

## Código de Conducta para PROVEEDORES

GRIFOLL ha establecido su Código Ético de Conducta con el compromiso que todas las partes interesadas con las que colabora se adhieran al mismo. Nuestros valores se basan en el respeto por los derechos de las personas y del medioambiente, la responsabilidad y la conducta ética en todas nuestras operaciones y la excelencia en todos los aspectos de nuestro negocio.

Con este **Código de Conducta para Proveedores** esperamos que todos nuestros colaboradores sean también partícipes de nuestro compromiso y nuestros valores, y le hacemos público, por tanto, el presente Código.

---

### **OBJETIVO Y ALCANCE**

Al considerar a los proveedores un grupo de interés estratégico, se ha establecido para éstos unos principios de actuación específicos para su área de actividad, acordes, en todo caso, con los principios y valores que se plasman en este Código de Conducta del Proveedor, que deberá ser aceptado expresamente por los proveedores.

### **PUBLICACIÓN**

Tal y como se expone en las primeras líneas, GRIFOLL tiene como objetivo, que todos sus proveedores estratégicos y empresas subcontratadas compartan los principios descritos en el presente Código de Conducta para Proveedores, el cual constituye un componente importante en la selección y evaluación de proveedores.

Esperamos que nuestros proveedores apliquen estos mismos estándares, y por tanto, adopten las medidas necesarias para asegurar que las disposiciones de este Código de Conducta sean comunicadas a los empleados, incluyendo la colocación en lugar destacado de una copia de este Código en un lugar de fácil acceso en todo momento y para todos los empleados.

### **SUPERVISIÓN Y CUMPLIMIENTO**

Los proveedores autorizarán a GRIFOLL y a sus representantes designados (incluyendo terceras partes) a llevar a cabo actividades de supervisión para confirmar el cumplimiento del presente Código. Los proveedores mantendrán en sus instalaciones toda la documentación necesaria y registros para demostrar el cumplimiento con el Código.

Para garantizar que la evaluación del riesgo se gestiona de forma correcta, los proveedores no emplearán subcontratistas para la fabricación de los productos de GRIFOLL, o materiales de los mismos, sin el expreso consentimiento escrito de GRIFOLL y sólo después que el subcontratista haya firmado el compromiso escrito de cumplimiento del presente Código.

## Pilares del Código de Conducta

### 1) POLÍTICA DE NO CORRUPCIÓN

GRIFOLL se compromete a asegurar que la empresa actúa siempre bajo las bases de una Política de No Corrupción.

GRIFOLL no tolerará ni aceptará ninguna forma de soborno o corrupción. Los empleados, de forma directa o a través de intermediarios, nunca deben ofrecer ni prometer un favor personal o financiero impropio u otro tipo de favor a fin de obtener o conseguir un negocio u otra ventaja de parte de un tercero, ya sea público o privado. Esto se refiere tanto a nuestra relación comercial como a terceras partes en su propia organización. Los empleados tampoco deben aceptar dicha ventaja a cambio de un trato preferencial por parte de un tercero. Asimismo, los empleados deben abstenerse de ejercer cualquier actividad o conducta que pudiera dar lugar a la aparición o sospecha de dicha conducta o a un intento de la misma.

**Invitaciones, Regalos y Beneficios Personales** GRIFOLL basa su relación con los proveedores en la verdad y la honestidad. La compra de bienes y servicios en el nombre de GRIFOLL, no debe permitir a sus empleados la obtención de descuentos u otros beneficios para uso personal. Los empleados no podrán ser influenciados mediante la recepción de favores ni intentarán influenciar a terceros de forma inadecuada mediante la entrega de favores. Los empleados únicamente podrán ofrecer o aceptar presentes simbólicos que sean apropiados en virtud de las circunstancias.

**Por lo que se refiere a presentes dirigidos al ocio y la cultura (entretenimiento)** GRIFOLL comprende que puede haber algunos casos donde sea válido aceptar la hospitalidad; no obstante, esta hospitalidad debe presentar de forma moderada, y no exceder los límites de la ostentación.

### 2) PRÁCTICAS LABORALES

#### **Libertad en la Elección de Empleo**

- ✓ No habrá trabajos forzados.
- ✓ No se les exigirá a los trabajadores la presentación de un “depósito” o de su documentación de identidad. Estos serán libres de dejar su empleo siempre y cuando se haya dado el aviso dentro del periodo de tiempo requerido acorde con la legislación laboral vigente.

#### **Derecho de Asociación y Negociación Colectiva**

- ✓ Se debe respetar la libertad y el derecho de los trabajadores a unirse o formar sindicatos de su propia elección y negociar colectivamente.
- ✓ Los representantes de los trabajadores no serán objeto de discriminación, y podrán llevar a cabo sus funciones en el lugar de trabajo.
- ✓ Donde el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva quede restringido por ley, el empleador, facilitará y no impedirá ni obstaculizará, el desarrollo de medios de asociación y libre negociación paralelos.

#### **Trabajo Infantil**

- ✓ No habrá contratación en cuestión de trabajo infantil.

