
TRABAJANDO EN EQUIPO SOMOS MÁS COMPETITIVOS

TRABAJO EN EQUIPO

“GRIFOLS ES LA HISTORIA DE UN EQUIPO QUE VA CRECIENDO Y SUMANDO PERSONAS AL PROYECTO. EN ESTE EQUIPO HAY CONTRIBUCIONES ESPECIALMENTE RELEVANTES, PERO EL LOGRO FINAL ES EL RESULTADO DE LA INTERACCIÓN Y TRABAJO CONJUNTO DE TODAS LAS PERSONAS Y EQUIPOS QUE INTEGRAN GRIFOLS”

HITOS 2016

EMPLEADOS

14.877

El número de empleados se ha duplicado en los últimos seis años hasta 14.877 personas

MUJERES

54,21%

Compromiso con la diversidad: el 54,21% de la plantilla de Grifols son mujeres

EL PERSONAL DE GRIFOLS EN ESPAÑA HA CRECIDO UN 5,3% HASTA 3.430 EMPLEADOS. SUPONE UN CRECIMIENTO DEL 39,8% EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS

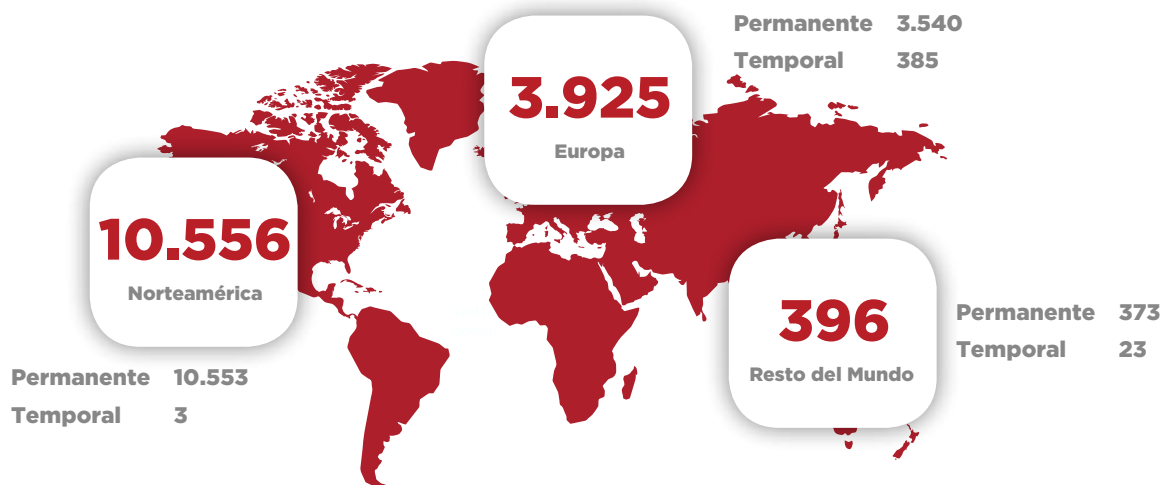
UNA EMPRESA CREADA POR Y PARA SU PERSONAL

El éxito de Grifols también se fundamenta en la dedicación y compromiso de sus empleados, a los que la empresa considera su verdadera fuente de valor. El grupo ha sabido fusionar crecimiento e internacionalización manteniéndose fiel a sus valores fundacionales. Grifols es una empresa cotizada con presencia global en más de 100 países y una base de empleados que supera las 14.800 personas. Pese a su rápida expansión en los últimos años, la compañía mantiene una rica cultura e identidad corporativa fuertemente vinculada a sus orígenes familiares.

Para Grifols, la mejor manera de conservar sus emblemáticas tradiciones y valores es reconocer la vital importancia de sus empleados, cuyo crecimiento y desarrollo continuo son los verdaderos impulsores de su éxito. La empresa aboga por una política de igualdad de oportunidades en la selección, formación, remuneración, promoción y desarrollo profesional de sus empleados. Gracias a este compromiso, la empresa atrae y puede retener equipos de profesionales capaces de investigar, desarrollar, fabricar y comercializar productos que mejoran la salud y bienestar de pacientes de todo el mundo.

