

# GREAT PEOPLE



# UNA CULTURA CENTRADA EN LAS PERSONAS

PROMOVEMOS UNA CULTURA  
CENTRADA EN LAS  
PERSONAS, BASADA EN  
LA CONFIANZA Y EN LA  
RESPONSABILIDAD, EN LA  
QUE EL TALENTO PROSPERA.

<sup>(3)</sup> Las personas son un pilar fundamental de Ferrer. Creemos firmemente que, a través de nuestro equipo humano, seremos capaces de materializar nuestro propósito. Por ello, impulsamos una cultura basada en la responsabilidad y la confianza, el desarrollo continuo de las personas y en nuestros valores. No en vano, las personas son uno de los tres ejes fundamentales del Plan Estratégico de Ferrer, bajo el pilar que llamamos "Great People", que pone de manifiesto la vinculación del Comité de Dirección con la gestión de las personas que forman parte de la organización. Y, en este camino, la evolución es una constante. Seguimos evolucionando para adaptarnos al entorno en el que vivimos y a las necesidades cambiantes para llegar a ser la Ferrer que queremos ser.

## 5.1. Un gran lugar para trabajar, gracias a nuestras personas

<sup>(2-23)</sup> En Ferrer tenemos nuestra propia manera de estar en el mundo ([consulta aquí nuestro manifiesto](#)).

Somos personas empáticas, humildes, inquietas y optimistas; inconformistas en nuestras posturas; transparentes, abiertas y participativas.





Promovemos una cultura comprometida con el talento, con el desarrollo y con la empleabilidad de nuestras personas. Trabajamos para ser ágiles, flexibles y transversales. Impulsamos el bienestar integral de nuestras personas y un entorno de trabajo respe-



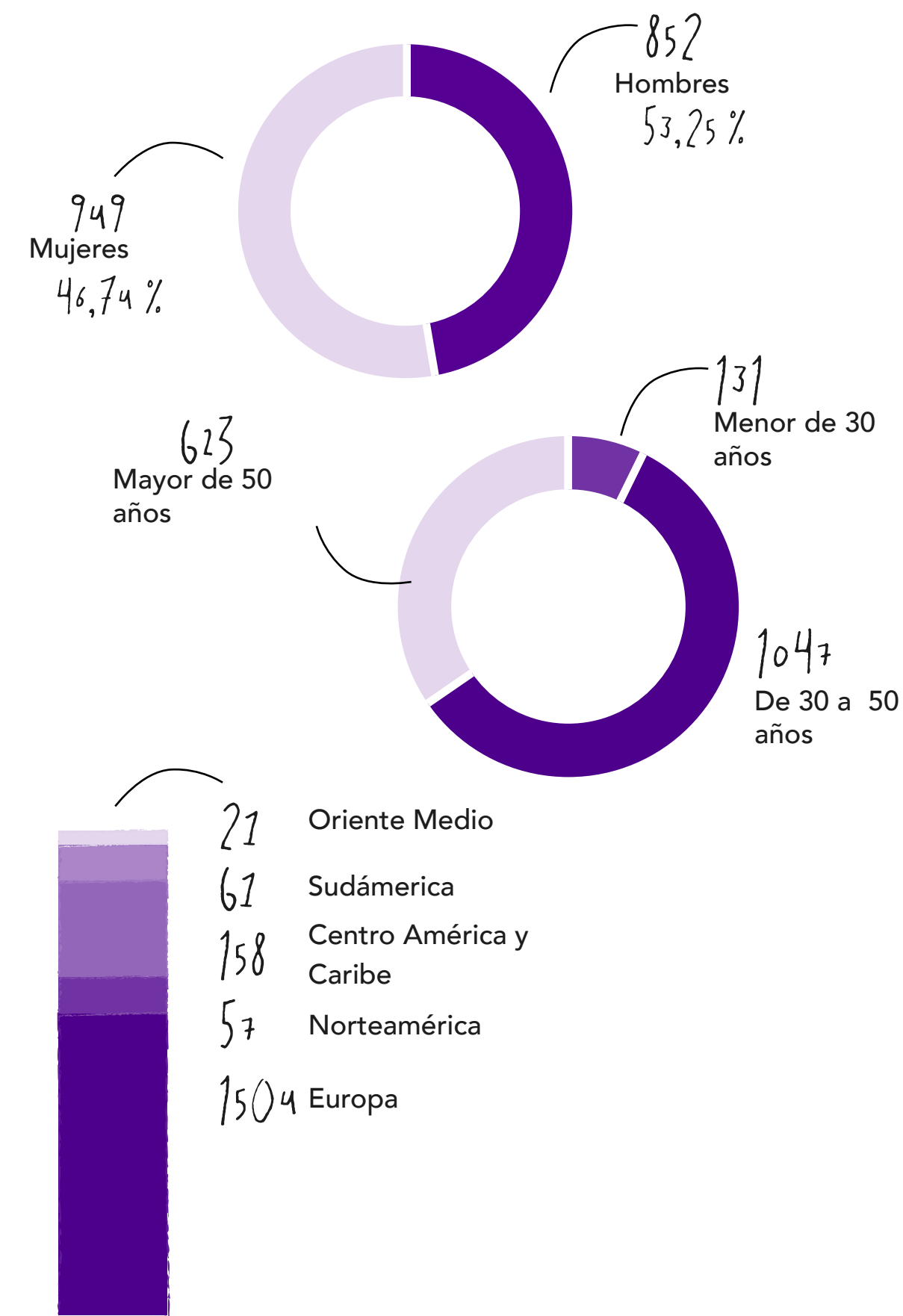
tuoso, ético e inclusivo, donde nuestros profesionales puedan crecer y desarrollarse, personal y profesionalmente, también de una manera justa e igualitaria. Nuestro compromiso es que todas y cada una de las personas que trabajan en Ferrer, elijan cada día estar y seguir colaborando con nosotros y comprometerse con nuestro proyecto y nuestro propósito, creciendo tanto a nivel personal como profesional, y también ganando en conciencia social, impactando positivamente, no sólo en el ecosistema de Ferrer, sino también en el de nuestras comunidades.



**Nuestros valores. Así somos.**

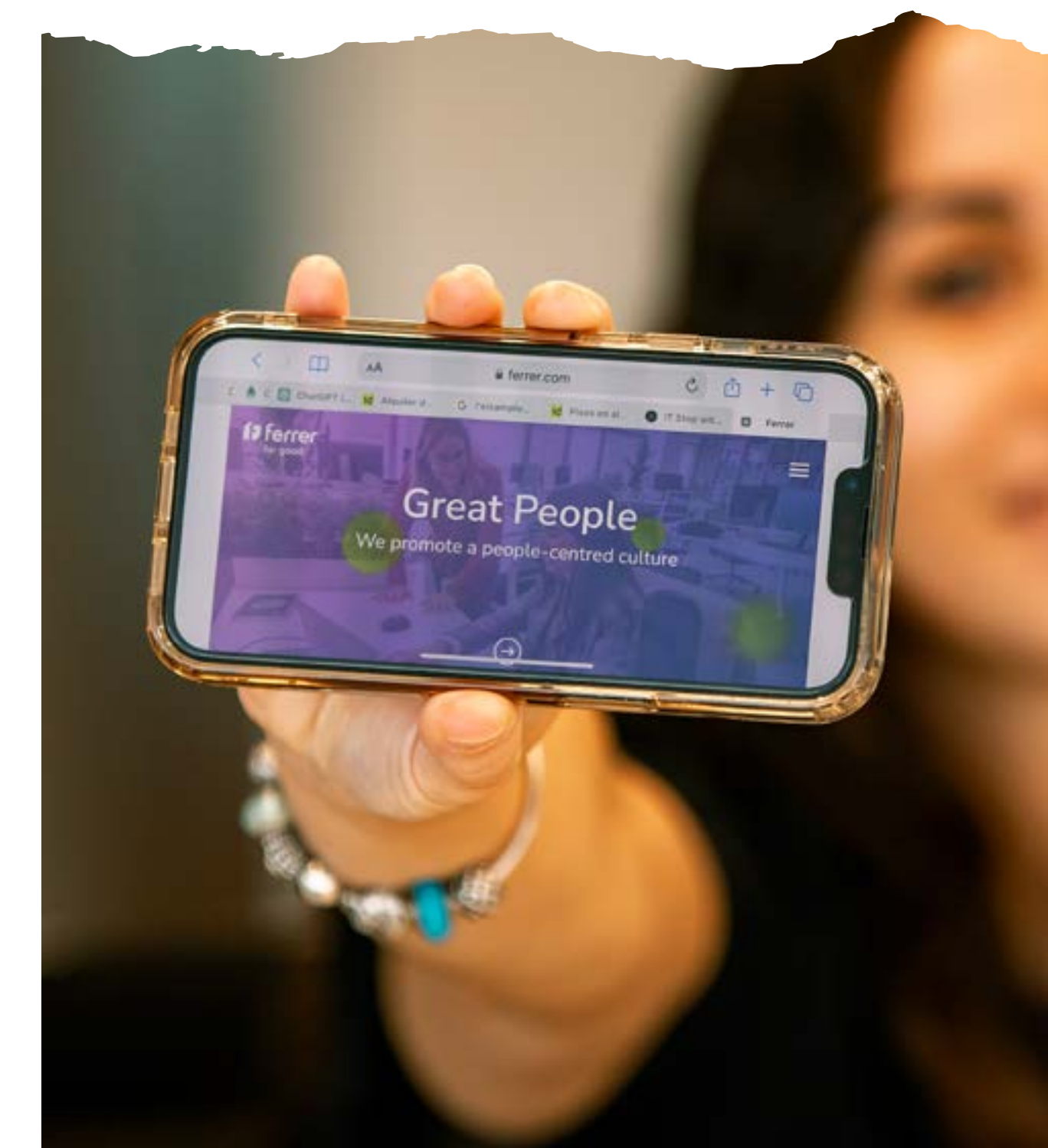
<p>HUMILDES</p> 	<p>Sabemos que nuestras acciones no van a cambiar el mundo, pero queremos aportar nuestro granito de arena y todo aquello que esté en nuestras manos.</p>
<p>OPTIMISTAS</p> 	<p>Pensamos en positivo y con el convencimiento de que es más fácil conseguir algo cuando se cree firmemente en ello.</p>
<p>EMPÁTICAS</p> 	<p>Somos personas cercanas. Podemos entender cuáles son las necesidades reales de las personas porque sabemos escuchar y ponernos en la piel del otro, especialmente cuando las cosas no van bien.</p>
<p>INQUIETAS</p> 	<p>Buscamos crecer y mejorar constantemente, poniendo atención siempre a lo que nos rodea.</p>

**Los números de un éxito en equipo.**



Ferrer cuenta con más de un 98% de plantilla indefinida a jornada completa, siendo España el país con el mayor número de este colectivo. En 2022, el promedio de contratos indefinidos aumentó del 94,85% en 2021 al 98,88% en España.

Las categorías profesionales con una mayor representación en la compañía son la de Técnico y Mandos Intermedios, con aproximadamente un 60%.

