversidad e inclusión, cuyos objetivos son:

1. Reflejar la diversidad de las comunidades en las que opera la compañía.
2. Seguir fortaleciendo la diversidad y la inclusión en la cultura corporativa.
3. Ser referentes en diversidad e inclusión.

En 2023, la compañía ha incluido en su firma de correo electrónico corporativo la opción voluntaria de agregar pronombres de género. En las solicitudes de empleo, también se han ampliado las opciones de género para que las personas candidatas puedan identificarse como hombre, mujer, no binario o no declarado. Con motivo de la celebración del Día Internacional del Orgullo LGBTQ+ se realizaron sesiones formativas de lenguaje inclusivo en EE.UU. y España en las que participaron más de 500 personas empleadas.



**Para Grifols, la diversidad entre sus profesionales contribuye a impulsar la innovación.**

## Orgullosos de nuestra diversidad: impulso en 2023

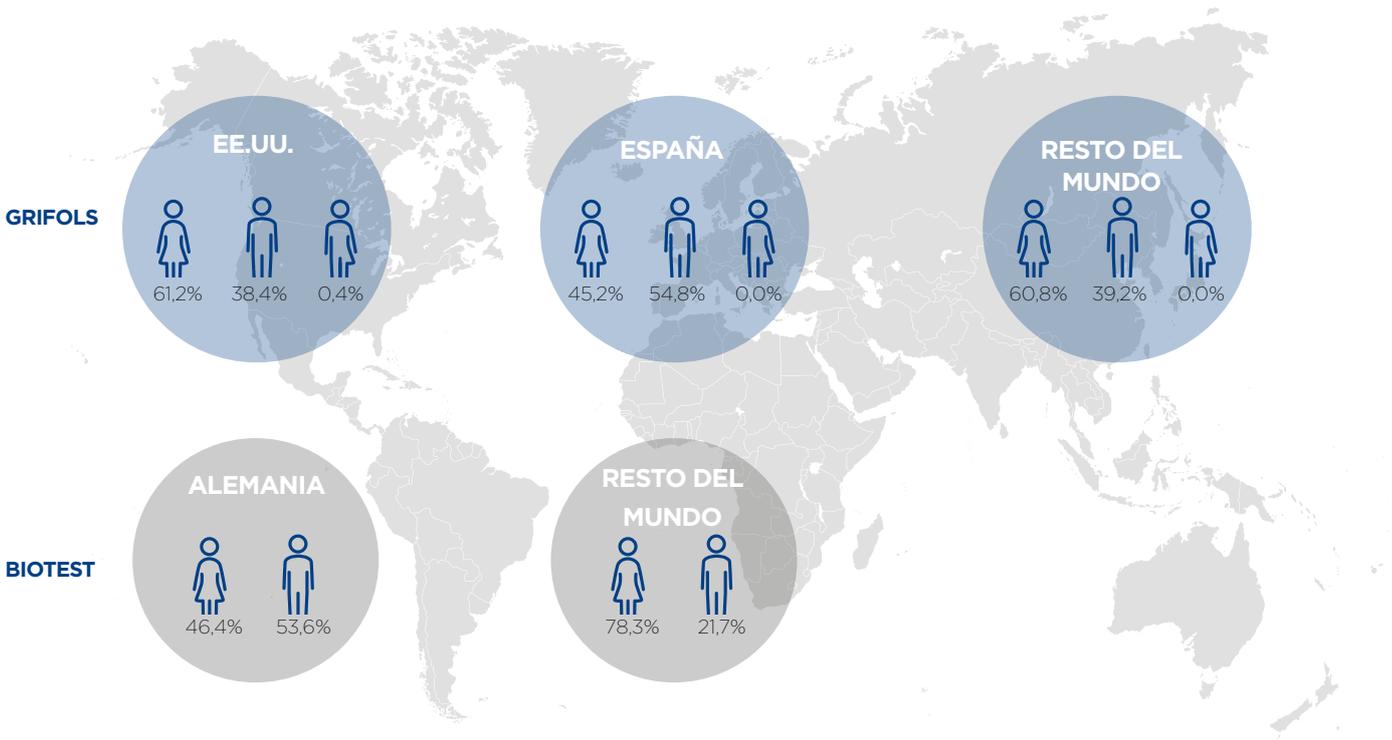
En Grifols seguimos esforzándonos para mejorar la representación de las etnias en EE.UU. Damos visibilidad y potenciamos la comunicación interna durante el Black History Month, Hispanic Heritage Month, Veteran’s Day, Día internacional de Personas con Discapacidad (global), Día Internacional de la Mujer (global), Día Internacional del Orgullo LGBTQ+, etc.

	FOCO		ACCIONES
	EE.UU.	España + RoW	
2021	Aumentar la representatividad de las minorías	Inclusión de personas con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso del top management</li> <li>• Liderazgo inclusivo</li> <li>• Revisión de las políticas y procesos de gestión de personas</li> <li>• Cultura corporativa y comunicación</li> </ul>
2022	Valores de trabajo de generaciones diferentes	Valores de trabajo de generaciones diferentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación global</li> <li>• Promoción de acciones intergeneracionales</li> <li>• Campaña divulgativa y de educación</li> <li>• Información sobre beneficios</li> </ul>
2023	Inclusión de personas con discapacidades	Promover la interculturalidad	<p><b>Interculturalidad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promoción intercultural con eventos internos en Alemania, Irlanda y España</li> <li>• Formación sobre manejo de equipos multiculturales</li> </ul> <p><b>Discapacidad</b></p> <p>En España:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eventos con fundaciones para personas con discapacidad</li> <li>• Integración de plataforma de búsqueda de empleo para personas con discapacidad (DisJobs)</li> <li>• Formaciones específicas</li> </ul> <p>En EE.UU:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación en ferias de empleo</li> <li>• Creación de grupos locales para mejorar la inclusión</li> <li>• Formación sobre discapacidad</li> </ul>

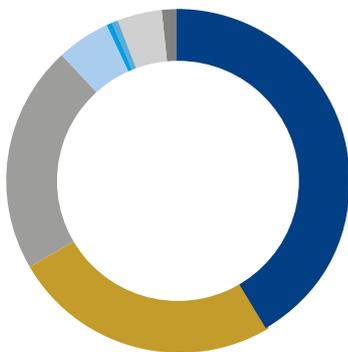
**Diversidad de nacionalidades**

	GRIFOLS			BIOTEST	
	2023	2022	2021	2023	2022
Número de nacionalidades	92	94	98	56	48

**Diversidad de género y de países**



**DIVERSIDAD DE RAZA EN EE.UU. - 2023**



● Caucásico	41,3%
● Hispánico	25,3%
● Afroamericano	21,0%
● Asiático	5,9%
● Hawaiano/Otras islas del Pacífico	0,4%
● Indio Americano/Alaska	0,7%
● Dos o más razas	4,0%
● No especificado	1,5%



Más detalle y tablas adicionales sobre la distribución de la plantilla media y a cierre de ejercicios está disponible al final de este capítulo.

# Principios y acciones contra la discriminación

Tolerancia cero respecto a cualquier tipo de discriminación y acoso. En 2023, los planes de acción afirmativa se concretaron en 67 medidas. En 2022 en 110 medidas, y en 2021 en 96.

Dentro del plan de formación, Grifols dispone de cursos para impulsar la prevención, como los que se integran en el Plan de Igualdad de oportunidades y el de gestión de denuncias de Grifols' Ethics Line. Ambas formaciones son obligatorias para todas las personas empleadas de la compañía.

En 2023 se presentaron 55 informes de incidencias de discriminación sobre una base de 21.144 personas, mientras que en 2022 hubo 36 informes de incidencias sobre una base de 23.947 personas empleadas y 52 incidencias sobre una base de 23.234 en 2021. En Biotest, se han presentado 0 informes de incidentes relacionados con la discriminación, tanto en 2023 como en 2022.

En todos los casos, se llevaron a cabo las investigaciones y análisis oportunos y, si bien ninguna de las reclamaciones se consideró discriminatoria en términos legales, se tomaron las medidas necesarias incluyendo sesiones de formación y sensibilización, además de medidas disciplinarias, para garantizar un entorno sin discriminaciones.

Grifols dispone de un procedimiento que protege a las personas empleadas que denuncian situaciones de discriminación en el marco de la Grifols Ethics Line.



**Para más detalle consultar capítulo Gobierno corporativo o en Grifols Ethics Line**

## Nuestras adhesiones

- Principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): incluye justicia social, DD.HH. y el reconocimiento de las normas fundamentales del trabajo.
- Los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación prevalecen en la selección y contratación de personas.
- En EE.UU. se cumple con la normativa de la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP) del Departamento de Trabajo de los EE.UU., que exige medidas activas para asegurar la igualdad de oportunidades en el empleo y evitar la discriminación por motivos de raza, género, religión, edad, identidad sexual o discapacidad, entre otros.

## Tolerancia cero frente al acoso

El acoso es una forma de discriminación. Desde 2021, Grifols cuenta con una Política de prevención del acoso, que incluye comportamientos y acciones verbales, físicas o visuales ofensivas dirigidas a cualquier persona, basadas en el sexo, color, raza, etnia, religión, origen nacional, edad, discapacidad, embarazo, orientación sexual, identidad o expresión de género, que generen un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil o que interfieran con el rendimiento laboral.

Está traducida a 11 idiomas y adaptada a las regulaciones locales, recogiendo el compromiso de la compañía en tres aspectos fundamentales:

1. Garantizar un lugar de trabajo en el que no haya discriminación.
2. Tratar a las personas empleadas de forma justa fomentando el respeto mutuo.
3. Garantizar una cultura en el lugar de trabajo que acepte las diferencias individuales.

La Política de prevención del acoso enumera aquellos comportamientos prohibidos por la organización y describe los procesos de escalado en caso de incidente, así como las posibles medidas disciplinarias.

Los aspectos recogidos en la política son reforzados con la formación de las personas trabajadoras. Ambos factores son fundamentales para prevenir, corregir y disciplinar cualquier comportamiento que infrinja la política.



**Formación en la Política de prevención del acoso**

**+5.100**  
total personas

# Integración de personas con discapacidad

La compañía prioriza la contratación directa de personas con discapacidad y, solo cuando no es posible, adopta medidas alternativas según establece en la Ley General de Discapacidad aplicable a las empresas públicas y privadas españolas.

En EE.UU., Grifols sigue las disposiciones sobre empleo de la Americans with Disabilities Act (ADA), ley federal dirigida a prevenir la discriminación y a proporcionar igualdad de acceso y oportunidades a las personas con discapacidades.

En el marco del Plan estratégico de diversidad, los tres equipos constituidos en Irlanda, Alemania y España para mejorar la atracción de talento diverso y la experiencia de la plantilla con discapacidad han seguido trabajando.

Entre las acciones realizadas en 2023 destacan:

- Aumento de la presencia de Grifols en foros especializados, colaboraciones con universidades y partners para detectar e incorporar talento diverso.
- Mejora de la comunicación y adaptación de la plataforma web de ofertas de trabajo para garantizar su accesibilidad.
- Formaciones sobre inclusión de personas con discapacidad dirigidas a los managers de reclutamiento en España y EE.UU. y formación a personas empleadas en EE.UU. y España.
- Creación de un plan de participación en ferias y publicación en foros específicos en Norteamérica para fomentar la diversidad.
- Colaboración diferentes fundaciones y organizaciones en el desarrollo de eventos específicos co-liderados por Grifols: grupo TEB.
- Creación de un grupo de trabajo en EE.UU. para revisar y mejorar la inclusión en la compañía.



**El Plan estratégico de diversidad de Grifols contempla la atracción de talento con discapacidad.**

## Promovemos la accesibilidad universal

Grifols también promueve la accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Cuando se incorpora una nueva persona empleada con discapacidad, la compañía toma todas las medidas necesarias para que su puesto y su entorno estén plenamente adaptados. La compañía cumple con las normas legales establecidas en sus nuevos edificios e instalaciones y se realizan las reformas necesarias para garantizar el acceso a las personas con movilidad reducida allí donde es necesario aplicando los principios sobre accesibilidad, que incluyen la eliminación de barreras arquitectónicas



**Personas con discapacidad en Grifols**

**785**

total personas

**648 en EE.UU., 82 en España, 54 en Alemania y 1 en Irlanda**

### PERSONAS CON DISCAPACIDAD

	2023	2022	2021
Grifols	785	899	772
Biotest	67	59	

## Planes de igualdad de oportunidades

Grifols dispone de un Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres negociado con la representación legal de las personas trabajadoras que aplica a todas las personas empleadas en España de acuerdo con la normativa local.

El Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de Grifols, vigente hasta finales de 2026, incluye 41 medidas concretas encaminadas a seguir promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres en la organización, garantizar la igualdad salarial y de oportunidades en los procesos de selección y promociones internas y asegurar espacios de trabajo libres de acoso, entre otros. El plan de Grifols, público y registrado en el REGCON ha permitido, entre otros, que el 63% de las personas promocionadas en 2023 hayan sido mujeres.

En el primer año de vigencia del plan, las principales acciones acordadas para su implementación están relacionadas con la propia comunicación a la plantilla del plan y del diagnóstico de situación, incluyendo la

creación del canal de comunicación con la persona designada como Agente de igualdad y las acciones de sensibilización para potenciar el valor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la organización.

Estas acciones se han realizado a través de diferentes talleres formativos, tanto online como presenciales que, a 31 de diciembre, han llegado al 56% de la plantilla de las sociedades de Grifols en España.

En el año 2023 se ha negociado el actual protocolo de actuación y abordaje de supuestos de acoso laboral, sexual, por razón de sexo, género, orientación sexual y otras situaciones de violencia en el entorno laboral. Además, se han dotado de perspectiva de género las acciones derivadas del plan de bienestar.

En el resto de las geografías, Grifols aplica los principios de igualdad de oportunidades tal y como se recoge en la Política global de diversidad e inclusión.



**El plan de igualdad de oportunidades de Grifols permite que el 63% de las personas promocionadas en 2023 sean mujeres.**

## Entendemos la igualdad de manera integral

Grifols trabaja en distintos frentes con la equidad de género como denominador común. Entre otros, la compañía ha revisado los procesos de promoción para detectar oportunidades de mejora, el lenguaje inclusivo articula las comunicaciones, se da visibilidad a roles femeninos STEM y el voluntariado corporativo se centra en ayudar a mujeres en riesgo de exclusión a mejorar su empleabilidad.

Para garantizar la igualdad en todos los planes y programas de la organización, Grifols implementa y analiza métricas de género (entre otras diversidades) en sus programas de desarrollo de talento y encuestas de clima laboral, entre otros.

Grifols cuenta con un plan de acciones de discriminación positiva que incluye un programa de prácticas dirigido a mujeres con perfiles STEM en España. En 2023, en el marco de este programa, se han incorporado 7 mujeres becarias en dos departamentos con menor presencia de mujeres: software (DG) e ingeniería. A cierre de este informe, una de ellas ya forma parte de la plantilla fija.



**LAS MUJERES EN GRIFOLS**



**58%**  
 de las personas que integran nuestros equipos son mujeres

**40%**  
 de los puestos de Senior Management y Directors los ocupan mujeres

**63%**  
 de todas las promociones realizadas han sido cubiertas por mujeres.

- 67%** de nuevas contrataciones son mujeres
- Son mujeres:**
- 39%** de directors (172)
- 41%** de senior management (230 / +7,2)
- 47%** de management (595)
- 48%** de senior professionals (954 / +1,9)
- 52%** de professionals (1.424 / +0,6)
- 63%** de personal administrativo y de producción (8.856)

**Una de las mejores compañías del mundo para las mujeres según Forbes en 2023**



Grifols sigue avanzando en su hoja de ruta en materia de igualdad y equidad para alcanzar los objetivos fijados en la Agenda 2030. Entre otros, que el 50% de las posiciones de la categoría senior management las ocupen mujeres.

**Iniciativas de empoderamiento de la mujer: Grifols Women in Leadership Awards**

En 2023 Grifols puso en marcha los Women in Leadership Awards en memoria de la Dra. Marilyn Rosa-Bray, mujer inspiradora y líder excepcional que, durante los 24 años que trabajó para la compañía, contribuyó de manera notable a la industria del plasma.

Los Women in Leadership Awards reconocen el trabajo y las contribuciones de las mujeres en Grifols, dando visibilidad a sus logros para apoyar de forma activa la igualdad de género que fomenta la compañía.

# Desarrollo del talento

En 2020 Grifols realizó una encuesta a sus personas empleadas (*Employee Survey*) que ha servido de base para seguir avanzando en dar respuesta a las necesidades de mejora detectadas y a la realidad del negocio, también en 2023. La próxima encuesta global (*Employee Survey*) está prevista en 2024.

En 2023 Grifols ha realizado una encuesta para tomar el pulso de la organización midiendo el compromiso y la experiencia de su plantilla (*Engagement Pulse Survey*). La encuesta fue lanzada a 4.000 personas empleadas de todas las áreas de negocio en España, EE.UU. y Alemania siguiendo el modelo Gallup. Concretamente, contenía 16 preguntas con escala de respuesta Likert, que mide el grado de acuerdo o desacuerdo; una pregunta con *Net Promoter Score* (NPS), indicador clave que proporciona información sobre el grado de satisfacción; y una pregunta abierta.

A partir de los resultados obtenidos, Grifols identificará aquellos temas más críticos para las personas empleadas y diseñará planes de acción específicos a nivel local y global con el objetivo de proponer soluciones y fortalecer el compromiso. En la encuesta global (*Employee Survey*) que se lanzará en 2024 se espera poder ver los resultados de las acciones tomadas a partir de los resultados de la *pulse survey*,

y se añadirán y analizarán más áreas relacionadas con el compromiso de las personas trabajadoras.

El análisis de resultados ha incluido una visión global y, adicionalmente, una visión de los resultados de las principales áreas de negocio por nivel profesional, país, género y edad que permitirá a Grifols adaptar los planes de acción a los diferentes colectivos identificados.

En 2024, Grifols tiene previsto seguir impulsando iniciativas para promover el talento, para lo que ha desarrollado el Programa GROW que, al igual que el *Talent Program* (del que ya está en curso la segunda edición), ha sido aprobado. En total, este año se beneficiarán 150 personas empleadas de Grifols. Estos programas suponen una experiencia formativa transformadora que busca no solo transferir conocimiento, sino también ofrecer una oportunidad única a todos los participantes. Por eso, quienes participan, además de adquirir conocimiento teórico, desarrollan habilidades prácticas y competencias aplicables a su entorno profesional. Se potencia también la reflexión, pues es fundamental para ayudar a procesar y entender las experiencias y facilitar el aprendizaje profundo. Todos estos programas se centran en el desarrollo y captación de talento.



**Grifols identifica los temas más críticos para las personas empleadas y diseña planes específicos para fortalecer su compromiso.**



## Nuestros valores

- Creemos en las personas como activo principal de una compañía que aspira a seguir creciendo
- Defendemos el reconocimiento de nuestra gente por su aportación de valor al grupo
- Apostamos por profesionales que se identifican con nuestra cultura empresarial



## Nuestros objetivos

- Atracción de talento
- Formación y desarrollo
- Gestión del rendimiento
- Compromiso y retención
- Crecimiento interno
- Talento y sucesión

## Sistema de medición del desempeño

El Grifols Performance System (GPS) es el proceso global y anual implementado por la compañía a toda su plantilla con el objetivo de garantizar que los managers evalúan y proporcionan una respuesta adecuada a cada persona empleada sobre su desempeño profesional con el objetivo de reconocer a quienes tienen un alto desempeño y detectar potenciales áreas de mejora cuando es necesario.

A través del GPS se valoran, principalmente, las competencias definidas en el modelo de Grifols MAP (modelo de competencias basado en los valores Grifols) y el potencial de cada persona en base al modelo de potencial de Grifols (aspiración + compromiso + agilidad).

Para asegurar que los managers usan los mismos criterios en el momento de medir el potencial y el desempeño de cada persona, se realiza una calibración antes de facilitar la valoración a la persona empleada. Esta calibración se hace junto con los equipos de liderazgo de cada área de negocio para asegurar la equidad y minimizar los sesgos (Talent Review sobre la matriz Nine Box).

Todo el proceso GPS es guiado a través de un formulario compartido por el manager y la persona empleada que incluye el siguiente contenido:

- Objetivos actuales
- Evaluación de competencias
- Desarrollo profesional
- Calificación General de desempeño
- Calificación General de potencial
- Calibración de performance + potencial (Talent Review)

### GPS es un proceso anual y global

Comprende 3 fases que van de noviembre a noviembre de cada año:



### Conectado a otros procesos clave

Las mejoras aplicadas en el GPS durante 2022 y 2023 permiten vincular los resultados obtenidos a procesos esenciales en el ámbito de recursos humanos. Concretamente:

#### Directo

- A la compensación por méritos: se recomienda a los manager no realizar incrementos fuera de convenio a aquellas personas con bajo desempeño (puntuaciones de 1 o 2).
- Al Plan de acción para personas empleadas con bajo rendimiento (puntuaciones 1 o 2).

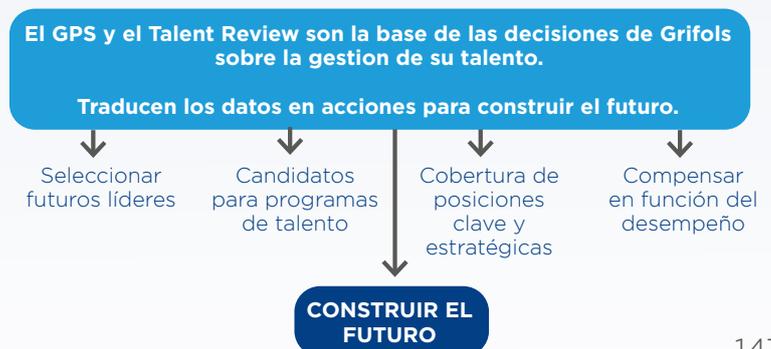
#### Indirecto

- Al bonus, que es un indicador de desempeño y se visualiza en el formulario de GPS.
- Al Programa de reconocimiento, conectándolo con el desempeño.

Las valoraciones del GPS son también utilizadas desde hace varios años en la toma de decisiones para promociones, movimientos internos, diseño de planes de desarrollo individual, participación en los programas de talento, entre otros.

### Con impacto sobre la estrategia de futuro de Grifols

El GPS, junto a la calibración que se hace a mitad de proceso (*Talent Review*), tienen un alto impacto a futuro, ya que sus resultados son la base para la toma de decisiones estratégicas sobre talento y traducen datos en acciones para construir el futuro de la compañía.



# Programas de desarrollo de personas empleadas



## Programa de reconocimiento global

Para construir un entorno donde las personas reciban reconocimiento y retribución por sus contribuciones a la empresa, su desempeño y su comportamiento acorde con los valores de Grifols. Se basa en tres pilares: valores, aniversarios en Grifols y desempeño extraordinario. Desde su puesta en marcha en julio de 2022 se han otorgado más de 49.000 reconocimientos. En 2023, los reconocimientos otorgados han sido 20.400.



## Talent Program: Leading the Future

Es un programa global de 12 meses diseñado para construir y desarrollar el relevo generacional de los líderes de Grifols. La primera edición, en la que participaron 100 personas empleadas (50% mujeres), se llevó a cabo de octubre de 2022 a octubre 2023 y, actualmente, ya se ha iniciado la segunda edición.

Todos los participantes son personas empleadas con "alto desempeño" y "alto potencial" que ocupan posiciones de manager y/o senior manager. Los programas se componen principalmente de sesiones presenciales en grupo orientadas al desarrollo de competencias de liderazgo; sesiones online enfocadas al conocimiento de nuevas tendencias digitales relevantes, personal branding, etc.; sesiones de autoconocimiento y coaching; sesiones de mentoring con líderes senior de la compañía; o experiencias de rotación por otros departamentos, entre otros.

Este programa favorece la retención del talento en la organización, ya que impulsa la promoción interna. De hecho, en su primera edición y hasta la fecha, el 33% de las personas participantes han sido promocionadas. Además, implica directamente al SELT (Senior Executive Leadership Team) y a los líderes de la organización en sesiones de mentoring, job rotation, etc.

Los ratios de satisfacción del programa son de 4,7 sobre 5 a nivel global. El encuentro presencial para cerrar la primera edición del programa recibió una puntuación de 4,9 sobre 5.



## Nuevos programas de liderazgo en Grifols

En 2023 Grifols ha definido su nuevo programa GROW que, dirigido también a personas empleadas con alto potencial y desempeño, ofrece a técnicos superiores, especialistas o líderes emergentes una combinación única de aprendizaje estratégico y conocimientos prácticos aplicables a sus puestos de trabajo. La puesta en marcha del programa está prevista para 2024 y contará con 50 participantes a nivel global en su primera edición.

Además, se han puesto en marcha los siguientes programas:

- El Programa de Estrategia, diseñado para mejorar las habilidades, capacidades y conocimientos de 40 personas ejecutivas y de la alta dirección de Grifols.
- El Operation Supervisor Development program (SO) en los centros de donación, cuyo objetivo es proporcionar a los participantes atributos de liderazgo específicos para dirigir eficazmente a su equipo. De él se beneficiarán 900 personas.
- El International Graduate Program reclutará 50 jóvenes talentos para un programa internacional de tres años. Está diseñado para retener a los mejores talentos y construir una cantera de liderazgo dentro de Grifols.



**Ser reconocido por el trabajo que he hecho me motiva y me muestra la dirección que debo seguir para mejorar y superarme.**

**Celso Gonçalves de Oliveira Filho**  
Sales Product Specialist,  
São Paulo, Brasil



**Grifols prepara el lanzamiento de nuevos programas en 2024.**

## Beneficios y programas de apoyo a las personas empleadas

- Retribución salarial y paquete de beneficios
- Política y opciones de teletrabajo
- Nuevo plan de incentivos 2023
- Programas y planes de bienestar
- Aportaciones extra a los planes de pensiones
- Apoyo y conciliación familiar

## Atracción de nuevo talento

El año 2022 fue un punto de inflexión para la atracción y captación del nuevo talento necesario para impulsar la recuperación del plasma en los centros de donación y la producción de medicamentos plasmáticos en EE.UU., tras las dimisiones laborales generalizadas (*Great Resignation*) producidas en el país por la pandemia.

Los esfuerzos realizados han permitido cubrir más de 6.000 posiciones, contribuyendo al crecimiento de la producción y al desempeño económico de la compañía. La captación de talento se ha realizado de forma más ágil gracias a un mayor reconocimiento de Grifols como empleador.

Para ello, el proyecto Employer Branding de Grifols está siendo fundamental. Sus objetivos se centran en atraer, desarrollar y fidelizar talento, mejorar el reconocimiento de marca e incrementar el compromiso.

En 2023, las principales líneas de trabajo se han centrado en la consolidación de una robusta red de colaboración con entidades educativas en EE.UU. y centros de empleo, ya iniciada en 2022. Además, se ha participado en eventos masivos de contratación en facultades y en colegios comunitarios; y campañas de comunicación y difusión internas y externas, entre otros.



**24%** de las posiciones requeridas cubiertas con candidatos internos.

## Programas para estudiantes en prácticas

Grifols establece relaciones de colaboración con diferentes instituciones educativas (principalmente universidades) que permiten formalizar acuerdos para hacer prácticas en la compañía. Estas prácticas ayudan a los estudiantes a aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en su formación académica y favorecen la adquisición de competencias como preparación para su futuro profesional.

Grifols cuenta con una Política de estudiantes en prácticas desde 2017 que, entre otros, establece la asignación de un tutor o responsable en Grifols que acompaña a la persona en prácticas durante su proceso de aprendizaje. Los acuerdos para la realización de prácticas en Grifols tienen una duración mínima de 6 meses y un máximo de 18 meses.



**948** becarias y becarios desde 2017

**162** forman parte de la plantilla

**249** personas realizaron prácticas en 2023



# Impulsamos la formación

La formación es fundamental en el desarrollo profesional y del talento. Grifols trabaja para asegurar a todas las personas trabajadoras un acceso a oportunidades de formación y aprendizaje continuos, tal y como establece la estrategia global de formación y desarrollo de Grifols, que está alineada con los objetivos estratégicos de la organización y sirve de base para planificar anualmente la formación dando respuesta a las necesidades detectadas en distintos ámbitos: individual, de equipos, áreas de negocio y organizacionales.

Todas las acciones formativas son evaluadas en base al grado de satisfacción y aplicabilidad en el puesto de trabajo de los conceptos aprendidos, fomentando una cultura de aprendizaje basada en la responsabilidad personal. Las iniciativas de formación se han ido adaptando a las prioridades de negocio, al contexto global actual y a las tendencias de futuro.

Entre otros, Grifols ofrece opciones de aprendizaje a demanda para que cada persona empleada pueda elegir los recursos formativos que necesita.

## NUESTRA CULTURA DE APRENDIZAJE 2023



### Formación virtual

# 93%

de la oferta formativa

Apuesta por formación virtual

### Sensibilidad multicultural

- Sobre las diferentes culturas y protocolos de negocio
- En 2023, seguimos desplegando "Doing Business in China"
- Seguimos ampliando la oferta con la plataforma Percipio de cara al 2024

### Aprendizaje a demanda

# 21.000+

personas ya tienen acceso a una nueva plataforma de aprendizaje a demanda

Mediante recursos formativos online

La plataforma Percipio (Skillsoft) se está desplegando globalmente



## Innovamos en nuestra formación

Desde 2022 Grifols cuenta con un centro de formación industrial en Parets del Vallès (Barcelona, España). Se centra en la formación de personas empleadas de los centros industriales simulando procesos y prácticas en entornos fuera de las zonas de producción y sin riesgo, lo que permite comprobar los efectos de posibles errores sin provocar impacto alguno.

Durante 2023 la realidad virtual se ha consolidado como pieza clave en los *onboarding* y está prevista su implementación en algunas de las acciones formativas que se ofertan actualmente en la Academia de Desarrollo Profesional, ya que proporciona una experiencia más inmersiva e interactiva. En 2022 se inauguraron los primeros centros de formación con realidad virtual en Barcelona y Dublín.

La estandarización de la realidad virtual y la realidad aumentada para impulsar el cambio cultural en Grifols ha sido reconocida con el primer premio en los Gartner Eye on Innovation Awards en la categoría Life Science.

En 2023 destaca el lanzamiento global de la plataforma Percipio de Skillsoft a todas las personas trabajadoras de Grifols. Esta plataforma está diseñada para ofrecer una experiencia inmersiva de aprendizaje fomentando el desarrollo de habilidades a través de cualquier dispositivo. Con una oferta extensiva de 8.400 cursos, destaca por su accesibilidad global, ya que está disponible en 18 idiomas y distribuida en 700 canales. Los contenidos abordan diversas temáticas: transformación digital, liderazgo, diversidad, igualdad e inclusión, colaboración, bienestar y productividad personal, mejoras en procesos, etc.

“

**La apuesta de Grifols para promover el cambio cultural utilizando realidad virtual y aumentada ha sido reconocida en los premios Gartner Eye on Innovation.**



**LA FORMACIÓN EN GRIFOLS 2023**



**5.582.576**  
 horas de formación

**69%** horas de formación realizadas por mujeres

**31%** horas de formación realizadas por hombres

**Desglose de horas de formación por regiones**

**4.962.428**  
 horas de formación EE.UU.

**94%** de la plantilla recibió formación

**303.290**  
 horas de formación España

**96%** de la plantilla recibió formación

**316.857**  
 horas de formación resto del mundo

**91%** de la plantilla recibió formación

**Formación en salud, seguridad y medioambiente**

**96.759**  
 horas de formación

Representa el **2%** del total de horas de formación de la compañía

**5.758**  
 horas de formación en Biotest

Representa el **10%** del total de horas de formación en Biotest

**La formación en Biotest**

**58.835**  
 horas de formación

**46%** realizadas por mujeres

**54%** realizadas por hombres.



# Programas formativos

## Desarrollo de directivos y directivas

Foco en el refuerzo continuado de habilidades de liderazgo y de acompañamiento. En 2023 continúan centrados en la gestión del cambio y en las capacidades de comunicación, con especial atención en el autodesarrollo (*leading self*), junto con el desarrollo y capacitación de los equipos a través de sus líderes (*leading others*).