EMPLEADOS: PRINCIPALES DATOS

En 2016, la plantilla de Grifols alcanzó los 14.877 empleados. La antigüedad media de los empleados de Grifols es de 6,5 años, el 56% tienen menos de 40 años y el 54,21% son mujeres.



14.877

Empleados

2015: 14.737

2014: 13.980

94,8%

Empleados a jornada completa

97%

Contratos indefinidos

570

Empleados con baja maternal/paternal en 2016

(571 empleados volvieron al trabajo en 2016 tras su baja maternal/paternal)

54,21% mujeres

45,79% hombres

7.477 mujeres

6.625 hombres

7.889 mujeres

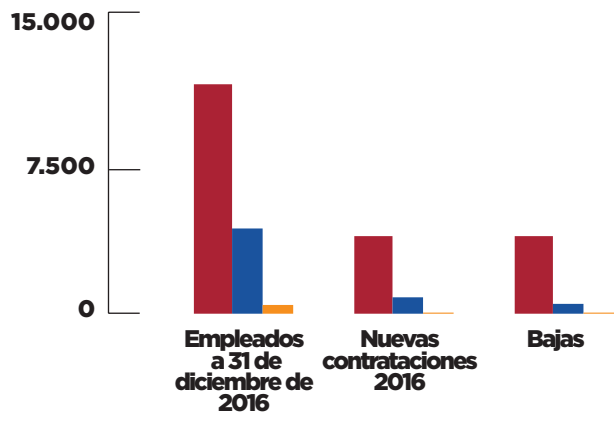
6.577 hombres

382 mujeres

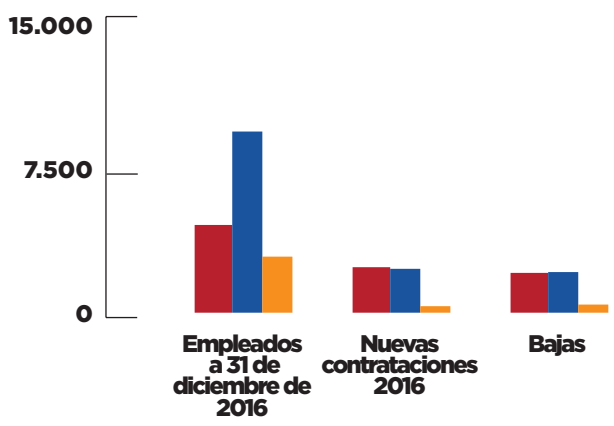
188 hombres



EMPLEADOS (2016)



	Norteamérica	Europa	Resto del Mundo
Empleados a 31 de diciembre de 2016	10.556	3.925	396
Nuevas contrataciones 2016	3.567	765	71
Bajas	3.587	437	44
Rotación de personal (%)	34%	11%	11%



	Edad < 30	Edad 30 - 50	Edad > 50
Empleados a 31 de diciembre de 2016	3.871	8.108	2.898
Nuevas contrataciones 2016	2.096	1.994	313
Bajas	1.806	1.870	392
Rotación de personal (%)	47%	23%	14%

Empleados a 31 de diciembre de 2016

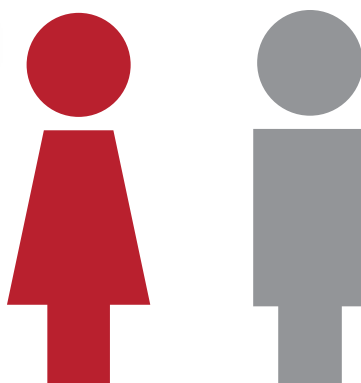
8.065

Nuevas contrataciones 2016

2.849

Bajas 2016

2.678



Empleados a 31 de diciembre de 2016

6.812

Nuevas contrataciones 2016

1.554

Bajas 2016

1.390

DESARROLLO PROFESIONAL



TRABAJAR EN GRIFOLS

Grifols es consciente de que sus empleados son uno de sus activos más importantes. Son fundamentales, no sólo para el desarrollo de las operaciones diarias, sino también para el crecimiento sostenido de la empresa. Grifols se esfuerza por gestionar sus recursos humanos de la manera más eficiente posible y así cumplir su compromiso con ellos y superar sus expectativas.