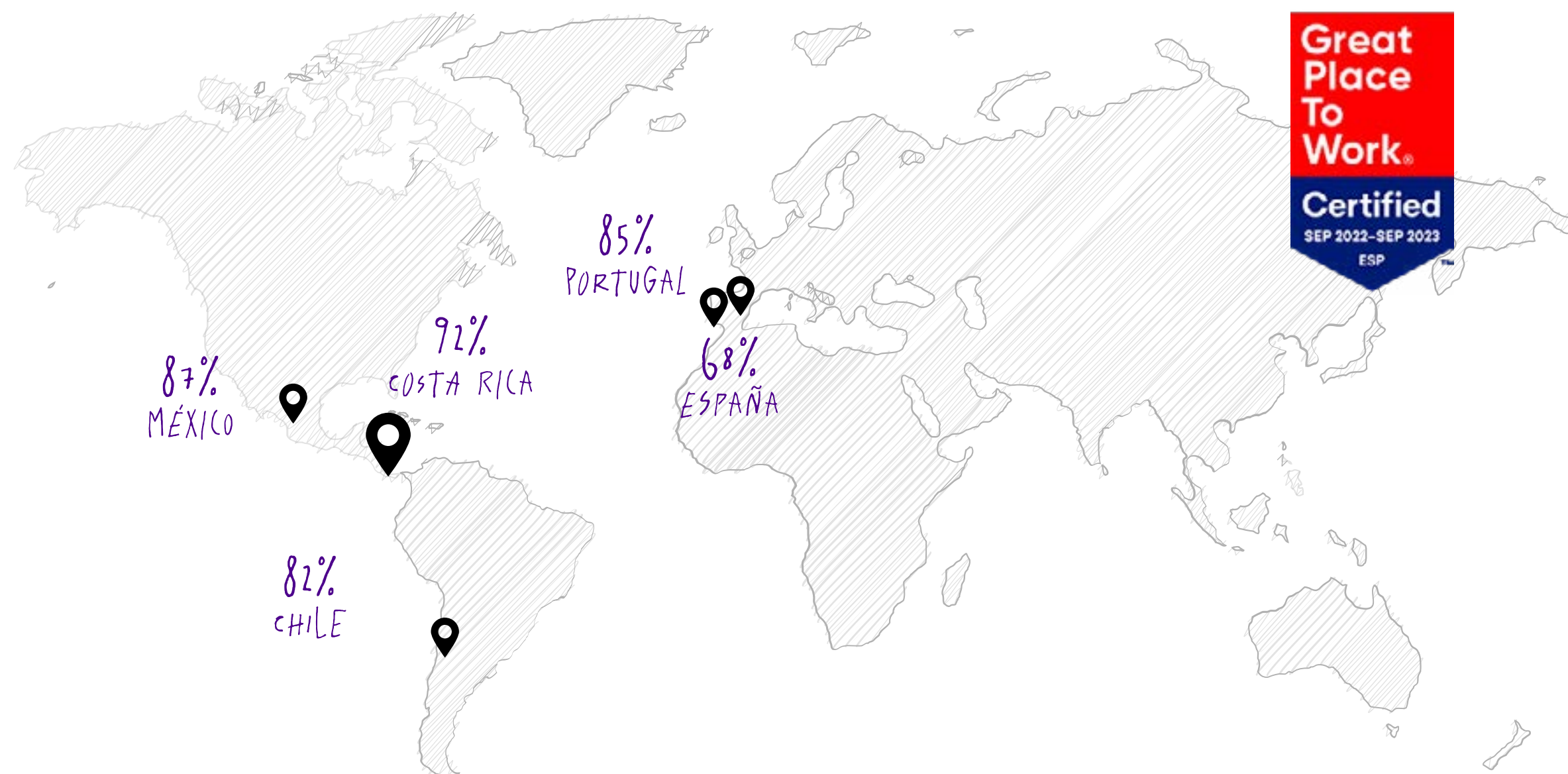


### Somos Great Place To Work

Por tercera vez, lanzamos la encuesta Great Place To Work (GPTW) para seguir escuchando a las personas y entender cómo se está viviendo nuestro propósito en la compañía.

Todos los territorios en los que se ha realizado la encuesta han sido reconocidos como **Great Place to Work®**. Este 2022, además, **nuestras filiales de Costa Rica y Chile se han certificado por primera vez**. España, México y Portugal revalidan sus puntuaciones de las ediciones anteriores.

En 2022 logramos una participación récord en la encuesta Great Place to Work. **El año anterior conseguimos una participación global de 91%, y en 2022 hemos conseguido una media del 96%**. En cada país hemos igualado o superado el resultado del año pasado: Costa Rica 95%, Chile 95%, España 89%, México 100% y Portugal 100%.



En esta ocasión, hemos obtenido un Trust Index global de 71 puntos. Esto significa que obtenemos la certificación en todos los países en los que hemos participado. **El Trust Index está repartido de la siguiente manera:**



### PARTICIPACIÓN

RÉCORD DE RÉCORDS

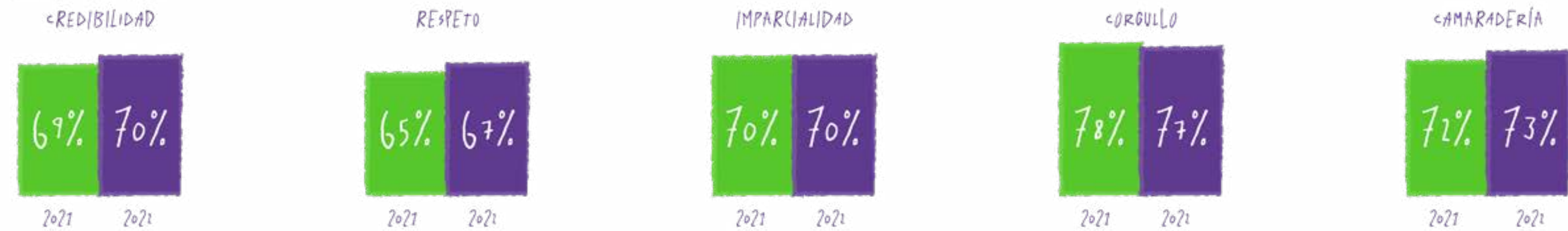


### TRUST INDEX

Índice clave de la experiencia del empleado. Las empresas se certifican a partir de una puntuación de 65.



### DIMENSIONES



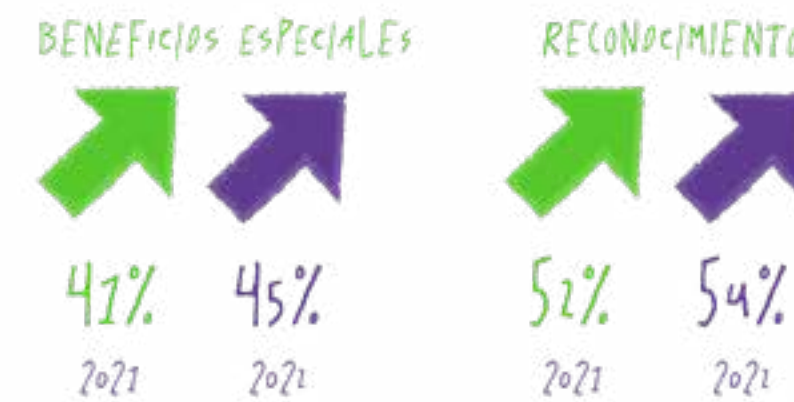
### MEJORAMOS NUESTRO ÍNDICE DE BIENESTAR

Se refleja nuestro compromiso con el bienestar



### ÁREAS A SEGUIR MEJORANDO

Los beneficios especiales y el reconocimiento son áreas que, a pesar de su mejora, tenemos que trabajar más.



### CONTRIBUYENDO A NUESTRO PROPÓSITO

En Ferrer tenemos claro nuestro propósito: generar un impacto positivo en la sociedad



(2-24) De manera global, cabe destacar, este año, el eje Orgullo, que refleja el **orgullo que sentimos las personas que formamos parte de Ferrer por nuestros equipos**, por pertenecer a la organización y cómo de especial es el trabajo que realizamos.

Los resultados de la encuesta GPTW nos permiten seguir tomando el pulso de la organización y nos ayudan a seguir mejorando y trabajando conjuntamente en las cinco dimensiones de GPTW: Credibilidad, Respeto, Imparcialidad, Orgullo y Camaradería.

A raíz de estos resultados, hemos puesto en marcha diversas iniciativas para seguir avanzando para hacer de Ferrer un excelente lugar para trabajar. Un año más, hemos compartido los resultados con todas las personas de la organización y hemos trabajado con ellas en los planes de acción a poner en marcha. En esta ocasión, cada manager lideró una sesión de trabajo con sus equipos para compartir resultados y consensuar las acciones que querían poner en marcha para seguir evolucionando, como equipo y como organización. De esta forma, nos aseguramos de que las acciones implementadas responden a las necesidades reales de cada colectivo.

Además, a nivel global y con el objetivo de seguir escuchando a las personas de Ferrer cada vez

con mayor profundidad y entender mejor las necesidades de cada uno de los colectivos, hemos empezado a diseñar el **programa People Experience**. Con este proyecto pretendemos conseguir la mejor experiencia para las personas de Ferrer, en todos aquellos momentos clave en su paso por la compañía. A través de una escucha en profundidad en la que podemos comprender mejor las vivencias y expectativas de los distintos colectivos, estamos seguros de que conseguiremos segmentar mejor las soluciones que podemos poner en marcha. Este proceso de escucha es fundamental para obtener un buen diagnóstico, pero el co-diseño de las soluciones será aún más relevante, porque sólo podremos conseguir cambios significativos si diseñamos las soluciones de la mano de nuestras personas.

Estos dos proyectos son un ejemplo de nuestra apuesta por las personas como palanca clave de nuestro propósito.

### ¡Celebramos nuestro primer Family & Friends Day!

En junio de 2022, celebramos nuestro primer Family & Friends Day, en nuestras oficinas centrales de Barcelona y en los centros de Sant Cugat. Durante toda una mañana, reunimos a cerca de 1.000 colegas de Ferrer, familiares y amistades para celebrar nuestra cultura, nuestro propósito y nuestro activismo. Las personas asistentes pudieron vivir nuestro for good a través de numerosas actividades inspiradas en los pilares estratégicos y el foco de negocio.

El objetivo de esta iniciativa es lograr equipos más cohesionados, mostrar nuestro orgullo for good e inspirar con nuestro activismo más allá de las fronteras de Ferrer. Esperamos poder repetir el **Family & Friends** en otros centros porque, en definitiva, **somos las personas quienes hacemos de Ferrer el mejor lugar para trabajar.**



QUEREMOS HACER DE FERRER UN GRAN LUGAR PARA TRABAJAR, UN LUGAR EN EL QUE NUESTRA GENTE ESTÉ MOTIVADA Y EMPODERADA PARA GARANTIZAR QUE SIGAMOS GENERANDO UN IMPACTO POSITIVO EN LA SOCIEDAD.

### 5.1.1. Apostamos por una comunicación transparente y participativa

En Ferrer apostamos por una comunicación transparente, abierta y participativa. Por eso, en 2022, reforzamos nuestros canales de comunicación internos y externos:

- Tag, nuestra intranet y punto neurálgico de la comunicación. Un **espacio de comunicación, colaboración y participación que genera un vínculo con la marca y orgullo de pertenencia**, que contribuye a promover la transformación cultural de la compañía y a mejorar la experiencia de nuestras personas. Diariamente, se publican noticias, entrevistas y podcasts alrededor de nuestros ejes estratégicos. También se puede conocer a las nuevas incorporaciones, consultar las ofertas de empleo vigentes y la agenda de eventos presenciales y online. Y, por supuesto, participar a través de Yammer: una red social que permite la interacción de todas las personas a través de encuestas, compartiendo fotos, creando comunidades de interés, etc. Tag está disponible en versión escritorio, pero también cuenta con una aplicación móvil nativa para poder llegar a todas las personas de Ferrer, en cualquier momento y lugar. **En 2022, realizamos un total de 357 publicaciones en Tag, con 1.557 visitantes únicos en la versión escritorio y 1.203 en la aplicación móvil.**
- Canales Ferrer: nuestros canales se apoyan en herramientas digitales y dinámicas como, por ejemplo, *outlook*, llamadas de teléfono, chats y reuniones con *teams*, *yammer*, reuniones presenciales, *onedrive*, *sharepoint*, *whatsapp*, etc. Además, nuestras newsletters mensuales, enviadas a través del correo electrónico, son una forma eficaz de mantener al personal de Ferrer al corriente de la información y los avances más importantes. Son visualmente atractivas y contienen principalmente enlaces a contenidos en Tag.
- *Updates Ferrer*: Actos para toda la compañía o para áreas y colectivos concretos, según las necesidades, donde hacemos un resumen de la compañía analizando lo ocurrido hasta la fecha y presentamos cifras y proyectos o iniciativas relevantes que han ocurrido o vayan a ocurrir. Además, en función de cada caso, realizamos mesas redondas, entrevistas, ponencias externas, etc. Al final de estos actos se abre una ronda de preguntas y respuestas para que todo el mundo pueda preguntar libremente sobre aquellos aspectos que considere. En 2022, realizamos un total de 15, 9 más que el año anterior, destinados en su mayoría a las 1.800 personas de la compañía.