### Principales programas:

- Grifols Leadership Exchange Program: itinerario de desarrollo dirigido a managers y profesionales con alto potencial del área industrial.
- Week of Learning: se alienta a técnicos y supervisores a priorizar el desarrollo del aprendizaje. Organizado en Los Angeles, a lo largo de la semana se presentan a los empleados diversos temas desde el desarrollo del liderazgo a formación técnica.
- Evolving Leadership: duración de 6 meses. Para capacitar en habilidades de liderazgo a 20 mandos intermedios de Irlanda para crear cantera y acometer las prioridades estratégicas de la filial.
- Talent Program: Leading the Future: iniciativa global diseñada para preparar al futuro equipo de liderazgo de Grifols durante 12 meses.
- Programas cortos o *ad-hoc* a nivel global: "Liderazgo por objetivos en entornos flexibles", "La entrevista de desarrollo y desempeño", "Digital Leaders".

### Nuevos programas:

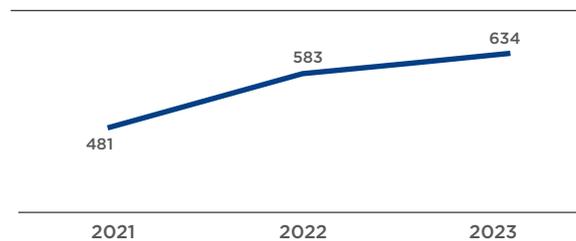
- Liderar en tiempos de cambio: 160 líderes de Estados Unidos y de España participaron en iniciativas formativas destinadas a fortalecer sus habilidades de resiliencia y comunicación con el equipo en épocas de cambio.
- Liderar personas y equipos: el programa que sienta las bases del liderazgo en Grifols se ha visto rediseñado siguiendo ahora un itinerario de 4 meses, con acompañamiento individual. Se han completado varias ediciones con éxito en España.
- Finanzas para personas no financieras: más de 40 líderes ya han participado en esta iniciativa cuyo objetivo es consolidar sus conocimientos de negocio desde la vertiente financiera. Después del éxito de este primer lanzamiento en España, se desplegará a una audiencia más amplia en 2024.



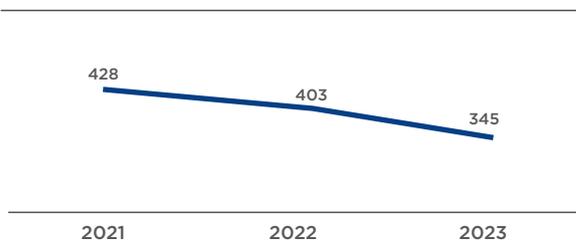
~**3.000** directivos y directivas formadas en 4 años

**+860.000€** destinados a programas

### NÚMERO DE DIRECTIVOS Y DIRECTIVAS FORMADOS



### SUBVENCIONES OTORGADAS (PERSONAS)



## Programa de reembolso de gastos educativos

Grifols también ofrece a su plantilla oportunidades de desarrollo profesional fuera de la compañía que contribuyen a fomentar una cultura de formación y aprendizaje continuo. Gracias a esta flexibilidad, los empleados y empleadas pueden obtener títulos oficiales de estudios superiores, así como certificaciones.

# La Academia Grifols: formación diferencial

Como parte de su compromiso con la formación continua de su equipo humano y de diferentes actores sociales, en 2009 Grifols creó la Academia Grifols, de la que forman parte la Academia de Desarrollo Profesional, la Academia de Plasmaféresis y la Academia de Medicina Transfusional.

A través de la Academia Grifols, la compañía brinda oportunidades de desarrollo educativo y profesional a su plantilla a nivel global y refuerza

sus valores corporativos, a la vez que proporciona recursos y servicios a profesionales que contribuyen a mejorar la atención al paciente.

Los programas e iniciativas de formación de la Academia Grifols, además de educar, tienen como objetivo impulsar activamente el intercambio de conocimiento y experiencias específicas de la industria del plasma, lo que constituye un aspecto formativo diferencial.



## THE GRIFOLS ACADEMY PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Ofrece formación y desarrollo profesional a las personas empleadas en Grifols y tiene como objetivo principal consolidar las competencias y valores corporativos en toda la organización. Cuenta con tres grandes áreas formativas: desarrollo de habilidades corporativas, desarrollo del liderazgo y acogida de nuevas incorporaciones.

En 2023 se ha revisado su propuesta de valor para adecuarla a las nuevas necesidades estratégicas de la compañía y a un entorno globalizado en constante cambio. Otro de los puntos fundamentales en el ejercicio ha sido su expansión internacional en Europa Central, Egipto, China y Canadá.

### THE GRIFOLS ACADEMY - PROFESSIONAL DEVELOPMENT

	2023	2022	2021
Participaciones de colaboradores y colaboradoras	2.399	2.001	2.068
Nº de sesiones formativas	108	135	163
Horas de formación online	12.504	4.468	5.630



Para más información: [The Grifols Academy](#).



## THE GRIFOLS ACADEMY PLASMAPHERESIS

Ofrece formación general y especializada sobre la ciencia del plasma en las disciplinas clave de liderazgo, calidad, operaciones y medicina, con el fin de fortalecer las oportunidades de desarrollo profesional y educacional del equipo humano de Grifols en EE.UU.

La Academia de Plasmaféresis está acreditada por la The Accrediting Commission of the Accrediting Council for Continued Education & Training (ACCET) durante 5 años (hasta diciembre de 2024). La primera acreditación se obtuvo en 2015.

La oferta de la Academia Grifols ha seguido evolucionando en 2023.

### THE GRIFOLS ACADEMY - PLASMAPHERESIS

	2023	2022	2021
Colaboradores y colaboradoras formadas	6.573	13.736	9.731
Participaciones en el campus	491	893	495
Participaciones a distancia	0	110	85
Nº de horas de formación online	9.790	39.099	42.492
Nº de horas de formación a distancia	0	2.468	1.631

## La Academia Grifols inspira la formación de otras compañías

En 2023 Grifols renovó por 10 años el contrato con Licon, empresa mexicana especializada en diagnóstico clínico y medicina transfusional que distribuye, desde hace más de 23 años, las soluciones de diagnóstico de Grifols en este mercado.

Licon, tomando como referencia el método de formación de la Academia Grifols fundó, en 2004, The Licon Institute con el objetivo de ofrecer formación a profesionales del diagnóstico. Desde entonces, The Licon Institute ha formado a más de 21.000 personas, tanto en México como en Latinoamérica.

# Compensaciones justas

## Sistema de remuneraciones

La filosofía de remuneraciones de Grifols fomenta la meritocracia y la igualdad de oportunidades, compensando a las personas trabajadoras por su rendimiento profesional, su contribución al desarrollo sostenible de la compañía y la consecución de sus objetivos estratégicos.

Grifols garantiza la no discriminación por razones de género, edad, raza, religión, orientación sexual o cualquier otro factor personal.

La política retributiva de la compañía persigue remunerar a su plantilla de forma objetiva y coherente con su nivel de responsabilidad y de desempeño.

Cada país ofrece un paquete retributivo competitivo adaptado a las prácticas del mercado local.

Modelo de compensación:

- **Salario fijo** basado en el nivel de responsabilidad del puesto, la trayectoria profesional de la persona y la práctica del mercado laboral, estando alineado con las regulaciones aplicables en cada país. Los salarios se establecen por bandas salariales definidas para cada puesto de trabajo que son revisadas anualmente.

- **Retribución variable** en forma de bonos o incentivos vinculados a la consecución de objetivos específicos y medibles, previamente establecidos y comunicados.
- **Paquete de beneficios** alineado con las tendencias de mercado y las necesidades de las personas empleadas. Grifols ofrece diversos beneficios sociales en todos los países en los que opera, estableciendo distintos programas adaptados a la realidad local. Entre ellos: seguro médico, plan de pensiones, seguro de vida y/o accidentes, seguro de viajes, ayudas de formación, planes de bienestar o descuentos en productos y servicios.

De acuerdo con la Política de remuneraciones, cada año se realiza un análisis retributivo de competitividad externa para evaluar la adecuación de los niveles de remuneración y asegurar que está en línea con las empresas del sector.

Grifols trabaja para garantizar que todas las personas trabajadoras tienen un salario decente (*living wage*) adaptado a la realidad económica de cada país. Para ello, se realiza una revisión anual de acuerdo con el coste de la vida y conforme a salario de mercado que permiten actualizar estas prestaciones periódicamente en aquellos puestos que lo requieran.



**Grifols remunera a su plantilla de manera objetiva y coherente con su nivel de responsabilidad y desempeño.**



**El detalle de las remuneraciones por categoría profesional, edad y género está disponible en las tablas incluidas al final de este capítulo**

### Nuevos planes de incentivos

En el primer semestre de 2023 Grifols anunció dos nuevos planes de incentivos: uno a corto plazo (STIP) destinado a toda la plantilla y otro a largo plazo (LTIP) basado en la concesión de opciones sobre acciones, que beneficiará a un grupo aproximado de 220 personas empleadas de Grifols, incluyendo ciertos consejeros ejecutivos y miembros de la alta dirección de Grifols.

Con carácter general, dichos planes de incentivos están sujetos al cumplimiento de objetivos específicos, predeterminados y cuantificables, relacionados con métricas financieras y no financieras (ESG). Asimismo, la consolidación estará condicionada a superar una evaluación individual de desempeño. Ambos planes de incentivos han sido ratificados en la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en mayo.

## Hacia la igualdad salarial

Grifols reafirma su compromiso con una igualdad efectiva, que proporcione las mismas oportunidades y la misma retribución, sin distinción de género. El análisis de la brecha salarial, ajustada y sin ajustar, que Grifols realiza todos los años tiene como objetivo conocer cuál es la diferencia salarial entre hombres y mujeres para seguir avanzando en materia de igualdad. Para dotar de total transparencia y rigurosidad a este análisis, se ha contado con el asesoramiento externo de la consultora EY en 2023.

La brecha salarial sin ajustar se calcula como la diferencia existente entre el salario promedio de los hombres y el salario promedio de las mujeres, calculada respecto al salario promedio de los hombres. A efectos del presente informe se entiende el salario promedio la media del salario fijo bruto anual al 100% de ocupación. En cambio, la brecha salarial ajustada se considera más precisa, ya que se calcula aplicando modelos econométricos que permiten comparar los salarios al 100% de ocupación de hombres y mujeres aislando los efectos generados por las diferencias en las características socioeconómicas (como edad, antigüedad, zona geográfica o nivel educativo) o del puesto de trabajo (como tipo de jornada, tipo de actividad o categoría profesional).

En este informe se recoge el análisis de la brecha salarial en España, EE.UU., Alemania e Irlanda, países que conjuntamente representan más del 90% de la plantilla del grupo.

En España, Irlanda y Alemania, la brecha salarial sin ajustar se sitúa por debajo de la media de brecha salarial a nivel nacional de acuerdo con el Informe global de la brecha de género 2023 del Foro Económico Mundial. En el caso de Estados Unidos, están a la par.

Los resultados del análisis por categorías profesionales ponen de manifiesto los avances de Grifols para incrementar la presencia de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad como uno de los factores principales para seguir progresando en materia de igualdad salarial. Para ello, la compañía ha establecido medidas específicas en su Plan de Diversidad Global 2022-2024.

Estas medidas han permitido aumentar el porcentaje de mujeres en altos cargos en los últimos años. En 2023, el porcentaje de mujeres en la categoría de Executives se ha elevado hasta el 23,81%. Por su parte, en la categoría de Directors, la representación femenina ha sido del 38,8% en 2023.

“

**En 2023, el porcentaje de mujeres en la categoría de Executives se ha elevado hasta el 23,3%.**





Además, la Agenda Grifols 2030 establece como objetivo alcanzar el 50% de mujeres en las posiciones de Senior Management, porcentaje que a cierre de 2023 se sitúa en el 41,6%.

La compañía considera que la consolidación de las posiciones femeninas en estas categorías profesionales impactará positivamente en los cálculos de la brecha salarial.

Grifols también aborda como otro factor prioritario para seguir promoviendo la paridad salarial el impulso de las mujeres en posiciones catalogadas como STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), cuyo componente cultural, que se ha traducido históricamente en una mayor demanda de carreras técnicas por parte de los hombres a nivel global, ha de ser equilibrado. Grifols trabaja en la implementación de diversas iniciativas que permitan identificar estas posiciones y poner en marcha medidas que fomenten un mayor acceso de mujeres.

Además de estar trabajando en un plan de acción concreto para mejorar los dos factores mencionados por su relación directa con la brecha salarial, la compañía también avanza en la mejora de los procesos de selección, revisión salarial y promoción. Concretamente, trabaja para garantizar que estos procesos se realizan en base a la evaluación del desempeño individual, con criterios comunes, transparentes y sin distinción de género. También se centra en fomentar esquemas flexibles de trabajo que se extiendan entre las personas trabajadoras de ambos géneros por igual y promueve acciones en materia de formación y desarrollo profesional que refuercen la cantera de talento femenino interno, facilitando la incorporación de mujeres a puestos de responsabilidad.

Dentro de la Agenda Grifols 2030, se ha establecido como objetivo garantizar que, para posiciones de manager y superiores, el 50% de las personas entrevistadas sean mujeres.



**El porcentaje de mujeres en posiciones de Senior Management ha aumentado a un 41,6% en 2023.**

#### IGUALDAD SALARIAL PARA TRABAJOS SIMILARES 2023

	España	EE.UU.	Irlanda	Alemania
Brecha país *	35%	23%	31%	39%
<b>Grifols</b>				
Brecha ajustada**	3,19%	1,2%	1,76%	2,32%
Brecha sin ajustar***	12,50%	24,4%	7,9%	16,71%

\*Fuente: Global Gender Gap Report 2023

\*\*Detalle metodológico y comentarios sobre su cálculo disponibles en capítulo 9 "Sobre este informe"

\*\*\* Diferencia entre el salario promedio de los hombres y el salario promedio de las mujeres, calculada respecto de salario promedio de los hombres. A este respecto se entiende por salario promedio la media del salario fijo bruto anual al 100% de ocupación (SFB100%). (Brecha salarial = [SFB100% promedio hombres - SFB100% promedio mujeres] / SFB100% promedio hombres).



El detalle de las tablas de remuneraciones está disponible al final del capítulo



# Grifols sigue avanzando hacia la paridad

## Igualdad y brecha salarial: Grifols en España

La brecha salarial ajustada se sitúa en el 3,2% en 2023, reflejando el compromiso de la compañía con la paridad salarial. Destaca la reducción en las categorías Directores (-1,4%) debido a que la plantilla de mujeres en esta categoría ha crecido en un 16%, principalmente debido a las promociones desde posiciones de Senior Management.

A nivel país, la brecha salarial sin ajustar ha sido del 35%. En Grifols, esta brecha se sitúa en el 12,5%, muy por debajo del resultado a nivel nacional.



**19,8%** personas en España sobre el total de la plantilla

**45,2%** son mujeres

	2023	2022	2021
España sin ajustar	35%	38,4%	40,2%
Grifols ajustada	3,2%	3,0%	3,2%
Grifols sin ajustar	12,5%	12,1%	12,4%

## Igualdad y brecha salarial: Grifols en EE.UU

El compromiso de Grifols en 2023 ha sido seguir avanzando hacia la paridad salarial y continuar promoviendo el acceso de las mujeres en puestos de liderazgo.

La brecha salarial sin ajustar del país se sitúa en 23% en el 2023 frente al 22,8% del 2022.



**65,8%** personas en EE.UU. sobre el total de la plantilla

**61,2%** son mujeres

La brecha salarial ajustada de la compañía en EE.UU. se sitúa en 1,2% en el 2023 y la brecha salarial bruta ha pasado a ser del 24,4% en 2023, frente al 24,6% en 2022. Destacar la reducción de la brecha bruta en la categoría de Directores (-1,7%) y de Management (-2%).

La plantilla en EE.UU. ha decrecido en torno un 16% respecto de 2022, sin que afecte a la representación de la plantilla por género, que sigue en un porcentaje similar de mujeres y hombres.

	2023	2022	2021
EE.UU. sin ajustar	23%	22,8%	33,2%
Grifols ajustada	1,2%	0,9%	2,1%
Grifols sin ajustar	24,4%	24,6%	28,1%

## Igualdad y brecha salarial: Grifols en Irlanda

En 2023 la brecha ajustada en Grifols Irlanda se reduce en un punto, situándola en 1,8% frente al 2,8% del 2022. La brecha salarial sin ajustar de Grifols en Irlanda también se ha reducido considerablemente pasando a situarse en 7,9% en 2023 frente al 15,8% del 2022. Por categorías profesionales, se ha reducido especialmente la categoría de Senior Management (-13,7%) y la de Management (-6,5%).

La disminución del 7,9% en la brecha total refleja el gran trabajo realizado por la compañía para garantizar que las políticas retributivas aseguren que hombres

y mujeres tienen las mismas condiciones cuando desempeñan el mismo rol.

La brecha salarial sin ajustar del país ha seguido ascendiendo hasta el 31% en 2023. Por lo tanto Grifols Irlanda, con un 7,9% se sitúa muy por debajo de la media nacional del país.

La plantilla de este país ha crecido por encima del 10%, si bien no varía la proporción de hombres y mujeres en la plantilla total respecto al año anterior.



**1,8%** personas en Irlanda sobre el total de la plantilla

**44,7%** son mujeres

	2023	2022	2021
Irlanda sin ajustar	31%	29,7%	31,0%
Grifols ajustada	1,8%	2,8%	0,1%
Grifols sin ajustar	7,9%	15,8%	17,4%

## Igualdad y brecha salarial: Grifols en Alemania

La brecha salarial ajustada de Grifols en Alemania se sitúa en el 2,3%. Destacar la reducción de la brecha en la categoría profesional de Director (-2,6%) y en la categoría profesional de Senior Management (-14,3%).

La brecha salarial sin ajustar alcanza el 16,7%, situándose muy por debajo de la media del país, que es del 39%.



**6,3%** personas en Alemania sobre el total de la plantilla

**71,1%** son mujeres

	2023	2022	2021
Alemania sin ajustar	39%	41,4%	38,6%
Grifols ajustada	2,3%	1,4%	0,5%
Grifols sin ajustar	16,7%	14,5%	18,3%



**El detalle sobre la brecha salarial está disponible en las tablas al final del capítulo.**

# Relaciones sociales

## Diálogo social

Para Grifols es fundamental el diálogo social con la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) para abordar de manera única en los diferentes centros de trabajo los temas transversales que requieren de negociación colectiva. En España, el sistema de relaciones laborales establece dos tipos de RLPT en las empresas: la sindical y la unitaria o electiva. Estas personas forman parte de las secciones sindicales, comités de empresa y las personas

delegadas de personal con quienes se mantienen reuniones periódicas, además de reuniones específicas sobre asuntos relacionados con la plantilla. En otros países como Francia y Alemania existe RLPT con quienes las compañías mantienen reuniones periódicas. En Italia, determinadas decisiones empresariales que puedan tener impacto en las condiciones de trabajo colectivo se tratan también con las organizaciones sindicales.



**Las personas trabajadoras de Grifols están cubiertas por los convenios colectivos aplicables en cada país. Grifols fomenta el diálogo con ellas a través de la representación legal.**

## Convenio colectivo

La plantilla que trabaja en España, Alemania, Italia, Francia, Argentina y Brasil está cubierta por convenios colectivos.

En 2023, 4.444 personas (21,0% de la plantilla total) estaban cubiertas por estos convenios.

En EE.UU. no existe negociación a nivel sectorial y los acuerdos colectivos se producen a nivel de empresa.

La Ley Taft-Hartley regula los planes de beneficio establecidos por las industrias y dispone que las cortes federales posean jurisdicción para aplicar acuerdos de convenios colectivos de trabajo.

En Biotest, el 62% de la plantilla está cubierta por convenios colectivos.

## Representación en comités

En España, Chile y Alemania, donde existen comités laborales establecidos por ley, Grifols cuenta con personas encargadas de la prevención de riesgos de salud y seguridad representadas en los mismos.

En 2023, gran parte de la plantilla en España ha estado representada por un comité conjunto de personas empleadas y directivas de salud y seguridad

laboral. En Chile y Alemania el 100% de la plantilla ha estado representada en estos comités. En el resto de las filiales no hay una representación formal, pero Grifols realiza comunicaciones y consultas a su equipo humano de forma regular y establece comités en los que el personal puede participar o enviar propuestas. Cada filial define la periodicidad de estas reuniones y el seguimiento de los planes, acciones o medidas.

## Sistema de previsión de ahorro

El paquete retributivo de las personas trabajadoras de Grifols se complementa con una serie de beneficios sociales que, en la mayoría de los países, incluye instrumentos de ahorro para la jubilación y coberturas por fallecimiento e incapacidad.

Para el diseño de estos sistemas de previsión de ahorro a largo plazo se toman en consideración las prácticas habituales, las particularidades y las necesidades de previsión social de cada uno de los países.

En España, el ahorro para la jubilación está enmarcado principalmente en un sistema público de protección. Sin embargo, Grifols promueve las contribuciones a un plan de pensiones de aportación definida por parte de las personas trabajadoras de determinadas categorías duplicando la aportación que hace el trabajador o la trabajadora.

Asimismo, en diciembre de 2019 entró en vigor en España el Acuerdo de Jubilación parcial suscrito con los sindicatos, que regula el acceso a la jubilación parcial en Grifols hasta diciembre de 2025.

El modelo de EE.UU. traslada al sector privado y a la iniciativa personal la cobertura de los servicios de pensiones conforme se establece, principalmente, en los estándares de la Employee Retirement Income Security Act (ERISA, por sus siglas en inglés).

En EE.UU., Grifols ofrece a las personas trabajadoras la oportunidad de contribuir al 401 (k) Retirement Plan, siendo la aportación de la compañía de un máximo del 5% del salario anual, en función de la aportación individual.

En Irlanda también existe un sistema público de prestaciones por jubilación que Grifols ofrece complementar con un plan de pensiones de compañía basado en un esquema de aportación definida. De este modo, las personas trabajadoras pueden ahorrar un importe adicional de cara al momento de su jubilación haciendo aportaciones del 5% de su salario, que la compañía complementa con otro 5% adicional.

Teniendo en cuenta las características de cada modelo y la normativa legal vigente en cada país, las aportaciones realizadas por Grifols a planes de pensiones son las siguientes:

### APORTACIONES A LOS SISTEMAS DE PREVISIÓN DE AHORRO A LARGO PLAZO

Miles de euros	2023			2022			2021		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
España	472,9	606,0	1.079,0	448,7	584,1	1.032,8	419,3	528,5	947,8
EE.UU.	14.502,9	15.627,6	30.130,5	15.406,4	15.652,4	31.058,8	12.426,1	13.539,4	25.965,5
Resto del mundo	516,5	436,8	953,2	384,4	412,2	796,6	435,0	403,6	838,6
<b>Total</b>	<b>15.492,3</b>	<b>16.670,3</b>	<b>32.162,7</b>	<b>16.239,5</b>	<b>16.648,7</b>	<b>32.888,2</b>	<b>13.280,4</b>	<b>14.471,5</b>	<b>27.751,9</b>
%	48,2%	51,8%	100,0%	49,4%	50,6%	100,0%	47,9%	52,1%	100,0%

### APORTACIONES A LOS SISTEMAS DE PREVISIÓN DE AHORRO A LARGO PLAZO - BIOTEST

Euros	2023		
	Mujeres	Hombres	Total
Alemania	n/a	n/a	4.920.204,00
España	0,00	0,00	0,00
EE.UU.	0,00	0,00	0,00
Resto del mundo	46.760,47	86.770,83	133.531,30

Datos no desglosados para Alemania debido a confidencialidad y protección de datos personales.

# Salud y bienestar en el trabajo

El área de Salud y Seguridad establece los objetivos de salud y seguridad anualmente. También supervisa los sistemas de gestión de salud y seguridad de las filiales a través de un programa de auditorías. En 2023, además de los objetivos planificados, destaca la aprobación de una nueva Política de salud mental y la continuidad del Plan de bienestar.

Grifols dispone de una estructura de salud y seguridad en cada uno de los países en los que opera y cuenta con un Departamento Corporativo de Salud y Seguridad que presta servicio a todo el grupo.



## Avances en salud y seguridad en 2023

Nueva Política de salud mental

Seguimiento del Plan de bienestar

Puesta en marcha del sistema de gestión para las filiales y auditorías internas



## Evolución y control del programa corporativo de salud y seguridad

Seguimiento mensual de indicadores clave de salud y seguridad

Asesoramiento a todas las empresas y seguimiento de planes preventivos

Auditorías corporativas en base al plan anual: 5 en 2023

### Pioneros en impulsar una Política de salud mental

Para Grifols, la salud y el bienestar de las personas son su razón de ser.

La compañía comparte el reto de la Unión Europea sobre la atención a la salud mental y la lucha contra el estigma asociado y, desde 2023, cuenta con una nueva política corporativa de salud mental para apoyar y salvaguardar el bienestar de su equipo humano de manera integral. Además, Grifols ha puesto en marcha un plan de acción concreto para monitorizar diversos indicadores de salud mental y bienestar de la plantilla, poner a su disposición herramientas para prevenir y gestionar la ansiedad y el estrés, y fomentar una cultura que prevenga cualquier tipo de discriminación relacionada con la salud mental. A través de esta política e iniciativas, que comenzaron en 2022, la compañía se sitúa en la vanguardia para poder abarcar los principales aspectos relacionados con la salud mental.



#### Plan de salud mental: 3 pilares

##### Prevención

- Campañas de concienciación
- Formación específica sobre la Política de salud mental
- Formación en herramientas de salud mental
- Reordenación de espacios para crear entornos saludables
- Protocolos específicos sobre bullying, suicidio
- Promover un entorno de trabajo positivo

##### Detección

- Cuestionarios de salud mental
- Evaluaciones de riesgos específicos
- Procedimientos específicos para casos detectados
- Canales de comunicación

##### Desempeño

- Monitorización de indicadores
- Consultas psicológicas
- Planes de acción derivados de las herramientas de detección

## Gestión integral en materia de salud y seguridad

---



### Sistema de gestión

Los centros de trabajo de España están certificados con la ISO 45001. El objetivo es que todas las plantas industriales cuenten con esta certificación antes de 2030. Para ello, se ha establecido un plan a 3 años para las plantas productivas en EE.UU. Las filiales internacionales disponen de sus propios sistemas individuales alineados con la política y los diferentes estándares corporativos. En 2023 se han implementado 5 nuevos estándares de salud y seguridad que aplican a todas las empresas de Grifols.



### Identificación de peligros y minimización de riesgos

Se integra en la fase de diseño de las instalaciones, en los cambios de procesos y en la adquisición de nuevos equipos.



### Formación y concienciación en salud y seguridad

Todo el equipo humano ha de recibir información y formación sobre salud y seguridad. Los programas cubren la incorporación de la persona empleada al grupo, los cambios en el puesto de trabajo y toda la vida laboral. En 2023 se ha iniciado el Plan de seguridad basado en la conducta (BBS, por sus siglas en inglés) en España, que ya está implementado en EE.UU. El objetivo es implantar el programa BBS en Irlanda y Alemania (Haema) en 2024.



### Impulso del bienestar y la salud de la plantilla

Existen diversos programas en los principales países en los que Grifols opera. En 2022 se puso en marcha un plan específico de bienestar a 3 años para todas las filiales centrado en la prevención de enfermedades cardiovasculares: "Cuida tu corazón". A nivel global se ha trabajado en consumo de alcohol y nutrición, además de impulsar acciones de salud mental y ejercicio físico.



### Gestión de empresas contratadas

Los centros productivos disponen de procedimientos específicos de gestión. En España existe una plataforma informática de gestión documental donde las empresas contratadas proporcionan información en materia de prevención de riesgos laborales para poder acceder a las instalaciones. Los procedimientos para cada empresa se auditan dentro de las HS Corporate Audits.

# Impulso del bienestar del equipo humano

## Plan estratégico de bienestar: Cuida tu corazón

Plan a tres años en el que se tratarán dos factores de riesgo cardiovascular por año. En 2022, la salud mental y el ejercicio físico. En 2023 se ha añadido el abuso del alcohol y la nutrición y en 2024, además, se incluirá el sueño reparador y el consumo de tabaco.

### Evolución

2022 Ejercicio físico y salud mental	2023 Ejercicio físico, salud mental, abuso del alcohol y nutrición
<p><b>Ejercicio físico</b></p> <p><b>Iniciativas y resultados:</b> Consejos mensuales y carrera global de pasos, virtual y por equipos. La "Grifols Worldwide Challenge" reunió a:</p> <p><b>1.106</b> participantes <b>97</b> equipos <b>35+</b> millones de pasos</p>	<p><b>Ejercicio físico</b></p> <p><b>Iniciativas y resultados:</b> Jornadas deportivas, cursos de yoga on-line y rutas por la ciudad en bicicleta, entre otras.</p> <p><b>933</b> participantes</p>
<p><b>Salud mental</b></p> <p><b>Iniciativas y resultados:</b> Consejos mensuales sobre salud mental y clases magistrales de <i>mindfulness</i> a nivel global. En países como España e Irlanda se realizaron sesiones de acompañamiento y soporte emocional.</p> <p>En relación a la detección, en España se han introducido dos nuevas herramientas en los exámenes de vigilancia de la salud (cuestionario PHQ-4 y test de Goldberg) para tomar el pulso de forma continua al estado psicoemocional de la organización, ayudando a detectar situaciones que pudieran derivar en ansiedad o depresión.</p> <p><b>186</b> participantes en cursos de gestión estrés <b>9</b> en <i>mindfulness</i> <b>66</b> en inteligencia emocional</p>	<p><b>Salud mental</b></p> <p><b>Iniciativas:</b> En 2023 se aprobó la nueva Política de salud mental de Grifols que va acompañada de un plan de acción para monitorizar diversos indicadores de salud mental y bienestar de las personas empleadas.</p>
	<p><b>Nutrición</b></p> <p><b>Iniciativas y resultados:</b> Plan de bienestar "Cuida tu corazón" que incluye píldoras de formación para llevar una alimentación más sana, hacer ejercicio físico y la posibilidad de unirse a retos de 30 días para implantar hábitos saludables en el día a día</p> <p><b>2.659</b> participantes</p>
	<p><b>Abuso del alcohol</b></p> <p><b>Iniciativas y resultados:</b> En 2023, se han puesto en marcha iniciativas que han consistido en la información sobre los efectos negativos del abuso de alcohol a través de tips y consejos. También se ha realizado una masterclass en inglés y español a la que acudieron 300 personas.</p> <p><b>300</b> participantes</p>

### Se celebra la 1ª edición de la semana EnjolGrifols

EnjolGrifols es una iniciativa liderada por la plantilla de Instituto Grifols (IG) en España que tiene como objetivo promover y fomentar el buen ambiente laboral, así como reforzar los lazos entre los diferentes equipos de IG. Esta iniciativa cuenta con el apoyo de la Dirección de IG y RR.HH. En la primera edición participaron más de 350 personas empleadas en actividades deportivas (baloncesto, pádel, sesión de crossfit, hatha y viniyoga, etc.) y lúdicas (teatro, talleres de arte, etc.).



**“Cuida tu corazón” es un programa a 3 años con contenidos relacionados con la salud mental, el ejercicio físico, la alimentación y el abuso del alcohol.**

## Desempeño en el área de salud y seguridad

El equipo humano de EE.UU., España, Irlanda y Alemania representa cerca del 95% de la plantilla total de Grifols. En todas las filiales se siguen diferentes indicadores (entre ellos, los índices de accidentabilidad y nuevos indicadores de salud).

Grifols investiga todos los accidentes con baja, sin baja, incidencias menores y accidentes in itinere (en los países en los que está regulado). El sistema de gestión de salud y seguridad a nivel global se basa en la mejora continua.

En los centros de fabricación de Grifols no hay incidencia de enfermedades profesionales. Todos los procesos de trabajo, incluidos los de extracción y manipulación de plasma, siguen un riguroso protocolo con medidas de prevención técnica, organizativa y personal. Grifols tiene implantado un programa de evaluación de riesgos identificados para prever y actuar en caso de incidencia. La caracterización de los riesgos depende de la actividad realizada, si bien existen diferencias significativas entre los centros de producción y los centros de donación de plasma. La compañía no ha tenido accidentes mortales en los últimos 5 años.



**Los contratistas están cubiertos por el sistema de gestión de salud y seguridad de Grifols basado en requisitos legales y/o normas o directrices reconocidas.**

## Absentismo

La salud, la seguridad y el bienestar de las personas que trabajan en Grifols inciden directamente en las tasas de absentismo. Grifols trabaja con un modelo de gestión del absentismo que incluye indicadores definidos y permite conocer los costes derivados. Para minimizar algunas de las principales causas de absentismo, la compañía ha implementado diversas actuaciones encaminadas a facilitar la gestión integral de la salud de sus personas trabajadoras.