Grifols busca empleados con dedicación cuyo trabajo sea reflejo de sus diversas áreas de competencias y compartan la misión general de la empresa de mejorar la salud de las personas. La empresa valora el esfuerzo en el trabajo, la honradez y la proactividad, la responsabilidad y las mentes abiertas, que estén preparados para trabajar como miembros de un equipo.

Grifols fomenta un entorno de trabajo inclusivo y de diversidad cultural en el que los científicos, ingenieros, farmacéuticos, químicos, expertos en tecnologías de la información (TI), técnicos de laboratorio, personal de fabricación y otros profesionales puedan alcanzar sus objetivos de desarrollo profesional.

En 2016, las principales líneas de actuación en recursos humanos se han centrado en la retención de talento y en ofrecer oportunidades de desarrollo continuo para apoyar el crecimiento personal y profesional de los empleados de Grifols.

FORMACIÓN Y DESARROLLO

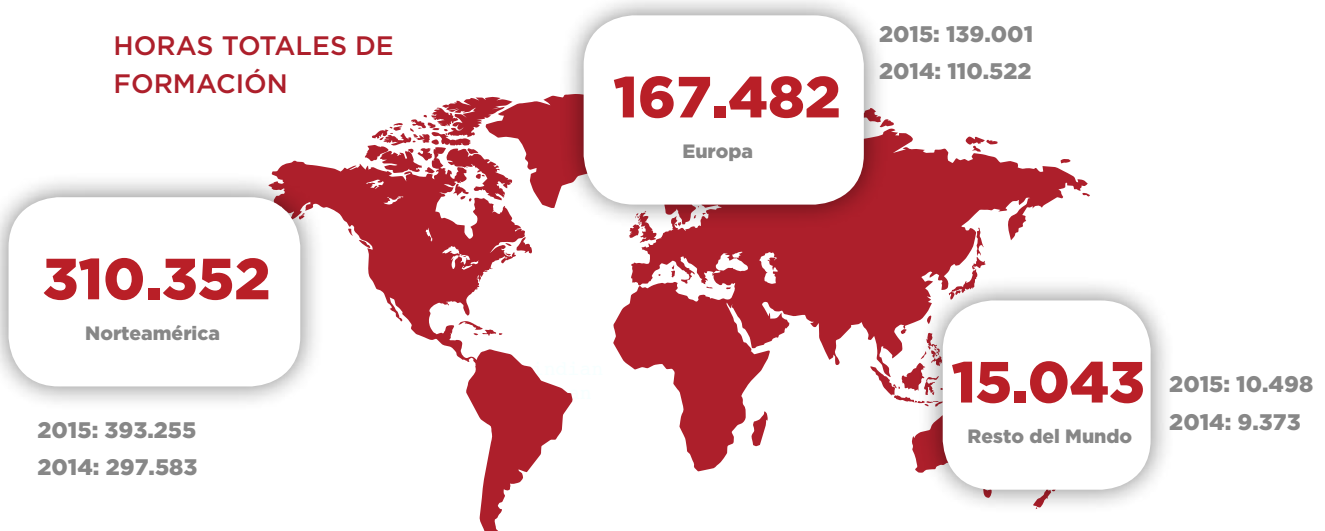
Para Grifols, la formación es fundamental para fomentar el desarrollo profesional de sus colaboradores. Mediante la creación de un equipo con las actitudes personales y las habilidades profesionales necesarias, la empresa puede implantar proyectos en cualquier lugar del mundo. Aunque el trabajo de Grifols se basa en la ciencia, son las personas de Grifols las que marcan la diferencia, ya que todos y cada uno de sus colaboradores desempeñan un papel fundamental en el éxito de la empresa.