- Premios de vinculación: un acto que celebramos de forma anual, antes de Navidad, y en el que se reconoce el compromiso de las personas que llevan 25 y 40 años en la compañía. Este acto sirve, además, para hacer un resumen de nuestra actividad analizando lo ocurrido durante el año y presentando proyectos o iniciativas relevantes que han ocurrido o vayan a ocurrir.



Total de horas de formación por categoría profesional	2021	2021	2020	2019	2018
Mano de obra directa	23.368	22.800	9.852,91	3.394,25	3.273,75
Técnicos y mandos intermedios	101.494	76.281	88.128,69	40.590,79	43.049,75
Directivos y Comité de Dirección	2.107	4.058	3.025,53	3.780,08	581
TOTAL	126.969	103.139	101.007	47.765	46.904,50
Horas de media de formación por empleado/a	67,8	57,27	54,28	25,97	25,83

## 5.2. Desarrollo del talento

Para Ferrer, el desarrollo del talento es una prioridad que engloba todas las actividades que contribuyen al desarrollo profesional de nuestras personas, a su empleabilidad y a su conciencia social. Nuestro **objetivo es proporcionar las herramientas y los recursos necesarios para que puedan hacer crecer sus conocimientos y potenciar sus habilidades, mejorando su desarrollo y crecimiento profesional y personal.** Además, pretendemos que el camino en Ferrer sea una oportunidad para seguir sensibilizándose sobre diferentes aspectos sociales y ambientales, así como proporcionar espacios para actuar y generar un impacto positivo en la sociedad.

En 2022, las horas totales de formación dirigidas a personas empleadas en Ferrer ascendieron a 126.969, lo que se traduce en un incremento del 23% respecto a 2021. Este incremento se debe a que hemos ampliado la oferta formativa, así como la cantidad de formaciones ofrecidas y hemos mejorado los medios de registro de datos.

En 2022, invertimos más de un millón de euros en formación y obtuvimos un *Net Promoter Score* (NPS) medio de 54.

Solo el 5% del total de horas corresponden a la formación obligatoria, mientras que el 68,5% corresponden a formaciones en habilidades y *upskillings*. Finalmente, el 26,5% han sido formaciones técnicas.

### 5.2.1. Programas

El área de Personas de Ferrer desarrolla una amplia variedad de **programas** enfocados a **mejorar el desarrollo profesional y la empleabilidad de nuestros equipos y acompañarlos en aquellos momentos clave para su desarrollo en la compañía**

En 2022, hemos impartido formación profesional y formación sobre el desarrollo de capacidades a más del 90% de nuestro equipo.

### 5.2.2. Creemos en el aprendizaje continuo

El desarrollo profesional y personal de nuestras personas es uno de los objetivos de nuestro pilar estratégico de Great People. A lo largo de su carrera, ofrecemos a todas las personas oportunidades para ir más allá y despertar en ellas su capacidad de generar impacto. Como espacio de aprendizaje continuo, a través de *Learning Lab* todas las personas de Ferrer, de todas las filiales, cuentan con múltiples posibilidades de formación para seguir desarrollándose.

#### Desde el inicio:

##### Welcome Onboard

Con un itinerario de 6 meses, acompañamos a las nuevas incorporaciones en su proceso de integración a la compañía, les ayudamos a entender nuestra cultura y creamos un entorno de comunidad.

- Itinerario online para conocer a las distintas áreas de la compañía e integrarse dentro de la cultura Ferrer
- Experiencia gamificada para vivir nuestros valores
- Encuentros informales con la figura del *buddy*, una persona que lleva tiempo en Ferrer y le ayuda a integrarse en la cultura de la compañía
- Evento para crear comunidad entre las nuevas incorporaciones

Además, damos voz a las nuevas incorporaciones a lo largo del recorrido a través de encuestas de valoración.

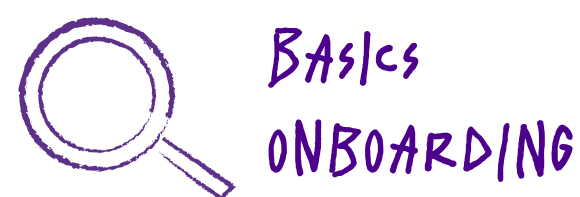


### Find Your Spark: un programa para trainees

Por segundo año consecutivo, lanzamos el programa *Find Your Spark*, que persigue contribuir a la generación de una cantera de jóvenes profesionales con talento, facilitar y potenciar su crecimiento y el desarrollo de su carrera profesional y construir relaciones sólidas con el mundo educativo.



Acogida por parte de People y Área



Presentación de la Compañía y del Programa de Trainees



Presentación de las áreas por parte de los trainees y el rol que desempeñan en las mismas. Presentación de proyectos y experiencias diversas

El programa contempla varias etapas: desde la bienvenida en Ferrer hasta la creación de una comunidad Ferrer Alumni.

Un momento clave del programa es el *Spark Challenge*. Por grupos, los *trainees* reflexionan y aportan ideas sobre un tema estratégico para nuestro pilar Great People. En 2022, trabajaron propuestas de mejora en torno a la Diversidad e Inclusión.



Trabajar en un reto corporativo en equipo para desarrollar una solución y presentarla



Comunidad Ex-Trainees Ferrer Evento Anual

### En los momentos clave para el desarrollo de las personas

Alineado con nuestra cultura de confianza y responsabilidad, **promovemos un entorno de aprendizaje continuo y flexible, adaptado a las necesidades de cada perfil**. Contamos con un Plan de Aprendizaje basado en el modelo 70-20-10, que persigue mejorar las capacidades de nuestros profesionales y, por ello, ponemos a su disposición diferentes

experiencias de aprendizaje, desde cursos formativos online o en aula, programas de *upskilling*, experiencias de desarrollo en el que unas personas aprenden de otras, como el *coaching* o el *mentoring*, así como sesiones inspiracionales con expertos externos o internos. En 2022, el plan presenta los programas y formaciones que se despliegan durante el año, según la detección de necesidades de formación.



### Necesidades específicas:

Durante el 2022, hemos impulsado la formación a los colectivos clave atendiendo a las necesidades de cada uno. Se han desarrollado programas de *upskilling* para favorecer el desarrollo y aprendizaje con programas customizados a las diferentes realidades:

- **Sales Lab:** para el colectivo de ventas se ha trabajado en un entorno de aprendizaje en el que los representantes desarrollan nuevas habilidades, crecen y se preparan para ser más empleables. Se desplegaron 3 itinerarios formativos que respondían al *upskilling* del perfil comercial.
- **Medical Lab:** *upskilling* liderado por el área médica y que ofrece formaciones completas sobre los productos de Ferrer a los perfiles que las requieren.
- **Operation Lab:** durante todo el 2022, se ha impartido en nuestra planta farmacéutica una formación para obtener el Certificado de Profesionalidad de Elaboración de Productos Farmacéuticos y afines, una titulación válida a nivel europeo. Con esta certificación, seguimos apostando por el *upskilling* de las personas y su desarrollo.

- **Líderes:** en el 2022 se han llevado a cabo diferentes acciones de desarrollo que han permitido realizar un *upskilling* en el colectivo de líderes. Entre las diferentes acciones puestas en marcha, se encuentran programas formativos, *Coaching*, *Mentoring*, etc. que se describen en el apartado Autoliderazgo y Gestión de equipos.

### Otras iniciativas de desarrollo:

Cada año, en Ferrer se identifican los retos de negocio y estratégicos clave en nuestro viaje de transformación y pasan a formar parte de la Oficina de Transformación. Este año 2022, surgieron 25 proyectos con líderes y equipos transversales que trabajaron conjuntamente en su implementación. En total, se implicó a 360 personas, ya fuese liderándolos, como parte del equipo directo o del extendido.

Liderar o formar parte de unos de estos proyectos es, en esencia, una herramienta más de desarrollo de habilidades clave, ya sean de liderazgo, influencia, comunicación o pensamiento divergente, entre muchas otras. Además, aporta a las personas de Ferrer la posibilidad de poder formar parte de un proyecto distinto y conocer nuevas áreas de negocio o funciones de la compañía.



### 5.3. Autoliderazgo y gestión de equipos

En Ferrer apostamos por un modelo de liderazgo basado en la confianza y la responsabilidad, donde las personas líderes son las principales impulsoras de la transformación cultural que estamos viviendo. Hemos definido nuestro modelo de liderazgo en torno a cinco dimensiones:



**EXPLORE:** dispone de agudeza para los negocios, maneja la complejidad y tiene perspectiva global.



**INSPIRE:** colabora, desarrolla el talento y crea equipos eficaces.



**DRIVE:** planifica y alinea y asegura la responsabilidad.



**LEARN:** muestra valentía, genera confianza y cree en aprendizaje al vuelo.



**CONNECT:** comunica eficazmente.

Estas cinco dimensiones se han trabajado durante el 2022 a través de un itinerario con diferentes propuestas que se adaptaban a la realidad y a las necesidades de desarrollo de los diferentes colectivos.

Apostamos por el desarrollo continuo de nuestros líderes a través de diferentes programas:

#### Be Bold

Programa voluntario para reforzar y adquirir nuevas habilidades necesarias para crecer dentro del rol de líder.

Combina formación teórica y puesta en práctica de distintas competencias o habilidades para acompañar la evolución de las personas.

Cada año, seleccionamos aspectos clave para ir complementando el programa de liderazgo. En 2022, hemos puesto foco en:

- *Bring Out the Communicator in you* o cómo tener más impacto en la manera de comunicar.
- *You lead the change!* o cómo adquirir habilidades de *change management* y ser mejor profesional.
- *Leading oneself and others through emotion* o cómo mejorar el autoconocimiento y la gestión de las emociones para ser mejor líder.
- *Hybrid Leadership: From connection to results* o cómo mejorar la resiliencia y crear conexiones en un entorno de trabajo híbrido.
- *Team Experience* o cómo crear la mejor experiencia para el equipo.

La inscripción estuvo disponible para todo el colectivo de líderes de Ferrer (online / presencial, español/inglés) y participaron cerca de 150 líderes.

#### 360 + acompañamiento individual

En Ferrer apostamos, cada vez más, por el *feedback* continuo, y desarrollamos herramientas de coaching y de autoconocimiento.

En 2022, realizamos un programa 360 con un grupo piloto de líderes. Además de la propia encuesta 360, incluimos una sesión individual con una consultoría para ayudar en la interpretación de los resultados y la puesta en marcha de un plan de acción.