Entre ellas, en España se trabaja con un servicio de fisioterapia para prevenir lesiones osteomusculares, cuenta con un servicio médico 24 horas, realiza evaluación de riesgos psicosociales e implementa planes específicos de bienestar. Además, se realizan charlas de concienciación a la plantilla, entrevistas de retorno al puesto de trabajo tras largos periodos de baja y protocolos de comunicación de ausencias.



**El detalle sobre el absentismo está desglosado en las tablas incluidas al final del capítulo**



# Equilibrio entre la vida laboral y familiar

## Flexibility <sup>for U</sup> Trust & Care

Grifols es consciente de que en el entorno global actual las personas trabajadoras valoran la confianza y la flexibilidad para poder gestionar su tiempo de trabajo manteniendo el equilibrio entre la vida personal y la profesional.

Grifols cuenta con un programa de flexibilidad llamado "Flexibility for U" que, alineado con su Política de flexibilidad, promueve la confianza y la responsabilidad mutua entre la empresa y las personas empleadas.

El programa contiene diferentes acciones para dar respuesta a todos los perfiles que conforman la plantilla de Grifols.

En 2023, el 65% de las personas empleadas elegibles han participado de esta iniciativa que incluye:

- Posibilidad de teletrabajar entre un 40%-80% de horas semanales, según el perfil.
- Flexibilidad de 3 horas en la entrada y salida para personas que realicen el horario central.
- Posibilidad de más posiciones de trabajo desde casa.
- Implementación de la jornada intensiva los viernes en aquellos países donde sea una práctica habitual en el mercado laboral.
- Estas medidas se suman a las ya existentes, tales como las de desconexión digital.

En EE.UU., Grifols cuenta con un programa de permiso parental retribuido de 4 semanas para que las personas empleadas a tiempo completo puedan atender a sus hijos recién nacidos o adoptados menores de 18 años.



**Flexibility for U es una iniciativa de Grifols que promueve el equilibrio entre la vida profesional y personal.**



# Indicadores y KPIs relativos al personal

## Distribución de la plantilla media\*

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA MEDIA POR PAÍS		
	2023	2022
EE.UU	13.143	15.669
España	4.095	4.082
Resto del mundo	2.781	2.699
<b>Total</b>	<b>20.019</b>	<b>22.450</b>

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA MEDIA POR PAÍS - BIOTEST	
	2023
Alemania	1.950
España	0
EE.UU.	0
Resto del mundo	537
<b>Total</b>	<b>2.487</b>

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA MEDIA POR REGIÓN Y TIPO DE CONTRATO						
	2023			2022		
	Permanente	Temporal	Total	Permanente	Temporal	Total
EE.UU	13.139	4	13.143	15.665	4	15.669
Europa	6.091	238	6.330	5.982	254	6.236
Resto del mundo	538	8	546	535	10	545
<b>Total</b>	<b>19.768</b>	<b>250</b>	<b>20.019</b>	<b>22.181</b>	<b>268</b>	<b>22.450</b>

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA MEDIA POR REGIÓN Y TIPO DE CONTRATO - BIOTEST			
	2023		
	Permanente	Temporal	Total
EE.UU	0	0	0
Europa	2.335	153	2.487
Resto del mundo	0	0	0
<b>Total</b>	<b>2.335</b>	<b>153</b>	<b>2.487</b>

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA MEDIA POR EDAD		
	2023	2022
<30	5.154	6.216
30-50	10.537	11.706
>50	4.327	4.528
<b>Total</b>	<b>20.019</b>	<b>22.450</b>

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA MEDIA POR EDAD - BIOTEST	
	2023
<30	476
30-50	1.333
>50	679
<b>Total</b>	<b>2.487</b>

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA MEDIA POR GÉNERO Y TIPO DE CONTRATO						
	2023			2022		
	Permanente	Temporal	Total	Permanente	Temporal	Total
Mujeres	11.318	140	11.459	13.217	145	13.362
Hombres	8.403	110	8.513	8.938	124	9.062
Personas no binarias y sin declarar	47	0	47	26	0	26
<b>Total</b>	<b>19.768</b>	<b>250</b>	<b>20.019</b>	<b>22.181</b>	<b>268</b>	<b>22.450</b>

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA MEDIA POR GÉNERO Y TIPO DE CONTRATO - BIOTEST			
	2023		
	Permanente	Temporal	Total
Mujeres	1.202	120	1.322
Hombres	1.133	33	1.166
<b>Total</b>	<b>2.335</b>	<b>153</b>	<b>2.487</b>

\*La plantilla media de Grifols ha sido calculada como el promedio de full-time equivalents (FTEs) durante los 12 meses del año. La plantilla media de Biotest ha sido calculada como el promedio de cabezas durante los 12 meses del año.

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA MEDIA POR GÉNERO Y TIPO DE JORNADA**

	2023			2022		
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total
Mujeres	10.793	665	11.459	12.613	749	13.362
Hombres	8.248	265	8.513	8.778	283	9.062
Personas no binarias y sin declarar	46	1	47	25	1	26
<b>Total</b>	<b>19.087</b>	<b>931</b>	<b>20.019</b>	<b>22.181</b>	<b>268</b>	<b>22.450</b>

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA MEDIA POR GÉNERO Y TIPO DE JORNADA - BIOTEST**

	2023		
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total
Mujeres	935	387	1.322
Hombres	1.084	82	1.166
<b>Total</b>	<b>2.018</b>	<b>469</b>	<b>2.487</b>

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA MEDIA POR TIPO DE JORNADA Y EDAD**

	2023				2022			
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
Tiempo completo	4.871	10.071	4.145	19.087	5.818	11.244	4.355	21.417
Tiempo parcial	283	466	182	931	398	462	173	1.033
<b>Total</b>	<b>5.154</b>	<b>10.537</b>	<b>4.327</b>	<b>20.019</b>	<b>6.216</b>	<b>11.706</b>	<b>4.528</b>	<b>22.450</b>

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA MEDIA POR TIPO DE JORNADA Y EDAD - BIOTEST**

	2023			
	<30	30-50	>50	Total
Tiempo completo	402	1.088	529	2.018
Tiempo parcial	74	246	150	469
<b>Total</b>	<b>476</b>	<b>1.333</b>	<b>679</b>	<b>2.487</b>

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA MEDIA POR TIPO DE CONTRATO Y EDAD**

	2023				2022			
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
Permanente	5.072	10.422	4.274	19.768	6.125	11.577	4.478	22.181
Temporal	82	115	53	250	91	128	49	268
<b>Total</b>	<b>5.154</b>	<b>10.537</b>	<b>4.327</b>	<b>20.019</b>	<b>6.216</b>	<b>11.705</b>	<b>4.528</b>	<b>22.450</b>

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA MEDIA POR TIPO DE CONTRATO Y EDAD - BIOTEST**

	2023			
	<30	30-50	>50	Total
Permanente	412	1.259	664	2.335
Temporal	64	74	15	153
<b>Total</b>	<b>476</b>	<b>1.333</b>	<b>679</b>	<b>2.487</b>

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA MEDIA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y GÉNERO**

	2023				2022			
	Mujeres	Hombres	Personas no binarias y sin declarar	Total	Mujeres	Hombres	Personas no binarias y sin declarar	Total
Executives	24,9%	75,1%	0,0%	122	22,4%	77,6%	0,0%	100,0%
Directores	40,2%	59,7%	0,1%	449	41,2%	58,3%	0,5%	100,0%
Senior management	41,5%	58,5%	0,0%	556	39,2%	60,8%	0,0%	100,0%
Management	46,6%	53,4%	0,0%	1.270	47,4%	52,5%	0,0%	100,0%
Senior Profesionales	48,1%	51,8%	0,1%	1.986	46,6%	53,3%	0,0%	100,0%
Profesionales	52,7%	47,2%	0,1%	2.700	52,3%	47,6%	0,1%	100,0%
Administrativos/ Operadores de producción	62,2%	37,5%	0,3%	12.936	65,3%	34,6%	0,1%	100,0%
<b>Total</b>	<b>57,2%</b>	<b>42,5%</b>	<b>0,2%</b>	<b>20.019</b>	<b>60,0%</b>	<b>40,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA MEDIA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y GÉNERO - BIOTEST**

	2023		
	Mujeres	Hombres	Total
Executives	32,4%	67,6%	6
Directores	30,2%	69,8%	33
Senior management	32,3%	67,7%	68
Management	57,6%	42,4%	144
Senior Profesionales	51,2%	48,8%	539
Profesionales	72,9%	27,1%	604
Administrativos/ Operadores de producción	44,7%	55,3%	1.094
<b>Total</b>	<b>53,1%</b>	<b>46,9%</b>	<b>2.487</b>

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA MEDIA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y TIPO DE CONTRATO**

	2023			2022		
	Permanente	Temporal	Total	Permanente	Temporal	Total
Executives	121	1	122	126	0	126
Directores	445	4	449	469	3	472
Senior management	553	3	556	568	4	572
Management	1.260	11	1.270	1.331	7	1.338
Senior Profesionales	1.968	17	1.986	1.998	19	2.016
Profesionales	2.656	44	2.700	2.692	61	2.753
Administrativos/ Operadores de producción	12.766	170	12.936	14.997	175	15.172
<b>Total</b>	<b>19.769</b>	<b>250</b>	<b>20.019</b>	<b>22.181</b>	<b>268</b>	<b>22.450</b>

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA MEDIA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y TIPO DE CONTRATO - BIOTEST**

	2023		
	Permanente	Temporal	Total
Executives	6	0	6
Directores	33	0	33
Senior management	68	0	68
Management	139	5	144
Senior Profesionales	509	30	539
Profesionales	550	54	604
Administrativos/ Operadores de producción	1.030	64	1.094
<b>Total</b>	<b>2.335</b>	<b>153</b>	<b>2.488</b>

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA MEDIA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y TIPO DE JORNADA**

	2023			2022		
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total
Executives	119	3	122	122	4	126
Directores	435	14	449	455	17	472
Senior management	546	10	556	558	14	572
Management	1.224	46	1.270	1.294	44	1.338
Senior Profesionales	1.928	58	1.986	1.949	67	2.016
Profesionales	2.595	105	2.700	2.668	84	2.753
Administrativos/ Operadores de producción	12.241	695	12.936	14.370	802	15.172
<b>Total</b>	<b>19.087</b>	<b>931</b>	<b>20.019</b>	<b>21.417</b>	<b>1.033</b>	<b>22.450</b>

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA MEDIA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y TIPO DE JORNADA - BIOTEST**

	2023		
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total
Executives	6	0	6
Directores	31	2	33
Senior management	57	11	68
Management	120	24	144
Senior Profesionales	422	117	539
Profesionales	465	140	604
Administrativos/ Operadores de producción	918	175	1.094
<b>Total</b>	<b>2.018</b>	<b>469</b>	<b>2.487</b>

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA MEDIA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y EDAD**

	2023				2022			
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
Executives	0,0%	41,8%	58,2%	122	0,0%	36,9%	63,1%	100,0%
Directores	0,2%	46,6%	53,2%	449	0,4%	45,5%	54,1%	100,0%
Senior management	0,5%	54,9%	44,6%	556	0,6%	54,2%	45,2%	100,0%
Management	3,0%	64,7%	32,2%	1.270	3,0%	65,5%	31,6%	100,0%
Senior Profesionales	8,6%	63,1%	28,4%	1.986	8,5%	64,5%	27,0%	100,0%
Profesionales	13,7%	64,6%	21,7%	2.700	13,9%	65,5%	20,5%	100,0%
Administrativos/ Operadores de producción	35,4%	47,6%	17,1%	12.936	37,0%	47,2%	15,8%	100,0%
<b>Total</b>	<b>25,7%</b>	<b>52,6%</b>	<b>21,6%</b>	<b>20.019</b>	<b>27,7%</b>	<b>52,1%</b>	<b>20,2%</b>	<b>100,0%</b>

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA MEDIA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y EDAD - BIOTEST**

	2023			Total
	<30	30-50	>50	
Executives	0,0%	33,8%	66,2%	6
Directores	0,0%	30,5%	69,5%	33
Senior management	1,0%	40,9%	58,2%	68
Management	1,5%	51,7%	46,9%	144
Senior Profesionales	8,2%	65,1%	26,7%	539
Profesionales	20,2%	58,2%	21,6%	604
Administrativos/ Operadores de producción	28,0%	47,3%	24,7%	1.094
<b>Total</b>	<b>19,1%</b>	<b>53,6%</b>	<b>27,3%</b>	<b>2.487</b>

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA MEDIA POR PAÍS Y GÉNERO**

	2023				2022			
	Mujeres	Hombres	Personas no binarias y sin declarar	Total	Mujeres	Hombres	Personas no binarias y sin declarar	Total
EE.UU	8.000	5.106	38	13.143	9.965	5.679	26	15.644
España	1.818	2.275	1	4.095	1.798	2.284	0	4.082
Resto del mundo	1.641	1.132	8	2.781	1.599	1.099	0	2.699
<b>Total</b>	<b>11.459</b>	<b>8.513</b>	<b>47</b>	<b>20.019</b>	<b>13.362</b>	<b>9.062</b>	<b>26</b>	<b>22.450</b>

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA MEDIA POR PAÍS Y GÉNERO - BIOTEST**

	2023		
	Mujeres	Hombres	Total
Alemania	904	1.046	1.950
España	0	0	0
EE.UU.	0	0	0
Resto del mundo	418	119	537
<b>Total</b>	<b>1.322</b>	<b>1.166</b>	<b>2.487</b>

## Distribución de la plantilla a cierre

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PAÍS**

	2023	%	2022	%	2021	%
España	4.181	19,8%	4.217	17,6%	4.163	17,9%
EE.UU.	13.918	65,8%	16.734	69,9%	16.306	70,2%
Resto del mundo	3.045	14,4%	2.996	12,5%	2.765	11,9%
<b>Total</b>	<b>21.144</b>	<b>100,0%</b>	<b>23.947</b>	<b>100,0%</b>	<b>23.234</b>	<b>100,0%</b>

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PAÍS - BIOTEST**

	2023	%	2022	%
Alemania	2.045	78,7%	1.796	75,9%
España	0	0	7	0,3%
EE.UU.	0	0	0	0,0%
Resto del mundo	552	21,3%	564	23,8%
<b>Total</b>	<b>2.597</b>	<b>100,0%</b>	<b>2.367</b>	<b>100,0%</b>

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD**

	2023	2022	2021
<30	5.702	6.859	6.513
30-50	10.931	12.241	11.997
>50	4.511	4.847	4.724
<b>Total</b>	<b>21.144</b>	<b>23.947</b>	<b>23.234</b>

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD - BIOTEST**

	2023	2022
<30	506	434
30-50	1.393	1.272
>50	698	661
<b>Total</b>	<b>2.597</b>	<b>2.367</b>

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR REGIÓN Y TIPO DE CONTRATO**

	2023			2022			2021		
	Permanente	Temporal	Total	Permanente	Temporal	Total	Permanente	Temporal	Total
EE.UU.	13.914	4	13.918	16.725	9	16.734	16.299	7	16.306
Europa	6.402	280	6.682	6.356	318	6.674	6.099	285	6.384
Resto del mundo	534	10	544	530	9	539	535	9	544
<b>Total</b>	<b>20.850</b>	<b>294</b>	<b>21.144</b>	<b>23.611</b>	<b>336</b>	<b>23.947</b>	<b>22.933</b>	<b>301</b>	<b>23.234</b>
<b>%</b>	<b>99%</b>	<b>1%</b>	<b>100%</b>	<b>98,6%</b>	<b>1,4%</b>	<b>100,0%</b>	<b>98,7%</b>	<b>1,3%</b>	<b>100,0%</b>

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR REGIÓN Y TIPO DE CONTRATO - BIOTEST**

	2023			2022		
	Permanente	Temporal	Total	Permanente	Temporal	Total
EE.UU.	0	0	0	0	0	0
Europa	2.432	165	2.597	2.156	209	2.365
Resto del mundo	0	0	0	2	0	2
<b>Total</b>	<b>2.432</b>	<b>165</b>	<b>2.597</b>	<b>2.158</b>	<b>209</b>	<b>2.367</b>
<b>%</b>	<b>94%</b>	<b>6%</b>	<b>100%</b>	<b>91%</b>	<b>9%</b>	<b>100%</b>

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GÉNERO Y TIPO DE CONTRATO**

	2023			2022			2021		
	Permanente	Temporal	Total	Permanente	Temporal	Total	Permanente	Temporal	Total
Mujeres	12.096	163	12.259	14.206	182	14.388	13.831	146	13.977
Hombres	8.695	131	8.826	9.366	154	9.520	9.101	155	9.256
Personas no binarias y sin declarar	59	0	59	39	0	39	1	0	1
<b>Total</b>	<b>20.850</b>	<b>294</b>	<b>21.144</b>	<b>23.611</b>	<b>336</b>	<b>23.947</b>	<b>22.933</b>	<b>301</b>	<b>23.234</b>
<b>%</b>	<b>98,6%</b>	<b>1,4%</b>	<b>100,0%</b>	<b>98,6%</b>	<b>1,4%</b>	<b>100,0%</b>	<b>98,7%</b>	<b>1,3%</b>	<b>100,0%</b>

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GÉNERO Y TIPO DE CONTRATO - BIOTEST**

	2023			2022		
	Permanente	Temporal	Total	Permanente	Temporal	Total
Mujeres	1.247	134	1.381	1.112	157	1.269
Hombres	1.185	31	1.216	1.046	52	1.098
<b>Total</b>	<b>2.432</b>	<b>165</b>	<b>2.597</b>	<b>2.158</b>	<b>209</b>	<b>2.367</b>
<b>%</b>	<b>93,6%</b>	<b>6,4%</b>	<b>100,0%</b>	<b>91,2%</b>	<b>8,8%</b>	<b>100,0%</b>

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GÉNERO Y TIPO DE JORNADA**

	2023			2022			2021		
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total	Jornada completa	Tiempo parcial	Total
Mujeres	11.266	993	12.259	13.266	1.122	14.388	12.844	1.133	13.977
Hombres	8.505	321	8.826	9.168	352	9.520	8.899	357	9.256
Personas no binarias y sin declarar	56	3	59	36	3	39	1	0	1
<b>Total</b>	<b>19.827</b>	<b>1.317</b>	<b>21.144</b>	<b>22.470</b>	<b>1.477</b>	<b>23.947</b>	<b>21.744</b>	<b>1.490</b>	<b>23.234</b>
<b>%</b>	<b>93,8%</b>	<b>6,2%</b>	<b>100,0%</b>	<b>93,8%</b>	<b>6,2%</b>	<b>100,0%</b>	<b>93,6%</b>	<b>6,4%</b>	<b>100,0%</b>

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GÉNERO Y TIPO DE JORNADA - BIOTEST**

	2023			2022		
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total
Mujeres	984	397	1.381	912	357	1.269
Hombres	1.124	92	1.216	1.030	68	1.098
<b>Total</b>	<b>2.108</b>	<b>489</b>	<b>2.597</b>	<b>1.942</b>	<b>425</b>	<b>2.367</b>
<b>%</b>	<b>81,2%</b>	<b>18,8%</b>	<b>100,0%</b>	<b>82,0%</b>	<b>18,0%</b>	<b>100,0%</b>

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA MEDIA POR TIPO DE JORNADA Y EDAD**

	2023				2022				2021			
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
Tiempo completo	5.196	10.363	4.268	19.827	6.243	11.648	4.579	22.470	5.852	11.418	4.474	21.744
Tiempo parcial	506	568	243	1.317	616	593	268	1.477	661	579	250	1.490
<b>Total</b>	<b>5.702</b>	<b>10.931</b>	<b>4.511</b>	<b>21.144</b>	<b>6.859</b>	<b>12.241</b>	<b>4.847</b>	<b>23.947</b>	<b>6.513</b>	<b>11.997</b>	<b>4.724</b>	<b>23.234</b>

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA Y EDAD - BIOTEST**

	2023				2022			
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
Tiempo completo	426	1.140	542	2.108	377	1.044	521	1.942
Tiempo parcial	80	253	156	489	57	228	140	425
<b>Total</b>	<b>506</b>	<b>1.393</b>	<b>698</b>	<b>2.597</b>	<b>434</b>	<b>1.272</b>	<b>661</b>	<b>2.367</b>

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y EDAD**

	2023				2022				2021			
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
Permanente	5.628	10.814	4.408	20.850	6.763	12.113	4.735	23.611	6.425	11.880	4.628	22.933
Temporal	74	117	103	294	96	128	112	336	88	117	96	301
<b>Total</b>	<b>5.702</b>	<b>10.931</b>	<b>4.511</b>	<b>21.144</b>	<b>6.859</b>	<b>12.241</b>	<b>4.847</b>	<b>23.947</b>	<b>6.513</b>	<b>11.997</b>	<b>4.724</b>	<b>23.234</b>

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y EDAD - BIOTEST**

	2023				2022			
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
Permanente	434	1.318	680	2.432	346	1.173	639	2.158
Temporal	72	75	18	165	88	99	22	209
<b>Total</b>	<b>506</b>	<b>1.393</b>	<b>698</b>	<b>2.597</b>	<b>434</b>	<b>1.272</b>	<b>661</b>	<b>2.367</b>

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y GÉNERO**

	2023				2022				2021			
	Mujeres	Hombres	Personas no binarias y sin declarar	Total	Mujeres	Hombres	Personas no binarias y sin declarar	Total	Mujeres	Hombres	Personas no binarias y sin declarar	Total
Executives	23,3%	76,7%	0,0%	120	23,8%	76,2%	0,0%	122	28,2%	71,8%	0,0%	149
Directores	38,8%	61,2%	0,0%	443	40,7%	58,9%	0,4%	484	37,6%	62,4%	0,0%	471
Senior management	41,6%	58,4%	0,0%	553	38,8%	61,2%	0,0%	565	41,2%	58,8%	0,0%	582
Management	47,0%	53,0%	0,0%	1.266	47,1%	52,7%	0,1%	1.337	46,7%	53,3%	0,0%	1.302
Senior Profesionales	48,3%	51,6%	0,1%	1.975	47,4%	52,6%	0,0%	2.054	47,5%	52,5%	0,0%	2.071
Profesionales	52,7%	47,2%	0,1%	2.701	52,4%	47,6%	0,1%	2.799	52,4%	47,6%	0,0%	2.806
Administrativos/ Operadores de producción	62,9%	36,7%	0,4%	14.086	65,6%	34,2%	0,2%	16.586	66,0%	34,0%	0,0%	15.853
<b>Total</b>	<b>58,0%</b>	<b>41,7%</b>	<b>0,3%</b>	<b>21.144</b>	<b>60,1%</b>	<b>39,8%</b>	<b>0,2%</b>	<b>23.947</b>	<b>60,2%</b>	<b>39,8%</b>	<b>0,0%</b>	<b>23.234</b>

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y GÉNERO - BIOTEST**

	2023			2022		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Executives	33,3%	66,7%	6	29,7%	70,3%	37
Directores	29,4%	70,6%	34	46,9%	53,1%	209
Senior management	32,9%	67,1%	70	52,7%	47,3%	311
Management	58,3%	41,7%	144	53,4%	46,6%	191
Senior Profesionales	52,1%	47,9%	562	55,2%	44,8%	279
Profesionales	72,7%	27,3%	626	80,6%	19,4%	330
Administrativos/ Operadores de producción	44,5%	55,5%	1.155	46,9%	53,1%	1.010
<b>Total</b>	<b>53,2%</b>	<b>46,8%</b>	<b>2.597</b>	<b>53,6%</b>	<b>46,4%</b>	<b>2.367</b>

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y TIPO DE CONTRATO**

	2023			2022			2021		
	Permanente	Temporal	Total	Permanente	Temporal	Total	Permanente	Temporal	Total
Executives	115	5	120	121	1	122	148	1	149
Directores	440	3	443	481	3	484	467	4	471
Senior management	547	6	553	559	6	565	577	5	582
Management	1.248	18	1.266	1.318	19	1.337	1.289	13	1.302
Senior Profesionales	1.955	20	1.975	2.033	21	2.054	2.050	21	2.071
Profesionales	2.647	54	2.701	2.728	71	2.799	2.723	83	2.806
Administrativos/ Operadores de producción	13.898	188	14.086	16.371	215	16.586	15.679	174	15.853
<b>Total</b>	<b>20.850</b>	<b>294</b>	<b>21.144</b>	<b>23.611</b>	<b>336</b>	<b>23.947</b>	<b>22.933</b>	<b>301</b>	<b>23.234</b>

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y TIPO DE CONTRATO - BIOTEST**

	2023			2022		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Executives	6	0	6	37	0	37
Directores	34	0	34	203	6	209
Senior management	69	1	70	281	30	311
Management	140	4	144	181	10	191
Senior Profesionales	530	32	562	262	17	279
Profesionales	560	66	626	278	52	330
Administrativos/ Operadores de producción	1.093	62	1.155	916	94	1.010
<b>Total</b>	<b>2.432</b>	<b>165</b>	<b>2.597</b>	<b>2.158</b>	<b>209</b>	<b>2.367</b>

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y EDAD**

	2023				2022				2021			
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
Executives	0,0%	40,8%	59,2%	120	0,0%	36,9%	63,1%	122	0,0%	38,9%	61,1%	149
Directores	0,0%	44,7%	55,3%	443	0,2%	44,0%	55,8%	484	0,6%	42,9%	56,5%	471
Senior management	0,2%	55,5%	44,3%	553	0,4%	54,0%	45,7%	565	0,9%	51,7%	47,4%	582
Management	2,7%	64,1%	33,3%	1.266	2,2%	64,9%	32,8%	1.337	2,8%	64,0%	33,2%	1.302
Senior Profesionales	7,8%	63,4%	28,8%	1.975	7,9%	64,0%	28,1%	2.054	8,1%	64,9%	27,0%	2.071
Profesionales	13,4%	64,1%	22,5%	2.701	13,7%	64,8%	21,5%	2.799	13,6%	65,6%	20,8%	2.806
Administrativos/ Operadores de producción	36,6%	46,7%	16,7%	14.086	37,9%	46,3%	15,8%	16.586	37,3%	46,8%	15,9%	15.853
<b>Total</b>	<b>27,0%</b>	<b>51,7%</b>	<b>21,3%</b>	<b>21.144</b>	<b>28,6%</b>	<b>51,1%</b>	<b>20,2%</b>	<b>23.947</b>	<b>28,0%</b>	<b>51,6%</b>	<b>20,3%</b>	<b>23.234</b>

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y EDAD - BIOTEST**

	2023				2022			
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
Executives	0,0%	33,3%	66,7%	6	0,0%	32,4%	67,6%	37
Directores	0,0%	32,4%	67,6%	34	0,5%	49,3%	50,2%	209
Senior management	0,0%	44,3%	55,7%	70	9,6%	59,8%	30,5%	311
Management	2,1%	51,4%	46,5%	144	3,1%	70,7%	26,2%	191
Senior Profesionales	9,1%	64,1%	26,9%	562	14,3%	68,1%	17,6%	279
Profesionales	20,9%	57,7%	21,4%	626	23,9%	52,4%	23,6%	330
Administrativos/ Operadores de producción	27,8%	48,0%	24,2%	1.155	27,5%	46,8%	25,6%	1.010
<b>Total</b>	<b>19,5%</b>	<b>53,6%</b>	<b>26,9%</b>	<b>2.597</b>	<b>18,3%</b>	<b>53,7%</b>	<b>27,9%</b>	<b>2.367</b>

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y TIPO DE JORNADA**

	2023			2022			2021		
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total	Jornada completa	Tiempo parcial	Total
Executives	118	2	120	122	0	122	148	1	149
Directores	416	27	443	449	35	484	433	38	471
Senior management	550	3	553	557	8	565	577	5	582
Management	1.234	32	1.266	1.303	34	1.337	1.273	29	1.302
Senior Profesionales	1.936	39	1.975	2.001	53	2.054	2.014	57	2.071
Profesionales	2.581	120	2.701	2.696	103	2.799	2.702	104	2.806
Administrativos/ Operadores de producción	12.992	1.094	14.086	15.342	1.244	16.586	14.597	1.256	15.853
<b>Total</b>	<b>19.827</b>	<b>1.317</b>	<b>21.144</b>	<b>22.470</b>	<b>1.477</b>	<b>23.947</b>	<b>21.744</b>	<b>1.490</b>	<b>23.234</b>

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y TIPO DE JORNADA - BIOTEST**

	2023			2022		
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total
Executives	6	0	6	34	3	37
Directores	32	2	34	180	29	209
Senior management	57	13	70	229	82	311
Management	119	25	144	172	19	191
Senior Profesionales	435	127	562	220	59	279
Profesionales	485	141	626	260	70	330
Administrativos/ Operadores de producción	974	181	1.155	847	163	1.010
<b>Total</b>	<b>2.108</b>	<b>489</b>	<b>2.597</b>	<b>1.942</b>	<b>425</b>	<b>2.367</b>

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PAÍS Y GÉNERO**

	2023				2022				2021			
	Mujeres	Hombres	Personas no binarias y sin declarar	Total	Mujeres	Hombres	Personas no binarias y sin declarar	Total	Mujeres	Hombres	Personas no binarias y sin declarar	Total
EE.UU.	8.518	5.341	59	13.918	10.655	6.041	38	16.734	10.424	5.881	1	16.306
España	1.891	2.290	0	4.181	1.877	2.340	0	4.217	1.867	2.296	0	4.163
Resto del mundo	1.850	1.195	0	3.045	1.856	1.139	1	2.996	1.686	1.079	0	2.765
<b>Total</b>	<b>12.259</b>	<b>8.826</b>	<b>59</b>	<b>21.144</b>	<b>14.388</b>	<b>9.520</b>	<b>39</b>	<b>23.947</b>	<b>13.977</b>	<b>9.256</b>	<b>1</b>	<b>23.234</b>

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PAÍS Y GÉNERO - BIOTEST**

	2023			2022		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
EE.UU.	0	0	0	0	0	0
Alemania	949	1.096	2.045	840	956	1.796
España	0	0	0	5	2	7
Resto del mundo	432	120	552	424	140	564
<b>Total</b>	<b>1.381</b>	<b>1.216</b>	<b>2.597</b>	<b>1.269</b>	<b>1.098</b>	<b>2.367</b>

## Contrataciones y bajas

**RATIO NUEVAS CONTRATACIONES**

	2023				2022				2021			
	Mujeres	Hombres	Personas no binarias y sin declarar	Total	Mujeres	Hombres	Personas no binarias y sin declarar	Total	Mujeres	Hombres	Personas no binarias y sin declarar	Total
Plantilla total	12.259	8.826	59	21.144	14.388	9.520	39	23.947	13.977	9.256	1	23.234
Contrataciones*	4.160	2.037	49	6.246	8.296	3.208	64	11.568	7.073	2.306	0	9.379
Ratio (contrataciones/número de empleados)	<b>33,9%</b>	<b>23,1%</b>	<b>83,1%</b>	<b>29,5%</b>	<b>57,7%</b>	<b>33,7%</b>	<b>164,1%</b>	<b>48,3%</b>	<b>50,6%</b>	<b>24,9%</b>	<b>0,0%</b>	<b>40,4%</b>

\*Nota: Los empleados procedentes de adquisiciones en la fecha de adquisición no se incluyen como incorporaciones. Los aumentos de plantilla posteriores sí.