Uno de los principales objetivos de Grifols es garantizar que los empleados actuales y futuros puedan desarrollarse a nivel personal y profesional en sus carreras profesionales. Por este motivo, la empresa les ofrece oportunidades de formación continua diseñadas para ampliar sus competencias técnicas y desarrollar aún más sus aptitudes y habilidades.

En términos de formación y desarrollo, las principales áreas de atención de 2016 han sido el fomento de la cultura Grifols mediante la promoción de competencias de liderazgo ligadas a los valores de la empresa; facilitar la formación necesaria para mantener los máximos estándares de calidad, seguridad y excelencia técnica; iniciativas para apoyar el crecimiento orgánico del grupo, especialmente en las áreas comerciales, y la coordinación e integración de políticas y prácticas de gestión de recursos humanos a nivel global.

En 2016, los empleados de Grifols han participado en un total de 492.876 horas de formación, lo que representa una media de 35,1 horas de formación por empleado.

HORAS TOTALES DE FORMACIÓN



ACADEMIAS GRIFOLS

El grupo fundó las Academias Grifols en España y Estados Unidos como parte de su firme compromiso con sus empleados y la sociedad.

- **Academia de Desarrollo Profesional Grifols.** Esta Academia centra sus actividades en ofrecer formación y desarrollo profesional a los empleados. Su objetivo es transmitir la cultura corporativa, así como la forma que tiene Grifols de actuar y entender el negocio. La formación se organiza en tres grandes áreas: conocimientos científico-técnicos, desarrollo de habilidades y cultura corporativa y conocimientos de la compañía. Sus instalaciones principales están ubicadas en Barcelona, pero los cursos y talleres se imparten en todo el mundo.
- **Academia de Plasmaféresis Grifols en Estados Unidos.** Esta Academia ofrece formación avanzada sobre todos los procedimientos de plasmaféresis; la recogida, análisis y control del plasma; la elaboración de hemoderivados y sobre conocimientos éticos y de calidad enfocados en la salud humana. Mediante la Academia de Plasmaféresis Grifols, el grupo quiere transmitir sus conocimientos, homogeneizar maneras de trabajar, y retener el talento, además de extender la cultura corporativa a las empresas situadas en Estados Unidos.

Los programas de formación de las Academias Grifols tienen como objetivo no solamente educar, sino también crear un entorno dinámico para el intercambio de conocimientos y experiencias específicas del sector del plasma. Este aspecto es de fundamental importancia ya que no existe en centros de formación convencionales.

DESARROLLO INDIVIDUAL

Todos los empleados de Grifols están invitados a participar en una evaluación anual de desempeño y desarrollo profesional mediante el Sistema de Desempeño Grifols (GPS, por sus siglas en inglés). GPS es un proceso sistemático de evaluación de actitudes, rendimiento y comportamientos de los empleados basado en los valores corporativos de Grifols. Como herramienta de desarrollo profesional, su principal objetivo es examinar el rendimiento pasado y las expectativas futuras de los empleados en sus distintas funciones. Durante este proceso, los empleados identifican sus fortalezas y áreas de crecimiento, participan en el diseño de sus planes de desarrollo y comentan su carrera y desarrollo profesional.

Grifols anima a todos los empleados a participar en la evaluación del desempeño anual. En 2016, el 82,7% de los empleados revisaron su desempeño de 2015 a través del GPS.

ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO

Grifols cree que su éxito futuro reside directamente en su capacidad de atraer, retener y motivar a profesionales cualificados. A tal efecto, la empresa asume una actitud proactiva para atraer, seleccionar y retener a personas que tengan los perfiles profesionales que respondan a las necesidades de la empresa y que sean capaces de adaptarse culturalmente a la organización, realizar aportaciones positivas a su desarrollo global y “crecer con Grifols”.

