

GRIFOLS

CÓDIGO DE CONDUCTA PARA LOS EMPLEADOS DE GRIFOLS

INTRODUCCIÓN

Grifols siempre se ha esforzado por alcanzar el más alto nivel de calidad y seguridad en todas las áreas, excediendo las exigencias legales y adoptando un comportamiento ético en el ejercicio de sus actividades.

Grifols está totalmente comprometido con el respeto a los principios establecidos en el presente Código de Conducta para los Empleados de Grifols (en adelante, el “**Código de Conducta**”), de aplicación a todos los empleados y miembros del Consejo de Administración y demás órganos de administración de todas las compañías del Grupo.

Grifols cumple con las regulaciones profesionales, leyes, reglamentos y normativas internas de todos los países en los que desarrolla sus actividades. No obstante, dado que estas normas no regulan todos los comportamientos, el Grupo ha redactado su propio Código de Conducta que establece las reglas de conducta de sus empleados tanto con respecto a sus propios compañeros como frente a terceros y cubre las siguientes áreas:

- 1 CUMPLIMIENTO
- 2 RESPETO POR LOS EMPLEADOS
- 3 MEDIO AMBIENTE, SALUD Y SEGURIDAD
- 4 SEGURIDAD DE LOS PRODUCTOS
- 5 PROTECCIÓN DE DATOS
- 6 ANTICORRUPCIÓN
- 7 CONFLICTOS DE INTERÉS
- 8 RESPETO POR LA LIBRE COMPETENCIA
- 9 FIABILIDAD DE LA INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN
- 10 USO INDEBIDO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA
- 11 USO Y PROTECCIÓN DE ACTIVOS
- 12 INCUMPLIMIENTO Y PUBLICIDAD
- 13 ETHICS HOTLINE

El presente Código de Conducta ha sido aprobado por el Consejo de Administración de Grifols, S.A., con el visto bueno del Comité de Auditoría, el 9 de diciembre de 2008 y modificado por acuerdo del Consejo de Administración de fecha 21 de julio de 2011.

1 CUMPLIMIENTO

Es política de Grifols el cumplir con las leyes, normas y reglamentos aplicables. Es responsabilidad personal de cada empleado conocer y obedecer las leyes, normas, reglamentos y las políticas y procedimientos internos que rijan su trabajo.

Si una ley, norma, reglamento, política o procedimiento interno se incumple, los empleados deberán denunciar dicho incumplimiento inmediatamente. Si un empleado de Grifols incumple las leyes, normas, reglamentos, políticas y procedimientos internos, podría llegar a ser sancionado o despedido. Si un empleado de Grifols infringe la ley, puede llegar a responder personalmente.

2 RESPETO POR LOS EMPLEADOS

La relación de Grifols con sus empleados, clientes, proveedores, autoridades y demás personas con las que está en contacto por su actividad, se basa en el respeto, la justicia y la cortesía.

El Grupo está orgulloso de la diversidad de su personal, que considera un activo y tiene el compromiso de mantener un ambiente laboral libre de discriminación y acoso por motivos de raza, creencias religiosas, nacionalidad, género, discapacidad, orientación sexual, edad o por cualquier otra razón.

Grifols garantiza la igualdad de oportunidades para todos sus empleados en lo que se refiere a contratación, formación, remuneración, promoción y desarrollo profesional, de acuerdo con sus conocimientos y habilidades.

3 MEDIO AMBIENTE, SALUD Y SEGURIDAD

Debido a su compromiso con la salud, Grifols se mantiene informado y activo en asuntos de seguridad. Forma parte de la cultura del Grupo y es una actitud que impregna todas las áreas de la organización. El objetivo de Grifols es garantizar un entorno de trabajo seguro y sin riesgo a todos sus empleados. Las normas de seguridad de Grifols están minuciosamente documentadas y los empleados reciben formación continuada para garantizar su uniformidad y cumplimiento.

La política medioambiental aprobada por la Dirección ha permitido homogeneizar la gestión de los distintos centros de trabajo, aprovechar sinergias e integrar los requisitos medioambientales en los procesos habituales de trabajo.

Grifols imparte a sus empleados sesiones de forma-

ción y concienciación sobre el ahorro de recursos naturales, la reducción de emisiones, vertidos y residuos en nuestra actividad industrial con el objetivo de proteger el medioambiente.

4 SEGURIDAD DE LOS PRODUCTOS

Grifols produce y distribuye productos biológicos. Grifols se compromete a utilizar las tecnologías más avanzadas para disponer de los productos más seguros y eficaces. Los empleados del Grupo deben emplear todos los conocimientos y recursos a su alcance para minimizar los posibles riesgos e informar de su existencia con todo detalle.

La seguridad de los productos es siempre prioritaria, por encima de intereses económicos o de cualquier otra índole.

5 PROTECCIÓN DE DATOS

La información de naturaleza científica, técnica, comercial o financiera es uno de los activos más valiosos de Grifols.