**RATIO NUEVAS CONTRATACIONES - BIOTEST**

	2023			2022		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Plantilla total	1.381	1.216	2.597	1.269	1.098	2.367
Contrataciones	359	212	571	362	220	582
Ratio (contrataciones/número de empleados)	<b>26,0%</b>	<b>17,4%</b>	<b>22,0%</b>	<b>28,5%</b>	<b>20,0%</b>	<b>24,6%</b>

**ROTACIÓN DE PERSONAL**

	2023				2022				2021			
	Mujeres	Hombres	Personas no binarias y sin declarar	Total	Mujeres	Hombres	Personas no binarias y sin declarar	Total	Mujeres	Hombres	Personas no binarias y sin declarar	Total
Plantilla total	12.259	8.826	59	21.144	14.388	9.520	39	23.947	13.977	9.256	1	23.234
Bajas	6.165	2.695	34	8.894	7.666	2.885	31	10.582	7.673	2.814	0	10.487
Ratio (bajas/número de empleados)	<b>50,3%</b>	<b>30,5%</b>	<b>57,6%</b>	<b>42,1%</b>	<b>53,3%</b>	<b>30,3%</b>	<b>79,5%</b>	<b>44,2%</b>	<b>54,9%</b>	<b>30,4%</b>	<b>0,0%</b>	<b>45,1%</b>

**ROTACIÓN DE PERSONAL - BIOTEST**

	2023			2022		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Plantilla total	1.381	1.216	2.597	1.269	1.098	2.367
Bajas	218	95	313	227	105	332
<b>Ratio (bajas/número de empleados)</b>	<b>15,8%</b>	<b>7,8%</b>	<b>12,1%</b>	<b>17,9%</b>	<b>9,6%</b>	<b>14,0%</b>

**BAJAS POR CATEGORÍA PROFESIONAL**

	2023	2022
Executives	27	26
Directores	111	80
Senior management	66	75
Management	233	186
Senior Profesionales	312	308
Profesionales	564	537
Administrativos/ Operadores de producción	7.581	9.370
<b>Total</b>	<b>8.894</b>	<b>10.582</b>

**BAJAS POR CATEGORÍA PROFESIONAL - BIOTEST**

	2023	2022
Executives	2	3
Directores	1	15
Senior management	7	43
Management	13	17
Senior Profesionales	54	17
Profesionales	65	60
Administrativos/ Operadores de producción	171	177
<b>Total</b>	<b>313</b>	<b>332</b>

**BAJAS VOLUNTARIAS Y NO VOLUNTARIAS**

	2023			2022		
	Voluntarias	No voluntarias	Total	Voluntarias	No voluntarias	Total
Executives	8%	14%	23%	7%	15%	21%
Directors	8%	17%	25%	8%	9%	17%
Senior management	4%	8%	12%	8%	6%	13%
Management	8%	11%	18%	8%	5%	14%
Senior Professional	8%	8%	16%	10%	5%	15%
Profesionales	10%	10%	21%	13%	7%	19%
Administrativos/ Operadores de producción	36%	18%	54%	47%	19%	56%
<b>Total</b>	<b>27%</b>	<b>15%</b>	<b>42%</b>	<b>36%</b>	<b>9%</b>	<b>44%</b>

**BAJAS VOLUNTARIAS Y NO VOLUNTARIAS - BIOTEST**

	2023		
	Voluntarias	No voluntarias	Total
Executives	33%	0%	33%
Directors	3%	0%	3%
Senior management	6%	4%	10%
Management	6%	3%	9%
Senior Professional	8%	2%	10%
Profesionales	9%	1%	10%
Administrativos/ Operadores de producción	11%	3%	15%
<b>Total</b>	<b>10%</b>	<b>3%</b>	<b>12%</b>

**DESPIDOS POR PAÍS Y GÉNERO**

	2023				2022				2021		
	Mujeres	Hombres	Personas no binarias y no declaradas	Total	Mujeres	Hombres	Personas no binarias y no declaradas	Total	Mujeres	Hombres	Total
España	55	79	0	134	25	40	0	65	83	47	130
EE.UU.	1.706	860	12	2.578	977	500	8	1.485	455	254	709
ROW*	105	66	0	171	52	23	0	75	118	78	196
<b>Total</b>	<b>1.866</b>	<b>1.005</b>	<b>12</b>	<b>2.883</b>	<b>1.054</b>	<b>563</b>	<b>8</b>	<b>1.625</b>	<b>656</b>	<b>379</b>	<b>1.035</b>
<b>%</b>	<b>64,7%</b>	<b>34,9%</b>	<b>0,4%</b>	<b>100,0%</b>	<b>64,9%</b>	<b>34,6%</b>	<b>0,5%</b>	<b>100,0%</b>	<b>63,4%</b>	<b>36,6%</b>	<b>100,0%</b>

**DESPIDOS POR PAÍS Y GÉNERO - BIOTEST**

	2023			2022		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Alemania	29	20	49	14	17	31
España	0	0	0	0	0	0
EE.UU.	0	0	0	0	0	0
ROW*	16	1	17	25	6	31
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>21</b>	<b>66</b>	<b>39</b>	<b>23</b>	<b>62</b>
<b>%</b>	<b>68,2%</b>	<b>31,8%</b>	<b>100,0%</b>	<b>62,9%</b>	<b>37,1%</b>	<b>100,0%</b>

**DESPIDOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y PAÍS**

	2023			2022			2021		
	España	EE.UU.	ROW	España	EE.UU.	ROW	España	EE.UU.	ROW
Executives	3	9	0	2	10	0	0	4	0
Directores	7	57	3	3	17	6	1	13	3
Senior management	14	16	2	9	8	2	1	8	4
Management	18	96	5	13	35	4	3	12	14
Senior Profesionales	24	83	14	9	53	5	7	22	20
Profesionales	21	169	41	6	114	13	9	32	42
Administrativos/ Operadores de producción	47	2.148	106	23	1.248	45	109	618	113
<b>Total</b>	<b>134</b>	<b>2.578</b>	<b>171</b>	<b>65</b>	<b>1.485</b>	<b>75</b>	<b>130</b>	<b>709</b>	<b>196</b>

**DESPIDOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y PAÍS - BIOTEST**

	2023				2022			
	Alemania	España	EE.UU.	ROW	Alemania	España	EE.UU.	ROW
Executives	0	0	0	0	1	0	0	0
Directores	0	0	0	0	3	0	0	0
Senior management	3	0	0	0	0	0	0	2
Management	4	0	0	1	1	0	0	7
Senior Profesionales	7	0	0	2	1	0	0	0
Profesionales	3	0	0	6	1	0	0	12
Administrativos/ Operadores de producción	32	0	0	8	24	0	0	10
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>31</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>31</b>

**DESPIDOS POR PAÍS Y EDAD**

	2023				2022				2021			
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
España	13	80	41	134	4	37	24	65	12	99	19	130
EE.UU.	962	1.226	390	2.578	606	680	199	1.485	272	339	98	709
ROW*	43	90	38	171	14	34	27	75	46	102	48	196
<b>Total</b>	<b>1.018</b>	<b>1.396</b>	<b>469</b>	<b>2.883</b>	<b>624</b>	<b>751</b>	<b>250</b>	<b>1.625</b>	<b>330</b>	<b>540</b>	<b>165</b>	<b>1.035</b>
<b>%</b>	<b>35,3%</b>	<b>48,4%</b>	<b>16,3%</b>	<b>100,0%</b>	<b>38,4%</b>	<b>46,2%</b>	<b>15,4%</b>	<b>100,0%</b>	<b>31,9%</b>	<b>52,2%</b>	<b>15,9%</b>	<b>100,0%</b>

**DESPIDOS POR PAÍS Y EDAD - BIOTEST**

	2023				2022			
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
Alemania	17	14	18	49	11	13	7	31
España	0	0	0	0	0	0	0	0
EE.UU.	0	0	0	0	0	0	0	0
ROW*	9	6	2	17	8	16	7	31
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>66</b>	<b>19</b>	<b>29</b>	<b>14</b>	<b>62</b>
<b>%</b>	<b>39,4%</b>	<b>30,3%</b>	<b>30,3%</b>	<b>100,0%</b>	<b>30,6%</b>	<b>46,8%</b>	<b>22,6%</b>	<b>100,0%</b>

## Absentismo

**HORAS DE ABSENTISMO POR TIPO Y PAÍS**

	2023				2022				2021			
	España	EE.UU	ROW	Total General	España	EE.UU	ROW	Total General	España	EE.UU	ROW	Total General
Enfermedad común	344.969	564.089	291.370	1.200.427	380.924	586.913	315.499	1.283.336	370.163	548.671	234.421	1.153.255
Accidente	22.970	19.955	4.206	47.130	66.324	36.928	3.494	106.746	55.485	40.059	3.714	99.258
Maternidad / Paternidad	101.864	58.141	112.059	272.064	127.633	112.717	135.339	375.689	94.018	157.978	120.017	372.013
Permiso Retribuido	62.124	1.821	28.627	92.572	50.080	120.422	36.336	206.838	83.644	259.507	18.002	361.153
Permiso No Retribuido	2.725	123.032	5.888	131.646	1.582	177.047	26.371	205.000	1.958	193.785	16.322	212.065
<b>Total</b>	<b>534.652</b>	<b>767.038</b>	<b>442.150</b>	<b>1.743.839</b>	<b>626.543</b>	<b>1.034.027</b>	<b>517.040</b>	<b>2.177.610</b>	<b>605.268</b>	<b>1.200.000</b>	<b>392.476</b>	<b>2.197.744</b>

**HORAS DE ABSENTISMO POR TIPO Y PAÍS - BIOTEST**

	2023			2022
	Alemania	ROW	Total	Alemania
Enfermedad común	265.158	29.752	294.910	239.233
Accidente	1.855	568	2.423	4.269
Maternidad / Paternidad	104.268	78.022	182.290	117.082
Permiso Retribuido	49.479	81.165	130.644	104.505
Permiso No Retribuido	5.477	393	5.870	3.994
<b>Total</b>	<b>426.237</b>	<b>189.900</b>	<b>616.137</b>	<b>469.083</b>

**HORAS DE ABSENTISMO POR TIPO Y GÉNERO**

	2023					
	Mujeres	Hombres	Personas no binarias y no declaradas	Total	Mujeres %	Hombres %
Enfermedad común	839.516	358.368	2.543	1.200.427	69,9%	29,9%
Accidente	20.016	27.114	0	47.130	42,5%	57,5%
Maternidad / Paternidad	192.076	79.846	143	272.064	70,6%	29,3%
Permiso Retribuido	50.834	41.735	3	92.572	54,9%	45,1%
Permiso No Retribuido	79.661	51.984	0	131.646	60,5%	39,5%
<b>Total</b>	<b>1.182.103</b>	<b>559.047</b>	<b>2.689</b>	<b>1.743.839</b>	<b>67,8%</b>	<b>32,1%</b>

**HORAS DE ABSENTISMO POR TIPO Y GÉNERO**

	2022					
	Mujeres	Hombres	Personas no binarias y no declaradas	Total	Mujeres %	Hombres %
Enfermedad común	905.342	377.063	932	1.283.337	70,5%	29,4%
Accidente	65.402	41.345	0	106.747	61,3%	38,7%
Maternidad / Paternidad	298.566	77.123	0	375.689	79,5%	20,5%
Permiso Retribuido	134.921	71.836	80	206.837	65,2%	34,7%
Permiso No Retribuido	141.841	63.159	0	205.000	69,2%	30,8%
<b>Total</b>	<b>1.546.072</b>	<b>630.526</b>	<b>1.012</b>	<b>2.177.610</b>	<b>71,0%</b>	<b>29,0%</b>

**HORAS DE ABSENTISMO POR TIPO Y GÉNERO**

	2021				
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres %	Hombres %
Enfermedad común	802.452	350.803	1.153.255	69,6%	30,4%
Accidente	61.599	37.659	99.258	62,1%	37,9%
Maternidad / Paternidad	312.418	59.594	372.012	84,0%	16,0%
Permiso Retribuido	245.544	115.570	361.114	68,0%	32,0%
Permiso No Retribuido	147.731	64.333	212.064	69,7%	30,3%
<b>Total</b>	<b>1.569.744</b>	<b>627.959</b>	<b>2.197.703</b>	<b>71,4%</b>	<b>28,6%</b>

**HORAS DE ABSENTISMO POR TIPO Y GÉNERO - BIOTEST**

	2023				
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres %	Hombres %
Enfermedad común	156.490	138.420	294.910	53,1%	46,9%
Accidente	1.142	1.281	2.423	47,1%	52,9%
Maternidad / Paternidad	171.822	10.469	182.290	94,3%	5,7%
Permiso Retribuido	80.317	50.327	130.644	61,5%	38,5%
Permiso No Retribuido	2.243	3.627	5.870	38,2%	61,8%
<b>Total</b>	<b>412.013</b>	<b>204.124</b>	<b>616.137</b>	<b>66,9%</b>	<b>33,1%</b>

**HORAS DE ABSENTISMO POR TIPO Y GÉNERO - BIOTEST**

	2022				
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres %	Hombres %
Enfermedad común	116.069	123.164	239.233	48,5%	51,5%
Accidente	554	3.715	4.269	13,0%	87,0%
Maternidad / Paternidad	104.782	12.300	117.082	89,5%	10,5%
Permiso Retribuido	37.850	66.655	104.505	36,2%	63,8%
Permiso No Retribuido	2.164	1.830	3.994	54,2%	45,8%
<b>Total</b>	<b>261.420</b>	<b>207.664</b>	<b>469.083</b>	<b>55,7%</b>	<b>44,3%</b>

## Horas de formación

**HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y GÉNERO**

	2023			
	Mujeres	Hombres	Personas no binarias y no declaradas	Total
Executives	426	1.323	0	1.749
Directores	5.315	8.876	10	14.201
Senior management	9.945	12.615	0	22.560
Management	29.269	35.574	0	64.843
Senior Profesionales	55.040	56.902	131	112.073
Profesionales	200.798	149.146	825	350.769
Administrativos/ Operadores de producción	3.529.520	1.469.506	17.356	5.016.381
<b>Total</b>	<b>3.830.313</b>	<b>1.733.941</b>	<b>18.322</b>	<b>5.582.576</b>
<b>% por género</b>	<b>69%</b>	<b>31%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>
<b>Plantilla media*</b>	<b>11.021</b>	<b>8.255</b>	<b>38</b>	<b>19.315</b>
<b>Ratio</b>	<b>347,54</b>	<b>210,04</b>	<b>479,61</b>	<b>289,03</b>

\*Plantilla media utilizada para el cálculo de ratios de formación. Corresponde al 96.5% de la plantilla media total.

**HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y GÉNERO**

	2022			Total
	Mujeres	Hombres	Personas no binarias y no declaradas	
Executives	512	1.349	0	1.861
Directores	6.432	8.889	46	15.367
Senior management	8.280	11.647	0	19.927
Management	20.143	26.018	12	46.173
Senior Profesionales	46.076	56.366	17	102.459
Profesionales	102.709	92.304	434	195.447
Administrativos/ Operadores de producción	3.127.749	1.196.391	13.440	4.337.580
<b>Total</b>	<b>3.311.901</b>	<b>1.392.964</b>	<b>13.949</b>	<b>4.718.814</b>
<b>% por género</b>	<b>70%</b>	<b>30%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>
<b>Plantilla media</b>	<b>13.362</b>	<b>9.062</b>	<b>26</b>	<b>22.450</b>
<b>Ratio</b>	<b>247,86</b>	<b>153,71</b>	<b>536,50</b>	<b>210,19</b>

**HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y GÉNERO**

	2021			Total
	Mujeres	Hombres	Personas no binarias y no declaradas	
Executives	707	1.482	0	2.189
Directores	4.060	7.024	0	11.084
Senior management	10.567	12.688	0	23.255
Management	20.183	23.960	0	44.143
Senior Profesionales	38.309	45.206	0	83.515
Profesionales	122.234	105.079	0	227.313
Administrativos/ Operadores de producción	1.699.131	728.586	231	2.427.948
<b>Total</b>	<b>1.895.191</b>	<b>924.025</b>	<b>231</b>	<b>2.819.447</b>
<b>% por género</b>	<b>67%</b>	<b>33%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>
<b>Plantilla media</b>	<b>11.998</b>	<b>8.624</b>	<b>1</b>	<b>20.623</b>
<b>Ratio</b>	<b>157,96</b>	<b>107,15</b>	<b>231,00</b>	<b>136,71</b>

**HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y GÉNERO - BIOTEST**

	2023			2022		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Executives	33	37	70	218	545	763
Directores	197	424	621	2.058	2.352	4.409
Senior management	329	1.028	1.357	3.673	3.000	6.673
Management	1.325	1.016	2.341	2.298	1.860	4.158
Senior Profesionales	5.745	6.841	12.586	3.897	2.714	6.611
Profesionales	8.526	3.753	12.279	6.919	1.392	8.311
Administrativos/ Operadores de producción	10.881	18.700	29.580	10.025	10.749	20.775
<b>Total</b>	<b>27.036</b>	<b>31.798</b>	<b>58.835</b>	<b>29.088</b>	<b>22.612</b>	<b>51.700</b>
<b>% por género</b>	<b>46%</b>	<b>54%</b>	<b>100%</b>	<b>56%</b>	<b>44%</b>	<b>100%</b>
<b>Plantilla media</b>	<b>1.322</b>	<b>1.166</b>	<b>2.487</b>	-	-	-
<b>Ratio</b>	<b>20,45</b>	<b>27,28</b>	<b>23,65</b>	-	-	-

**HORAS DE FORMACIÓN POR PAÍS Y GÉNERO**

	2023			Total	Días de formación por empleado	% de empleados que recibieron formación
	Mujeres	Hombres	Personas no binarias y no declaradas			
EE.UU	3.481.344	1.462.761	18.322	4.962.428	44,56	94,4%
España	132.220	171.070	0	303.291	377.813,12	96,5%
Resto del mundo	216.748	100.109	0	316.857	5.419.698,50	91,8%
<b>Total</b>	<b>3.830.312</b>	<b>1.733.940</b>	<b>18.322</b>	<b>5.582.576</b>	<b>5.797.556,20</b>	<b>N/A</b>

**HORAS DE FORMACIÓN POR PAÍS Y GÉNERO**

	2022			Total
	Mujeres	Hombres	Personas no binarias y no declaradas	
EE.UU	3.105.514	1.190.597	13.949	4.310.060
España	115.414	153.995	0	269.409
Resto del mundo	90.972	48.373	0	139.345
<b>Total</b>	<b>3.311.900</b>	<b>1.392.965</b>	<b>13.949</b>	<b>4.718.814</b>

**HORAS DE FORMACIÓN POR PAÍS Y GÉNERO**

	2021			Total
	Mujeres	Hombres	Personas no binarias y no declaradas	
EE.UU	1.681.538	730.020	231	2.411.789
España	99.756	133.292	0	233.048
Resto del mundo	113.897	60.713	0	174.610
<b>Total</b>	<b>1.895.191</b>	<b>924.025</b>	<b>231</b>	<b>2.819.447</b>

**HORAS DE FORMACIÓN POR PAÍS Y GÉNERO - BIOTEST**

	2023			2022		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Alemania	20.626	29.701	50.327	16.649	18.948	35.597
EE.UU	0	0	0	377	80	457
España	0	0	0	0	0	0
Resto del mundo	6.410	2.097	8.507	12.062	3.584	15.645
<b>Total</b>	<b>27.036</b>	<b>31.798</b>	<b>58.835</b>	<b>29.088</b>	<b>22.612</b>	<b>51.700</b>

**HORAS DE FORMACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD Y MEDIOAMBIENTE**

	2023	2022	2021
<b>Total</b>	<b>96.759</b>	<b>170.240</b>	<b>141.418</b>

**HORAS DE FORMACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD Y MEDIOAMBIENTE - BIOTEST**

	2023	2022
<b>Total</b>	<b>5.758</b>	<b>5.230</b>

## Evaluaciones de desempeño

**PORCENTAJE DE PERSONAS EMPLEADAS QUE RECIBEN REVISIONES PERIÓDICAS DE SU RENDIMIENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL**

	2023	2022
Executives	88,9%	41,9%
Directores	99,4%	81,8%
Senior management	99,2%	86,5%
Management	99,6%	89,1%
Senior Profesionales	99,5%	88,5%
Profesionales	99,4%	88,2%
Administrativos/ Operadores de producción	99,3%	83,6%
<b>Total</b>	<b>99,2%</b>	<b>86,0%</b>

**PORCENTAJE DE PERSONAS EMPLEADAS QUE RECIBEN REVISIONES PERIÓDICAS DE SU RENDIMIENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL - BIOTEST**

	2023
Executives	100%
Directores	94%
Senior management	100%
Management	94%
Senior Profesionales	92%
Profesionales	85%
Administrativos/ Operadores de producción	94%
<b>Total</b>	<b>91%</b>

**PORCENTAJE DE PERSONAS EMPLEADAS QUE RECIBEN REVISIONES PERIÓDICAS DE SU RENDIMIENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL, POR GÉNERO**

	2023	2022
Mujeres	99,4%	85,2%
Hombres	99,4%	87,1%
Personas no binarias y no declaradas	0,0%	50,0%
<b>Total</b>	<b>99,2%</b>	<b>86,0%</b>

**PORCENTAJE DE PERSONAS EMPLEADAS QUE RECIBEN REVISIONES PERIÓDICAS DE SU RENDIMIENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL, POR GÉNERO - BIOTEST**

	2023
Mujeres	86,1%
Hombres	97,5%
<b>Total</b>	<b>91,4%</b>

## Permiso parental

**PERMISO PARENTAL Y RETORNO AL TRABAJO**

	2023			2022		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Nº de empleados que tienen derecho a la baja por maternidad/paternidad	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Nº de empleados que se han acogido al permiso parental	284	234	518	405	238	643
Nº de empleados que se reincorporaron al trabajo en el periodo de reporte después de un permiso parental que haya terminado	226	167	393	465	245	710
Índice de retorno al trabajo	74%	89%	79%	83%	94%	87%
Número total de empleados que se reincorporaron al trabajo tras finalizar el permiso parental y que seguían empleados 12 meses después de su reincorporación al trabajo	237	184	421	246	160	406
Índice de retención	61%	80%	68%	56%	80%	64%

**PERMISO PARENTAL Y RETORNO AL TRABAJO - BIOTEST**

	2023		
	Mujeres	Hombres	Total
Nº de empleados que tienen derecho a la baja por maternidad/paternidad	100%	100%	100%
Nº de empleados que se han acogido al permiso parental	171	47	218
Nº de empleados que debían reincorporarse al trabajo en el periodo de reporte después de un permiso parental que haya terminado	65	39	104
Índice de retorno al trabajo	97%	100%	98%
Número total de empleados que se reincorporaron al trabajo tras finalizar el permiso parental y que seguían empleados 12 meses después de su reincorporación al trabajo	49	40	89
Índice de retención	29%	85%	41%

## Tasa de accidentes

## TASAS DE ACCIDENTES

	EE.UU. 2023		EE.UU. 2022		España. 2023		España 2022	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Nº total de accidentes de trabajo con baja* (LTI), sin baja (NLTI) y primeros auxilios (FA)	793	364	928	373	108	116	90	122
Nº total de accidentes de trabajo con baja** (LTI)	48	30	76	19	29	40	26	42
Nº de horas trabajadas	23.713.456	13.201.648	19.160.137	11.166.314	3.008.221	3.752.636	2.939.603	3.724.420
Indice de frecuencia de accidentes***	2,0	2,3	4	1,7	9,6	10,7	8,8	11,3
Indice de gravedad****	0,04	0,05	0,11	0,09	0,25	0,33	0,29	0,31
Enfermedades profesionales	0	0	0	0	0	0	0	0
Víctimas mortales resultantes de lesiones y enfermedades profesionales	0	0	0	0	0	0	0	0
Accidentes de trabajo relativos a contratistas	2	3	n/d	n/d	10	6	n/d	n/d

## TASAS DE ACCIDENTES

	Irlanda 2023		Irlanda 2022		Alemania 2023		Alemania 2022	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Nº total de accidentes de trabajo con baja* (LTI), sin baja (NLTI) y primeros auxilios (FA)	11	9	7	3	41	17	63	13
Nº total de accidentes de trabajo con baja** (LTI)	2	2	0	1	5	3	20	4
Nº de horas trabajadas	331.650	422.262	259.428	339.417	1.584.078	700.757	1.383.458	664.814
Indice de frecuencia de accidentes***	6,0	4,7	0,0	2,9	3,2	4,3	14,5	6,0
Indice de gravedad****	0,02	0,07	0,00	0,00	0,02	0,05	0,14	0,10
Enfermedades profesionales	0	0	0	0	0	0	0	0
Víctimas mortales resultantes de lesiones y enfermedades profesionales	0	0	0	0	0	0	0	0
Accidentes de trabajo relativos a contratistas	0	2	n/d	n/d	0	0	n/d	n/d

\*Suma el número total de accidentes con baja (non itinere), sin baja y primeros auxilios

\*\*Número total de accidentes con baja (non itinere) sin incluir covid.

\*\*\*Nº accidentes de trabajo con baja sin incluir covid (non itinere)/ nº total de horas reales trabajadas \*10<sup>6</sup>

\*\*\*\*Nº de jornadas no trabajadas por accidente de trabajo con baja sin incluir covid (non itinere)/ nº total de horas reales trabajadas \*10<sup>3</sup>

Se contabilizan las jornadas perdidas como la diferencia entre los días naturales (sin descontar festivos ni vacaciones en el cómputo) entre la fecha de alta y la de baja

## TASAS DE ACCIDENTES - BIOTEST

	Alemania 2023		Alemania 2022	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Nº total de accidentes de trabajo con baja* (LTI), sin baja (NLTI) y primeros auxilios (FA)	17	21	61	26
Nº total de accidentes de trabajo con baja** (LTI)	14	18	9	23
Nº de horas trabajadas	1.608.089	2.029.541	1.451.784	1.792.284
Indice de frecuencia de accidentes***	8,7	8,9	6,2	12,8
Indice de gravedad****	0,23	0,18	0,26	0,05
Jornadas perdidas	128,00	134,00	-	-

\*Suma el número total de accidentes con baja (non itinere), sin baja y primeros auxilios

\*\*Número total de accidentes con baja (non itinere) sin incluir covid.

\*\*\*Nº accidentes de trabajo con baja sin incluir covid (non itinere)/ nº total de horas reales trabajadas \*10<sup>6</sup>

\*\*\*\*Nº de jornadas no trabajadas por accidente de trabajo con baja sin incluir covid (non itinere)/ nº total de horas reales trabajadas \*10<sup>3</sup>

Se contabilizan las jornadas perdidas como la diferencia entre los días naturales (sin descontar festivos ni vacaciones en el cómputo) entre la fecha de alta y la de baja

## Remuneraciones medias\*

<b>REMUNERACIÓN MEDIA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y GÉNERO / ESPAÑA - DATOS EN EUROS</b>				
Categoría profesional		Salario fijo - Promedio 2023	Salario fijo - Promedio 2022	Salario fijo - Promedio 2021
Executives	Mujeres	234.199,4	287.311,2	212.963,7
	Hombres	294.979,5	283.288,9	270.613,6
Directores	Mujeres	111.424,2	106.426,4	99.625,6
	Hombres	126.485,0	122.761,5	120.321,9
Senior management	Mujeres	80.243,2	77.615,6	77.568,5
	Hombres	85.223,4	82.403,3	81.002,8
Management	Mujeres	57.197,7	56.150,6	55.164,9
	Hombres	61.608,1	59.679,4	59.317,4
Senior profesionales	Mujeres	44.306,0	42.881,6	41.756,0
	Hombres	47.444,7	46.370,8	45.345,3
Profesionales	Mujeres	38.582,9	37.776,2	36.836,7
	Hombres	40.571,3	39.319,5	38.559,2
Administrativos/ Operadores de producción	Mujeres	28.917,7	28.202,0	27.597,7
	Hombres	29.434,8	28.774,1	28.136,4

**REMUNERACIÓN MEDIA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y GÉNERO / ESTADOS UNIDOS - DATOS EN USD**

## CENTROS DE PLASMA

Categoría profesional		Salario fijo - Promedio 2023	Salario fijo - Promedio 2022	Salario fijo - Promedio 2021
Executives	Mujeres	n/a	423.128,9	377.434,2
	Hombres	n/a	327.646,3	401.357,4
Directores	Mujeres	228.290,9	200.068,6	200.302,6
	Hombres	255.886,1	227.863,1	214.532,9
Senior management	Mujeres	159.492,0	158.824,1	144.350,6
	Hombres	166.865,6	162.299,8	158.173,6
Management	Mujeres	112.733,3	105.920,4	98.616,3
	Hombres	118.827,3	111.852,3	108.925,6
Senior profesionales	Mujeres	94.243,2	90.679,2	85.525,7
	Hombres	96.902,6	93.429,4	91.855,2
Profesionales	Mujeres	72.915,4	67.403,6	62.362,5
	Hombres	75.593,9	70.289,3	65.102,4
Administrativos/ Operadores de producción	Mujeres	43.135,0	42.367,8	37.798,8
	Hombres	42.339,7	41.653,4	37.421,6

**REMUNERACIÓN MEDIA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y GÉNERO / ESTADOS UNIDOS - DATOS EN USD**

## RESTO DE ACTIVIDAD

Categoría profesional		Salario fijo - Promedio 2023	Salario fijo - Promedio 2022	Salario fijo - Promedio 2021
Executives	Mujeres	352.372,9	431.673,0	303.731,8
	Hombres	438.137,8	402.767,9	406.172,7
Directores	Mujeres	233.132,0	222.949,8	205.835,1
	Hombres	240.232,8	230.487,9	217.810,3
Senior management	Mujeres	179.262,4	170.195,2	165.250,4
	Hombres	185.042,4	177.603,8	166.667,3
Management	Mujeres	139.678,2	133.476,6	124.956,6
	Hombres	143.599,6	139.899,7	131.632,8
Senior profesionales	Mujeres	116.940,4	112.693,1	104.338,8
	Hombres	116.913,4	112.378,6	105.809,3
Profesionales	Mujeres	82.492,1	80.065,1	73.199,3
	Hombres	85.750,6	83.287,4	77.673,7
Administrativos/ Operadores de producción	Mujeres	61.515,8	60.957,0	57.175,9
	Hombres	65.179,4	63.889,0	61.328,9

**REMUNERACIÓN MEDIA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y GÉNERO / IRLANDA - DATOS EN EUROS**

Categoría profesional		Salario fijo - Promedio 2023	Salario fijo - Promedio 2022	Salario fijo - Promedio 2021
Executives	Mujeres	n/a	n/a	n/a
	Hombres	n/a	n/a	n/a
Directores	Mujeres	n/a	n/a	n/a
	Hombres	n/a	n/a	n/a
Senior management	Mujeres	128.321,6	110.980,0	115.833,3
	Hombres	120.028,7	119.091,7	108.211,1
Management	Mujeres	83.334,8	70.401,7	69.802,4
	Hombres	88.575,4	80.401,0	73.069,3
Senior profesionales	Mujeres	62.005,0	55.616,3	52.880,6
	Hombres	66.819,6	59.794,8	54.338,6
Profesionales	Mujeres	48.759,5	45.099,1	43.448,2
	Hombres	51.747,3	48.099,6	45.496,2
Administrativos/ Operadores de producción	Mujeres	39.247,8	37.382,6	37.401,8
	Hombres	38.461,4	36.875,3	37.545,3

**REMUNERACIÓN MEDIA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y GÉNERO / ALEMANIA - DATOS EN EUROS**

Categoría profesional		Salario fijo - Promedio 2023	Salario fijo - Promedio 2022	Salario fijo - Promedio 2021
Executives	Mujeres	n/a	n/a	n/a
	Hombres	n/a	n/a	n/a
Directores	Mujeres	180.605,6	172.301,1	175.768,2
	Hombres	188.398,1	183.879,9	162.279,9
Senior management	Mujeres	101.051,5	91.136,0	97.142,7
	Hombres	109.449,3	116.751,0	116.580,1
Management	Mujeres	86.663,5	83.347,3	76.584,4
	Hombres	91.333,4	88.562,4	84.118,2
Senior profesionales	Mujeres	60.886,8	58.765,4	57.413,9
	Hombres	64.367,0	60.060,9	64.481,7
Profesionales	Mujeres	60.190,7	62.654,9	60.365,9
	Hombres	60.853,1	60.651,4	57.897,2
Administrativos/ Operadores de producción	Mujeres	35.622,2	34.632,7	28.882,8
	Hombres	34.675,7	33.317,0	28.014,3

**REMUNERACIÓN MEDIA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y GÉNERO - BIOTEST / ALEMANIA - DATOS EN EUROS**

Categoría profesional	Salario medio hombres	Salario medio mujeres
Executives	n/a	n/a
Directores	153.446,00	151.593,60
Senior management	116.617,38	112.625,57
Management	101.543,98	100.860,70
Senior profesionales	78.848,36	76.169,38
Profesionales	64.096,59	58.187,40
Administrativos/ Operadores de producción	46.270,39	42.781,62

**REMUNERACIÓN MEDIA POR EDAD / ESPAÑA - DATOS EN EUROS**

Age	Salario fijo - Promedio 2023	Salario fijo - Promedio 2022	Salario fijo - Promedio 2021
<30	33.679,0	33.146,4	31.989,2
30-50	43.530,5	41.938,6	40.765,5
>50	57.386,6	58.172,8	59.117,1

**REMUNERACIÓN MEDIA POR EDAD / EE.UU. - DATOS EN USD**

Age	Salario fijo - Promedio 2023	Salario fijo - Promedio 2022	Salario fijo - Promedio 2021
<30	42.793,0	40.800,6	36.112,0
30-50	67.408,5	62.434,9	57.846,3
>50	95.291,8	89.849,2	86.462,3