En los procesos de selección, la empresa aplica la Política de Selección de Grifols para garantizar que sigue un enfoque sistemático, cumple con el marco legal vigente y refleja los valores de Grifols. La Política de Selección de Grifols también garantiza que los procesos vayan más allá de simplemente cubrir vacantes y encuentren candidatos que estén alineados con cultura corporativa e interesados en desarrollar su carrera en Grifols. De igual modo, Grifols está comprometido con la igualdad de oportunidades laborales y basa la selección de personal en criterios como el perfil corporativo, perfil funcional, motivación y potencial de crecimiento profesional.

Para facilitar la retención de empleados con talento, la filosofía de remuneraciones de Grifols es ofrecer salarios y prestaciones competitivas y compensar a los empleados motivados que contribuyan de forma positiva al continuo desarrollo mundial y demuestren un importante rendimiento individual y profesional. En consonancia con las políticas corporativas de Grifols, cada país ofrece sistemas de remuneración y prestaciones adaptados a su región. En cada localización, las prestaciones están disponibles para todos los empleados ubicados en ciertas localizaciones en función de su categoría y tipo de empleo (tiempo parcial o jornada completa). Entre dichas prestaciones se incluye seguro de vida, seguro de fallecimiento accidental y mutilación, discapacidad a corto plazo y a largo plazo, prestaciones sanitarias y dentales, plan de pensiones, programa de asistencia al empleado, programa de incentivos al bienestar, devoluciones de formación y asistencia en casos de adopción.

**GRIFOLS
PROMUEVE LA
EDUCACIÓN
SUPERIOR ENTRE
SUS EMPLEADOS
EN EE.UU. A
TRAVÉS DE UNA
ACUERDO DE
COLABORACIÓN
CON “COLLEGE
FOR AMERICA”**

MÁS
INFORMACIÓN
SOBRE LA
ACADEMIA DE
PLASMAFÉRESIS
DE GRIFOLS



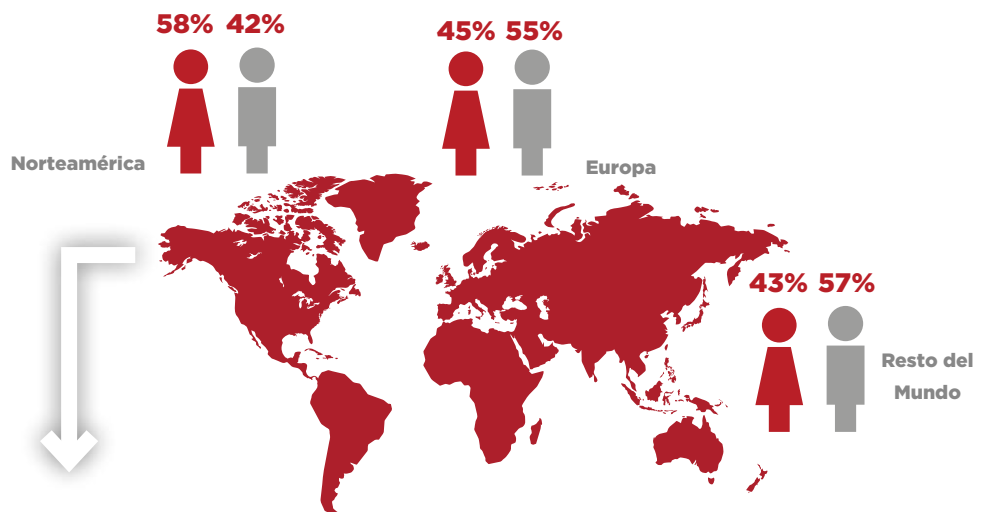
LA SUMA DE DIFERENCIAS INDIVIDUALES, EXPERIENCIAS PERSONALES, CONOCIMIENTOS, INGENIO, INNOVACIÓN, AUTOEXPRESIÓN, CAPACIDADES ÚNICAS Y TALENTO QUE LOS EMPLEADOS INVIERTEN EN SU TRABAJO ENRIQUECEN LA CULTURA DE GRIFOLS Y MEJORAN SU REPUTACIÓN Y LOGROS