#### Leader coach

Programa que se realiza con la Fundació Exit, expertos en empleabilidad e inserción social para colectivos vulnerables. Esta iniciativa solidaria es un claro ejemplo de cómo nuestras personas pueden impactar de forma positiva en la sociedad y vivir nuestro propósito. Cada año, de manera voluntaria, personas de Ferrer participan en este programa para vivir una experiencia única. En 2022, participaron 20 parejas *coach-coachee*. [+ información](#)

#### Mentoring

Por segundo año consecutivo, lanzamos nuestro programa de Mentoring para promover la transversalidad y favorecer un ecosistema de aprendizaje interno donde personas expertas en ciertos aspectos pueden transferir conocimientos, habilidades y experiencias a otras personas de la organización. 20 parejas de mentor-mentee (incluyendo personas del Comité de Dirección)

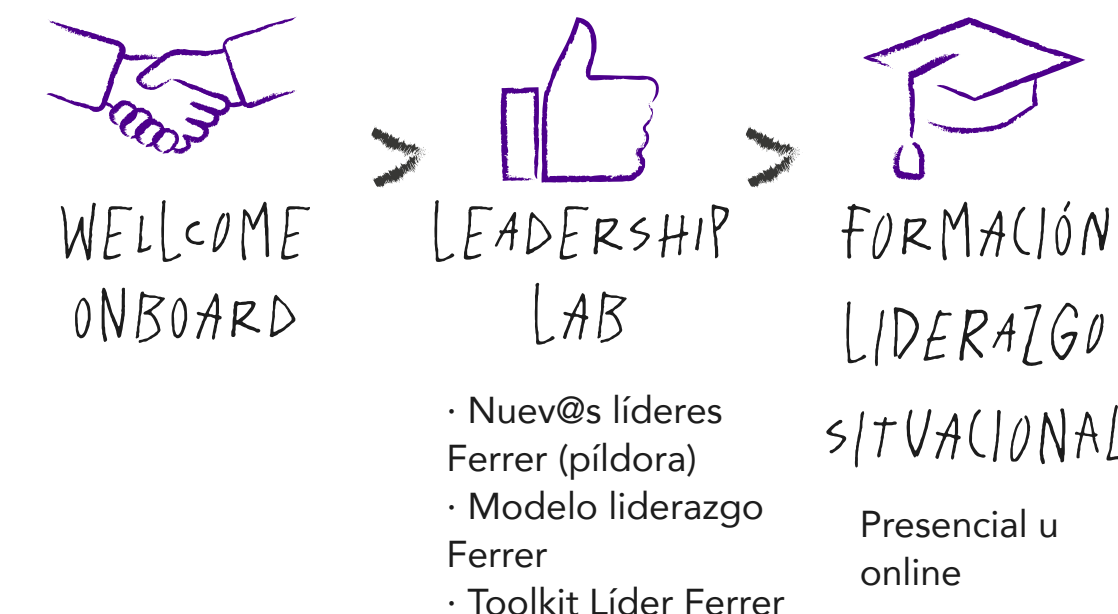
participaron en este programa de nueve meses y pudieron adquirir nuevas habilidades.

Durante el programa se acompaña a las personas con distintas herramientas y *webinars* y se construyen nuevas relaciones entre áreas.

#### Itinerario New leaders

Itinerario formativo para acompañar al colectivo de líderes desde el primer momento, tanto para las nuevas incorporaciones como para aquellas personas que pasan a liderar equipos. De esta manera queremos dotarles de las herramientas necesarias para liderar en base a nuestro modelo de liderazgo.

Dentro de este itinerario, se trabaja, entre otros aspectos, la inteligencia emocional, el liderazgo situacional y la importancia de desarrollar una buena comunicación dentro del equipo. Además, potenciamos jornadas de autoconocimiento para las personas con cargos directivos.



### Formaciones en conversaciones 1.1 Manager – Equipo

En el marco de nuestro proceso de Performance 2022 (disponible para todas las personas de Ferrer, a excepción de colectivo de operarios y analistas, y en el que han participado 1.130 personas), hemos ofrecido, como pieza clave, una formación voluntaria a las personas implicadas, tanto para equipos como para gestores de personas.

Estas formaciones sirven para equipar a las personas en la preparación de conversaciones relevantes en su proceso de desarrollo, como por ejemplo conversaciones difíciles, para dar y recibir *feedback*, conversaciones de desarrollo y de cierre anual de Performance.

Este año, además de los materiales autoformativos disponibles en nuestra plataforma Learning Lab (toolkits, guías, plantillas para preparar la conversación...) y las sesiones grupales con un formador externo, hemos ofrecido como nuevo formato sesiones individuales con un coach para que las personas interesadas pudieran preparar y recibir consejo sobre el tipo de conversación difícil que querían preparar.

En total, han participado en estas formaciones de Performance más de 230 personas.

### Coaching

En Ferrer pensamos que el *Coaching* es una **herramienta esencial que permite a las personas trabajar su desarrollo personal y profesional impulsándoles a alcanzar sus objetivos y maximizar su potencial**. Por ello, durante el año 2022 hemos acompañado a diferentes líderes en su desarrollo a través del *Coaching* ofreciendo la oportunidad de trabajar sus planes de desarrollo con un Coach Ejecutivo.



## 5.4. Feedback continuo

En Ferrer queremos acompañar a las personas en su desarrollo, y creemos que ofrecer *feedback* de forma continua e identificar el talento son aspectos esenciales.

Disponemos de herramientas, procesos y conversaciones clave que impulsan esta cultura de *feedback* continuo:

### Check in:

Desde 2021 contamos con la herramienta del Check-in, que permite solicitar *feedback* de desarrollo a cualquier persona de la organización, en cualquier momento y sobre cualquier tema, de forma ágil y sencilla. Además, permite dar reconocimiento de forma proactiva a otras personas, algo que reforzamos este año a través de campañas de comunicación específicas. Esta herramienta está disponible en la misma plataforma donde realizamos el Proceso de Performance, hecho que contribuye a una experiencia de empleado unificada y sencilla. Desde su lanzamiento, se han compartido más de 2.000 check-in y han utilizado la herramienta 670 personas, un claro ejemplo de que la cultura del *feedback* continuo que impulsamos en Ferrer se consolida con el paso de los años.

### Performance Management:

En nuestro proceso de *performance* es tan importante que consigamos (objetivos) como la forma en que lo hacemos, el 'cómo' (valores y dimensiones de liderazgo).

*¿Qué contribución tienen las personas de Ferrer en la consecución de los objetivos estratégicos?*

*¿Cómo consiguen las personas la consecución de los objetivos?*

*¿Qué impacto tienen los planes individuales en el desarrollo de las personas de Ferrer?*

IDENTIFICAR  
el rendimiento  
+  
RECONOCER  
el rendimiento  
+  
IMPULSAR  
el rendimiento  
=

PERFORMANCE MANAGEMENT

Estas son algunas de las preguntas clave que guían nuestro proceso de Performance, que nos ayudan a:



- Generar información fiable con el fin de que los equipos y los líderes entiendan su rendimiento



- Conseguir mejor rendimiento en el día a día del trabajo a través de conversaciones regulares y periódicas



- Utilizar los *insights* del rendimiento para tomar decisiones de forma homogénea sobre las personas de la compañía

Este proceso anual se divide en distintos momentos clave:



- Fijación de objetivos, donde cada vez más focalizamos nuestros esfuerzos en la consecución de objetivos transversales que nos acerquen a conseguir la Ferrer que queremos ser. En línea con ello, cada año fijamos objetivos estratégicos a nivel de compañía, área y departamento, y los managers acompañan a las personas en la definición de sus objetivos individuales. Estos sirven para focalizarnos en la consecución de los proyectos clave para el año.



- Conversaciones de desarrollo, promovidas en dos momentos clave del año (junio y noviembre) para que managers y equipos, de forma voluntaria, dediquen tiempo de calidad a hablar en exclusiva del desarrollo de las personas. Estas conversaciones, novedad en 2022, están alineadas con nuestra cultura de *feedback* continuo.



- *Mid Year Review*. Se trata de una conversación individual entre manager y las personas de su equipo que se realiza en septiembre, con carácter obligatorio. El objetivo es compartir el progreso realizado en los objetivos, dar y recibir *feedback* y ajustar, cuando sea necesario, aquellos objetivos que por cambios en el contexto deban ajustarse.



- Evaluación anual, que se realiza entre enero y febrero del siguiente año. Esta evaluación se divide en tres pasos:
  - *Autoevaluación*, donde cada persona reflexiona sobre los objetivos conseguidos y los comportamientos activados en relación a los valores de Ferrer y a las Dimensiones de Liderazgo (si aplica).
  - *Evaluación del manager*, que realiza a través de sus propias observaciones, así como aquellas que ha podido

recoger de otros managers, ya sea informalmente o a través de la herramienta. Además, *Check-in* permite al manager consultar los *feedbacks* que la persona ha recibido durante el año y ha decidido compartir con su manager. Con todo ello, se realiza la evaluación del “qué” y del “cómo”, finalizando con una valoración de 1 a 5 estrellas y comentarios cualitativos enfocados al desarrollo de la persona.

**Calibración.** Finalmente, los People Business Partners acompañan a las distintas áreas en las sesiones de calibración, donde aseguramos la homogeneidad de los resultados y su distribución normal. Es decir, aseguramos que los managers entienden los criterios de evaluación de forma similar y están basándose en los mismos estándares a la hora de evaluar a sus equipos.



- Conversación 1.1 de cierre del año. En esta conversación se pone en común la percepción de la persona del equipo, así como la valoración calibrada por su manager. Es un momento clave para cerrar el año anterior, compartir *feedback* y reforzar lazos de confianza de cara al nuevo año.

Del total de la plantilla, el 60% participó en el proceso de *Perfomace* de 2022 y, por lo tanto, mantuvo conversaciones de *feedback* y desarrollo con su manager y recibió una evaluación de desempeño a final del año.

Cada inicio de año, además de fijarnos objetivos de negocio, recomendamos a las personas que definan su propio plan de desarrollo individual. En la misma plataforma, cuentan con un apartado que les permite establecer acciones de desarrollo y realizar un seguimiento ágil y periódico. En 2022, del total de 1.200 personas que participaron en el proceso de Performance, más del 66% utilizó el apartado específico del Plan de Desarrollo.



Además, **este 2022 hemos evolucionado el Performance** con el objetivo de diseñar un nuevo proceso que nos permita dar respuesta a un contexto de negocio retador y **que fomente**, aún más, **el binomio confianza-responsabilidad** sobre el que anclamos todos los procesos de People.

Para este proceso de evolución, la participación de las personas de Ferrer ha sido esencial, bien sea compartiendo su *feedback* a través de encuestas anuales respecto el proceso de Performance o participando en los workshops de co-creación e iteración organizados. Además de la opinión interna, también hemos tenido en cuenta las tendencias y buenas prácticas en este tipo de procesos.

Con todo ello, diseñamos el Modelo de Contribución, que se basa en los siguientes pilares:

- **Simplificación:** el nuevo proceso es fácil y sencillo, con un claro enfoque: mejorar la experiencia de las personas. Tanto es así que hemos migrado el proceso a una nueva plataforma tecnológica mucho más intuitiva y flexible que nos permite realizar un seguimiento y ajuste de los objetivos y nuestro desarrollo en cualquier momento del año.
- **Transversalidad:** con este modelo fomentamos la colaboración y generosidad entre las áreas con objetivos cada vez más globales y compartidos.