**REMUNERACIÓN MEDIA POR EDAD / IRLANDA - DATOS EN EUROS**

Age	Salario fijo - Promedio 2023	Salario fijo - Promedio 2022	Salario fijo - Promedio 2021
<30	50.611,4	48.304,7	46.946,5
30-50	65.679,4	57.997,7	55.937,7
>50	63.748,0	82.253,7	89.154,0

**REMUNERACIÓN MEDIA POR EDAD / ALEMANIA - DATOS EN EUROS**

Age	Salario fijo - Promedio 2023	Salario fijo - Promedio 2022	Salario fijo - Promedio 2021
<30	38.261,8	36.957,2	30.948,0
30-50	46.699,2	44.162,1	39.398,9
>50	56.358,5	53.524,1	50.220,4

**REMUNERACIÓN MEDIA POR EDAD - BIOTEST / ALEMANIA - DATOS EN EUROS**

	Salario fijo - Promedio 2023
<30	44.784,1
30-50	64.397,3
>50	72.330,1

**REMUNERACIÓN MEDIA DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y DE LA DIRECCIÓN POR GÉNERO**

Euros	2023			2022			2021		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Promedio sueldo total	245.745,4	301.275,3	281.113,3	250.329,3	292.935,3	277.054,2	223.249,3	278.680,7	259.405,0
Directivos, empleados y miembros Consejo	179	314	493	186	313	499	177	332	509
Brecha salarial			18,43%			14,50%			19,90%

## Brecha salarial

**BRECHA SALARIAL / ESPAÑA**

	Brecha salarial ajustada 2023	Brecha salarial 2023	Brecha salarial ajustada 2022	Brecha salarial 2022	Brecha salarial ajustada 2021	Brecha salarial 2021
Ejecutivos	n/a	20,60%	n/a	-1,40%	n/a	21,30%
Directores	9,97%	11,91%	6,50%	13,30%	17,20%	17,20%
Senior management	5,84%	5,84%	5,30%	5,80%	3,50%	4,20%
Management	5,47%	7,16%	4,40%	5,90%	6,30%	7,00%
Senior profesionales	3,23%	6,62%	4,00%	7,50%	3,10%	7,90%
Profesionales	2,15%	4,90%	3,00%	3,90%	2,30%	4,50%
Administrativos/ Operadores de producción	0,79%	1,76%	0,90%	2,00%	0,80%	1,90%

**BRECHA SALARIAL / ESTADOS UNIDOS - CENTROS DE PLASMA**

	Brecha salarial ajustada 2023	Brecha salarial 2023	Brecha salarial ajustada 2022	Brecha salarial 2022	Brecha salarial ajustada 2021	Brecha salarial 2021
Ejecutivos	n/a	n/a	n/a	-29,10%	n/a	6,00%
Directores	n/a	10,78%	2,80%	12,20%	-1,20%	6,60%
Senior management	n/a	4,42%	n/a	2,10%	n/a	8,70%
Management	3,46%	5,13%	1,80%	5,30%	6,30%	9,50%
Senior profesionales	0,82%	2,74%	-0,60%	2,90%	5,40%	6,90%
Profesionales	2,40%	3,54%	3,70%	4,10%	4,40%	4,20%
Administrativos/ Operadores de producción	-1,87%	-1,88%	-2,50%	-1,70%	-1,50%	-1,00%

**BRECHA SALARIAL / ESTADOS UNIDOS - RESTO DE ACTIVIDAD**

	Brecha salarial ajustada 2023	Brecha salarial 2023	Brecha salarial ajustada 2022	Brecha salarial 2022	Brecha salarial ajustada 2021	Brecha salarial 2021
Ejecutivos	n/a	19,57%	n/a	-7,20%	n/a	25,20%
Directores	1,25%	2,96%	1,30%	3,30%	5,20%	5,50%
Senior management	1,20%	3,12%	2,50%	4,20%	-1,00%	0,90%
Management	5,46%	2,73%	6,70%	4,60%	4,50%	5,10%
Senior profesionales	2,76%	-0,02%	1,30%	-0,30%	3,20%	1,40%
Profesionales	1,72%	3,80%	2,30%	3,90%	1,80%	5,80%
Administrativos/ Operadores de producción	4,82%	5,62%	4,50%	4,60%	5,20%	6,80%

**BRECHA SALARIAL / IRLANDA**

	Brecha salarial ajustada 2023	Brecha salarial 2023	Brecha salarial ajustada 2022	Brecha salarial 2022	Brecha salarial ajustada 2021	Brecha salarial 2021
Ejecutivos	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Directores	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Senior management	n/a	-6,91%	n/a	6,80%	n/a	-7,00%
Management	n/a	5,92%	n/a	12,40%	n/a	4,50%
Senior profesionales	7,08%	7,21%	4,90%	7,00%	-1,00%	2,70%
Profesionales	1,63%	5,77%	n/a	6,20%	1,80%	4,50%
Administrativos/ Operadores de producción	0,37%	-2,04%	-1,00%	-1,40%	-1,00%	0,40%

**BRECHA SALARIAL / ALEMANIA**

	Brecha salarial ajustada 2023	Brecha salarial 2023	Brecha salarial ajustada 2022	Brecha salarial 2022	Brecha salarial ajustada 2021	Brecha salarial 2021
Ejecutivos	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Directores	n/a	4,14%	n/a	6,30%	n/a	-8,30%
Senior management	n/a	7,67%	n/a	21,90%	n/a	16,70%
Management	n/a	5,11%	n/a	5,90%	n/a	9,00%
Senior profesionales	2,37%	5,41%	n/a	2,20%	8,90%	11,00%
Profesionales	4,09%	1,09%	2,10%	-3,30%	-0,70%	-4,30%
Administrativos/ Operadores de producción	0,13%	-2,73%	-1,40%	-3,90%	-4,20%	-3,10%

\*Por motivos de confidencialidad y protección de datos personales, no se muestran datos de brecha salarial en aquellas categorías profesionales en las que no hay un mínimo de 4 personas de cada sexo. No se muestra el dato de brecha salarial ajustada en aquellas categorías para las que no es posible obtener un dato con suficiente significación estadística mediante el modelo econométrico.

**BRECHA SALARIAL / ALEMANIA - BIOTEST**

	Brecha salarial ajustada 2023	Brecha salarial 2023
Ejecutivos	n/a	n/a
Directores	n/a	1,21%
Senior management	n/a	3,42%
Management	-0,83%	0,67%
Senior profesionales	3,14%	3,40%
Profesionales	1,93%	9,22%
Administrativos/ Operadores de producción	-6,67%	7,54%
<b>Total</b>	<b>-0,91%</b>	<b>1,49%</b>



# Contribuimos a sistemas de salud más sostenibles

## El valor de nuestra colaboración

### Tres ejes de actuación



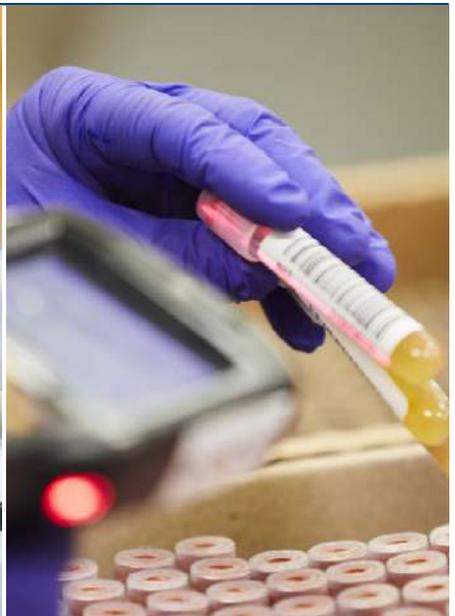
#### 1. Impulso público-privado\*:

Colaboramos con los países para que alcancen la autosuficiencia en medicamentos plasmáticos, garantizando a los pacientes el acceso a tratamientos esenciales.



#### 2. Ahorro para los sistemas de salud:

Impulsamos colaboraciones público-privadas que fomentan el ahorro para los sistemas públicos de salud.



#### 3. Apoyo a los bancos de sangre:

Trabajamos con los bancos de sangre para avanzar en la autosuficiencia de medicamentos plasmáticos en España.



\*Para más detalle consultar sección Compromiso con donantes y pacientes.

# Mejorar el coste sanitario

Como complemento a su actividad principal, Grifols pone sus instalaciones, tecnología, conocimientos y equipo técnico al servicio de los centros de donación y organismos de salud pública para procesar el plasma recogido, purificar las proteínas y devolverlas íntegramente en forma de medicamentos. Gracias a esta colaboración público-privada, regulada por contratos de servicio de fraccionamiento, las

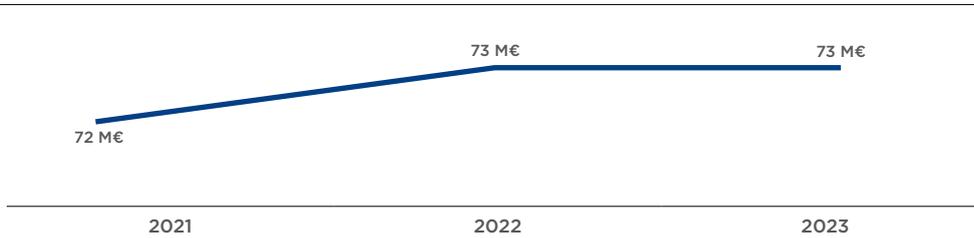
administraciones sanitarias se benefician de un ahorro considerable en el gasto de medicamentos plasmáticos. Este servicio se presta en España, Italia y Canadá. Adicionalmente, en 2023 también se ha estado prestando este servicio en Egipto mientras se implementan el conjunto de proyectos que permitan aumentar el nivel de autosuficiencia del país.



**350+ M€**

Ahorro desde 2019

## CONTRIBUCIÓN DE GRIFOLS AL AHORRO DEL SISTEMA DE SALUD EN ESPAÑA

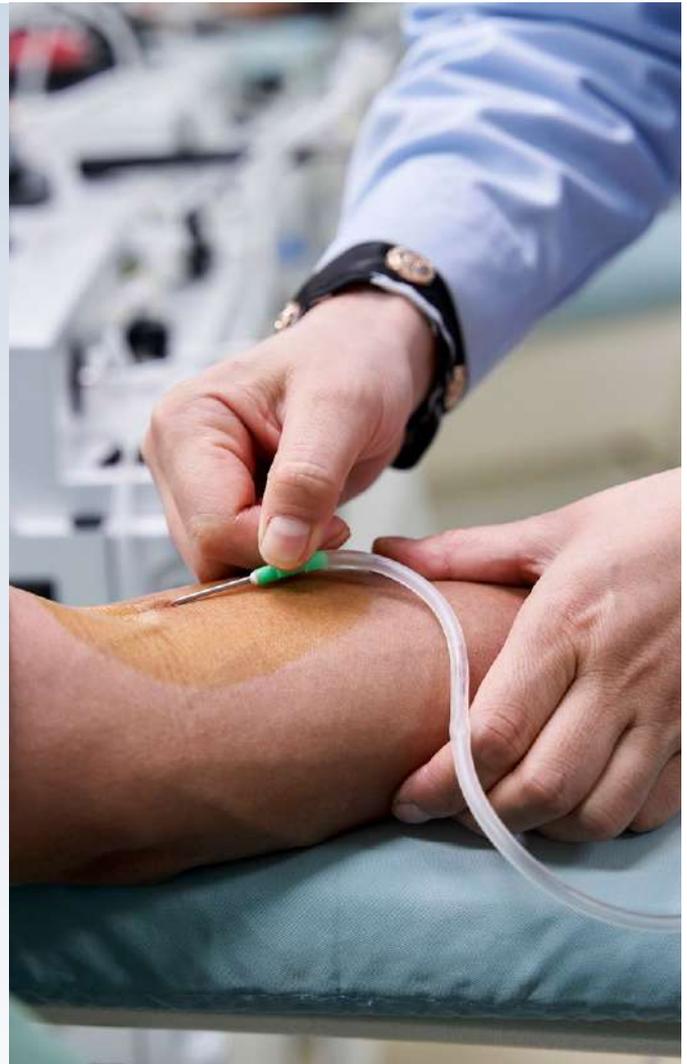


### España avanza hacia la autosuficiencia de plasma para producir medicamentos plasmáticos

El plasma humano se ha convertido en elemento estratégico para el Sistema Nacional de Salud de España como materia prima para la fabricación de hemoderivados. Es prioritario incrementar las donaciones de plasma por aféresis impulsando acciones en las Comunidades Autónomas que sirvan para aumentar la base de donantes de plasma.

En 2023 han sido muchos los colectivos implicados para aumentar los litros de plasma recogidos en España en beneficio de miles de pacientes. Este esfuerzo conjunto ha permitido, por tercer año consecutivo, superar los 400.000 litros de plasma para fraccionamiento y producción de hemoderivados, que representan entre el 40% y el 60% del plasma que se utiliza para la elaboración de las terapias plasmáticas que necesita el país.

Grifols, como no podía ser de otra manera, se suma a los esfuerzos y campañas de concienciación e información puestas en marcha para fomentar las donaciones de plasma en España.



# Apoyo a los bancos de sangre

## Nuestros programas globales de fraccionamiento industrial

Una solución integral customizada para cada cliente (entidades públicas y privadas) que incluye toda la logística del plasma (recogida, transporte, control y análisis) y su fraccionamiento, purificación, dosificación y entrega del medicamento acabado.

La solución incluye, entre otros, el Programa de Calidad para asesorar en sistemas de gestión y aseguramiento de la calidad; el Programa Academia, que incluye acciones formativas, cursos y programas relacionados con el plasma. Asimismo, se ofrece la solución web Grifols Plasma Management Service para facilitar la comunicación entre las diversas partes implicadas en el seguimiento del contrato de fraccionamiento y garantizar la total trazabilidad del proceso.



**Solución colaborativa**



**Seguridad en toda la cadena**



**Control productivo integral**



**Mayor autosuficiencia**



**Foco pacientes**



**Ahorro para los sistemas de salud**

Grifols dispone de diversos servicios adicionales diseñados para colaborar y ayudar a cubrir las necesidades de los bancos de sangre, sumando esfuerzos para avanzar hacia la autosuficiencia de plasma.

## Servicios adicionales

- Programa Aféresis:** Programa de colaboración con iniciativas de los centros de transfusión o bancos de sangre que promueven la donación de plasma por plasmaféresis. A través de este programa, Grifols se pone a disposición de los centros para, de forma colaborativa y de mutuo acuerdo, definir un plan de promoción que puede comprender, entre otras, acciones orientadas hacia la educación y sensibilización sobre la donación de plasma por aféresis, con el fin de aumentar el grado de autosuficiencia de los hemoderivados en nuestra sociedad.
- Programa Contingencia:** ofrece al centro, ante una incidencia en sus equipos de frío, la recogida, almacenaje temporal y devolución del plasma fresco congelado.
- Soluciones PROCLEIX® NAT:** Las pruebas en tecnología NAT permiten elevar el nivel de seguridad y reducir el riesgo de transmisión de enfermedades por transfusión, además de aumentar la eficiencia del laboratorio, con una alta sensibilidad de las pruebas.
- Programa Biolab:** Este programa ofrece:
  - Servicio de análisis de muestras por diferentes marcadores víricos mediante técnicas de serología y de NAT.
  - Servicio de pruebas confirmatorias de positivos dudosos.
  - Servicio de inmunohematología.
  - Servicio de laboratorio de referencia externo.
  - Control de calidad de plasma fresco congelado y de crioprecipitado.
  - Almacenamiento y gestión de muestroteca de plasma.
  - Suministro de plasma humano para la realización de diferentes pruebas o controles.
- Archivo de muestras biológicas:** Servicio de almacenamiento a temperatura controlada (-80°C), de gestión y entrega de muestras biológicas.



# Inversión en la comunidad y acción social

En Grifols tenemos el compromiso y la vocación de impactar de forma positiva en la sociedad. Por eso, trabajamos activamente en las comunidades en las que estamos presentes para potenciar el efecto multiplicador que genera nuestra actividad en términos

de creación de empleo, impacto socioeconómico y beneficio social. Nos involucramos para contribuir a que los sistemas sanitarios sean más sostenibles, y a través de nuestras fundaciones, ampliamos nuestro alcance social.



## PRINCIPIOS

- INVOLUCRAR
- EDUCAR
- DEFENDER
- APOYAR
- IMPACTAR POSITIVAMENTE

## NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

Los compromisos de Grifols son extensibles a diversos grupos de interés: donantes, comunidades locales, pacientes y asociaciones de pacientes, plantilla, comunidad científica, sistema público de salud, funcionarios públicos, fundaciones y ONG.

## ALCANCE

La Política de sostenibilidad de Grifols establece como objetivo una contribución efectiva, incluyendo los principios y compromisos principales. El Plan Director de sostenibilidad, alineado con los ODS en el marco de la Agenda 2030, ratifica la vocación de la compañía de contribuir activamente al desarrollo de la sociedad a través de iniciativas que van más allá del efecto económico que genera su práctica empresarial.



Para más detalle sobre donaciones de producto y contribuciones a organizaciones y programas de pacientes, consultar capítulo Compromiso con donantes y pacientes

Más detalle sobre programas y premios científicos en capítulo de Innovación

Desglose completo del valor generado por Grifols en el capítulo Crecimiento sostenible

# Acción social

Teniendo en cuenta los principios y directrices que establece la Política de sostenibilidad, Grifols cuenta con una Política corporativa de acción social e inversión en la comunidad vinculada a su Plan director de sostenibilidad.

La acción social de Grifols contribuye a la Agenda 2030 de Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible a través de la inversión en iniciativas que crean valor compartido y apoyan el desarrollo sostenible. La acción social de la compañía se realiza, directamente, por los comités de subvenciones y a través de sus fundaciones.

Las decisiones de inversión social y las donaciones de Grifols se rigen por las pautas establecidas en el Código de conducta. Los Comités de Impacto Social, a través de procedimientos específicos, garantizan la transparencia y alineación con la misión de la compañía y con la política de acción social e inversión en la comunidad.

En 2023, los comités de subvenciones destinaron, de forma conjunta, más de 400.000 dólares americanos a diversos proyectos e iniciativas.

Específicamente, Grifols articula las iniciativas y proyectos destinados a mejorar el acceso a tratamientos en poblaciones vulnerables a través de la Fundación Probitas.

Además, Grifols lleva a cabo iniciativas de acción social, ligadas a su estrategia y actividad comercial, destinadas a favorecer las comunidades donde viven sus donantes de plasma, a mejorar las condiciones de los propios donantes y/o a los centros de donación de plasma. Estas actividades se articulan a través de la Fundación José Antonio Grifols Lucas.



**Nº acciones\***

**1.700+**

\*Incluyendo las realizadas por los centros de plasma

**Iniciativas subvencionadas**

**100+**

**Participantes**

**1.500+**

personas voluntarias



**Ver política corporativa de acción social e inversión en la comunidad en [www.grifols.com](http://www.grifols.com)**

**Para más detalle sobre la Fundación Probitas consultar apartado específico**

**Para más detalle sobre la Fundación José Antonio Grifols Lucas consultar apartado específico**

## Los Comités de Impacto Social revisan y garantizan el rigor y la transparencia en las asignaciones de subvenciones



**4 EJES DE ACTUACIÓN\***

**1**

**Salud y bienestar**

Queremos mejorar el acceso a la atención médica y fomentar hábitos de vida saludable

**29%**  
de las iniciativas



**2**

**Desarrollo local**

Favorecemos el desarrollo local de las comunidades en las que estamos presentes con oportunidades de trabajo y mejora de las condiciones de vida

**18%**  
de las iniciativas



**3**

**Educación**

Promovemos la igualdad educativa entre los jóvenes y la ciencia como motores de cambio a través de ayudas, patrocinios y programas de becas

**45%**  
de las iniciativas



**4**

**Medioambiente**

Recuperamos y ponemos en valor el patrimonio natural con acciones propias y colaboraciones con asociaciones de conservación de la naturaleza

**8%**  
de las iniciativas



\*Desglose de las iniciativas subvencionadas, excluyendo las actividades de los centros de plasma

**Apoyo a Turquía y Siria: ayuda para las víctimas de los terremotos**

Los terremotos en Turquía y Siria dejaron una situación devastadora con miles de muertos, personas heridas y sin hogar.

Para apoyar la asistencia médica en la zona, Grifols ha colaborado con las autoridades turcas donando, entre otros, suero fisiológico, glucosa, albúmina y factor VIII. Asimismo, ha canalizado la ayuda de la Fundación Probitas a través de Direct Relief, Save the Children y La Cruz Roja, organizaciones elegidas por su capacidad para desplegar sus propios equipos médicos en los territorios afectados y para proporcionar refugio, asistencia sanitaria y mental, alimentos y agua a las familias afectadas. Además, para potenciar el alcance de la ayuda y hacerla extensible a las personas empleadas de Grifols, el portal interno de Grifols se vinculó a la web de Direct Relief y de la Fundación Probitas.



Empleados y empleadas, así como donantes contribuyeron con más de **20.000\$**

Grifols aportó adicionalmente **30.000\$**

**Ayuda humanitaria para Israel y Gaza**

Grifols está colaborando con organizaciones internacionales de ayuda humanitaria en la región, como el Movimiento de la Cruz Roja Internacional y la Media Luna Roja.



# 1 Salud y bienestar

**29% de las actividades realizadas y uno de los grandes ejes de la acción social de Grifols.**

Se centra en apoyar y promover acciones que contribuyen a mejorar la salud y el bienestar de las personas. En 2023 la compañía ha aumentado el número de iniciativas realizadas, que representan el 26% frente al 21% de 2022.

PRINCIPAL



EE.UU.

Por quinto año consecutivo, Grifols participa en la campaña de recogida de alimentos y captación de fondos para Feeding América a través de iniciativas como "Box Out Hunger", en la que participan personas empleadas y donantes de plasma de EE.UU.

Apoyo 2023

**1,5 M** comidas

**150.000** USD

PRINCIPAL



EE.UU.

El Sereno Stallions Football and Cheer promueve actividades extraescolares para mantener a los jóvenes alejados de entornos conflictivos y les ayuda a fortalecer su autoestima. Los fondos aportados por Grifols permiten que los jóvenes puedan acceder a estos programas con el menor coste posible y, en algunos casos, de forma gratuita.

Apoyo 2023

**240** jóvenes

**5.000** USD



ESPAÑA

La campaña "Dona tu cesta de Navidad a Twin Families", impulsada entre las personas empleadas de la compañía, ha contribuido a que los profesionales de Grifols hayan donado, total o parcialmente, sus lotes de Navidad.

Apoyo 2023

153 participantes  
4.340 EUR



AUSTRALIA

El Banco de Alimentos de Australia presta ayuda a más de 135.000 personas cada mes en el sur del país, muchos de ellos niños de hogares vulnerables y dependientes. La ayuda de Grifols ha permitido proporcionar 10.000 comidas y comprar una camioneta para distribuir los alimentos donados.

Apoyo 2023

15.000 USD



ALEMANIA

Donación de alimentos y productos de primera necesidad a colectivos en riesgo de exclusión de la zona de Frankfurt. La asociación sirve a más de 27.000 personas cada mes.

Apoyo 2023

5.000 EUR



EE.UU.

Barrio Action dirige sus esfuerzos a potenciar la formación académica y la integración social de jóvenes en condiciones de alto riesgo y vulnerabilidad, y también a sus familias. Grifols ha realizado donaciones de material escolar, contribuyendo así al apoyo educativo y desarrollo de estos jóvenes.

Apoyo 2023

54 horas de voluntariado

# 2 Desarrollo local

**Grifols trabaja para maximizar los impactos positivos y las oportunidades en las comunidades en las que está presente. Nuestros centros de plasma: motores de desarrollo local.**

El firme compromiso de Grifols con sus donantes y personas empleadas es extensible a las comunidades donde están ubicadas sus instalaciones. Grifols organiza eventos que refuerzan su involucración con la comunidad, contribuye con donaciones y realiza actividades de voluntariado, tanto de forma directa como a través de la José Antonio Grifols Foundation.



**Actividades realizadas en centros de donación**

**1.600**

**Centros de donación participantes**

**80%+**

**Personas empleadas involucradas**

**1.100+**

**Horas dedicadas a la comunidad**

**10.000+**  
 personas voluntarias

**PRINCIPAL**



**EE.UU.**

Desde 2014, Grifols y Habitat for Humanity han trabajado juntos para construir y mejorar viviendas seguras, dignas y saludables en comunidades de todo EE.UU. En 2023, Grifols ha apoyado iniciativas en San Gabriel Valley, San Diego, Los Ángeles y Emeryville, en California; y Clayton, en Carolina del Norte.

**Apoyo 2023**

**150** voluntarios  
**1.246** personas beneficiadas  
**875+** horas  
**200.000** USD

**PRINCIPAL**



**EE.UU.**

Colaboración con United Service Organizations (USO), asociación nacional sin ánimo de lucro que facilita que los militares de servicio puedan mantenerse conectados con su entorno familiar, especialmente, con sus cónyuges. Esta colaboración crea vínculos entre las personas empleadas en Grifols y las filiales locales de la USO.

**Apoyo 2023**

**60+** voluntarios  
**250+** horas  
**150.000** USD



**EE.UU.**

Personas empleadas de Grifols participan de manera voluntaria en eventos realizados por El Sereno Bicentennial Committee en beneficio de la comunidad. Entre las actividades más destacadas están la donación de alimentos, la organización de eventos conmemorativos y la participación en programas dirigidos a mayores.

**Apoyo 2023**

25.000 beneficiados  
 20.000 USD



**OPERATION DIGNITY**

**EE.UU.**

Apoyando a esta iniciativa, Grifols ha provisto de alimentos y servicios integrales de apoyo a 1.000 personas, incluyendo veteranos sin hogar y personas en situación vulnerable.

**Apoyo 2023**

1.000 beneficiados  
 13.750 USD

**Programa “Plasma Possibilities”**

Iniciativa que permite a los donantes renunciar a la totalidad o a una parte de la compensación que reciben por dedicar su tiempo a donar plasma a alguna de las organizaciones benéficas que forman parte del programa.

Desde su lanzamiento en 2017, se han recaudado más de 100.000 dólares para organizaciones benéficas locales gracias a la contribución de más de 30.000 donantes.

# 3 Educación

## Promover la ciencia y las habilidades STEM son algunas de las prioridades educativas

### PRINCIPAL



#### EE.UU.

Grifols impulsa la formación STEM entre jóvenes en riesgo de exclusión a través del acceso a becas de la National Medical Fellowships para estudios de Medicina. A través de su colaboración con la Charles Drew University (CDU), Grifols también apoya económicamente a estudiantes de enfermería.

#### Apoyo 2023

**50.000** USD

### PRINCIPAL



#### EE.UU.

Este programa promueve el contacto y las relaciones con profesionales STEM entre niños de primaria, mujeres y afroamericanos. El objetivo es fomentar su interés por estas materias e incentivarlos para ser posibles estudiantes STEM.

#### Apoyo 2023

**15.000** personas beneficiadas

**13.750** USD



#### EE.UU.

Esta institución busca inspirar el amor por la ciencia y crear oportunidades para los jóvenes promoviendo la formación en STEM. La contribución de Grifols ha permitido ampliar los recursos para que los colectivos afroamericanos e indígenas puedan acceder a una carrera STEM en la zona de San Diego.

#### Apoyo 2023

1.377 personas beneficiadas

7.500 USD



#### ESPAÑA

Becas destinadas a jóvenes con titulación superior interesados en realizar programas de doctorado o master en universidades estadounidenses. Sus patrocinadores son el gobierno de EE.UU. y de otros países y empresas del sector privado. Grifols colabora desde 2013.

#### Apoyo 2023

25.000 EUR



#### AUSTRALIA

The Smith Family es una organización benéfica comprometida con la educación infantil y orientada a mitigar la desigualdad educativa derivada de la pobreza. La colaboración de Grifols con el programa Learning and Mentoring ayuda a que los alumnos puedan orientar sus carreras profesionales.

#### Apoyo 2023

15.000 AUD



#### EE.UU.

Este programa está centrado en la realización de programas extraescolares en STEM para niñas de comunidades desfavorecidas. Grifols participa en esta iniciativa como parte de su formación.

#### Apoyo 2023

800 personas beneficiadas

20.000 USD

### Programa anual de recogida de material escolar

Anualmente, Grifols apoya a jóvenes estudiantes mediante la recogida y donación de material escolar a escuelas locales de EE.UU. y Alemania. En 2023, Grifols donó más de 69.000 dólares en material escolar para apoyar a 80 escuelas locales.

# 4 Medioambiente

Las acciones se han centrado en concienciar sobre la importancia de la lucha contra el cambio climático y el conocimiento del medio natural y su biodiversidad

## PRINCIPAL



### EE.UU.

Esta entidad promueve la creación de parques y espacios verdes en EE.UU. Las personas empleadas y donantes de Grifols han participado de forma voluntaria en un proyecto de reconstrucción y limpieza del parque que ha beneficiado a 1.600 personas, además de ayudar a la mejora de la zona recreativa infantil de El Sereno Arroyo.

### Apoyo 2023

**1.600** beneficiados

**88+** horas

**50.000** USD

## Nuestras personas empleadas impulsan acciones para proteger el medioambiente

Para celebrar el Día Mundial del medioambiente, 50 personas empleadas de Haema en Alemania donaron 5.000€ a la Fundación "Ecken Wecken" y se comprometieron a apadrinar árboles cerca de su sede de Leipzig (Alemania). Además, plantaron flores con el objetivo de mejorar la biodiversidad. Esta iniciativa ha sido impulsada y presentada al Comité de Compromiso Social de la compañía en Alemania por parte de una empleada.



### EE.UU.

Preservación de senderos naturales con North East Trees, colaborando con el programa *Youth Environmental Leadership*, dirigido a jóvenes desfavorecidos de entre 16 y 26 años, mediante el acceso a formación profesional y para el empleo y gestión de casos.

### Apoyo 2023

5.000 USD



### ESPAÑA

Grifols ha impulsado entre sus personas empleadas y familias una caminata por un bosque centenario en el Parc Natural de la Zona Volcánica de la Garrotxa. El objetivo ha sido promover el conocimiento del entorno natural y su biodiversidad.

### Apoyo 2023

287 participantes



### EE.UU.

Asociación estadounidense que se dedica a mejorar la salud medioambiental de la región de Clayton. Grifols patrocina la beca *Pathways into Natural Environments and Science* (PINES) gracias a la que 10 estudiantes entablan relaciones y oportunidades profesionales, aprenden sobre conservación y ciencias medioambientales.

### Apoyo 2023

10.000 USD



### EE.UU.

A través de la participación en la iniciativa *I Love a Clean San Diego*, las personas empleadas de Grifols contribuyeron a limpiar la comunidad San Dieguito County Park ayudando a retirar basura de la cuenca del río San Dieguito, que conecta directamente con el océano Pacífico.

### Apoyo 2023

15.000 USD

## Patrocinio

### Apoyo al deporte femenino

Grifols es patrocinador oficial del fútbol femenino de la UEFA desde la temporada 2021/22 y hasta finalizar las competiciones de 2025. En el marco del acuerdo de colaboración, Grifols es la única compañía del sector salud que patrocina el fútbol femenino de la UEFA en todos sus niveles de competición, incluyendo la UEFA Women's Champions League, la UEFA Women's Euro, el Campeonato Europeo Femenino sub-19 y sub-17 y la Eurocopa Femenina de Fútbol Sala, así como la campaña "Together #WePlayStrong".

Además, a nivel local, Grifols patrocina desde 2023 el equipo de fútbol femenino del Cotillas CD (Murcia), que en su primer año de existencia ya cuenta con más de 50 jugadoras.

La compañía también colabora con Mollet Hoquei Club de Barcelona para potenciar el hockey femenino.

A través de estos patrocinios, Grifols amplía su apoyo a las competiciones deportivas femeninas y su compromiso con la igualdad de género, en un momento en que el fútbol femenino y otros deportes están adquiriendo una mayor proyección en toda Europa atrayendo a nuevas jugadoras y personas aficionadas.



### Grifols, nuevo mecenas de la Fundació Joan Miró

En 2023, Grifols ha firmado un acuerdo de colaboración con la Fundació Joan Miró de Barcelona y se ha convertido en mecenas de la entidad. Con este acuerdo, Grifols contribuirá a la conservación, investigación y difusión de la obra de Joan Miró y también ayudará al desempeño de la misión de la Fundació de acercar el arte contemporáneo a la sociedad.