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Grifols está comprometida con la creación y sostenimiento de una cultura de diversidad e inclusión. Grifols cree que la inclusión fomenta un entorno en el que los diversos talentos y singularidad de los empleados se respetan y valoran. La suma de diferencias individuales, experiencias personales, conocimientos, ingenio, innovación, autoexpresión, capacidades únicas y talento que los empleados invierten en su trabajo sirven para enriquecer la cultura de la empresa, así como para mejorar su reputación y logros. La diversidad en Grifols abarca diferencias físicas como por ejemplo, origen étnico, raza, color, género, edad, aspecto físico y capacidad/discapacidad física, así como otras características subyacentes como actitudes, religión y creencias, educación, nacionalidad y trayectorias personales. La diversidad también abarca la orientación sexual, matrimonio y uniones civiles, identidad de género y/o expresión, además de otras facetas personales.

Para tener éxito en la creación y sostenimiento de una cultura de diversidad e inclusión, Grifols está comprometida a llevar a cabo la selección y retención de empleados comprometidos y con talento además de experiencias personales diversas cuyas diferencias contribuyan a la innovación y creatividad para satisfacer las necesidades de pacientes, grupos de interés y las comunidades a las que Grifols presta servicio. Grifols se siente especialmente orgullosa de la diversidad de sus empleados y de su compromiso a mantener un entorno laboral libre de discriminación y acoso por motivos de raza, religión, nacionalidad, género, discapacidad, orientación sexual, edad, o cualquier otra razón. Grifols aboga por una política de igualdad de oportunidades para todos los miembros de la organización con respecto a selección, formación, sueldo, promoción y desarrollo profesional, según sus aptitudes y habilidades.

DIVERSIDAD



RAZAS DE LOS EMPLEADOS EN EE.UU.

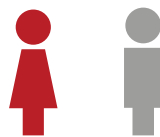
Hispánico	21,80%
Caucásico	46,26%
Afroamericano	20,95%
Asiático	6,44%
Hawái/Otras islas del Pacífico	0,55%
Indio Americano/Alaska	0,51%
Dos o más razas	3,49%

En 2016, las mujeres constituían el 54,21% de los empleados de Grifols. La importante representación de mujeres en Grifols se refleja en todas las regiones en las que Grifols opera y en sus altos cargos. A 31 de diciembre de 2016, las mujeres representaban el 44% de los altos cargos en Grifols y el 38,6% de su equipo de alta dirección. Además, cuatro mujeres ocupan cargos en el Consejo de administración de Grifols, lo que supone un 31% del total de consejeros.

El compromiso con la diversidad de Grifols también se refleja en la edad de la plantilla. En 2016, los empleados con edades inferiores a 30 representaban el 26%, el 54,5% del total de empleados se encontraba en la franja comprendida entre 30 y 50 años, siendo el 19,5% los mayores de 50. A 31 de diciembre de 2016, el 77% de los consejeros de Grifols tenía una edad superior a 50, estando el 23% en la franja comprendida entre 30 y 50 años.

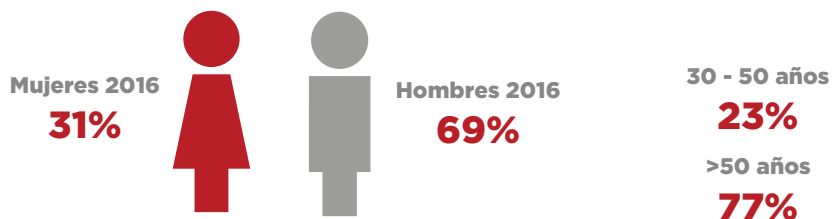
Grifols no establece ninguna distinción entre hombres y mujeres a la hora de contratar u ofrecer remuneración y prestaciones. Según la filosofía de Igualdad de oportunidades de Grifols, los salarios que se ofrecen para nuevas incorporaciones son los mismos independientemente del género.