La difusión de dicha información requiere autorización expresa de la Dirección. Los empleados que manejen o conozcan información confidencial no deberían utilizarla para asuntos ajenos al negocio, ni revelarla a terceros. Por otra parte, deben adoptar las medidas necesarias para asegurar que la información esté protegida y almacenada en un lugar seguro, cualquier que sea su formato.

Dada la exposición de los archivos informáticos a la piratería, a la infección con virus y otros riesgos similares, los empleados están obligados a respetar las normas de seguridad emitidas por el Departamento de Tecnología de la Información, disponibles en la Intranet de Grifols (Portal Grifols) en la sección Información / Normas y Procedimientos / Tecnología de la Información.

Los datos de carácter personal de empleados, clientes, proveedores y otros colaboradores se tratarán con absoluta confidencialidad, respetando el derecho a la privacidad.

6 ANTICORRUPCIÓN

Ningún empleado ofrecerá pago alguno u otras ventajas económicas a funcionarios públicos, políticos o partidos políticos, ni directa ni indirectamente, con la finalidad de influir en las decisiones de la Administración Pública.

En las relaciones con clientes, proveedores, distribuidores y otros colaboradores, los regalos, descuentos

y gastos de asistencia a congresos, en el caso de que estén permitidos deberán hacerse de conformidad con la legislación que regule estas prácticas.

Se prohíbe a todos los empleados ofrecer, recibir o aceptar cualquier tipo de prestación que pueda comprometer o plantear dudas acerca de la objetividad e imparcialidad de las decisiones comerciales.

Es necesario ser extremadamente prudente al evaluar si una prestación es o no aceptable. En caso de duda, el empleado deberá consultar a través del mecanismo descrito en la sección “**ETHICS HOTLINE**”.

7 CONFLICTOS DE INTERÉS

Los intereses personales nunca deberán comprometer los intereses del Grupo. Ninguna persona o entidad podrá beneficiarse indebidamente de Grifols por medio de un empleado o del cargo que éste ocupe. Cualquier acción de un empleado en su propio beneficio, real o potencial, está estrictamente prohibida. La adquisición de participaciones en empresas de la competencia, clientes o proveedores y las relaciones con entidades en las que el empleado o sus familiares tengan intereses financieros no están permitidas sin el consentimiento por escrito del superior adecuado. Cualquier conflicto o potencial conflicto de intereses deberá ser comunicado a través del mecanismo descrito en la sección “**ETHICS HOTLINE**”.

8 RESPETO POR LA LIBRE COMPETENCIA

Grifols está comprometido con el respeto por la libre competencia en beneficio de las personas y cumple con las leyes de defensa de la libre competencia en todos los mercados en los que opera. Los esfuerzos de Grifols por obtener beneficios, por medios lícitos y apropiados, están siempre sujetos al cumplimiento de la ley.

Con respecto a la libre competencia, la actuación de un empleado puede suponer que él mismo, su supervisor/a, Grifols y/o sus directivos se vean implicados en litigios complejos que pueden conllevar juicios, resoluciones administrativas e infracciones penales y/o multas de millones de euros en algunos países. La participación en acuerdos, verbales o escritos, que infrinjan las leyes de defensa de la competencia va contra la política de Grifols. Algunos ejemplos de actividades que infringen la política de Grifols y las leyes de defensa de la competencia incluyen acuerdos (verbales o escritos) entre dos o más partes para:

- (i) fijar precios, descuentos o condiciones de venta;
- (ii) repartir mercados, clientes o áreas geográficas; o
- (iii) negarse a hacer negocios con terceros o boicotearles.

A excepción de conversaciones con competidores con fines legales y comerciales (actividades de asociaciones, *lobbying*, encuestas de beneficios, *joint ventures* para investigación, etc.), se desaconseja cualquier comunicación con la competencia relativa a la producción, venta o distribución de productos o servicios, precios, salarios, costes, beneficios, condiciones de venta, acuerdos de crédito, cuotas de mercado, volumen de producción, áreas geográficas de venta, productos y servicios ofrecidos, estrategias de licitación, asignación de clientes y métodos de distribución. Estos ejemplos no minimizan la importancia de otras actividades menos evidentes que también pueden violar las leyes de defensa de la competencia y que Grifols rechaza.

Por otro lado, Grifols entiende que la información relativa a estrategias de la competencia y condiciones de mercado que se pueda obtener de clientes, proveedores o terceros independientes es legítima y deseable. No obstante, se prohíbe a los empleados pedir a los clientes que sirvan de canal de comunicación con nuestra competencia, especialmente porque, en la práctica, la distinción entre competidores, clientes y proveedores puede llegar a distorsionarse.