- El **desarrollo sigue en el centro**, con planes individuales que cada persona construye anualmente. Además, empoderamos a los managers en su rol a la hora de acompañar y desarrollar a sus equipos, fomentando conversaciones de desarrollo regulares durante el año.
- **Beta Mindset:** del mismo modo que esta evolución del proceso es fruto de la escucha a los usuarios y su experiencia, queremos seguir haciéndolo. Por ello, lanzamos el **Modelo de Contribución** 'en fase beta' y con la intención de seguir iterándolo para que se amolde a las necesidades del negocio y las expectativas de las personas de Ferrer.
- **Diferenciación & reconocimiento:** el nuevo modelo nos permite **diferenciar los distintos niveles de contribución y acompañar o reconocer a las personas en función de cada caso.**

Otro punto relevante en este proceso de evolución ha sido la personalización del modelo a los distintos colectivos clave. Así, aunque el modelo es único y aplica a todas las personas de Ferrer, se despliega de distintas formas para el colectivo de oficinas, red de ventas y mano de obra directa.

Durante el 2023 desplegaremos el nuevo proceso, acompañaremos a las personas de Ferrer en su adopción con un plan de acompañamiento específico por cada colectivo (oficinas, red ventas, mano de obra directa).



## 5.5. Nuevas formas de trabajar

El binomio de confianza-responsabilidad que promovemos en Ferrer consiste en poner al alcance de todo el personal distintas opciones de trabajo y herramientas para que cada persona pueda encontrar su fórmula de trabajo.

### Great Work

En Ferrer tenemos claro que el trabajo no es el lugar al que vas, sino la tarea que realizas. Y creemos que el mejor lugar de trabajo es aquel donde trabajes mejor. Y, por encima de todo, tenemos muy claro que queremos que todas las personas se sientan bien, trabajen donde trabajen.

Por eso, en 2021 dimos un paso más en nuestra apuesta por las personas, por su responsabilidad y desde la confianza con un modelo de trabajo flexible, basado en la actividad que realizamos.

¡Es lo que llamamos GreatWork!

Durante nuestro primer año con esta nueva forma de trabajar basada en las necesidades de cada momento según la actividad que realizamos, con el objetivo de acompañar a las personas en la mejor aplicación del modelo hemos llevado a cabo distintas iniciativas:

- A través del programa Be Bold (con Hybrid Leadership: *From connection to results* y *Team Experience*), **acompañamos al colectivo de líderes para que todos los equipos puedan trabajar mejor con el GreatWork!**
- Lanzamos un programa de escucha (encuesta y *workshop*) para entender cómo las personas estaban viviendo el modelo y profundizar en aquellos aspectos en los que queríamos mejorar. **A través de una campaña de comunicación interna compartimos mejores prácticas con diferentes testimonios para poder seguir redefiniendo nuestro GreatWork! y seguir creciendo conjuntamente.**
- **Para celebrar nuestro primer año de Great Work!**, realizamos una mesa redonda en la que participaron un total de 7 personas de Ferrer con diferentes roles para hacer balance.

Para aquellas personas que por su puesto de trabajo no pueden optar a esta flexibilidad disponemos de pluses de turnicidad, puntualidad y presencia para acompañar esta limitación.

**En constante evolución. Iteramos con los equipos.**

En Ferrer tenemos claro que queremos seguir evolucionando para adaptarnos a los retos de negocio y al contexto en el que vivimos. Por ello, creemos que es esencial fomentar una cultura de flexibilidad, dinámica y ágil que nos permita avanzar a buen ritmo y que, a la vez, nos prepare para actuar en

entornos complejos y desconocidos, sintiéndonos seguros de avanzar sin controlarlo todo, asumiendo riesgos moderados y normalizando el error como palanca de aprendizaje. Promovemos una forma de trabajo en *'beta mindset'*, una forma de afrontar la realidad basada en la confianza y una mentalidad abierta al cambio que nos permita evolucionar y adaptarnos a nuevos retos del negocio a partir de la iteración y la colaboración entre áreas.



## Beneficios Ferrer

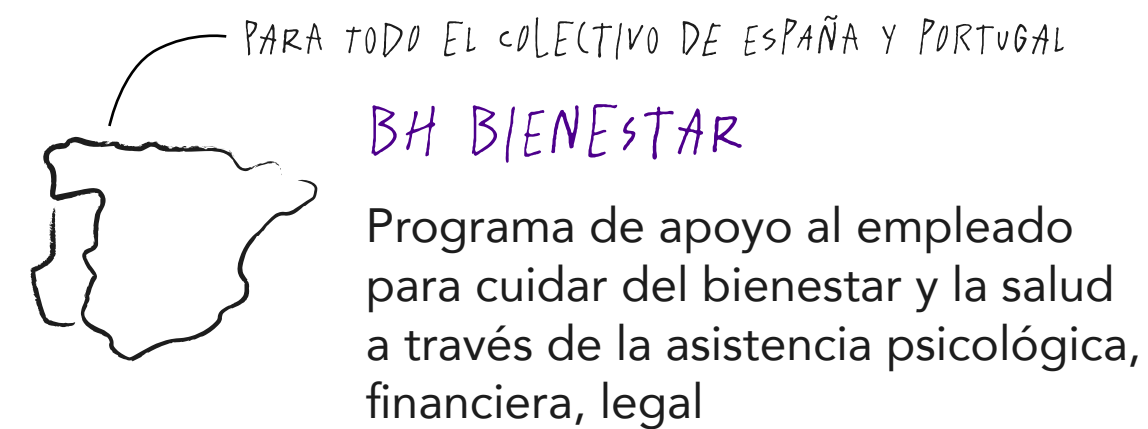
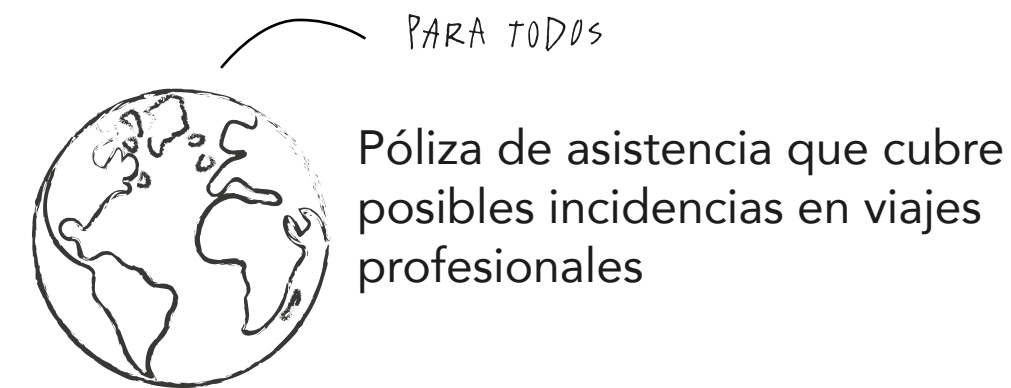
(3-3) En Ferrer el bienestar de las personas es nuestra prioridad y queremos acompañarlas para que se sientan bien. Por eso, ofrecemos diferentes beneficios y ventajas por formar parte de Ferrer y que maximizan sus retribuciones.

PORQUE SI ES IMPORTANTE  
PARA NUESTRAS PERSONAS,  
TAMBIÉN LO ES PARA FERRER.

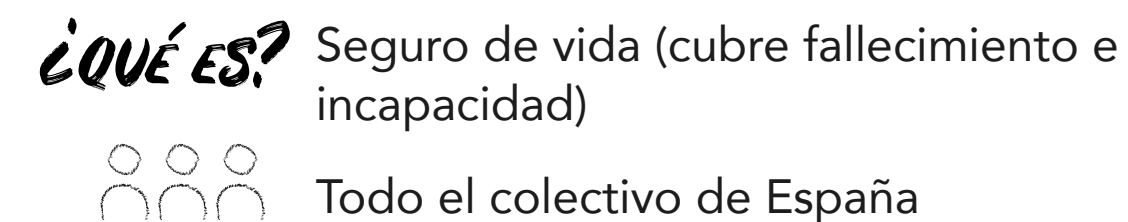
Además, cabe destacar, que en 2022 se ha mantenido el "Factor F" (incluido por primera vez en 2021). Se trata de un objetivo de compañía que ha sido vinculado a la performance individual de cada persona de Ferrer y ha permitido establecer objetivos de sostenibilidad para evaluar el desempeño.



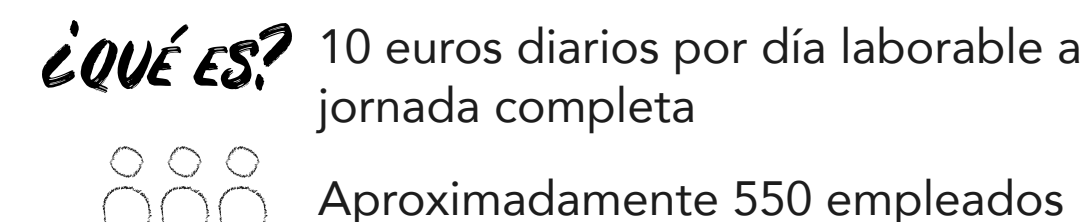
### PÓLIZA DE ASISTENCIA EN VIAJES



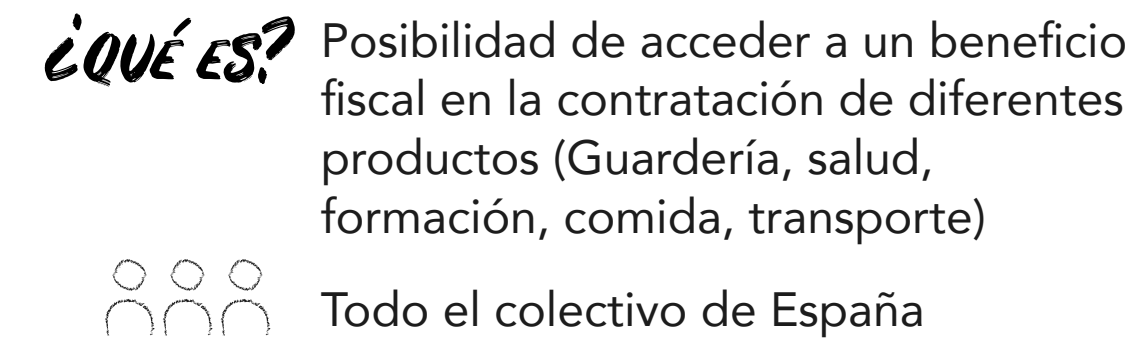
### SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES (GENERALI)