# Iniciativas a través de fundaciones y ONG

## Fundación Probitas: mejorar la salud de los más vulnerables

La Fundación Probitas contribuye, desde 2008, a mejorar la salud, el bienestar y la igualdad de oportunidades de personas en situación de vulnerabilidad a nivel local e internacional. La Fundación desarrolla programas de salud y acción social en el ámbito local que promueven el desarrollo integral de niños, niñas y adolescentes en situación de vulnerabilidad y/o en riesgo de exclusión social. En el ámbito internacional, impulsa programas que refuerzan las capacidades de los sistemas públicos de salud en países con escasos recursos sanitarios. La Fundación Probitas recibe el 0,7% de los beneficios anuales de Grifols que son cedidos por los accionistas de la compañía.

La fundación trabaja con entidades sociales o sanitarias en base a un modelo de partenariado diseñando conjuntamente los proyectos con el objetivo de sumar conocimientos, capacidades y recursos.

Se refuerza así el impacto del proyecto aprovechando la experiencia sobre el terreno de las entidades en los diferentes contextos de actuación y la experiencia técnica del equipo multidisciplinar de Probitas.

Los programas de la fundación potencian una acción transformadora con el objetivo de conseguir un mayor impacto a largo plazo, la sostenibilidad de los proyectos y su replicabilidad gracias a la creación de alianzas con entidades de acción social y sanitaria, organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, universidades y centros de investigación.

Los programas de la Fundación Probitas están especialmente enfocados a conseguir los Objetivos de Desarrollo Sostenible que hacen referencia a la lucha contra la pobreza, para una salud y educación de calidad y la promoción de la igualdad de género.



## Ámbito internacional

Los programas de acceso a la salud en el ámbito internacional se dirigen a poblaciones que viven en regiones remotas del mundo con escasos recursos sanitarios donde el acceso a la salud es casi inexistente, por lo que las enfermedades representan un grave problema de salud pública y causan un inmenso sufrimiento humano, estigmatización y altas tasas de morbilidad y mortalidad.

Los proyectos a nivel internacional se desarrollan en colaboración con entidades locales y las autoridades sanitarias de cada país, en un entorno de atención primaria de la salud. Se promueve la participación de las comunidades para que integren la atención a la salud como una prioridad, así como la formación de personal sanitario.

Principales proyectos y avances en 2023:

### Lucha contra las enfermedades tropicales desatendidas

En el ámbito de las enfermedades tropicales desatendidas (ETD) se han puesto en marcha 6 proyectos bianuales con una dotación de 850.000 euros para mejorar la calidad de vida y beneficiar a más de 43.000 personas en zonas remotas de Bolivia, El Salvador, Perú, República Democrática del Congo y Sierra Leona.

Estos proyectos contribuyen avanzar en la meta 3.3 de los ODS: disminuir la incidencia de estas enfermedades que afectan a más de 1.000 millones de personas y cuyas consecuencias perpetúan la pobreza en las zonas más marginadas del planeta.

### Fortalecimiento de laboratorios de diagnóstico clínico

Probitas mejora el acceso a la salud rehabilitando y equipando laboratorios de diagnóstico en zonas remotas, formando al personal sanitario y sensibilizando a la comunidad en la que se implanta el proyecto sobre problemáticas asociadas a la salud. En 2023, ha finalizado la rehabilitación de 5 laboratorios de diagnóstico en Paraguay, Costa de Marfil y Etiopía que han beneficiado a más de 100.000 personas.

### Desarrollo de software de gestión de laboratorios

Probitas ha diseñado, en colaboración con la Universitat Politècnica de Catalunya, el software ARIS para la gestión de pacientes, analíticas y tests de laboratorio. El programa se descargará de forma gratuita en la web de Probitas y los laboratorios pueden configurarlo en su idioma y personalizarlo de manera muy sencilla sin necesidad de conocimientos informáticos.



**6 nuevos proyectos bianuales puestos en marcha en 2023 en el ámbito de las enfermedades tropicales desatendidas.**



## Ámbito local

Los programas de salud y acción social en el ámbito local promueven el desarrollo integral de niños, niñas y adolescentes en situación de vulnerabilidad y/o en riesgo de exclusión social a través de la educación para la salud, el acompañamiento socioeducativo, la cobertura de necesidades básicas como la alimentación y el refuerzo de las capacidades de profesionales, principalmente, del ámbito de la salud y la educación.

Los proyectos a nivel local se desarrollan a través del trabajo en red, involucrando a los agentes implicados en los diferentes programas: entidades sociales, escuelas, institutos, administraciones públicas y familias.

En el curso escolar 2022-23, más de 10.000 menores han participado en los programas de la fundación en 54 municipios.

Principales proyectos y avances en 2023:

### Ampliación del programa “Dinem Junts”

Se ha puesto en marcha el primer proyecto fuera de Cataluña, concretamente en la barriada de El Torrejón de Huelva, que presenta altas tasas de pobreza y conflictividad social. En colaboración con una entidad del territorio y los servicios sociales del ayuntamiento, 25 adolescentes de secundaria procedentes de un instituto de alta complejidad tienen acceso a un acompañamiento socioeducativo con profesionales cualificados en un espacio de protección en el que adquieren hábitos saludables y acceden a una alimentación sana y equilibrada. Este programa se inició en 2014 en Cataluña y en cada curso escolar participan 450 adolescentes.

### El rol educativo de la enfermera escolar: programa Healthy

En este proyecto de salud la enfermera escolar desarrolla, además de la atención sanitaria, una importante labor educativa de promoción de estilos de vida saludables mediante la realización de talleres en educación para la salud dirigidos a alumnos, profesionales (docentes, educadores del comedor y de extraescolares, etc.) y familias del centro.

Por segundo año consecutivo, los resultados del programa Healthy han sido muy positivos, permitiendo una reducción del sobrepeso del 9% entre los 197 alumnos de una escuela en el barrio de El Cabañal en Valencia.

### Intervención innovadora con canes

Preocupados por el aumento de los problemas de salud mental entre niños, niñas y adolescentes, se ha implementado “Potes Amigues”, el programa de intervención educativa con canes a 100 menores en situación de vulnerabilidad para mejorar sus habilidades sociales y emocionales. El vínculo con el perro genera confianza en los menores, facilita el aprendizaje de nuevos patrones de comportamiento y mejora su autoestima.

### Cuidar a los educadores

Probitas fomenta la formación y capacitación a profesionales del ámbito social, de la salud, y la educación. Se ha puesto en marcha el programa “Profesionales en Mente” con técnicas basadas en la teoría de la Mentalización para mejorar la gestión de situaciones emocionalmente complicadas de los profesionales con los adolescentes, mejorando su capacidad de respuesta y de empatía.

Se han realizado también formaciones especializadas en salud mental para los educadores para aumentar su conocimiento de esta problemática en los menores y cómo abordarlos.



**10.000+ menores en situación de vulnerabilidad se han beneficiado de los distintos programas.**



# Fundació Víctor Grifols i Lucas: la bioética como principio



La Fundació Víctor Grifols i Lucas se creó en 1998 con la misión de promover la bioética mediante el diálogo entre especialistas de diferentes áreas de conocimiento. La fundación quiere impulsar una actitud ética entre organismos, empresas y personas cuya actividad esté relacionada con la salud humana. Por esa razón, ofrece una plataforma de debate que constituye un lugar de encuentro para el planteamiento de diferentes perspectivas en todo lo relacionado con la ética, la ciencia y la salud.

## Publicaciones y artículos

Durante 2023 la Fundación ha editado las siguientes publicaciones:

- “Inteligencia artificial en salud”
- “Bioética y derecho de la salud pública”
- “Vejez, sociedad y salud pública”
- “Bioética, una mirada hacia el futuro”
- “Cuidado y ética del cuidado. Necesidades y evidencias para investigar y avanzar”.

Además, la fundación colabora con editoriales para la edición de libros o manuales éticos de referencia.



**Para más información y detalle de las publicaciones**



## Premios

Con el objetivo de impulsar el estudio y la difusión de la de la bioética, la fundación concede anualmente premios y becas de investigación. En 2023 otorgó seis becas para proyectos de investigación en bioética, un premio audiovisual, tres premios a trabajos de investigación realizados por alumnos de bachillerato y tres premios para centros educativos.

## Debate

Uno de los objetivos de la fundación es organizar conferencias y seminarios de expertos para divulgar y profundizar en cuestiones éticas de actualidad o de interés científico y social. Este año se han tratado, entre otros, temas tan diversos como la eutanasia, la medicalización de la vida, la donación de plasma y la ética del cuidado.

## Educación

Una de las líneas de trabajo es la divulgación de la bioética en el sector educativo. En 2023 organizó sesiones de cine y debate con alumnos adolescentes, participó en el certamen Barcelona International Young Scientific Challenge (BIYSC) y en la feria de investigación del Parc Científic de Barcelona.

## Colaboraciones institucionales

La fundación ofrece asesoramiento ético a otras instituciones y colabora con varias entidades en la organización de actividades. Entre sus colaboradores habituales figuran Amics per la Unesco de Barcelona, la Sociedad Española de Salud Pública y Administración Sanitaria, la Fundación Mémora y el Departamento de Educación de la Generalitat de Catalunya.



**Jornadas, conferencias y seminarios**

**32**

**Participantes**

**2.080**

**Publicaciones editadas**

**6**

**Becas**

**6**

**Premios concedidos**

**7**



25 ANYS  
IMPULSANT LA BIOÈTICA

## 25º aniversario de la Fundació Víctor Grífols i Lucas

En 2023 la Fundació Víctor Grífols i Lucas ha celebrado su 25º aniversario. A lo largo de su trayectoria la fundación se ha convertido en una entidad de referencia en bioética. Durante todos estos años ha destinado más de 800.000 euros a impulsar proyectos de investigación, ha editado cerca de 100 publicaciones y ha organizado más de 250 actividades divulgativas y de formación a las que han asistido más de 22.000 personas.

Para conmemorar el aniversario, la fundación ha editado el libro "Bioética, una mirada hacia el futuro", invitando a diferentes autores (filósofos, investigadores, científicos y personalidades del ámbito social) a aportar una visión multidisciplinar sobre diferentes áreas de la bioética relevantes para la sociedad. El libro analiza la mayor parte de los temas de actualidad bioética y su proyección en los próximos años, incluyendo cuestiones como la investigación, la enfermedad de Alzheimer o la inteligencia artificial, entre otros.



# Fundación José Antonio Grifols Lucas: apoyo a las comunidades donde viven los donantes

Creada en 2008, la Fundación José Antonio Grifols Lucas tiene como misión contribuir a la salud y el bienestar de los donantes de plasma y de las comunidades donde viven. A través de sus iniciativas, aumenta la concienciación sobre la importancia del plasma, reconoce la generosidad de los donantes y genera un impacto positivo en las comunidades locales.

Estas iniciativas de acción social están ligadas a la estrategia y actividad comercial de Grifols y responden a su compromiso con este grupo de interés esencial.

Actualmente, la actividad de la Fundación José Antonio Grifols Lucas se centra en EE.UU. pero podría ampliarse a otros países.

## Subvenciones, premios y becas

La fundación cuenta con una Junta Directiva, que incluye representantes de pacientes, de donantes y de Grifols. Se reúne periódicamente para aprobar las actividades y conceder las subvenciones y becas para la mejora de la comunidad. En 2023, la Junta Directiva aprobó 16 subvenciones por un importe total de más de 350.000 dólares para apoyar a organizaciones locales que atienden a la población joven y a personas vulnerables a través de programas cívicos, sociales o educativos.

Las personas empleadas de los centros de donación también promueven las iniciativas de la fundación de forma voluntaria y participan en sus programas.



**Apoyo a organizaciones locales**

**16**

**Inversión en la comunidad**

**350.000 USD**

## Nuevo acuerdo con la National Organization for Rare Disorders (NORD)

En 2023 Grifols inició un programa piloto de ayuda en situaciones críticas de emergencia para donantes de plasma en dos de sus centros de donación. Mediante esta iniciativa, Grifols les proporciona ayuda económica (no médica). Este programa está financiado por la Fundación J.A. Grifols y gestionado por la National Organization for Rare Disorders (NORD).



**Apoyo 2023**

75 ayudas

112.000 dólares

**Ayuda a National Organization for Rare Disorders**

**112.000 USD**



**Para más información, ver la sección “Desarrollo local”.**

**Para más información y detalle sobre la actividad de la fundación.**

## Organizaciones apoyadas en las comunidades de donantes



### Southeastern Massachusetts SER-Jobs for Progress

Grifols Biomat participó en esta iniciativa que persigue mejorar el nivel socioeconómico de las personas vulnerables proporcionándoles educación básica, formación para el empleo, inserción laboral y otros servicios de apoyo. La subvención de Grifols ha permitido a la organización ofrecer una clase adicional de inglés para personas que no dominan este idioma.

#### Apoyo 2023

**25.000** USD



### College Mentors for Kids

Esta organización pone en contacto a niños con estudiantes universitarios. En 2023, diversos centros educativos del área de Indianápolis asistieron a la reunión nacional de capacitación de mentores del College Mentors for Kids. El equipo de Grifols participó en la sesión "Actividad en Acción" dirigida a 40 estudiantes, que les permitió conocer el impacto de Grifols en el campo de la salud.

#### Apoyo 2023

**30.000** USD

**40** estudiantes beneficiados



### Food Bank Rio Grande Valley

Donación de 25.000 dólares al Food Bank Rio Grande Valley a través del centro de donación de plasma de Texas, con la que este banco de alimentos ha podido ayudar a familias de Cameron e Hidalgo.

#### Apoyo 2023

**25.000** USD

**10.850** comidas

**1.736** beneficiarios



### School Fuel, Weekend Food Program

Donación de 25.000 dólares a esta organización a través del centro de plasma de San Marcos (Texas) para apoyar el programa de comida de fin de semana para 100 estudiantes. Esta es la tercera subvención realizada a School Fuel. En total se ha ayudado a 200 estudiantes.

#### Apoyo 2023

**25.000** USD

**200** beneficiarios



### Bags of Love

Asociación con Bags of Love, organización que proporciona artículos de primera necesidad a niños y niñas que sufren situaciones de abandono, catástrofe, maltrato, pobreza, o que no tienen hogar. La donación, entregada a través del centro de donación de plasma de Eugene (Oregón), se ha destinado al programa "Fill in the gaps de Bags of Love", que proporciona bolsas de ropa, prendas de abrigo, artículos de aseo, material escolar, libros, juguetes y una colcha o manta de lana hecha a mano.

#### Apoyo 2023

**25.000** USD



### Moma Tina's Mission House y Wiregrass Area Food

Donaciones realizadas a través del centro de plasma de Dothan (Alabama) a Moma Tina's Mission House, que recibió 15.000 dólares para renovar su cocina y a Wiregrass Area Food Bank, que recibió 25.000 dólares para proporcionar 217.014 comidas entre personas necesitadas del sureste de Alabama.

#### Apoyo 2023

**40.000** USD

**217.014** comidas

**1** renovación de cocina



Para más información y detalle sobre la actividad de la fundación.

## Otras colaboraciones



### SALUD Y BIENESTAR Promise Community Homes

Donación de 25.000 USD al Programa H.O.M.E.S. (Housing Optimizing Medical and Emotional Safety) para financiar el mantenimiento y la accesibilidad de las viviendas propiedad de Promise Community Homes en San Luis (Misuri). El programa atiende a 300 adultos con discapacidad intelectual.



### SALUD Y BIENESTAR Community Connection Center

Donación de 25.000 USD para financiar las actividades de este centro integral de servicios sociales en Vermillion (Dakota del Sur). Gracias a esta iniciativa, se proporcionan alimentos, pañales, productos de higiene, asistencia financiera de emergencia y material escolar, entre otros.



### EDUCACION Free 2 Teach

Donación de 20.000 USD para comprar material escolar, especialmente materiales STEM. Esta organización tiene amplia experiencia entre los profesores y estudiantes de la comunidad del condado de Madison (Iowa).



### EDUCACIÓN Books Between Kids

Aportación de 25.000 USD para ayudar a los niños en situación de riesgo en Houston (Texas), proporcionándoles libros para crear sus propias bibliotecas domésticas fuera de la escuela. La subvención apoya sus tres programas principales: Book Celebrations, Community Partners y Book A Month.



### ALIMENTACIÓN Imperial Valley Food Bank

Esta organización de Texas proporciona alimentos y servicios a 25.000 personas con bajos ingresos. Los 20.000 USD aportados han financiado la compra y distribución de alimentos, incluyendo el programa de alimentos para personas mayores y las mochilas de fin de semana para estudiantes.



### ALIMENTACIÓN El Pasoans Fighting Hunger Food Bank

La colaboración de 20.000 USD se ha destinado a la compra, transporte, distribución de alimentos y gestión del personal de programas alimentarios de esta zona de Texas.



**La Fundación J.A. Grifols se creó en 2008 en honor al médico y farmacéutico José Antonio Grifols Lucas y tiene la misión de contribuir a la salud y el bienestar de los donantes de plasma y de las comunidades en las que viven.**

# ESG

## Gobierno Corporativo

Crear valor de forma sostenible y a largo plazo a través de un gobierno corporativo sólido y estratégico. Evolucionamos comprometidos con las mejores prácticas de gobierno corporativo.

### NUESTRA HOJA DE RUTA. AGENDA GRIFOLS 2030



- Evaluación de proveedores por criterios ESG
- Mantener ratio de reclamaciones en Biopharma
- Sin deficiencias críticas identificadas por auditorías externas

### NUESTRAS PRIORIDADES

Ética	Transparencia	Derechos humanos
Honestidad	Sostenibilidad	Seguridad y calidad
Integridad	Independencia	Cumplimiento de normas



**Pacto Mundial**  
Red Española

### ALINEADOS CON EL PACTO MUNDIAL DE LA ONU

Incorporamos diversos principios

**Principio 1.** Apoyamos y respetamos la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos internacionalmente dentro de nuestro ámbito de influencia.

**Principio 2.** Nos aseguramos de no ser cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

**Principio 10.** Trabajamos contra la corrupción en todas sus formas, incluida la extorsión y soborno.



# Grifols es una compañía cotizada

## Sin pactos parasociales ni acciones concertadas

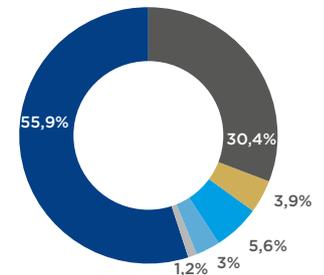
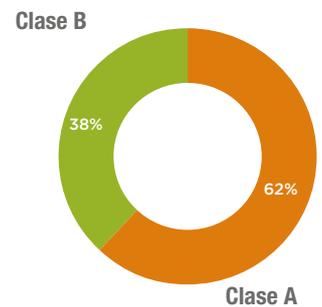
El capital social de Grifols S.A. asciende a 119.603.705 euros y está representado por 687.554.908 acciones, íntegramente suscritas y desembolsadas, pertenecientes a dos clases distintas:

- Acciones clase A: 426.129.798 acciones ordinarias con derecho de voto de 0,25 euros de valor nominal cada una que cotizan en las Bolsas de Valores de Barcelona, Madrid, Valencia y Bilbao y en el Mercado Continuo o S.I.B.E.
- Acciones clase B: 261.425.110 acciones sin voto con ciertos derechos económicos preferentes y un valor nominal de 0,05 euros por acción que cotizan en las Bolsas de Valores de Barcelona, Madrid, Valencia y Bilbao y en el Mercado Continuo o S.I.B.E. Estas acciones cuentan con un dividendo preferente de 0,01€ por acción.

Grifols mantiene dos programas de American Depositary Receipts (ADRs) en EE.UU.: ADR nivel I para sus acciones clase A y ADR nivel III para las acciones clase B. Los ADRs nivel I cotizan en dólares en los mercados OTC y los ADRs nivel III cotizan en dólares en NASDAQ.

No existen pactos parasociales ni acciones concertadas entre accionistas. Asimismo, no existe ninguna restricción (estatutaria, legislativa o de cualquier índole) a la transmisibilidad de valores y/o cualquier restricción al derecho de voto.

### Composición accionarial



- Accionistas vinculados y Consejo de Administración
- Blackrock
- Capital Research and Management Company
- Europacific Growth Fund
- Autocartera
- Capital flotante

### Marco normativo

Como sociedad cotizada en España y en EE.UU., Grifols cumple con la legislación aplicable en ambos países.

#### Marco externo

- Ley de Sociedades de Capital, Ley del mercado de Valores y de los Servicios de Inversión y demás legislación española aplicable
- Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la CNMV
- Guía Técnica 3/2017 sobre Comisiones de Auditoría de entidades de interés público de la CNMV
- Guía Técnica 1/2019 sobre Comisiones de Nombramientos y Retribuciones de entidades de interés público de la CNMV
- Los requisitos que establece la U.S Securities and Exchange Commission (SEC)
- Las Normas de Gobierno Corporativo del Nasdaq
- Ley estadounidense Sarbanes-Oxley de 2002

#### Marco interno

- Estatutos Sociales
- Reglamento de la Junta General de Accionistas
- Reglamento del Consejo de Administración
- Códigos, reglamentos internos y políticas corporativas



Para más información detallada consulte la página web corporativa [www.grifols.com](http://www.grifols.com)

# Gobernanza sólida

La Junta General de Accionistas es el órgano soberano de gobierno de la compañía. Grifols fomenta la asistencia a la junta general y no establece un número mínimo de acciones para asistir. Grifols celebró su Junta General Ordinaria de Accionistas el 16 de junio de 2023 y, con una participación del 75,5% del capital con derecho a voto, los accionistas aprobaron todas las propuestas sometidas a votación.

El Consejo de Administración es el máximo órgano de decisión de Grifols y, desde febrero de 2023, está compuesto por 11 miembros. No obstante, existe una vacante en su seno.

Con posterioridad al cierre del ejercicio, Grifols ha anunciado la incorporación de un nuevo miembro al consejo con fecha 26 de febrero de 2024 que tendrá la categoría de consejero ejecutivo a partir del 1 de abril de 2024.

Los miembros del Consejo ejercen su cargo por un plazo de cuatro años, sin perjuicio de su reelección indefinida por tales periodos.

Existe un consejero independiente coordinador (CIC o Lead Independent Director). Todas las comisiones y comités están integradas por consejeros no ejecutivos de los que, al menos, dos son independientes. Esto aplica a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, al Comité de Auditoría y a la Comisión de Sostenibilidad.

Grifols publica una vez al año el Informe Anual de Gobierno Corporativo que, aprobado por su Consejo de Administración detalla, entre otros, información relativa a su estructura de propiedad y de administración.



**Consejo de administración**

**15** reuniones

**92,2%** quorum de asistencia

**Comité de auditoría**

**7** reuniones

**90,5%** quorum de asistencia

**Comisión de nombramientos y retribuciones**

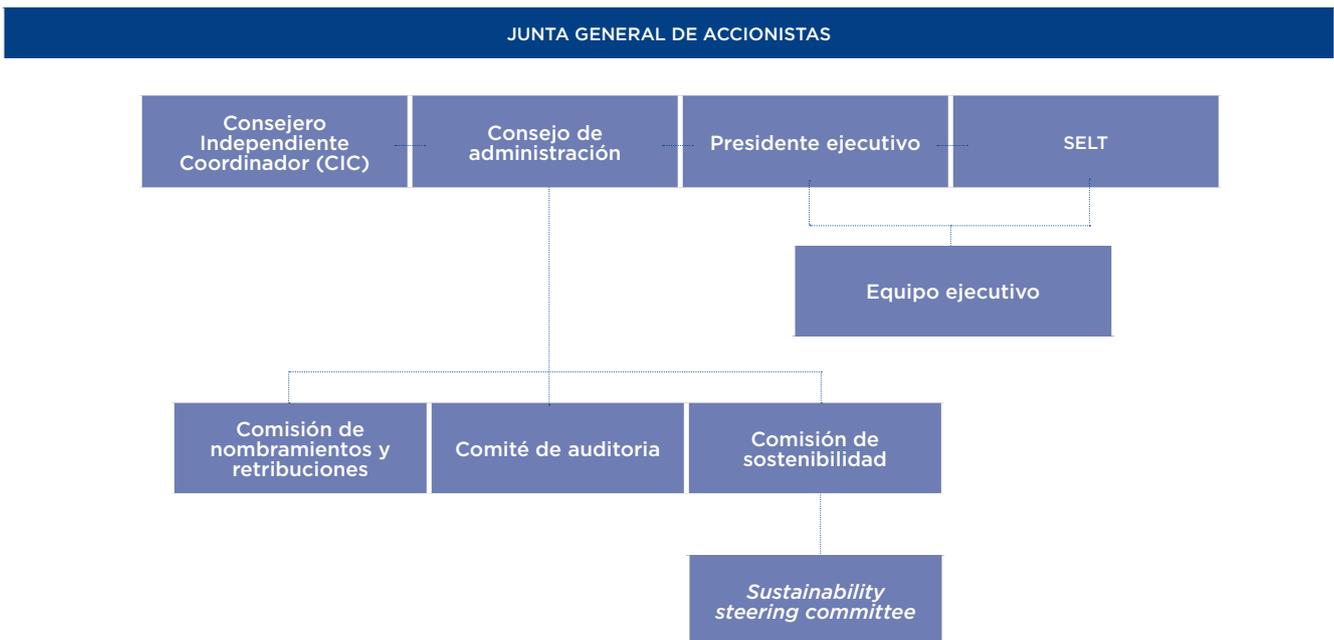
**12** reuniones

**100%** quorum de asistencia

**Comisión de sostenibilidad**

**4** reuniones

**91,7%** quorum de asistencia



# Liderazgo fuerte

## Consejo de administración a cierre del ejercicio 2023



**THOMAS GLANZMANN**  
CONSEJERO EJECUTIVO  
PRESIDENTE EJECUTIVO Y  
CEO



**RAIMON GRÍFOLS ROURA**  
CONSEJERO EJECUTIVO  
CHIEF CORPORATE OFFICER Y VICEPRESIDENTE



**VÍCTOR GRÍFOLS DEU**  
CONSEJERO EJECUTIVO  
CHIEF OPERATING OFFICER



**ENRIQUETA FELIP FONT**  
CONSEJERA INDEPENDIENTE  
COMISIÓN DE SOSTENIBILIDAD



**JAMES COSTOS**  
CONSEJERO INDEPENDIENTE  
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE  
SOSTENIBILIDAD



**CARINA SZPILKA LÁZARO**  
CONSEJERA INDEPENDIENTE  
COORDINADORA  
COMITÉ DE AUDITORÍA  
PRESIDENTA DE LA COMISIÓN DE  
NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES



**ALBERT GRIFOLS COMA-CROS**  
CONSEJERO DOMINICAL



**TOMÁS DAGÁ GELABERT**  
OTROS EXTERNOS  
SECRETARIO NO MIEMBRO DEL COMITÉ DE  
AUDITORÍA  
COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y  
RETRIBUCIONES



**ÍÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN  
MARDONÉS**  
CONSEJERO INDEPENDIENTE  
COMITÉ DE AUDITORIA - PRESIDENTE



**MONTSERRAT MUÑOZ  
ABELLANA**  
CONSEJERA INDEPENDIENTE  
COMISIÓN DE SOSTENIBILIDAD  
COMITÉ DE AUDITORÍA



**SUSANA GONZÁLEZ  
RODRÍGUEZ**  
CONSEJERA INDEPENDIENTE  
COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y  
RETRIBUCIONES

### NURIA MARTÍN BARNÉS

SECRETARIA NO CONSEJERA  
SECRETARIA NO MIEMBRO COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES  
SECRETARIA NO MIEMBRO COMISIÓN DE SOSTENIBILIDAD

### LAURA DE LA CRUZ

VICESECRETARIA NO CONSEJERA

\*El 21 de febrero de 2023 Steven F. Mayer dimitió como miembro y presidente ejecutivo del consejo de administración por motivos de salud y otros motivos personales. Con fecha 21 de febrero de 2023, el consejo de administración nombró a Thomas Glanzmann como nuevo presidente ejecutivo de la compañía.

\*El 16 de junio de 2023 los accionistas de Grifols aprobaron en la Junta General Ordinaria la reelección de Raimon Grifols, Tomás Dagá, Carina Szpilka, Íñigo Sánchez-Asiain y Enriqueta Felip, como miembros del consejo de administración.

\*El 18 de diciembre de 2023 Víctor Grifols Roura dimitió como miembro del consejo de administración con motivo de su jubilación. El mismo día, Albert Grifols Coma-Cros fue designado miembro del consejo de administración por el procedimiento de cooptación hasta la celebración de la próxima Junta y Tomás Dagá dimitió de sus funciones como vicesecretario del consejo, siendo sustituido por Laura de la Cruz en calidad de vicesecretaria no consejera.

\*El 5 de febrero de 2024 se anuncia que Raimon Grífols Roura y Víctor Grífols Deu han decidido poner fin a su etapa ejecutiva, permaneciendo en el Consejo como consejeros dominicales. También se anuncia que el Consejo nombrará a Nacho Abia como nuevo consejero ejecutivo el 26 de febrero de 2024 y que asumirá sus responsabilidades como nuevo consejero delegado el 1 de abril de 2024, sustituyendo en esta función a Thomas Glanzmann, que seguirá como presidente ejecutivo. La transición se realizará de forma ordenada para garantizar una transferencia adecuada de conocimientos, la adaptación organizativa y una continuidad fluida y sin impacto en las operaciones.

\*El 6 de febrero de 2024 se comunica que Albert Grifols Coma-Cros pasa a ser consejero dominical, tras dejar sus funciones ejecutivas con fecha 31 de diciembre de 2023.



Más información sobre las funciones y evaluaciones del consejo y de los comités: [www.grifols.com](http://www.grifols.com)

Más información sobre remuneraciones: Informe anual sobre remuneraciones y Remuneración de los Consejeros.

**Thomas Glanzmann nombrado nuevo presidente ejecutivo y CEO de Grifols**

En febrero de 2023 el Consejo de Administración de Grifols nombró a Thomas Glanzmann nuevo presidente ejecutivo. Con más de 16 años como consejero de Grifols y ejerciendo como vicepresidente desde 2017, también ha sido presidente de la Comisión de Sostenibilidad de Grifols desde 2020 hasta febrero de 2023.

Posteriormente, el 8 de mayo de 2023, Thomas Glanzmann fue nombrado por el consejo también CEO de Grifols, además de servir en su función de presidente, con el objetivo de alinear la estructura del equipo directivo y simplificar el gobierno corporativo de la compañía.

**Competencia y experiencia del Consejo**

**6** con experiencia en el sector  
**54%**

**10** con experiencia en gestión empresarial y finanzas  
**91%**

**5** con experiencia en sostenibilidad  
**45%**

**4** con experiencia en ciencia e innovación  
**36%**

**3** con experiencia en digitalización y/o ciberseguridad  
**27%**

**Independencia**

**11**

Miembros del Consejo

**1** vacante por cubrir hasta

**12** miembros

**1** Consejero Independiente Coordinador (CIC)

**1** único consejero independiente con cargos en otras 2 compañías cotizadas

**Víctor Grifols Roura continuará siendo presidente de honor tras retirarse como consejero**

En diciembre de 2023, Víctor Grifols Roura dimitió de su cargo como miembro del Consejo de Administración de Grifols por motivos de jubilación tras cerca de 40 años como consejero, primero como CEO desde 1987 y, posteriormente, como presidente desde 2017 y presidente de honor desde octubre de 2023.

Víctor Grifols Roura es nieto del fundador de la compañía y artífice de la transformación que ha convertido a Grifols en una compañía global líder de la industria del plasma. Es considerado una de las personas más influyentes e importantes del sector. Seguirá siendo presidente de honor de Grifols.

**Equilibrio**

**6** Consejeros independientes  
**55 %**

**1** Consejero externo  
**9%**

**1** Consejero dominical  
**9%**

**3** Consejeros ejecutivos  
**27%**

**Diversidad**

**36%** Consejeras

**9%** Estadounidenses

**0%** <30 años

**18%** Entre 30-50 años

**82%** +50 años

**Estrategia planificada para separar gestión y propiedad**

Los consejeros ejecutivos, Raimon Grifols y Víctor Grifols Deu, junto con el consejo de administración han impulsado una hoja de ruta clara encaminada a separar la gestión y la propiedad de Grifols, una vez consolidada la recuperación de la compañía tras la pandemia. Esta transición ordenada ha culminado con la decisión de ambos de dejar sus funciones ejecutivas en Grifols, manteniéndose como consejeros dominicales, y el nombramiento de un nuevo CEO, que asumirá sus funciones el 1 de abril de 2024. El anuncio se produjo el 5 de febrero de 2024.