Finalmente, Grifols fomenta el análisis económico, de sus fortalezas y de su posición en el mercado. Aunque ganar cuota de mercado a competidores menos eficientes forma parte de las reglas de un mercado competitivo, Grifols prohíbe conductas que puedan impedir el desarrollo y el mantenimiento de una competencia efectiva (por ejemplo, ventas vinculadas, precios abusivos, restricciones de mercado y presión de precios). Para Grifols, el tener una posición dominante en el mercado es una responsabilidad y no sólo una ventaja.

Debido a la complejidad de la legislación de defensa de la competencia, las consultas relativas a cualquier relación con nuestros competidores son importantes y muy recomendables. Para cualquier consulta, véase el procedimiento descrito en la sección “**ETHICS HOTLINE**”.

9 FIABILIDAD DE LA INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN

Los estados financieros, libros, registros y cuentas de Grifols deben reflejar las operaciones con fiabilidad

y de acuerdo con los requisitos legales y principios contables. La divulgación de información deshonestas, ya sea interna o externamente, está absolutamente prohibida.

El Consejero Delegado y los ejecutivos del Departamento Financiero, incluidos el Director Financiero, los ejecutivos contables y los controllers y personas que desempeñen funciones similares son responsables de la divulgación completa, fiel, veraz, rigurosa y comprensible de cualesquiera informes periódicos que Grifols debe presentar ante la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) y la “United States Securities and Exchange Commission” (SEC) en cada momento.

En su relación con los mercados Grifols apuesta por la transparencia. Los estados financieros públicos, la información para los organismos reguladores y, en general, la información publicada en cualquier medio debe ser exacta y completa en todos los aspectos. El mercado será oportunamente informado de cualquier circunstancia que afecte el precio de las acciones cotizadas.

10 USO INDEBIDO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

Información privilegiada es toda información que se refiere directa o indirectamente a los valores e instrumentos financieros emitidos por Grifols, que no se ha hecho pública y que, de hacerse o haberse hecho pública, podría influir o habría influido de manera significativa sobre su cotización.

Los empleados que dispongan de información privilegiada relativa a Grifols o a cualquier otra compañía con la que el Grupo considere la posibilidad de llevar a cabo una adquisición, desinversión o alianza estratégica, no podrán comprar o vender acciones u otros valores o productos financieros de Grifols ni revelar dicha información a terceros.

Los criterios de conducta y actuación relativos al tratamiento, uso y difusión de información privilegiada así como en materia del mercado de valores en general, se establecen en el “Reglamento Interno de Conducta de Grifols, S.A. en cuestiones relativas a los Mercados de Valores”, que puede consultarse en la página Web de Grifols (www.grifols.com) y en la Intranet de Grifols (Portal Grifols).

11 USO Y PROTECCIÓN DE ACTIVOS

Los empleados de Grifols son responsables de la utilización de los activos materiales e inmateriales del

Grupo de forma apropiada y con fines legales y autorizados.

Los empleados tienen la obligación de proteger los bienes del Grupo de pérdida, daños, usos inapropiados, robo o destrucción. Cualquier situación que pudiera dar lugar en un incidente de este tipo debe ser inmediatamente notificado por medio del procedimiento descrito en la sección “ETHICS HOTLINE”.

12 INCUMPLIMIENTO Y PUBLICIDAD

Para que el presente Código de Conducta sea efectivo, es esencial que todos los empleados de Grifols lo entiendan. Por lo tanto, Grifols informará a todos sus empleados, actuales y futuros, de la existencia del Código de Conducta y de la obligación de todos los empleados de cumplir con sus directrices, como marco esencial dentro del cual deben llevar a cabo sus actividades diarias. El incumplimiento del presente Código de Conducta por parte de cualquier empleado o gerente de Grifols será considerado como una infracción de sus obligaciones con Grifols y, en casos muy graves, podrá motivar incluso el despido y la exigencia de las responsabilidades correspondientes.

El Código de Conducta será publicado en la página Web de Grifols (www.grifols.com) y en la Intranet de Grifols (Portal Grifols), para el conocimiento general de los empleados de Grifols.

13 ETHICS HOTLINE

Todos los empleados de Grifols, y los miembros de su Consejo de Administración, deben cumplir con el espíritu y la letra del Código de Conducta y ayudar a otros a hacer lo mismo.

Ningún código de conducta puede prever todas las situaciones a las que se puede enfrentar una persona. Los empleados deben dirigir sus consultas o reclamaciones relativas a la ejecución del Código de Conducta a su superior inmediato.

No obstante, si un empleado considera que un asunto específico puede afectar a su superior inmediato o que es preferible no discutirlo con él, deberá dirigirse a Ethics Point a través de <http://grifols.ethicspoint.com> o llamando al 900-991-498 para España o al 1-855-223-1559 para Estados Unidos (las restantes ubicaciones estarán pronto disponibles). La presentación de denuncias e informes por los empleados serán en todo caso confidenciales y podrá realizarse anónimamente. Los asuntos denunciados serán rápidamente atendidos a través de EthicsPoint.