- ✓ Llegado el caso de contratación de jóvenes entre 16 y 18 años, éstos no podrán trabajar en horario nocturno, y se debe asegurar que cumplan los horarios acordados en el Estatuto de los Trabajadores, siendo la combinación de horas de formación, transporte y trabajo no superior a las 10 horas diarias.
- ✓ No se expondrá a jóvenes trabajadores a situaciones que sean peligrosas, inseguras o insalubres.
- ✓ Los procedimientos y la política establecida en este Código se ajustará a las declaraciones citadas en las Normas Internacionales Laborales (ILO) así como a la legislación nacional y normativa local aplicable.

### ***Remuneración justa***

- ✓ El salario correspondiente a una semana trabajada, debe ser conforme con las leyes salariales aplicables, incluidos salarios mínimos, horas extra y beneficios sociales, y ser, por lo tanto, suficiente para cubrir las necesidades básicas.
- ✓ Se debe hacer entrega a todos los empleados antes de iniciar su contratación laboral, de un contrato de trabajo donde se exponga por escrito y de forma detallada toda la información referente a salarios y compensaciones.
- ✓ No se permiten las reducciones salariales como medida disciplinaria ni aquellas que no se ajusten a la ley. Toda medida disciplinaria deberá ser registrada y conservada.

### ***Horas de Trabajo***

- ✓ El número de horas de trabajo deberá ser razonable y de conformidad con las leyes vigentes, convenios y otras normas del sector. Las horas totales anuales se negocian en Convenio, así como las horas extraordinarias, que no se exigirán de forma regular.
- ✓ Las horas extraordinarias de trabajo deben ser siempre voluntarias y deben ser compensadas adecuadamente. No deberán exceder las 80 horas anuales por empleado, o menor si así lo establece el convenio del sector.

### ***Ocupación Regular***

- ✓ Todas las tareas de trabajo realizadas, deben estar reconocidas dentro de las bases de la relación laboral establecidas a partir del contrato y de la legislación correspondiente.
- ✓ No se pueden dejar de considerar las obligaciones con los empleados bajo la legislación de seguridad laboral o social y los reglamentos que se derivan de las relaciones laborales, con la contratación de mano de obra única, subcontratas o personal que trabaje desde casa, ni tampoco a partir de programas de aprendizaje donde no existe la intención de impartir habilidades o proporcionar empleo de forma regular. Las obligaciones con los empleados tampoco se pueden olvidar por el uso excesivo de contratos a tiempo parcial.

### ***Igualdad de Oportunidades y No Discriminación***

- ✓ No debe existir discriminación en la contratación de personal, compensaciones, formación, promoción o jubilación por razones de raza, nacionalidad, origen, religión, edad, discapacidad, género, estado matrimonial, orientación sexual, ni afiliación sindical y/o política.

### ***Trato inadecuado a los trabajadores***

- ✓ El abuso físico, las amenazas de abuso sexual y otros tipos de acoso, coacción o amenaza verbal, deben ser prohibidas, igual que cualquier otra forma de intimidación que pueda existir.
- ✓ El proveedor garantiza unos canales de comunicación suficientes para que el trabajador o cualquier persona vinculada a la organización pueda denunciar hechos o situaciones de

acoso o violaciones de este Código de los que sean conscientes. Estos canales garantizarán el anonimato.

- ✓ El proveedor debe garantizar la ausencia de represalias de cualquier índole ante una denuncia de violación de este Código.

### **3) CONDICIONES DE TRABAJO SEGURAS**

- ✓ Se debe garantizar un ambiente de trabajo Seguro e Higiénico, teniendo en cuenta la importancia de los conocimientos básicos de la empresa y los peligros específicos que se puedan dar.
- ✓ Los empleados nuevos o reasignados deben recibir cursos formativos en Materia de Salud y Seguridad en el trabajo, del mismo modo que el resto de empleados debe recibir de forma regular formaciones recordatorias.
- ✓ Los empleados deben tener acceso a lavabos limpios y agua potable, y en caso de ser necesario, se deben facilitar unas condiciones higiénicas para el almacenaje de comida o bebida de los empleados.
- ✓ El espacio de trabajo, debe reunir las necesidades básicas para los empleados, ser limpio y seguro.
- ✓ La empresa, en base al presente Código, debe asignar un responsable para la Salud y Seguridad de los trabajadores.
- ✓ Los proveedores respetarán la Ley vigente en materia de Seguridad del trabajador, así como cualquier otra recomendación o guía que le aplique en referencia a la Prevención de Riesgos Laborales.

### **4) PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE**

- ✓ Los fabricantes deberán cumplir con todas las leyes y disposiciones de aplicación referentes al medio ambiente.
- ✓ La empresa, en base al presente Código, deberá integrar progresivamente la dimensión medioambiental y el respecto al entorno natural en las Políticas y en sus propios planes estratégicos, con elementos de transparencia.

Grifoll pone a disposición de sus proveedores un canal de comunicación a través del cual podrá comunicar hechos que puedan ser considerados vulneraciones o incumplimientos de este código, y que revisará la propia Dirección de Grifoll. Este canal deberá ser público en su propia organización y difundido a sus trabajadores:

[CPA@grifoll.com](mailto:CPA@grifoll.com)

<b>Nombre del Proveedor:</b>		
<hr/>		
<b>Firma</b>	<b>Título</b>	<b>Fecha</b>