## Equipo directivo a cierre del ejercicio 2023

### ALFREDO ARROYO GUERRA

CHIEF FINANCIAL OFFICER

### JORDI BALSELLS VALLS

PRESIDENT PLASMA PROCUREMENT

### DAVID BELL

CHIEF CORP AFF & LEGAL OFFICER

### IGNACIO RAMAL SUBIRA

CHIEF INT. AUDIT & ENTERPRISE RISK MGMT

### ANTONIO MARTÍNEZ MARTÍNEZ

PRESIDENT, DIAGNOSTIC

### FERNANDO SEBASTIÁN RODRÍGUEZ

EVP, TRANSFORMATION

### ALBERTO GRÍFOLS ROURA

PRESIDENT, BIO-SUPPLIES

### DANIEL FLETA COIT

CHIEF INDUSTRIAL SERVICES OFFICER

### MONTSERRAT GAJA LLAMAS

CHIEF HUMAN RESOURCES OFFICER

### LLUIS PONS GÓMEZ

SVP, STRATEGY & COO OFFICE

### FRANCISCO JAVIER GUIX HUGUET

VP, HEALTHCARE SOLUTIONS

### JOERG SCHUETTRUMPF

CHIEF SCIENTIFIC INNOVATION OFFICER

### MIGUEL ÁNGEL LOUZAN GARCIA

CHIEF DIGITAL INFORMATION OFFICER

### MARÍA TERESA RIONÉ LLANO

CHIEF COMMUNICATIONS OFFICER

## Grifols crea el SELT para acelerar su transformación

Grifols inició un proceso de transformación en 2022 que está permitiendo a la compañía acelerar su crecimiento sostenible y su rentabilidad. Desde un punto de vista de fortalecimiento de su gobernanza, en 2023 el Consejo de Administración de Grifols consolidó las funciones de presidente ejecutivo y consejero delegado (CEO) en Thomas Glanzmann, al tiempo que constituía el denominado Senior Executive Leadership Team (SELT), liderado por el presidente ejecutivo y CEO e integrado por Raimon Grifols, Chief Corporate Officer (CCO); Víctor Grifols Deu, Chief Operating Officer (COO); y Alfredo Arroyo, Chief Financial Officer (CFO).

Las responsabilidades del SELT incluyen la asignación de capital, definición de la estrategia, comunicación, políticas de recursos humanos, resultado del negocio y supervisión de proyectos y prioridades clave.

## Posicionados para acelerar el crecimiento, mejorar el rendimiento y cumplir con los compromisos adquiridos con todos nuestros grupos de interés



## Prioridades del equipo gestor

---



### PLASMA

- Asegurar el abastecimiento de plasma y el acceso a tratamientos
  - Impulsar una red de centros diversificada maximizando su eficiencia
- 



### INNOVACIÓN

- Priorizar los proyectos de innovación esenciales
  - Apostar por productos diferenciales a través de proyectos propios y de compañías participadas
  - Integrar proyectos de innovación y transformación digital que contribuyan a optimizar la gestión y aporten valor al modelo de negocio
- 



### DONANTES Y PACIENTES

- Intensificar el compromiso con pacientes, profesionales de la salud y donantes
- 



### TALENTO

- Impulsar el liderazgo
  - Impulsar una cultura de reconocimiento y desarrollo del talento
  - Velar y defender la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades
  - Fomentar la salud y el bienestar del equipo humano
- 



### DESEMPEÑO ECONÓMICO

- Reducir la deuda
  - Disciplina financiera y control de costes
  - Crecimiento sostenible
- 



### NUEVOS MODELOS DE NEGOCIO Y EXPANSIÓN

- Impulsar colaboraciones público-privadas encaminadas a potenciar la autosuficiencia de medicamentos plasmáticos
  - Establecer alianzas estratégicas en mercados clave de alto potencial
- 



### SOSTENIBILIDAD

- Continuar consolidando una cultura de sostenibilidad en la organización
  - Mantener una estrategia sólida y una hoja de ruta clara en materia de sostenibilidad
  - Fomentar que la toma de decisiones incluye el análisis y la evaluación conforme a criterios ASG
-

# Impulso del desempeño y remuneraciones

La compañía está comprometida con promover una cultura del desempeño centrada en la ejecución, la eficiencia, la eficacia y la responsabilidad. Para ello, ha introducido nuevos planes de incentivos a corto y largo plazo más alineados con los intereses de sus accionistas.

El Plan de incentivos a largo plazo está basado en la concesión de opciones sobre acciones para aproximadamente 220 empleados de Grifols, entre ellas el CCO y el COO y la concesión de opciones sobre acciones al presidente ejecutivo, Thomas Glanzmann.

Como condición para la consolidación de las opciones concedidas, cada beneficiario deberá haber permanecido empleado de forma continua por Grifols en cada fecha de consolidación y, además, la consolidación está sujeta a que cada beneficiario:

- Alcance durante los dos años anteriores una media del 90% de los dos objetivos establecidos para el cobro de su correspondiente retribución anual a corto plazo: (i) métrica económica: vinculada a la evolución del grupo de la Sociedad en su conjunto, referenciada al EBITDA (con un peso del 90%) y (ii) métrica ESG (con un peso del 10%);
- Supere su correspondiente evaluación de desempeño.

Los beneficiarios que sean miembros del consejo de administración deberán superar con éxito cada año la evaluación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el resto de beneficiarios deberán alcanzar cada año de forma continua una calificación de desempeño igual o superior a 3 en una escala de valoración del 1 al 5, siendo 5 la máxima puntuación posible.

Esta calificación del desempeño se realiza a través del Grifols Performance System (GPS), herramienta estandarizada de evaluación del desempeño para evaluar el rendimiento y el potencial y asegurar el feedback respecto del desempeño y los comportamientos.

Dicho plan ha sido sometido a votación y aprobado en la Junta General Ordinaria de Accionistas del ejercicio.



**Los miembros del Consejo de Administración han de superar, cada año, la evaluación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.**

## Remuneración variable a largo plazo



# Revisión y actualización de la Política de remuneraciones

La política de remuneraciones de los consejeros de Grifols fue aprobada por última vez por la Junta General Ordinaria de Accionistas el 10 de junio de 2022 para su aplicación durante los ejercicios 2022, 2023 y 2024. En 2023, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones realizó una revisión profunda de dicha política de remuneraciones y del sistema retributivo que se aplica en la Sociedad en su conjunto, considerando asimismo los comentarios recibidos por parte de los accionistas, inversores y otros grupos de interés, así como los resultados de la votación consultiva del informe anual de remuneraciones en cada Junta General de Accionistas.

Tras dicha revisión y análisis, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con el asesoramiento recibido del asesor externo e independiente Mercer LLC, concluyó que era necesario realizar modificaciones a la política de remuneraciones de la Sociedad en aras de asegurar su contribución a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de Grifols. También para garantizar la alineación de los sistemas retributivos con el plan estratégico, los intereses de los accionistas y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, así como con los valores de Grifols. Todo ello con una gestión prudente del riesgo, así como evitando la existencia de conflictos de interés.

Las principales novedades respecto a la anterior política de remuneraciones son:

- En cuanto a la remuneración variable a corto plazo a percibir por los consejeros ejecutivos de la Sociedad en efectivo, las métricas y su peso han sido modificados para reforzar los objetivos de la organización en su conjunto, vinculando de forma directa dicha retribución variable con los resultados del Grupo, tanto financieros como no financieros, y con una gestión adecuada y prudente de los riesgos. Ahora su cobro es íntegramente en efectivo.

- Se incluye, como novedad, un plan de incentivos a largo plazo para el Chief Operating Officer (COO), que es consejero ejecutivo y para el Chief Corporate Officer (CCO), consejero ejecutivo también. Consiste en la concesión de opciones sobre acciones de Clase A de la Sociedad. Sujeto a términos y condiciones distintas, también incluye la concesión de opciones sobre acciones de Clase A para el Presidente Ejecutivo, con el objetivo de incentivar el cumplimiento de las prioridades estratégicas del Grupo a largo plazo, la sostenibilidad de los resultados en el tiempo y la creación de valor sostenible para los accionistas.
- Se establecen las condiciones principales del contrato suscrito con el Presidente Ejecutivo de la Sociedad.
- Se fija la remuneración del Presidente de Honor de la Sociedad.



**Más información y detalle sobre remuneraciones:**  
**Política de remuneraciones de los consejeros**  
**Informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros.**



# Sistema normativo interno



## ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

- Código de conducta
- Código ético
- Política de control y gestión de riesgos
- Política de cumplimiento y buenas prácticas en materia fiscal
- Política para la prevención de delitos
- Programa global anticorrupción
- Política anticorrupción
- Política de competencia
- Política de recuperación de remuneraciones (*clawback*)
- Programa global de cumplimiento normativo (compliance)
- Política y procedimiento del programa de transparencia en EE.UU.
- Política de la Grifols Ethics Line



## CAPITAL HUMANO

- Política de diversidad e inclusión
- Política de diversidad en la composición del Consejo de Administración
- Política de remuneraciones de los consejeros
- Política de salud y seguridad
- Política de salud mental



## DERECHOS HUMANOS Y ACCIÓN SOCIAL

- Política de derechos humanos
- Política de acción social e inversión en la comunidad
- Política de sostenibilidad
- Política de donantes
- Política de pacientes



## GESTIÓN AMBIENTAL Y CAMBIO CLIMÁTICO

- Política de sostenibilidad
- Política medioambiental
- Política energética
- Política de acción climática
- Política de biodiversidad



## COMUNICACIÓN RESPONSABLE

- Reglamento interno de conducta en materias relativas a los mercados de valores
- Política de comunicación y contactos con accionistas, inversores institucionales y asesores de voto



## PRIVACIDAD Y SEGURIDAD

- Política global de privacidad y protección de datos
- Política de ciberseguridad



## CALIDAD Y CADENA DE SUMINISTRO

- Política de calidad
- Código de conducta para proveedores
- Política de donantes de plasma
- Política de pacientes y organizaciones de pacientes
- Política de compras (procurement)

\*La cobertura de las políticas, códigos y reglamentos incluidos en el cuadro anterior son aplicables a todas las empresas del grupo Grifols dentro del perímetro de consolidación.

### Código de conducta

- Adhesión por escrito de todas las personas empleadas.
- Las personas que se incorporan a la plantilla reciben formación específica.
- El código es público y accesible en español e inglés para toda la plantilla a través de la web corporativa de Grifols y del portal interno.
- Cualquier incumplimiento es considerado infracción grave y podría motivar la adopción de medidas disciplinarias, incluyendo el despido.

### Código de ética

- Rige el comportamiento de toda la plantilla, miembros directivos y órganos de administración de Grifols.
- Específicamente suscrito por miembros del Consejo de Administración, directivos, responsables y jefes de área con carácter anual.
- El incumplimiento de cualquiera de los principios éticos de Grifols puede motivar la adopción de medidas disciplinarias, incluyendo el despido.



Las principales políticas corporativas, junto con los códigos y reglamentos internos de Grifols son públicos y están disponibles en [www.grifols.com](http://www.grifols.com)



Toda la información relativa a derechos humanos está disponible en el capítulo Sostenibilidad y DD.HH.



# Ciberseguridad, privacidad y protección de datos

## Ciberseguridad

El Consejo de Administración de Grifols, a través del Comité de Auditoría, es responsable de supervisar y evaluar la eficiencia de los controles y gestión en materia de ciberseguridad. La Dirección de Auditoría Interna y Gestión de Riesgos Corporativos apoya al Comité de Auditoría en el cumplimiento de esta responsabilidad. Para ello, el responsable de auditoría interna informa, al menos dos veces al año, al Comité de Auditoría sobre el control y gestión en materia de ciberseguridad.

El gobierno y los principales compromisos de Grifols de gestión de la ciberseguridad están definidos en la Política de Ciberseguridad, aprobada en 2023 por el Consejo de Administración.

El responsable de la Oficina de Seguridad de la Información (ISEC, por sus siglas en inglés), que depende del Chief Digital Information Officer, tiene la autoridad de desarrollar e implementar las políticas, estándares y procedimientos de ciberseguridad en la empresa, así como de supervisar la implementación y eficacia del sistema de gestión de la seguridad de la información. Para apoyarlo en estas funciones, Grifols constituirá el Comité Global de Ciberseguridad, que estará integrado por representantes de las

unidades de negocio, tecnologías de la información, legal, áreas de operaciones y servicios. El objetivo del Comité será facilitar la alineación de las iniciativas de ciberseguridad con los objetivos y estrategia de negocio; asegurar la cobertura global del sistema de gestión de la seguridad de la información; colaborar en la priorización y ejecución de iniciativas y proyectos de seguridad; y promover una cultura de protección frente a las amenazas de ciberseguridad en todo el grupo.

Grifols dispone de los recursos necesarios para que la organización disponga de un entorno alineado con los objetivos de negocio y los objetivos de ciberseguridad establecidos.

Todas las iniciativas de ciberseguridad que Grifols realiza están alineadas con el marco internacional del Instituto Nacional de Estándares y Tecnología (NIST) de EE.UU. y con la ISO27001.

En 2023, Grifols no registró ninguna incidencia relevante relacionada con ciberataques, robos y/o pérdidas de datos sensibles o daños en activos físicos que afectaran al desarrollo normal de sus operaciones.



**Grifols cuenta con unas iniciativas de ciberseguridad alineadas con los más altos estándares internacionales.**

Entre las principales acciones realizadas en 2023 destacan:

## Identificación y protección

La estrategia de seguridad de la información de la compañía se establece teniendo en cuenta un enfoque basado en el riesgo, y se implementa mediante los procedimientos y herramientas necesarias para asegurar que los riesgos de ciberseguridad son identificados, monitorizados y gestionados adecuadamente.

La ISEC identifica las iniciativas y proyectos de seguridad que se deben implementar para alcanzar el nivel de riesgo aprobado por la compañía. Dichas iniciativas se recogen en el Plan Director de Seguridad, que se actualiza periódicamente.

## Detección

La compañía cuenta con un Centro de Operaciones de Seguridad (SOC) que funciona 24 horas todos los días de la semana y da cobertura a los eventos de seguridad que se producen en sus centros de datos, perímetros y puestos de trabajo. Estos servicios actúan cuando reciben alertas generadas por las herramientas de información de seguridad y gestión de eventos (SIEM) definidas por la Oficina de Seguridad de la Información. Grifols dispone de capacidades de ciberinteligencia que proporcionan información de los agentes de las amenazas y sus técnicas y herramientas, lo que permite el despliegue de controles para evitar el éxito de los ataques.

## Respuesta y recuperación

La compañía cuenta con equipo de respuesta a incidentes (ERI) que interviene cuando los eventos detectados por el SOC son susceptibles de convertirse en incidentes de seguridad. Integra capacidades de análisis forense digital y respuesta a incidentes (DFIR) que permiten analizar los eventos para contenerlos, mitigarlos y evitar que se repitan. Se realizan tests periódicos para poner a prueba las capacidades de respuesta y recuperación de herramientas, procedimientos y equipos.

## Controles adicionales

Para fortalecer el sistema de gestión de seguridad de la información y asegurar que toda la plantilla está sensibilizada, Grifols dispone de un plan de formación y concienciación anual. Este plan se actualiza según las nuevas tendencias de amenazas y las necesidades específicas de las áreas de negocio. Las formaciones son obligatorias y, además, se realizan ejercicios de simulacro de phishing, entre otros, para poner a prueba los conocimientos del personal.

En 2023, el 95% de los usuarios dados de alta en Grifols Training Platform (GTP) han realizado la formación global en ciberseguridad.

La compañía cuenta con certificaciones específicas de seguridad de la información para determinados procesos de determinadas sociedades, como la ISO27001 y el Esquema Nacional de Seguridad (ENS).

### Nuevo Chief Digital Information Officer en Grifols

En 2023 Grifols ha nombrado un nuevo Chief Digital Information Officer, cargo con el que la compañía busca acelerar el uso de las plataformas digitales, la ciencia de datos y las nuevas tecnologías con el objetivo de transformar y reforzar actividades clave de su actividad, tales como la relación con donantes y clientes, los procesos de fabricación, el desarrollo de nuevas terapias y la ciberseguridad.



# Derecho a la privacidad y protección de datos

Cuando Grifols procesa datos personales de sus grupos de interés como parte de su actividad diaria, su objetivo final es construir relaciones de confianza, con dos propósitos: garantizar la salvaguarda de la privacidad y prevenir las violaciones de datos. Grifols cumple con todas las leyes y regulaciones de protección de datos aplicables y trabaja con proveedores que ofrecen garantías y salvaguardas suficientes para la protección de los datos personales que trata. La compañía cuenta con una Política global de privacidad y protección de datos de obligado cumplimiento para todas las personas empleadas, que establece el marco de tratamiento de los datos personales y recoge los principios relevantes en materia de protección y seguridad.

La formación y la concienciación son fundamentales para la privacidad, por lo que toda la plantilla recibe

formación sobre la Política global de privacidad y protección de datos y, adicionalmente, los equipos que tratan datos personales regularmente realizan formaciones específicas. En 2023, Grifols se aseguró de que todas las personas empleadas susceptibles de procesar datos personales tuvieran acceso a formación y sensibilización. En concreto, más del 70% de las personas empleadas tuvieron acceso a la formación sobre la protección de datos.

La compañía dispone de rigurosas medidas de seguridad, técnicas y organizativas para proteger los activos de la organización y a los usuarios en el ciberentorno, además de mantener la confidencialidad de los datos personales de todos nuestros grupos de interés incluyendo la información médica recopilada en los centros de donación de plasma y durante la realización de ensayos clínicos.



**Para más detalle sobre privacidad en los ensayos clínicos consultar el capítulo Innovación.**

**Para más detalle sobre privacidad de los donantes consultar el capítulo Compromiso con donantes y pacientes.**





# Impulsamos la integridad

El Programa de Compliance de Grifols está supervisado directamente por el Consejo de Administración de Grifols a través de la Comisión de Auditoría. Entre otros, incluye:

## Prevención de delitos

Grifols rechaza de forma rotunda la comisión de delitos o cualquier conducta no ética, y se compromete a prevenirlos y combatirlos. Para ello, cuenta con una Política de prevención de delitos, que se concreta en el Sistema de Gestión de Riesgos Penales, cuya finalidad es prevenir, detectar o, si fuera necesario, responder a los riesgos de que se cometan actos delictivos, especialmente aquellos que puedan implicar la responsabilidad penal de la persona jurídica, mediante la aplicación de medidas específicas de vigilancia y control.

El Consejo de Administración de Grifols es el responsable de aprobar, implementar, mantener y mejorar continuamente el sistema de gestión de riesgos penales, y ha delegado la función de supervisión y control del mismo en el Comité de Auditoría. Para realizar dichas actividades, el Comité de Auditoría se apoya en las funciones independientes de Internal Audit y Enterprise Risk Management, que dependen del Chief Internal Audit & Enterprise Risk Management, y que verifican anualmente la eficacia del sistema mediante revisiones internas y/o externas.

## Prácticas anticompetitivas

La Política de competencia de Grifols prohíbe a sus miembros cualquier conducta que tenga por objeto o pueda producir el efecto de limitar o distorsionar la libre competencia en el mercado en contra de los intereses de otros competidores y, lo que es más grave, en contra de los intereses de los consumidores y usuarios.

Entre dichas conductas prohibidas se encuentran las prácticas o acuerdos colusorios, como, por ejemplo, el reparto de mercados o de fuentes de suministro, el boicot colectivo, la fijación de precios de reventa, o la aplicación de condiciones comerciales desiguales, entre otras; y el abuso de una posición de dominio, como, por ejemplo, negando la producción o el suministro, imponiendo precios predatorios, u obligando a la compra de productos vinculados que no guarden relación entre sí, entre otras.

En 2023, Grifols no ha tenido acción jurídica o procedimiento legal alguno finalizado ni tiene ninguno pendiente con respecto a la competencia desleal ni infracciones en materia de prácticas monopolísticas y contra la libre competencia en los mercados en los que opera.

# Modelo integrado anticorrupción

## Gestión de terceros

El Programa global anticorrupción de Grifols incluye mecanismos de control sobre aquellos terceros con los que Grifols pretenda mantener una relación comercial o de negocio. Antes del inicio de la relación comercial, los contratistas, socios comerciales y de negocio que actúen en el mercado en nombre de Grifols se someten a un exhaustivo proceso de verificación que incluye dos fases: una primera fase en la que se asegura la legitimidad de la relación comercial que se pretende establecer; y una segunda fase de due diligence, en la que se analiza debidamente al tercero, incluyendo su organización, personas empleadas clave, su forma de llevar a cabo el negocio y su reputación.

Los contratos que posteriormente se suscriben con terceros incluyen obligaciones en materia anticorrupción, así como un anexo que resume la Política anticorrupción de Grifols. También se les requiere aportar con una periodicidad mínima anual un certificado de cumplimiento con los estándares éticos que sustentan la Política anticorrupción.

Ciertos terceros, como los distribuidores internacionales, deben completar periódicamente una formación on-line sobre normativa anticorrupción; por ejemplo, la ley federal de EE.UU. en materia anticorrupción denominada Foreign Corrupt Practices Act (FCPA).

Los contratos incluyen una cláusula que otorga a Grifols el derecho de realizar auditorías. Las disposiciones contractuales estipulan adicionalmente la resolución de las relaciones comerciales si se produjera un incumplimiento de las normas anticorrupción.

Además, las personas empleadas en Grifols también están obligadas a supervisar de forma continua las actividades diarias realizadas por terceros en el marco de su gestión. Tanto el sistema de alertas ante posibles infracciones como el proceso de vigilancia continua permiten detectar posibles señales de alarma para su gestión y adecuada resolución con la mayor celeridad posible.

## Política anticorrupción

La Política anticorrupción aplica a todas las personas empleadas por Grifols con independencia de la sede donde desempeñen sus funciones y de la filial o empresa subsidiaria a la que pertenezcan, así como a terceros que colaboran con la compañía. Asienta unos estándares de conducta que rigen la interacción con funcionarios y organizaciones públicas, particulares y otros organismos y entidades que operen en el sector privado.

Grifols vela por el cumplimiento de esta política mediante diversos procesos de revisión que forman parte de su Programa global anticorrupción.

Grifols aplica un criterio de tolerancia cero en relación con los actos de soborno y corrupción y trabaja con el objetivo de mantener cero casos de corrupción. La compañía no tolera ningún tipo de represalia contra aquellas personas que de buena fe denuncien una posible violación de las leyes, normas y reglamentos aplicables, o el incumplimiento de las políticas y procedimientos internos en el ámbito del Programa Anticorrupción. Grifols cuenta con procedimientos internos que definen explícitamente los actos considerados como soborno y corrupción, y que recogen una lista de acciones disciplinarias aplicables en caso de detectar una violación de su Política anticorrupción, que pueden llegar al despido.

## Formación

Para garantizar el cumplimiento de las políticas y procedimientos anticorrupción, Grifols realiza de forma periódica sesiones de formación tanto al personal actual como a las nuevas incorporaciones. Aquellas personas empleadas que por sus funciones interactúan con mayor asiduidad con funcionarios públicos o cumplen funciones relacionadas con la comercialización de los productos o servicios de Grifols, reciben formación adicional y reforzada.



**Incidentes confirmados de corrupción en 2023**

**0**

**Interacciones revisadas entre personal y funcionarios públicos u otros profesionales en 2023**

**4.907**



**La Política anticorrupción es pública.**



**Formación a la plantilla**

**98%**  
**de la plantilla con más probabilidad de observar casos ha sido informada de políticas y procedimientos de anticorrupción**

**95% ha recibido formación específica**

## Revisión

El cumplimiento de la Política anticorrupción se refuerza con una serie de procesos de revisión según el tipo de interacción que, articulados a través de diversos procedimientos internos, son supervisados por la función de compliance. Si bien se presta especial atención a las operaciones de mayor riesgo, las revisiones de las interacciones con funcionarios gubernamentales, organismos públicos, profesionales de la salud y/u organizaciones sanitarias incluyen el análisis y la gestión de posibles conflictos de interés. Los procesos de revisión pretenden cubrir todo el abanico de actividades de Grifols en el mercado..

## Auditoría

Como parte de su plan anual de auditoría, el departamento de Auditoría Interna revisa los riesgos de cumplimiento de los distintos departamentos y unidades de negocio, incluyendo el riesgo de corrupción. Además, se realizan auditorías externas e independientes de diferentes aspectos del Programa global anticorrupción de Grifols.

Si se detecta un posible caso de corrupción, la empresa inicia una investigación interna, en la que participan asesores legales externos. El Comité de Revisión de Cumplimiento Global brinda apoyo al Comité de Auditoría de la Junta Directiva en la supervisión del Programa Global Anticorrupción.

El Consejo de Administración de Grifols, S.A. es el responsable último de supervisar el cumplimiento de la Política Anticorrupción, y ha delegado sus responsabilidades en el Comité de Auditoría.

## Blanqueo de capitales

Grifols dispone de mecanismos, procedimientos y políticas para prevenir, detectar y responder ante posibles incumplimientos en materia de blanqueo de capitales en el ejercicio de su actividad.

### Prevención

Como parte del análisis de riesgos penales del Sistema de Gestión de Riesgos Penales, Grifols ha evaluado su exposición a riesgos de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, identificando las actividades con mayor riesgo y los principales mecanismos de control existentes para su mitigación.

### Detección

Además de las revisiones realizadas en el marco de la actualización anual del sistema de gestión de riesgos penales, la Grifols Ethics Line es el canal de denuncias habilitado para informar de forma confidencial sobre cualquier incumplimiento o comportamiento irregular, incluyendo operaciones sospechosas de blanqueo de capitales.

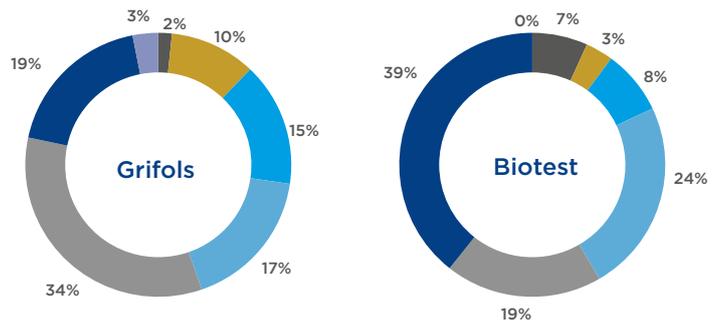
### Reacción y respuesta

Grifols cuenta con un protocolo de investigación y respuesta, así como con un régimen sancionador.

### Plantilla con más probabilidad de observar casos de corrupción que ha sido informada de políticas y procedimientos de anticorrupción desglosada por categoría profesional

	Grifols		Biotest	
	Informados	%	Informados	%
● Executives	17	2%	6	7%
● Directors	108	10%	3	3%
● Senior Management	156	15%	7	8%
● Management	179	17%	21	24%
● Senior Profesionales	346	34%	17	19%
● Profesionales	191	19%	35	39%
● Personal administrativo y de producción	32	3%	0	0%
<b>Total</b>	<b>1.029</b>	<b>100%</b>	<b>89</b>	<b>100%</b>

Los datos de Grifols incluyen datos correspondientes a Biotest Italia, S.R.L., Biotest Medical, S.L.U., Biotest Farmacêutica LTDA, Biotest France SAS, Biotest (UK) Ltd., propiedad 100% de Grifols SA y bajo supervisión del departamento de Corporate Compliance de Grifols SA. Los datos de Biotest incluyen información del grupo Biotest AG bajo supervisión de Compliance Biotest.



# Somos transparentes

## Relaciones con organizaciones y profesionales sanitarios

Las interacciones con profesionales de la salud y organizaciones sanitarias contribuyen a ampliar el conocimiento y la experiencia de Grifols sobre el comportamiento de los pacientes y la gestión de enfermedades. Este conocimiento es crucial para guiar los esfuerzos de la industria y mejorar la calidad del cuidado del paciente y sus opciones de tratamiento. Todas estas interacciones se realizan con integridad y transparencia y están reguladas en el Programa global de cumplimiento normativo (Compliance).

La Política de obsequios y hospitalidad de Grifols guía a las personas empleadas sobre los estándares apropiados y los límites establecidos para gestionar las transferencias de valor y hospitalidad con profesionales de la salud, funcionarios públicos y otras personas sujetas.

### EE.UU.

En EE.UU., la Ley Sunshine (PPS Act) obliga a los fabricantes y centrales de compra (GPO, por sus siglas en inglés) de productos farmacéuticos, biológicos y dispositivos y suministros médicos a desglosar toda la información relativa a pagos y transferencias de valor que realicen a ciertos profesionales y organizaciones sanitarias, incluyendo médicos, profesionales de nivel medio y hospitales docentes. El Centers for Medicare and Medicaid Services (CMS) publica información anual en junio extraída de estos informes.

Grifols dispone de una política y un procedimiento en vigor que describe el modo en que lleva a cabo su programa de transparencia para cumplir con las obligaciones de información necesarias que imponen las agencias de los gobiernos estatales y federales de EE.UU.

En EE.UU., Grifols se adhiere a los Códigos de Interacción con los Proveedores de Atención Médica de la Pharmaceutical Research and Manufacturers of America (PhRMA) y de la Advanced Medical Technology Association (AdvaMed), y actualiza y desarrolla su programa de cumplimiento a medida que se actualizan los códigos AdvaMed (junio 2023) y PhRMA (enero 2022). El espíritu de ambos códigos se centra en reforzar las normas y los principios éticos en las interacciones que se realizan con la comunidad sanitaria.

Conforme a sus principios, compañías como Grifols pueden contratar a profesionales de la salud como consultores o asesores siempre que la selección se realice atendiendo a su cualificación y experiencia y para una necesidad específica, la contraprestación económica esté en línea con el valor justo de mercado establecido para esos servicios y se formalice mediante un contrato por escrito.

Grifols mantiene un plan global de formación en transparencia en EE.UU. para todo su personal cuyas responsabilidades incluyan interacciones con organizaciones y profesionales de la salud. En total, 78 personas empleadas recibieron formación sobre la presentación de informes de transparencia en EE.UU.

### Europa

En Europa<sup>1</sup>, Grifols adoptó voluntariamente en 2015 las prácticas de transparencia hoy definidas en el capítulo 5 del Código de la Federación Europea de Industrias y Asociaciones Farmacéuticas (EFPIA, por sus siglas en inglés), haciendo extensible estos principios a todas sus divisiones y actividades.



**Al amparo del Open Payment Program, las transferencias de valor realizadas en EE.UU.**

**\$5,6M**

**-53% vs 2021**

**De acuerdo con los criterios que establece el Código de EFPIA, para Europa**

**€19,5M**

**+3% vs 2021**

**75,9% transferencias de valor relacionadas con I+D**

1. En concreto, los países europeos en los que se aplica son: Alemania, Austria, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Chipre, Croacia, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Islandia, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Macedonia del Norte, Malta, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumanía, Rusia, Serbia, Suecia, Suiza, Turquía y Ucrania.

En el año 2023, por octavo año consecutivo, Grifols ha informado detalladamente de los pagos y transferencias de valor relacionadas con medicamentos y tecnología sanitaria destinadas a profesionales y a organizaciones del sector en aquellos países europeos incluidos en el ámbito definido por EFPIA. Además, la organización dispone de procedimientos que componen su programa de Transparencia y que describen los procesos a seguir para cumplir con esta iniciativa.

Como miembro de MedTech Europe, Grifols también aplica las directrices de transparencia que dicta esta asociación a través de su Code of Ethical Business Practice reportando, adicionalmente, las 'Ayudas a la Formación' realizadas en 2022. Asimismo, la compañía publica toda la información relativa a transferencias de valor desglosada por país de acuerdo con la regulación local.



Grifols ha publicado en su página web corporativa la nota metodológica e informes específicos para cada país sobre las transferencias de valor realizadas a profesionales y organizaciones sanitarias. Esta información es pública y está disponible.