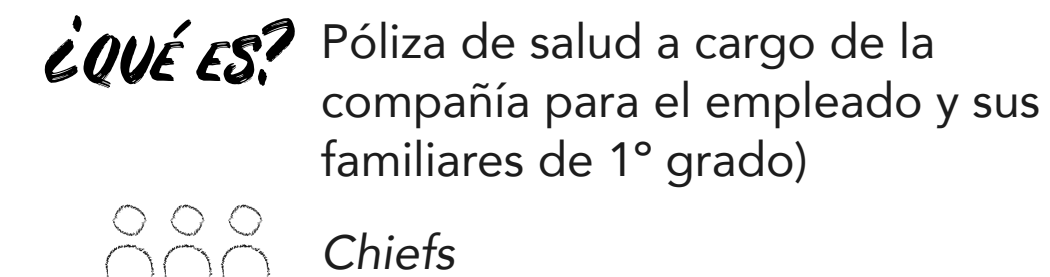
### TICKET RESTAURANT



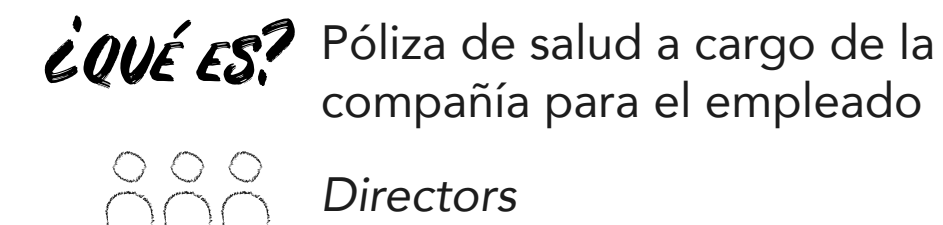
### RETRIBUCIÓN FLEXIBLE



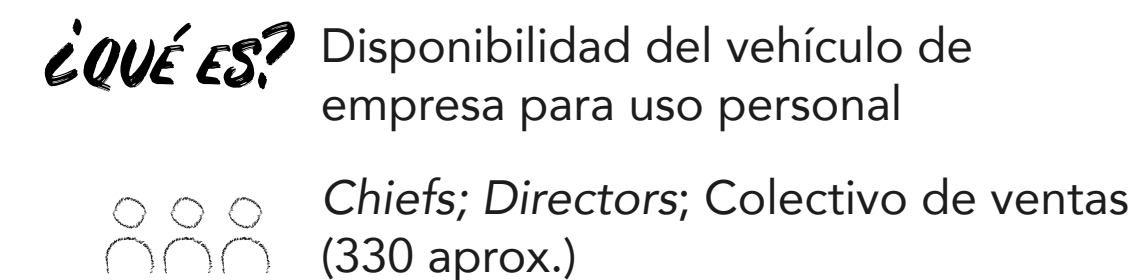
### SEGURO DE SALUD



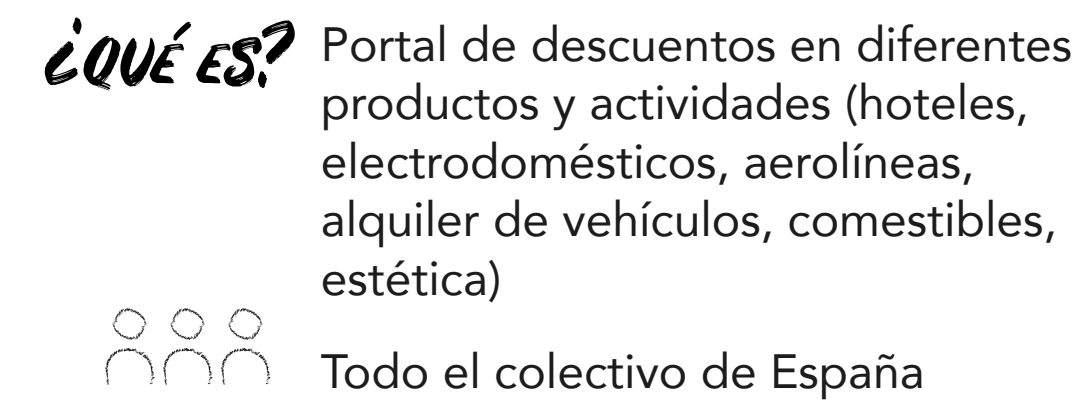
### SEGURO DE SALUD



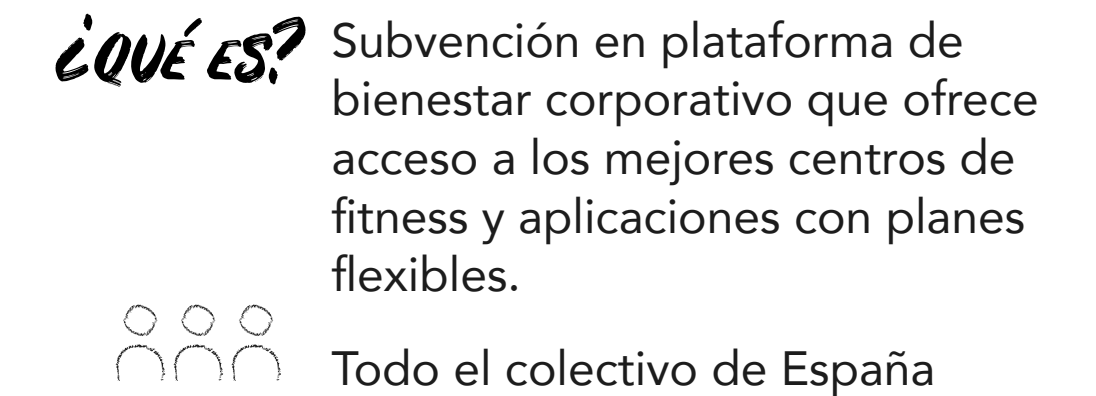
### VEHÍCULO



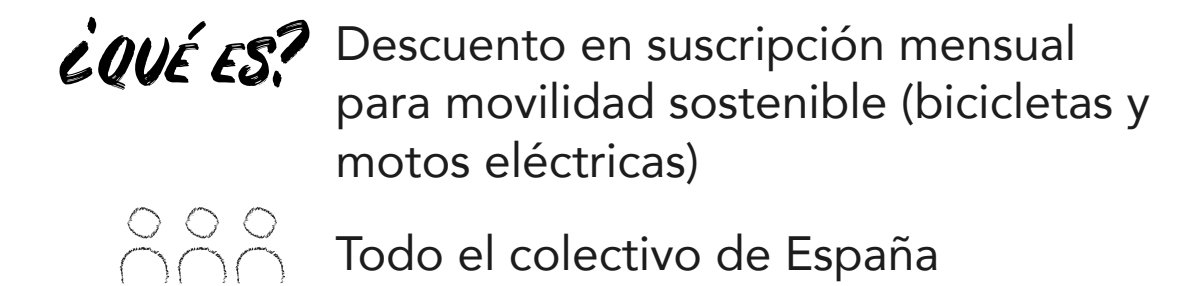
### CLUB FERRER (COLECTIVOS VIP)



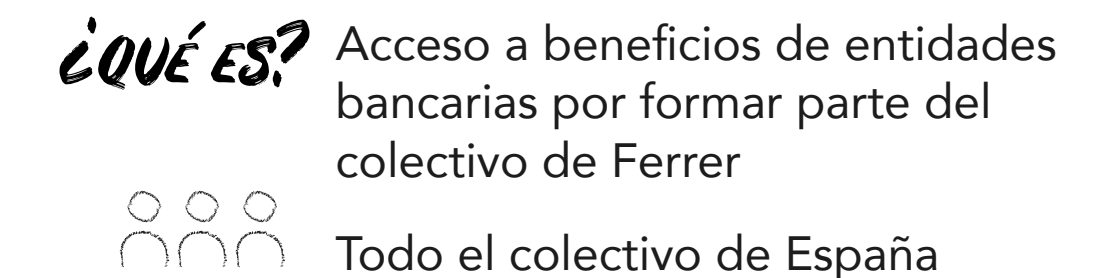
### ANDJOY



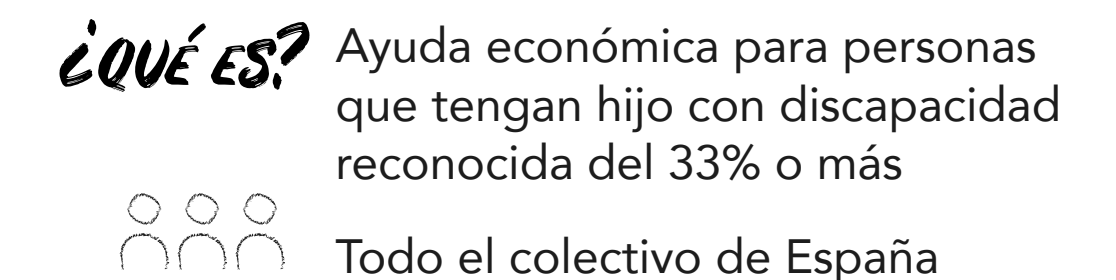
### COOLTRA



### FINANCIEROS (BBVA; CAIXA BANK; CAJA MAR)



### AYUDA HIJO CON DISCAPACIDAD



### Long Term Incentive: aceleramos nuestro impacto positivo

En 2022, presentamos algo realmente extraordinario: un **incentivo a largo plazo para todas las personas de Ferrer**.

Pero, ¿por qué? En esencia, porque **queremos generar un impacto positivo en la sociedad**. Nuestro Plan Estratégico ha sido definido para que este propósito se haga realidad, de manera que guíe todas las decisiones que tomamos en nuestro día a día.

A partir de esta estrategia, hemos seleccionado unos objetivos prioritarios en los que la compañía debe enfocarse para que nuestro propósito se realice lo antes posible.

Si lo conseguimos, reconoceremos el esfuerzo, aportación y compromiso con un incentivo a largo plazo para todas las personas de Ferrer. Una retribución variable extraordinaria en el mundo corporativo porque es para el 100% de la compañía y porque tiene una clara vinculación con la estrategia de la compañía.



### Jubilación anticipada

Situación en la que la persona colaboradora opta por jubilarse anticipadamente y de manera voluntaria, pese a no haber alcanzado la edad ordinaria de jubilación. Es un derecho reconocido de los trabajadores. En los casos de las personas que trabajan a turnos en los centros productivos de España, acostumbramos a realizar la jubilación parcial entre los 61 y 62 años de edad, según regulado en el Real Decreto Legislativo 08/2015.

Si la persona trabajadora, en base a los requisitos legales, puede acceder a la jubilación parcial, previa firma de acuerdo entre ambas partes, desde Ferrer le facilitamos el acceso asegurando un contrato de jubilación parcial hasta la fecha de edad ordinaria, con el fin de evitar las penalizaciones a la prestación por acceso a la jubilación anticipadamente. En aquellos casos que, en función del sueldo base anual, la persona cotice a base máxima, valoramos el pago de un complemento bruto mensual para reducir el impacto económico tras el acceso a la jubilación parcial voluntariamente.

Otras formas de desvinculación que ponemos en práctica para anticipar o reducir los despidos y los impactos negativos relacionados son:

- **Jubilación ordinaria:** en caso de que la persona trabajadora no haya querido adherirse previamente a la opción de jubilación parcial.

- **Mutuo acuerdo entre las partes.** Es el caso del Plan Bajas Incentivadas adoptado en España, con personas de + 58 años. En base a necesidades de amortizar posiciones y previa validación por parte del negocio, se prevé que, en función de los requisitos de antigüedad y edad en el momento de la desvinculación, se finalice la relación laboral entre ambas partes de mutuo acuerdo junto con una compensación económica para acompañarlo a una primera edad de jubilación.

- **Salidas voluntarias.**

Además, adoptamos diferentes medidas para reducir las desvinculaciones:

- **Programas de movilidad interna:** En Ferrer queremos promover la movilidad interna, desde una perspectiva mucho más transversal y en la que cada perfil pueda tener la oportunidad de integrar una visión más global de negocio y de compañía. Al mismo tiempo, **apostamos, cada vez más, por la flexibilidad y fomentamos que las personas puedan participar en procesos transversales**, estar vinculados con varios proyectos a la vez e, incluso, que podamos hacer movimientos temporales de personas, siempre enfocados en el desarrollo de las personas y en el rendimiento de la organización. **En nuestro plan estratégico 20- 26 nos hemos fijado como objetivo lo-**

**grar un 10% de movilidad interna anual.** En 2022, hemos alcanzado un porcentaje del 8%. Además, oficializamos los Comités de Talento en la compañía, en los que personas del equipo de People y miembros del Comité de Dirección, se reúnen regularmente (3 veces al año) para hablar del talento de Ferrer y poner foco, entre otros aspectos, en la movilidad interna entre áreas y geografías.