Como prueba de los esfuerzos de Grifols por mantener un entorno laboral libre de discriminación, en 2016 sólo se presentaron informes de 25 incidencias de discriminación sobre una base de 14.877 empleados. Se llevaron a cabo las investigaciones y análisis oportunos, y pese a que ninguna de las reclamaciones se consideró discriminatoria en términos legales, Grifols, no obstante, tomó medidas para garantizar un entorno sin discriminaciones ofreciendo asesoramiento, enseñanzas, formación y educación.



	Edad <30	Edad 30 - 50	Edad >50	% Mujeres	% Hombres
Top management	0,0%	47,8%	52,2%	29,7%	70,3%
Senior management	0,0%	66,5%	33,5%	38,6%	61,4%
Management	1,6%	69,9%	28,6%	41,9%	58,1%
Profesionales senior	5,9%	69,6%	24,6%	44,2%	55,8%
Profesionales	14,4%	69,8%	15,8%	52,5%	47,5%
Administrativos/Operadores de producción	36,5%	50,2%	13,3%	59,4%	40,6%
Total general	27,1%	55,7%	17,2%	54,7%	45,3%

DIVERSIDAD DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE GRIFOLS



LOS CENTROS DE TRABAJO DE GRIFOLS EN ESPAÑA CUENTAN CON LA CERTIFICACIÓN OHSAS 18.001:2007. LAS FILIALES INTERNACIONALES HAN ESTABLECIDO SUS PROPIOS SISTEMAS INDIVIDUALES ADAPTADOS A CADA PAÍS Y ALINEADOS CON LAS POLÍTICAS CORPORATIVAS

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Un entorno de trabajo saludable y sin riesgos es parte del compromiso de Grifols con sus empleados, tal y como establece la Política de seguridad y salud de la empresa. Esta política se centra en la aplicación continua de los más estrictos criterios de prevención de salud, seguridad y riesgos en el lugar de trabajo. De forma sistemática y regular se llevan a cabo actividades relacionadas con la salud y seguridad laboral acordes con el plan de Riesgos Laborales incluido en el programa de gestión.

La política de prevención de seguridad y salud de Grifols garantiza que todas las empresas del grupo, así como las empresas colaboradoras, lleven a cabo sus actividades cumpliendo los reglamentos, normas y disposiciones aplicables en cada país, según la legislación nacional y cumpliendo los estándares de seguridad propios de Grifols.

Los centros de trabajo de Grifols en España tienen la certificación OHSAS 18.001:2007. Las filiales internacionales han establecido sus propios sistemas individuales en línea con las políticas corporativas y adaptados a cada país.

El sistema de gestión de Seguridad y Salud de Grifols basa su eficacia en el proceso de mejora continua. La mejora continua se trabaja mediante la adecuada definición de objetivos de gestión para cada empresa del grupo, el seguimiento continuado de la planificación técnica y organizativa de prevención, la aplicación de controles activos y reactivos de la eficacia del sistema, mediante auditorías internas y externas, y finalmente por la participación activa de la dirección de cada empresa en la gestión de la seguridad y salud de los trabajadores.

Grifols dispone de un departamento de prevención que presta servicios a todo el grupo. Este departamento está integrado por técnicos cualificados para tratar los diferentes temas relacionados con seguridad y salud.

El control del programa de seguridad y salud corporativa se lleva a cabo a tres niveles:

- Seguimiento mensual de indicadores clave de desempeño.
- Visitas de asesoramiento a todas las empresas y seguimiento de planes preventivos.
- Auditorías corporativas.

Entre los proyectos desarrollados en 2016, los más relevantes son la definición de objetivos en materia de seguridad y salud laboral y el inicio de un proceso de auditoría interna según la norma OSHAS 18001 en España. También merece la pena destacar el esfuerzo de normalización de los sistemas de seguridad y salud de las instalaciones de Grifols en Irlanda.