### Desglose de transferencias de valor por tipo

EUROPA - GRIFOLS	2022		2021		2020	
	Euros	%	Euros	%	Euros	%
Servicios	1.294.739	7%	1.006.669	5%	539.293	4%
Contribuciones a eventos de profesionales sanitarios	293.171	1%	57.272	0%	21.443	0%
Contribuciones al coste de eventos de organizaciones sanitarias	2.505.772	13%	1.978.053	11%	1.334.663	10%
Becas <sup>2</sup>	628.962	3%	280.272	1%	199.827	2%
Colaboración en I+D con terceros	14.779.095	76%	15.609.633	83%	11.346.476	84%
<b>TOTAL</b>	<b>19.501.739</b>	<b>100%</b>	<b>18.931.899</b>	<b>100%</b>	<b>13.441.702</b>	<b>100%</b>

EE.UU. - GRIFOLS	2022		2021		2020	
	USD	%	USD	%	USD	%
Servicios	935.321	17%	4.128.833	34%	649.483	9%
Contribuciones a eventos de profesionales sanitarios	645.974	11%	344.243	3%	290.127	4%
Becas	0	0%	0	0%	0	0%
Colaboración en I+D con terceros	3.058.171	54%	7.025.507	59%	4.552.923	63%
Patrocinio de estudios de investigación	1.023.755	18%	483.866	4%	1.772.579	24%
<b>TOTAL</b>	<b>\$5.663.221</b>	<b>100%</b>	<b>\$11.982.449</b>	<b>100%</b>	<b>\$7.265.112</b>	<b>100%</b>

### EUROPA<sup>1</sup> - BIOTEST

	2022	
	Euros	%
Servicios	264.091	2%
Contribuciones a eventos de profesionales sanitarios	240.973	2%
Contribuciones al coste de eventos de organizaciones sanitarias	8.455.016	77%
Becas <sup>2</sup>	304.000	3%
Colaboración en I+D con terceros	1.747.144	16%
<b>TOTAL</b>	<b>11.011.226</b>	<b>100%</b>

1. Transferencias de valor en Europa de acuerdo con la definición del código de divulgación EFPIA. Se incluyen las TdV con un año de decalaje.

2. Incluye becas de investigación. Los datos de la investigación se incluyen de acuerdo con la definición del Código de divulgación de EFPIA, no reflejan la cantidad total invertida en I+D.

Los datos de Biotest incluyen información del grupo Biotest AG bajo supervisión de Compliance Biotest.



## Gestión de asuntos públicos

La defensa de los intereses (advocacy) es una actividad legítima y un aspecto importante del proceso democrático que brinda la oportunidad de compartir perspectivas y puntos de vista con los responsables políticos. Para Grifols significa dar a conocer y educar a los responsables políticos sobre la naturaleza única de los medicamentos plasmáticos y sobre la importancia para los pacientes de tener acceso a estos tratamientos sin restricciones en los centros sanitarios. El código de conducta de Grifols y la Política anticorrupción marcan las directrices y los estándares apropiados de conducta para la interacción de Grifols con funcionarios públicos.

Grifols está comprometida con el cumplimiento de los más altos estándares éticos en sus interacciones con los funcionarios públicos, incluyendo la obligación de actuar con integridad y de aportar la máxima transparencia en las interacciones. En EE.UU., la compañía cumple con todas las regulaciones federales, estatales y locales, incluyendo la presentación periódica de informes de transparencia al Congreso de EE.UU., tal como exige la “Lobbying Disclosure Act” (LDA). En dichos informes se aportan los gastos asociados a los grupos de influencia, que hacen referencia a las actividades de lobbying. Los requisitos de información sobre lobbying de la compañía se rigen

por procedimientos operativos estándar que cubren las actividades en EE.UU. y la UE. La compañía no realiza contribuciones a campañas políticas a ningún candidato o funcionario del gobierno, de forma directa o indirecta.

Grifols también forma parte del Registro de transparencia de Lobbies de la Unión Europea desde 2019 y suscribe los principios que rigen las reglas de comportamiento en las relaciones con las instituciones de la Unión Europea, que se articulan a través de su código de conducta. A través de este registro, Grifols está habilitada para interactuar con las instituciones europeas y dar a conocer su actividad y posición respecto a las políticas de la UE. Grifols también participa activamente en las consultas públicas relacionadas con políticas sanitarias e industriales.

Asimismo, la compañía forma parte de tres organizaciones que también están inscritas en el registro de la Unión Europea: la Plasma Protein Therapeutics Association (PPTA), la European Confederation of Pharmaceutical Entrepreneurs (EUCOPE) y MedTech Europe



**Grifols cumple con los más altos estándares éticos y es transparente en sus interacciones con funcionarios públicos.**

### Contribuciones

	2022	2021	2020
Reporte de las contribuciones realizadas en EE.UU. conforme a la ley LDA. Estas cantidades no incluyen ninguna contribución a campañas públicas, ya que Grifols no contribuye a campañas políticas en EE.UU.	USD 815.000	USD 590.000	USD 510.000
Estimación de los costes anuales vinculados a las actividades cubiertas por el Registro Europeo de Transparencia	EUR 100.000 – 199.000	EUR 100.000 – 199.000	EUR 100.000 – 199.000

Los datos de 2020 y 2021 incluyen únicamente en EE.UU. las contribuciones a nivel federal mientras que 2022 incluye también las contribuciones estatales.

## Principales acciones en 2023

### Involucrados en Europa

Grifols participa en debates sobre políticas sanitarias con una amplia red de grupos de interés de la UE con el objetivo de mejorar el acceso de los pacientes a la atención sanitaria. En 2023, Grifols participó activamente en la presentación de respuestas a las siguientes consultas públicas:

- Propuesta de Reglamento sobre Sustancias de Origen Humano - SoHO
- Propuesta de Reglamento y Directiva de la Legislación Farmacéutica

### Revisión de la legislación farmacéutica de la UE

En 2023, la Comisión Europea publicó una propuesta para actualizar la legislación farmacéutica general que debe seguir su proceso legislativo en el Parlamento y el Consejo de la UE. Grifols trabaja con las distintas instituciones y stakeholders involucrados para garantizar que la revisión de esta importante legislación promueva el acceso de los pacientes a la atención sanitaria, potencie la inversión en I+D de la industria farmacéutica europea y reconozca en sus propuestas la naturaleza única y las especificidades de los medicamentos plasmáticos.

### SoHO: propuesta de reglamento sobre sustancias de origen humano

El 14 de diciembre de 2023 el Parlamento Europeo y el Consejo de la UE alcanzaron un acuerdo político sobre el nuevo reglamento SoHO que conducirá a aumentar la seguridad y la calidad de las sustancias de origen humano, siguiendo la propuesta de la Comisión Europea de julio de 2022. El nuevo reglamento persigue incrementar la protección de los ciudadanos cuando donen o reciban este tipo de sustancias como sangre, tejidos o células o los productos que deriven de ellos. En el caso del plasma, busca también contribuir a asegurar su disponibilidad, ya que es una sustancia esencial para la elaboración de medicamentos plasmáticos de los que dependen cerca de 300.000 ciudadanos europeos.

Los próximos pasos incluyen la adopción formal del reglamento SoHO por parte del Parlamento y el Consejo, momento desde el cual, los países miembros de la UE tendrán un plazo de 3 años para su aplicación. Una vez adoptado e implementado en todos los países el reglamento sustituirá las normas de seguridad y calidad establecidas en dos directivas (2002/98/CE sobre sangre y componentes sanguíneos y 2004/23/CE sobre tejidos y células) y en sus actas de aplicación.



Para más información:

- Proposal for a Regulation on substances of human origin
- Substances of human origin - ECDC
- Substances of human origin - European Directorate for the Quality of Medicines & HealthCare



# Grifols Ethics Line

Grifols Ethics Line es el canal de comunicación habilitado por la compañía que permite a las personas empleadas y a las partes interesadas externas plantear inquietudes sobre cuestiones éticas, o informar de cualquier conducta que pueda suponer una infracción de las leyes, normas y reglamentos aplicables, o de las políticas y procedimientos de Grifols -incluyendo los relacionados con derechos humanos-, de forma confidencial. Grifols dispone de este canal desde 2011.

Con el objetivo de adaptar este canal de comunicación a los nuevos requerimientos europeos, en 2023 Grifols aprobó la Política de la Grifols Ethics Line, que establece el enfoque de Grifols para proteger a las personas denunciantes con el objetivo de apoyarles y animarles a informar de sus inquietudes de buena fe. También proporciona orientación sobre cómo plantear inquietudes y el proceso para informar, investigar y subsanar que se sigue cuando se plantea una inquietud.

Todas las alegaciones recibidas se tramitan conforme al procedimiento operativo estándar establecido para garantizar que su investigación es exhaustiva y adecuada, y para determinar que se adopten las medidas correctivas necesarias. Para garantizar el correcto funcionamiento de este proceso, Grifols ha designado al Chief Internal Audit como la persona responsable de la Grifols Ethics Line (Global Ombudsperson). Adicionalmente, cuando así se

requiere legalmente, se han establecido canales de comunicación locales y se ha designado personas responsables de los mismos, con el fin de garantizar el cumplimiento con los requisitos específicos establecidos en dichas jurisdicciones.

Grifols no tolera represalias de ningún tipo contra aquellas personas que informan de buena fe sobre la infracción de leyes, normas y reglamentos o sobre el incumplimiento de políticas y procedimientos internos. La adopción de represalias podría provocar acciones disciplinarias, incluyendo la rescisión del contrato de trabajo.

En 2023, Grifols ha recibido un total de 363 denuncias por medio de la Grifols Ethics Line, de las cuales 135 han sido confirmadas.

De los 135 casos confirmados en 2023 (148 en 2022), se identificaron 5 casos (4 en 2022) relacionados con vulneraciones de los derechos humanos, concretamente vinculados a casos de acoso dentro de la organización. En todos los casos se han adoptado las correspondientes medidas disciplinarias. Por otro lado, durante el año 2023 no se han recibido alegaciones relativas a corrupción, blanqueo de capitales, información privilegiada o privacidad de datos de los clientes.



**Grifols protege a las personas denunciantes y les orienta sobre cómo presentar sus quejas o inquietudes ante procedimientos poco éticos o ilegales.**



**Acceso a la Política de Grifols Ethics Line.**

**Para más información sobre Grifols Ethics Line**

Grifols				
	Número de denuncias recibidas		Número de casos confirmados	
	2023	2022	2023	2022
Corrupción y soborno	0	0	0	0
Discriminación o acoso en el puesto de trabajo	97	54	33	18
Privacidad de los datos de clientes	0	0	0	0
Conflictos de interés	9	8	7	2
Blanqueo de capitales o uso de información privilegiada	0	0	0	0
Preocupaciones generales	40	104	4	42
Salud, seguridad y medio ambiente	7	14	2	7
Incumplimiento de los estándares de calidad, regulatorios o de fabricación	6	4	4	1
Mala conducta o comportamiento inapropiado	120	96	62	49
Otros	84	75	23	29
<b>Total</b>	<b>363</b>	<b>355</b>	<b>135</b>	<b>148</b>

# Gestión y control de riesgos

## La gestión de riesgos en Grifols

La Política de Control y Gestión de riesgos establece los principios básicos y el marco general de actuación para la identificación, evaluación, control y gestión de los riesgos, de toda naturaleza, a los que se enfrenta Grifols. Su objetivo es proporcionar mayor seguridad a pacientes, donantes, personas empleadas, accionistas, clientes y proveedores, entre otros grupos de interés, a través de la anticipación, control y gestión de los

riesgos a los que Grifols está expuesta. La política se implementa mediante un sistema integral de control y gestión de riesgos basado en los principios enunciados por el "Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission" (COSO), que incluyen: gobierno y cultura, estrategia y establecimiento de objetivos, desempeño, revisión y monitorización, información, comunicación y reporte

## Gobernanza

El Consejo de Administración de Grifols propone la Política de control y gestión de riesgos para asegurar que la compañía alcance sus objetivos y satisfaga las expectativas de sus grupos de interés, delegando la supervisión de la eficacia del sistema de gestión de riesgos en el Comité de Auditoría, en coordinación con el Comité Corporativo de Riesgos.

El Comité de Auditoría, compuesto por consejeros independientes, supervisa la eficacia del sistema de gestión de riesgos de Grifols, garantizando que los principales riesgos estén adecuadamente identificados, gestionados y comunicados. Para llevar a cabo estas actividades de supervisión, el Comité de Auditoría cuenta con la asistencia de las funciones independientes de Internal Audit y de Enterprise Risk Management, que reportan al Chief Internal Audit & Enterprise Risk Management.

Adicionalmente, tanto el Consejo de Administración como el Comité de Auditoría se reúnen periódicamente con los principales responsables de las áreas de negocio, funciones de aseguramiento, equipo jurídico externo y auditor externo para discutir cuestiones relacionadas con la gestión de riesgos de la compañía.

El Comité Corporativo de Riesgos está compuesto por un equipo multidisciplinar y multifuncional, que incluye miembros del equipo directivo y otros altos ejecutivos, así como al secretario del Comité de Auditoría. El Comité Corporativo de Riesgos es responsable de supervisar la evaluación, gestión y seguimiento de los riesgos y de asegurar la integración de la gestión de riesgos en los procesos de negocio.

La función de Enterprise Risk Management asiste al Comité Corporativo de Riesgos en el desarrollo e implementación de las políticas y procedimientos de gestión de riesgos.

### Marco interno de gestión

- Política de control y gestión de riesgos
- Procedimiento de gestión de riesgos
- Procedimiento de riesgos emergentes
- Modelo de valoración de riesgos





## Procedimiento de gestión de riesgos en Grifols

Grifols ha establecido un proceso integral y continuo de control y gestión de riesgos diseñado para identificar, evaluar y gestionar todos los riesgos relevantes a los que se enfrenta o pueda enfrentarse Grifols, así como para garantizar que las consideraciones de riesgo estén integradas a todos los niveles de la organización.



COMITÉ CORPORATIVO DE RIESGOS  
 DEPARTAMENTO DE ENTERPRISE RISK MANAGEMENT  
 RISK LIAISONS  
 FUNCIONES DE ASEGURAMIENTO  
 RESPONSABLES DE RIESGOS

### Principios del sistema de control y gestión de riesgos

1. Establecimiento de un marco de tolerancia de riesgo, que recoge los niveles que la compañía considera aceptables y son coherentes con sus objetivos.
2. Liderazgo de la alta dirección, que proporcionará los recursos necesarios.
3. Integración en los procesos de gestión, especialmente en los de estrategia y planificación.
4. Segregación de funciones entre las áreas de negocio y las áreas de supervisión y aseguramiento.
5. Globalidad y armonización de la gestión. Todos los riesgos son gestionados mediante un proceso común de identificación, evaluación y respuesta.
6. Revisión periódica de la idoneidad y eficiencia de la aplicación del sistema y de las mejores prácticas y recomendaciones en materia de riesgos

El procedimiento aplica a Grifols, S.A., filiales y participadas y cubre todas las categorías de riesgos definidas en la Política de Control y Gestión de Riesgos.

El Procedimiento de Gestión de Riesgos de Grifols integra las siguientes actividades recurrentes:

## Identificación y evaluación de riesgos

Trimestralmente, el Departamento de Enterprise Risk Management (ERM) realiza un análisis de riesgos para identificar los riesgos emergentes que afectan a Grifols. Para ello, lleva a cabo revisiones de fuentes de información externas creíbles (ej. informe trimestral de riesgos emergentes de Gartner, informe de riesgos globales del Foro Económico Mundial, etc.); impulsa conversaciones individuales con miembros del equipo directivo, altos ejecutivos, responsables de riesgos, funciones de aseguramientos y otras personas empleadas, según sea necesario; y realiza un seguimiento de los principales riesgos en función de la evolución de las métricas seleccionadas como indicadores de riesgo.

Dos veces al año, además, realiza encuestas a un grupo seleccionado de personas empleadas ("risk liaisons") con cargos y experiencia relacionados con riesgos (responsables de riesgos, funciones de aseguramiento, etc.) para evaluar los principales riesgos de la empresa y los riesgos emergentes, e identificar planes de respuesta y oportunidades potenciales. El departamento ERM utiliza estas encuestas, junto con otros análisis de riesgos internos y externos, para actualizar el mapa de riesgos de la empresa.

Los riesgos se evalúan en términos de impacto y probabilidad de ocurrencia, siguiendo el Modelo de Valoración de Riesgos de ERM. Para clasificar los riesgos por orden de prioridad, ERM completa la puntuación de los riesgos teniendo en cuenta la velocidad y las interdependencias de los riesgos. La clasificación de riesgos propuesta por ERM se somete a la revisión y aprobación del Comité de Riesgos Corporativo, que prioriza aquellos riesgos que requieren una respuesta inmediata y/o una mayor supervisión.

## Respuesta al riesgo

Para los riesgos priorizados, el departamento de ERM identifica y evalúa los controles existentes. Los riesgos con riesgo residual fuera del apetito de riesgo definido con una estrategia de riesgo asignada más allá de "aceptar el riesgo", requieren que los responsables de dichos riesgos desarrollen un plan para su mitigación que ha de ser validado por el departamento ERM y por la función de aseguramiento correspondiente. Los avances en la aplicación de los planes de mitigación se comunican periódicamente al Comité Corporativo de Riesgos.

## Seguimiento y comunicación de riesgos

Los responsables de los riesgos y las funciones de aseguramiento realizan un seguimiento continuo de los riesgos para identificar cambios en el entorno externo e interno que puedan aumentar el impacto o la probabilidad del riesgo por encima de niveles aceptables, dentro del apetito de riesgo definido.

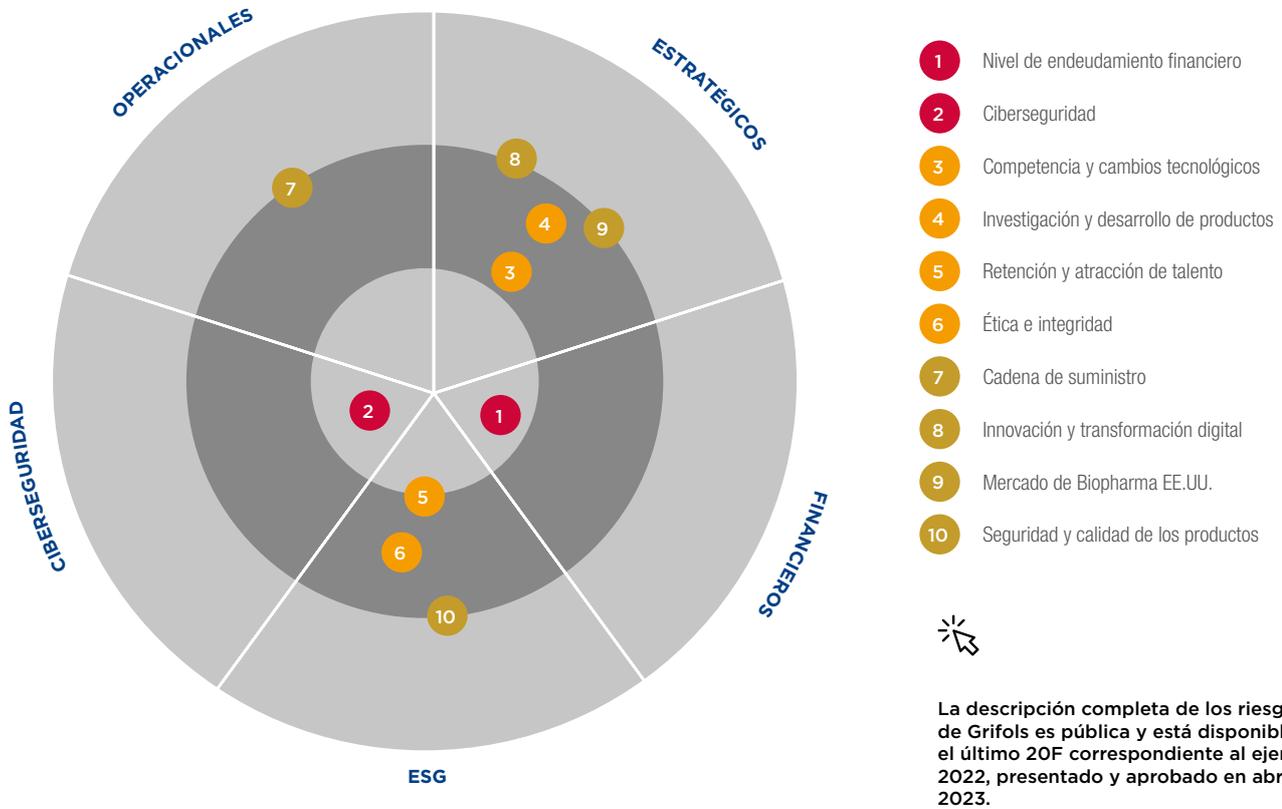
El departamento ERM supervisa los cambios en la exposición a los principales riesgos (mayor puntuación de riesgo) a través de indicadores clave de riesgo (KRI) desarrollados por los responsables de los riesgos, y los comunica trimestralmente al Comité de Riesgos Corporativo.

Los resultados del proceso de gestión de riesgos también se comunican al Comité de Auditoría dos veces al año.



**Grifols realiza, de manera periódica, evaluaciones de riesgos.**

# Clasificación y priorización de riesgos de Grifols



La descripción completa de los riesgos de Grifols es pública y está disponible en el último 20F correspondiente al ejercicio 2022, presentado y aprobado en abril de 2023.

## Resumen de principales riesgos

### Riesgo 1: Nivel de endeudamiento financiero

Un alto nivel de endeudamiento puede tener efectos adversos significativos en el negocio, aumentando la vulnerabilidad de la compañía ante recesiones económicas y limitando sus capacidades para realizar adquisiciones estratégicas o aprovechar otras oportunidades de negocio (entre otros impactos).

Para abordar estos desafíos Grifols ha implementado un plan de mejoras operativas, orientado a reforzar la competitividad, y construir una organización más ágil, eficiente y rentable. Este plan se enfoca en tres áreas clave: la optimización de costes y operaciones de plasma, la racionalización de funciones corporativas y la mejora de eficiencias en toda la organización.

### Riesgo 2: Ciberseguridad

Los riesgos de seguridad de la información han aumentado en los últimos años debido a un incremento de los ciberataques y los robos y/o pérdidas de datos causados por ciberdelincuentes, personas empleadas, o terceros afectados, y tienen el potencial de provocar interrupciones del negocio y/o exponer datos sensibles.

Para mitigar este riesgo, la compañía ha implementado un sistema integral de gestión de la seguridad de la información, alineado con los estándares internacionales y las mejores prácticas, que establece objetivos claros, roles y responsabilidades, así como políticas y procedimientos para: (i) identificar y evaluar las amenazas de ciberseguridad; (ii) proteger los activos críticos; (iii) detectar y responder a las amenazas de ciberataques; y (iv) recuperar los procesos de negocio afectados por un incidente de ciberseguridad.

### Riesgo 3: Competencia y cambios tecnológicos

Grifols se enfrenta a una fuerte competencia en el mercado. Sus competidores actuales y futuros pueden aumentar sus ventas, bajar sus precios, cambiar su modelo de distribución o mejorar sus productos, socavando las ventas y la cuota de mercado de la compañía.

### Riesgo 4: Investigación y desarrollo de productos

La investigación y el desarrollo representan un aspecto significativo del negocio de Grifols, cuyos objetivos principales de I+D son (i) descubrir y desarrollar nuevos productos, (ii) investigar nuevas aplicaciones para los productos existentes y (iii) mejorar los procesos de fabricación para aumentar los rendimientos, la seguridad y la eficiencia.

Sin embargo, se enfrentan a varios desafíos para transformar estos esfuerzos en productos rentables. Estos obstáculos incluyen, pero no se limitan a, el desarrollo exitoso de un producto experimental para su uso en ensayos clínicos, el diseño de protocolos de estudios clínicos que sean aceptables para la FDA y otras agencias reguladoras, el éxito en los resultados de los ensayos clínicos o la capacidad para escalar los procesos de fabricación a fin de producir cantidades comerciales.

### Riesgo 5: Retención y atracción de talentos

El éxito futuro de Grifols está ligado a su capacidad para retener a los miembros de su alta dirección y para atraer, desarrollar y motivar a personal cualificado. La compañía depende considerablemente de los principales integrantes de sus equipos ejecutivos y científicos. Por esta razón, la contratación y retención de personal cualificado en áreas como operaciones, finanzas y contabilidad, así como en los sectores científico, clínico, de ventas y marketing, son esenciales para el éxito de la compañía.

### Riesgo 6: Ética e integridad

La actividad de Grifols está sujeta a una amplia regulación y supervisión gubernamental en los diversos países donde opera. Específicamente, la promoción, comercialización y venta de productos sanitarios y dispositivos médicos están altamente reguladas, y todos los actores del mercado están sujetos a una supervisión cada vez mayor por parte de las autoridades gubernamentales a nivel mundial. La compañía espera que esta tendencia de regulación y supervisión se mantendrá en el futuro.

### Riesgo 7: Cadena de suministro

Una interrupción significativa en el suministro de plasma podría tener un impacto material adverso en el negocio y en los planes de crecimiento de la compañía. La mayoría de los ingresos de Grifols dependen del acceso al plasma de EE.UU. (obtenido mediante plasmaféresis), que es la materia prima esencial para la producción de los medicamentos plasmáticos de Grifols.

### Riesgo 8: Innovación y transformación digital

La inversión de Grifols en nuevas tecnologías, procesos y modelos de negocio implica superar diversos obstáculos y riesgos, incluyendo discrepancias con su visión y objetivos, barreras culturales, deficiencias de habilidades, limitaciones de recursos y alteraciones externas. Estos desafíos tienen el potencial de socavar los beneficios esperados de la transformación digital y disminuir la competitividad de la empresa dentro de la industria.

### Riesgo 9: Mercado de Biopharma en EE.UU.

La presencia de controles de precios, tanto directos como indirectos, y las presiones sobre los productos, han impactado y podrían continuar afectando la capacidad de Grifols para mantener o incrementar sus márgenes.

En Estados Unidos, las propuestas de legislación a nivel federal y estatal se han enfocado en los precios de los medicamentos, abarcando aspectos como negociaciones directas sobre precios, reembolsos y descuentos con los fabricantes. Aunque las terapias con proteínas plasmáticas han sido excluidas de algunos aspectos de estas legislaciones, persiste el riesgo de que los productos de la empresa puedan estar sujetos a futuras restricciones de precios.

### Riesgo 10: Seguridad y calidad de los productos

El incumplimiento de las normas de calidad y seguridad podría poner en riesgo la salud y la seguridad de los pacientes, donantes y/o participantes en ensayos clínicos, provocar reclamaciones por responsabilidad de producto o retiradas de producto, resultando en pérdidas financieras significativas y afectando negativamente a la reputación.



Resumen de principales riesgos conforme al 20F del ejercicio cerrado a 2022 público y accesible a través de este enlace.

## Riesgos Emergentes

Como se ha indicado con anterioridad, el proceso de gestión de riesgos de Grifols incluye la identificación y evaluación de riesgos emergentes. Entendemos por riesgo emergente un riesgo nuevo o que siendo conocido se presente en un contexto nuevo o poco familiar, con impacto potencial sobre Grifols a largo plazo.

### Riesgo 1: inestabilidad geopolítica

#### Descripción del Riesgo:

El riesgo de posibles interrupciones e incertidumbres derivadas de decisiones, acontecimientos o condiciones políticas en regiones o países específicos ha aumentado en el último periodo, incrementando la posibilidad de impactos adversos en las operaciones de la compañía, la cadena de suministro, el entorno regulatorio y el acceso al mercado debido a tensiones geopolíticas, cambios políticos, disputas comerciales u otros factores geopolíticos.

#### Impactos potenciales:

- Limitaciones de acceso al mercado: los acontecimientos geopolíticos, tales como los cambios en las relaciones diplomáticas o en los acuerdos comerciales, podrían limitar el acceso de la compañía a mercados clave, lo que repercutiría en las ventas y el crecimiento de los ingresos.
- Interrupciones en la cadena de suministro: la inestabilidad geopolítica, como los conflictos regionales o los disturbios políticos, o la escalada de tensiones comerciales entre regiones o bloques que conduzcan a un aumento de los aranceles o las barreras comerciales, pueden interrumpir la cadena de suministro global, afectando a la estructura de costes y la competitividad de la empresa.
- Desafíos regulatorios: los cambios en las regulaciones farmacéuticas o los cambios en las prácticas de aplicación de la regulación en mercados clave como Estados Unidos y China podrían crear obstáculos para la compañía en términos de aprobación de productos, conformidad de la fabricación y acceso al mercado.

#### Planes de mitigación:

- Seguimiento y análisis de la evolución geopolítica.
- Diversificación de la fabricación y de la cadena

de suministro en diferentes regiones, reduciendo la dependencia de un solo país o región y mejorando la resistencia frente a las interrupciones de la cadena de suministro.

- Supervisión exhaustiva del cumplimiento normativo para vigilar de cerca y adaptarse a los cambios de la normativa farmacéutica en los mercados clave.

### Riesgo 2: Sofisticación de la ciberdelincuencia

#### Descripción del Riesgo:

El riesgo de que el nivel de complejidad, avance e innovación de los ciberataques explote vulnerabilidades en la infraestructura digital de la compañía. La convergencia de la inteligencia artificial (IA) y la computación cuántica con las ciberamenazas tradicionales puede amplificar significativamente el potencial de ataques altamente sofisticados y disruptivos.

#### Impactos potenciales:

- La interrupción de las operaciones de negocio críticas, incluyendo sistemas interconectados y socios puede provocar efectos en cascada.
- Filtración de datos personales sensibles, incluidos los datos sanitarios de donantes y pacientes.
- Amenazas deepfake de los líderes de Grifols y en las comunicaciones: la tecnología deepfake generada por IA puede emplearse para crear vídeos o grabaciones de audio falsos pero convincentes, provocando daños por desinformación y desconfianza dentro de la organización, perjudicando la credibilidad y la reputación de la compañía.

#### Planes de acción de mitigación:

- Identificación y evaluación continua de los riesgos de ciberseguridad, incluidos los riesgos de terceros.
- Medidas de seguridad para proteger la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los sistemas de información y procesos asociados (incluidos los sistemas de información gestionados por terceros) y supervisión continua de su eficacia.
- Programas eficaces de respuesta y recuperación, que abarcan a las personas, los procesos, los sistemas de información y la tecnología.
- Equipo de ciberseguridad altamente cualificado, compuesto por personal directivo, informático y jurídico.
- Formación a personas empleadas, ejecutivos y directivos sobre riesgos de ciberseguridad y protección de datos sensibles y personales.



## Impulso de una cultura de riesgos

Una cultura de riesgo sólida es esencial para que una organización identifique, evalúe y gestione de manera efectiva los riesgos a los que se enfrenta. Grifols anima a las personas empleadas en todos los niveles de la organización a identificar riesgos y a participar activamente en su mitigación mediante programas de formación y concienciación, además de promover una comunicación transparente con los responsables de los riesgos.

Actualmente, tres miembros no ejecutivos del Consejo de Administración de Grifols, además del secretario de la Comisión de Auditoría, cuentan con experiencia contrastada en la gestión y control de riesgos y, desde sus funciones de liderazgo, contribuyen a fomentar una cultura de gestión de riesgos en toda la organización.

**Formación:** Grifols desarrolla e implementa planes de capacitación y concienciación que garantizan a las personas trabajadoras los conocimientos teóricos y la formación práctica y adecuada en ámbitos como medioambiente, salud y seguridad, cumplimiento, ciberseguridad, prevención de delitos, farmacovigilancia o calidad, entre otros.

Además, el Departamento de ERM está actualizando el plan de formación sobre los principios generales de la gestión de riesgos, metodologías, mejores prácticas de buen gobierno y riesgos emergentes para a los miembros del Consejo de Administración, Comisión de Auditoría, Comité Corporativo de Riesgos y a los empleados que participan en la evaluación semestral de riesgos (“risk liaisons”).

Los miembros del Comité de Riesgos Corporativos reciben formación periódica sobre los nuevos requisitos y tendencias en materia de gobernanza y participan dos veces al año en foros y talleres para evaluar los riesgos, incluidos los riesgos emergentes. Esta formación se extiende a los miembros de la Comisión de Auditoría (consejeros no ejecutivos) a través de las reuniones periódicas que se celebran cada año.

**Comunicación transparente:** Grifols fomenta la comunicación transparente en relación con los riesgos mediante reuniones periódicas con los responsables de riesgos y talleres de trabajo y encuestas con otras personas empleadas.

**Integración de criterios de riesgo en el desarrollo de productos:** los criterios de riesgo están integrados en los requerimientos de propiedad intelectual y calidad que se siguen durante todo el proceso de desarrollo y aprobación de producto.



**Todos los empleados y empleadas de Grifols son fundamentales para prevenir y detectar posibles riesgos.**