- **Programas de upskilling:** Orientados a que la persona amplíe sus habilidades para poder afrontar nuevos retos, en el mismo departamento u otros, con el fin de que ante una necesidad de amortización del rol podamos evitar su salida a través de recolocación dentro de la compañía.
- **Acompañamiento en caso de salidas:** *Outplacement*. En ocasiones, si el departamento lo valora en base al desempeño de la persona trabajadora y cuando la salida no se debe a un proceso de desvinculación disciplinario (más orientado a salidas por necesidad de amortización), el departamento de *People & Sustainability*, y tras el cierre del acto de conciliación pertinente, puede ofrecer un servicio de *Outplacement*.

### Desconexión laboral

En Ferrer disponemos de una política formal sobre medidas de desconexión digital. Además, nos basamos en el binomio confianza-responsabilidad, de modo que cada persona que trabaja en Ferrer puede adaptar sus descansos y vacaciones en función de sus prioridades.

### Unas oficinas que nos motivan



Nuestras oficinas centrales fomentan la flexibilidad, la colaboración, la transversalidad, la innovación y la creatividad.



Nuestras oficinas están diseñadas pensando en el confort y el bienestar de las personas, siguiendo criterios de la certificación WELL y potenciando un entorno biofílico.



Además, contamos con unos espacios que siguen criterios de sostenibilidad ambiental según la certificación LEED en todas las fases del proyecto.



Siguiendo nuestro modelo de trabajo híbrido y flexible, hemos potenciado los espacios donde interactuar y colaborar con lxs compañerxs, con multitud de alternativas para diferentes momentos de trabajo.

## 5.6. WellLiving: seguridad, salud y bienestar

### 5.6.1. WellLiving: el bienestar hay que vivirlo

(403-6) En Ferrer entendemos la salud como un todo. Impulsamos una cultura de bienestar holístico, incluyendo aspectos físicos, mentales y emocionales.

Contamos con una política global de bienestar laboral basada en cinco dimensiones, porque consideramos que el bienestar de las personas resulta de la combinación de las acciones que se enmarcan en cada una de ellas.

El programa *WellLiving*, bajo el lema “el bienestar hay que vivirlo”, tiene como principal objetivo implementar acciones que empoderen a las personas a cambiar su estilo de vida. La organización juega un papel facilitador, pero debe ser la propia persona la que se comprometa, cultive y viva su bienestar.



### Programa de apoyo a las personas

En Ferrer sabemos que el bienestar no es completo si no cuidamos también nuestra salud emocional. Por eso, para ayudar a encontrar el equilibrio emocional adecuado, durante 2022 continuamos desarrollando nuestro **Programa de Apoyo a las Personas a través de BH Bienestar**, extendiéndolo a otras filiales del grupo y realizando un *webinar* sobre la plataforma para todas las personas de Ferrer.

De manera totalmente personal y confidencial, las personas de Ferrer pueden acceder a:

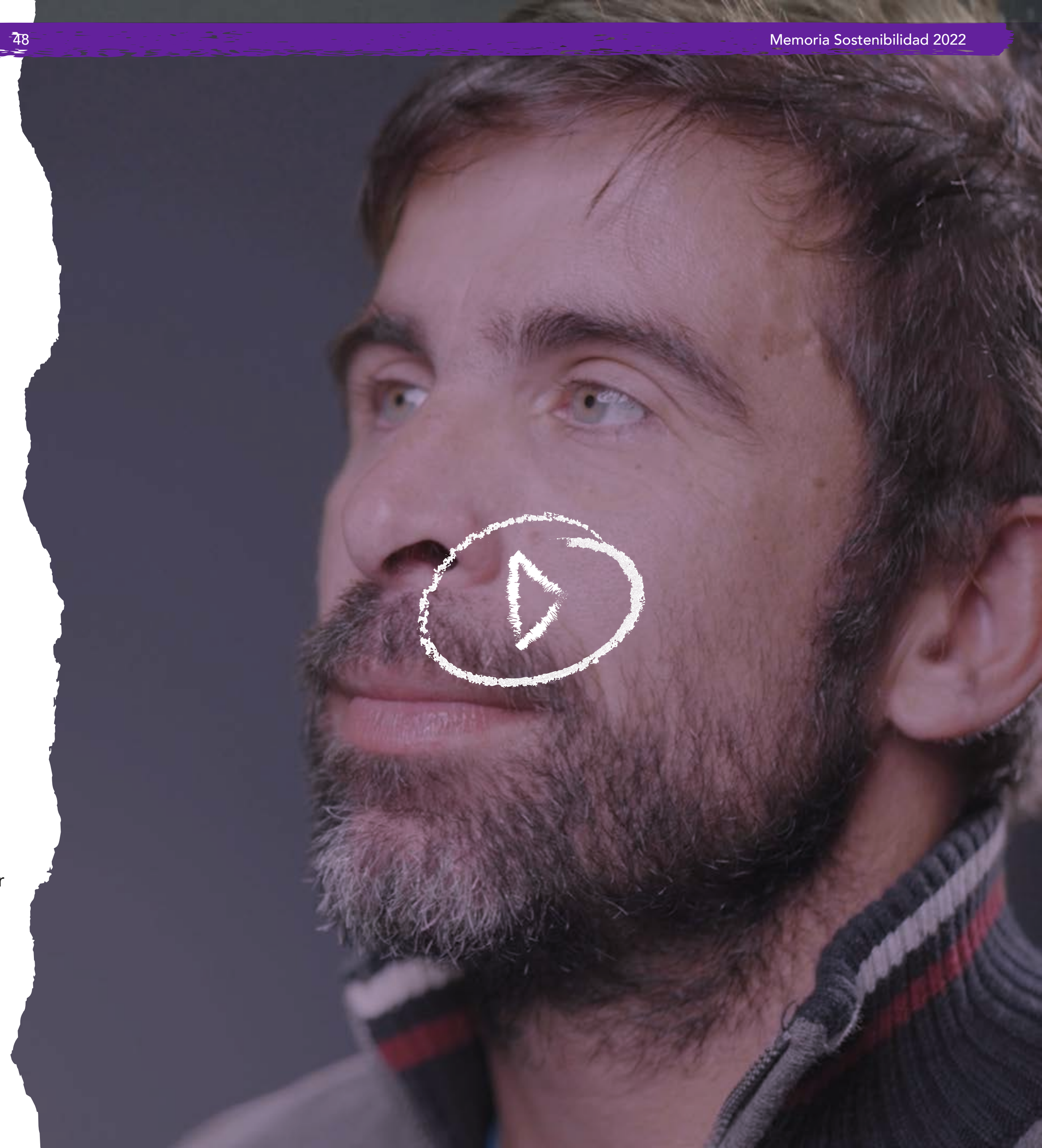
- Asistencia psicológica ilimitada y absolutamente confidencial
- Sesiones individualizadas de coaching de desarrollo personal
- Asistente personal para orientar las decisiones
- Orientación legal y financiera, tanto para la persona como para su familia
- Recursos e información sobre bienestar
- App móvil para tener todos estos servicios al alcance de la mano.

### La salud mental también es salud

La salud mental, pese a ser esencial, se cuida poco y se visibiliza aún menos. La salud mental también es salud y por ello hay que tratarla como tal. En Ferrer queremos cambiar esta situación.

Queremos que todas las personas se sientan acompañadas en todo momento y que, ante todo, se sientan bien.

Por ello, en 2022, en el marco del Día Mundial de la Salud Mental, y en línea con nuestro compromiso con las personas y su bienestar, nos hemos propuesto hablar de salud mental. **Porque queremos escuchar, entender, visibilizar y romper con el estigma.** Publicamos un vídeo donde participaban 3 personas de Ferrer hablando de su experiencia con terapia psicológica y un podcast con Nacho Galeano, psicólogo y especialista en empresa saludable, para entender qué podemos hacer como organización y como individuos para fomentar y normalizar la salud mental. Además, realizamos 7 *corners* en los centros productivos y logístico para informar a las personas sobre todas las herramientas que tienen a su disposición en Ferrer para cuidar la salud mental.



## 5.6.2. La seguridad no es negociable

### Cultura preventiva

En Ferrer, la seguridad de las personas es y seguirá siendo nuestra prioridad. En 2022 continuamos con el Proyecto de cultura preventiva que habíamos puesto en marcha en 2020 y que tiene como objetivo principal **aumentar el liderazgo en seguridad de cada una de las personas de Ferrer, para aumentar su compromiso e implicación y favorecer así la integración de la actividad preventiva y evolucionar hacia una cultura de seguridad positiva.**

En el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, lanzamos un Decálogo de Seguridad, un compendio de diez actitudes que nos resultan imprescindibles para promover una cultura de seguridad positiva, diez maneras de comportarnos en nuestro día a día que nos acercan a nuestro objetivo de cero accidentes.

Los principales objetivos que perseguimos con el lanzamiento de este decálogo son:

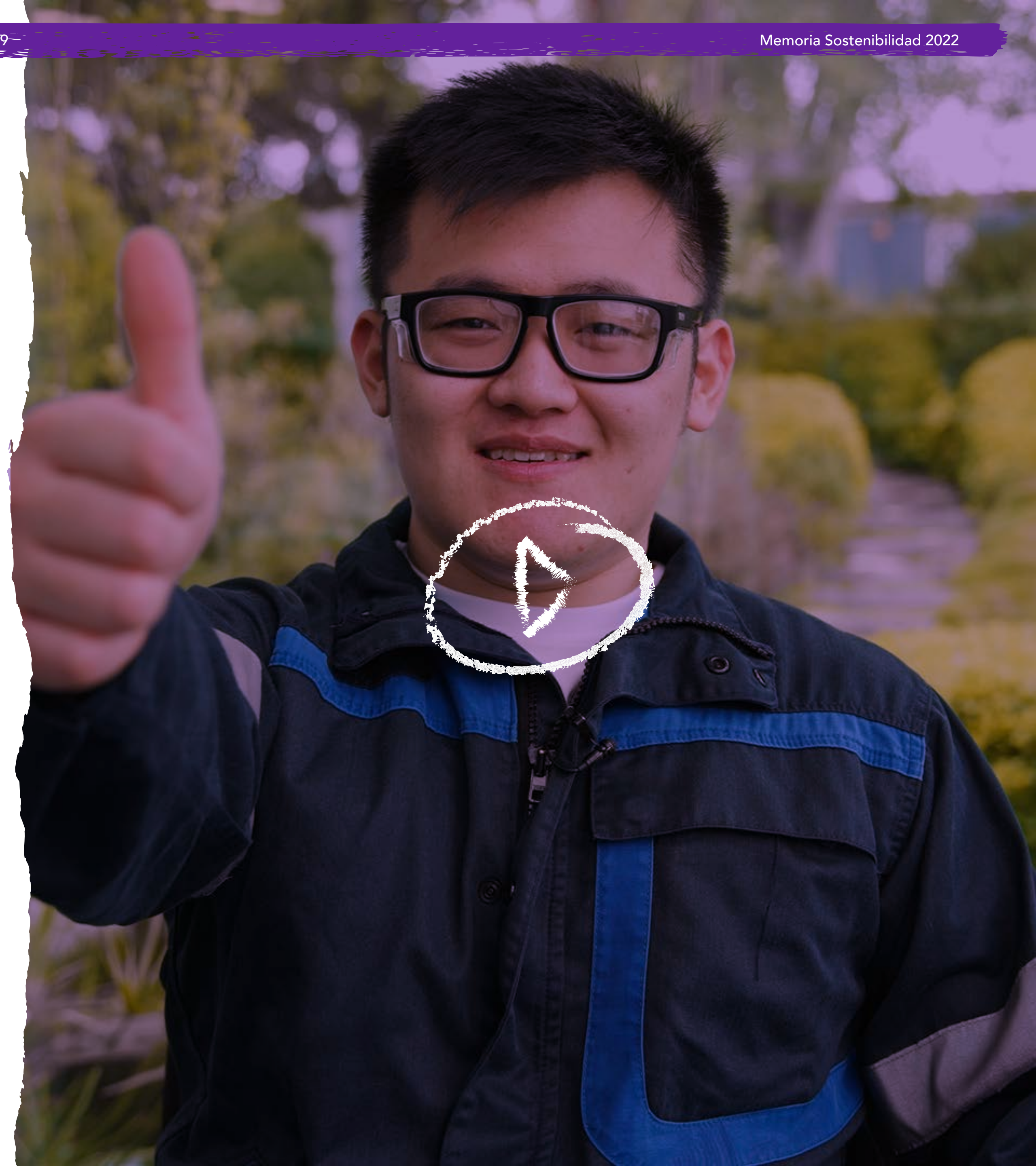
- Impulsar a las personas de nuestra organización a dar un paso al frente en seguridad y salud de forma consciente.
- Asegurar que en Ferrer todo el mundo tiene claras las expectativas que hay puestas en torno a seguridad y salud.