SEGURIDAD EN EL DISEÑO DE INSTALACIONES Y PROCESOS

La forma más eficaz de garantizar la seguridad de las personas consiste en identificar correctamente los riesgos durante la fase de diseño de instalaciones. Con tal fin Grifols tiene establecidos diversos procedimientos estándar dirigidos a tener en cuenta aspectos preventivos tanto en el diseño de instalaciones, como en la compra de nuevos equipos y modificaciones de procesos productivos.

DESEMPEÑO EN EL ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD

Los esfuerzos de Grifols para conseguir un entorno laboral saludable y sin riesgos, han contribuido a que no se hayan producido casos de infecciones adquiridas en laboratorio o casos de mortalidad laboral en los últimos tres años.

En los centros de fabricación de Grifols, no hay trabajadores con una elevada incidencia de enfermedades laborales, ya que todos los procesos asociados con el plasma siguen un riguroso protocolo, tomándose en todo momento medidas de prevención técnica, organizativa y personal. Los centros de donación de plasma presentan un riesgo de posible contagio por el contacto con la sangre en el momento de la extracción; no obstante, Grifols ha implantado todos los protocolos necesarios para prevenir y actuar en caso de una incidencia.

PROGRAMAS DE CONCIENCIACIÓN Y FORMACIÓN

La formación en materia de seguridad y salud laboral tiene el objetivo de garantizar que todos los empleados reciban información sobre prevención de riesgos y la pongan en práctica. Esta formación se imparte cuando los empleados entran a formar parte del grupo, así como cuando se producen cambios en sus responsabilidades y cuando se introducen nuevas tecnologías y cambios operativos. La formación se adapta a la función y lugar de trabajo específico de los empleados.

En 2016, los empleados de Grifols colectivamente dedicaron 68.909 horas totales a formación en materias de Salud, Seguridad y Medioambiente, lo que supone una media de 4,9 horas de formación por empleado.

Media de horas de formación en Salud, Seguridad y Medioambiente por empleado y año	2014	2015	2016
Europa	2,3	2,0	2,8
Norteamérica	7,6	6,8	5,9
Resto del Mundo	0,3	1,5	0,3

EL BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS

Grifols posee diversos programas cuyo objetivo es promover el bienestar de sus empleados en los principales países en los que opera.

En Norteamérica, el programa dispone de un sitio web en la intranet de Grifols con herramientas y recursos para mejorar la salud de los empleados. A través de este programa, los empleados pueden acceder a un amplio abanico de recursos y eventos para mejorar su salud y bienestar, entre los que se incluye un asesor de salud personal, marcadores de bienestar (biométrica), un programa de para la pérdida de peso, tablas de ejercicio, desafíos de bienestar y actividad física, boletines, blogs y seminarios web. En 2016, unos 2.300 empleados participaron en el programa. Grifols ha observado un cambio positivo en los niveles de riesgo de los empleados resultante de su participación activa en el programa. De aquellos que comenzaron el programa, el 75% ha mejorado su riesgo de salud, pasando de alto a moderado.

En España, los empleados reciben vacunas contra la gripe y se someten a revisiones voluntarias de salud gratuitas una vez al año. En 2016, se ha desarrollado un programa para ayudar a los empleados a detectar y minimizar riesgos ergonómicos. Además, se ha celebrado la Semana de la Salud y Medioambiente en el segundo trimestre de 2016, con iniciativas que han incluido desde clases deportivas a opciones de menús más saludables en el comedor de la empresa.

EN 2016, LOS EMPLEADOS DE GRIFOLS DEDICARON 68.909 HORAS TOTALES A FORMACIÓN EN MATERIA DE SALUD, SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE, QUE SUPONE UNA MEDIA DE 4,9 HORAS DE FORMACIÓN POR EMPLEADO