- Hacer que cada vez más personas pasen a la acción en seguridad y salud.

### #DiSíATuSeguridad

Cada acción suma, porque en la prevención de accidentes, todas las personas somos esenciales y responsables. Por eso, para la divulgación del decálogo nos apoyamos en personas que, en los diferentes workshops de cultura que hicimos, fueron identificadas por sus compañeros como líderes en seguridad y salud, a través de un vídeo que desarrollaba cada uno de los diez comportamientos del decálogo.

EN FERRER  
CREEMOS QUE LAS  
ORGANIZACIONES  
QUE HABLAN DE  
SEGURIDAD SON  
ORGANIZACIONES  
SEGURAS



Por otro lado, en Ferrer creemos que es de vital importancia entrenarse de forma periódica para poder hacer frente a una emergencia. Los simulacros nos permiten practicar y detectar puntos de mejora en los que debemos trabajar para generar un entorno seguro. Un entrenamiento adecuado puede ayudar a proteger la vida y la salud de las personas involucradas, puede ayudar a reducir daños en el caso de que se trate de un incendio y puede ayudar a que las personas estén mejor preparadas para enfrentar situaciones inesperadas y estresantes.

**Realizamos ejercicios de simulacro periódicos en todos nuestros centros de trabajo que nos permiten identificar debilidades y áreas de mejora en los planes de emergencia y los procedimientos de seguridad.**

Además, las personas que forman parte de los equipos de segunda intervención en nuestra planta química realizan de forma periódica un entrenamiento práctico con fuego real en un campo de prácticas en lucha contra incendios totalmente preparado para ello. En 2022, un grupo de personas de la Planta Química de Sant Cugat, designadas como Equipos de Segunda Intervención, realizaron unas jornadas prácticas de fuego en el Campus de Seguridad de Castellolí.

Asimismo, en 2022, como novedad, hemos realizado simulacros en todos los turnos (mañana, tarde y noche) de la Planta Farmacéutica de Sant Cugat. En el turno de noche se llevó a cabo, por primera vez, un simulacro de emergencia médica, con una parada cardiorrespiratoria.

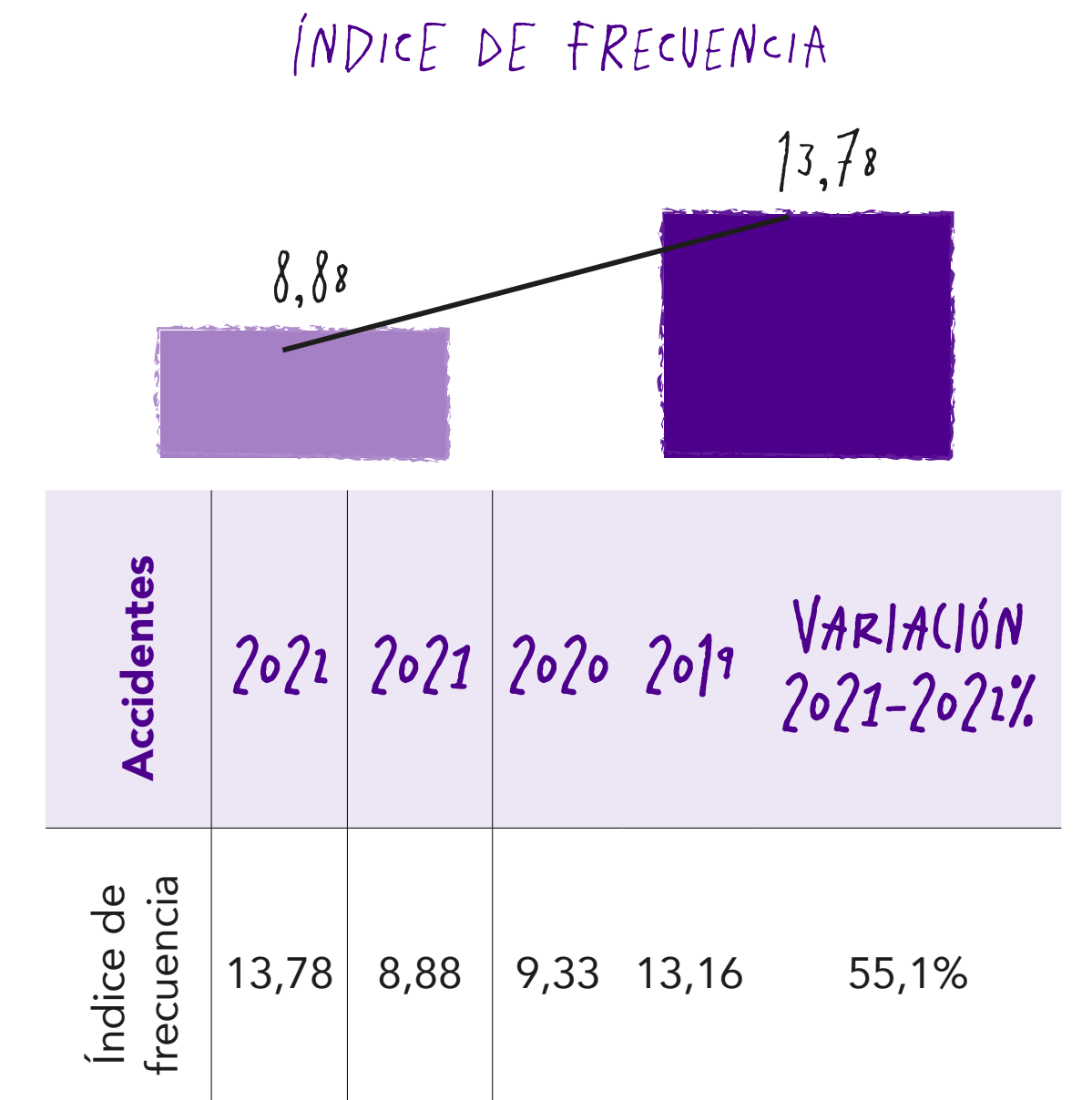


### Compromiso con la seguridad

En Ferrer la seguridad no es negociable, por eso **trabajamos cada día para generar lugares de trabajo seguros y saludables**, con formaciones reglamentarias, inspecciones de seguridad en plantas, seguimiento de obras de construcción, evaluaciones de nuevos equipos de trabajo, mediciones higiénicas (ruido, iluminación, condiciones ambientales), evaluaciones ergonómicas y psicosociales (cuyo objetivo principal es obtener información detallada y objetiva sobre el estado emocional y social de un individuo o grupo con el fin de ayudar a mejorar su bienestar psicológico y social), revisiones y actualizaciones de los diferentes Planes de Autoprotección y realización de simulacros de emergencia y evacuación.

(2-25) (3-3) El departamento de *Health and Safety* (H&S – Seguridad y Salud) de Ferrer es la unidad corporativa que define la política, el plan estratégico del área, así como los objetivos globales y procedimientos corporativos que luego cada filial debe implantar en función de la normativa local del país. En España, gestionamos la Salud y Seguridad mediante un Servicio de Prevención Mancomunado, el cual asume como propias las especialidades de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología, y tiene concertada la Vigilancia de la Salud con un Servicio de Prevención Ajeno. El personal externo que presta servicios en Ferrer debe estar debidamente formado, informado y disponer de todos los equipos necesarios

para ejecutar sus tareas con seguridad, y en España contamos con una plataforma informática Coordinación de Actividades Empresariales para asegurar que así sea.



Como parte del plan de seguridad de Ferrer, en 2022 lanzamos los *safety walks* en nuestros centros operativos que nos ayudan a dar visibilidad al compromiso de los líderes con la seguridad y la salud.

## 5.7. Personas diversas, personas inclusivas

### 3.3) Cuestión de respeto

En Ferrer defendemos que cada persona es libre de sentir y vivir como quiera. Por ello, **trabajamos para crear un ambiente diverso e inclusivo en el que se fomente el respeto de todas las personas**, sea cual sea su raza, su género, su orientación sexual o identidad de género, su religión, su edad, su procedencia, sus capacidades...

**Fomentamos la escucha, el respeto y la confianza** y rechazamos, de manera absoluta y contundente, aquellas conductas que ponen en riesgo un entorno diverso e inclusivo.

Además, entendemos la diversidad como parte de nuestro activismo porque, al final, la fomentamos todas las personas con cada pequeña acción

de nuestro día a día. Todas somos responsables de construir un mundo más equitativo y respetuoso que beneficie a todas las personas, sin perjuicio de sus diferencias. Esto es activismo.

Queremos que en Ferrer todas las personas se sientan seguras, entendidas, incluidas, respetadas y apoyadas. Por ello, ante nuestro inequívoco compromiso con la diversidad y, por tanto, nuestro absoluto rechazo a cualquier comportamiento que la ponga en riesgo, en 2022 en Ferrer marcamos las líneas que nunca debemos cruzar. Son esas líneas que nos señalan los límites de algo inaceptable. Esas que, cuando se traspasan, intimidan, degradan o desprecian a las personas.

Durante 2022, logramos hitos muy relevantes en la consecución de nuestros objetivos de Diversidad e Inclusión y consolidamos nuestra cultura activista vinculando los valores de equidad y respeto hacia todas las personas.

### Principales hitos de 2022

#### Nuevo Plan Integral de Diversidad e Inclusión

Este informe nos ha proporcionado un análisis sobre la realidad de la empresa en materia de diversidad en relación a la gestión de procesos y procedimientos dirigidos hacia las personas, considerando cuáles pueden ser los posibles desequilibrios o situaciones de desigualdad y de participación para los distintos grupos que conforman y están presentes en la empresa. Asimismo, nos aporta información sobre los aspectos que facilitan o dificultan la integración de la diversidad, igualdad o inclusión en relación con la cultura organizativa.

Para desarrollar este nuevo Plan Integral, se contó con el apoyo de una consultora especialista en temas de Diversidad e Inclusión. Durante el proyecto, se hizo un análisis en profundidad de las medidas existentes en Ferrer, se lanzó un cuestionario y se realizaron diferentes *focus groups*.

#### Percepción de la Diversidad e Inclusión en Ferrer

Ferrer ha lanzado el cuestionario de percepción de la diversidad para toda su plantilla, con el objetivo de obtener información acerca del grado de promoción de la Diversidad, Igualdad e Inclusión dentro de la empresa. El cuestionario ha sido voluntario, confidencial y anónimo.

Cantidad de respuestas recibidas: 757 respuestas, 42% de la plantilla (728 en castellano, 10 en inglés y 19 en portugués).

Al mismo tiempo, se desarrollaron un conjunto de cuatro sesiones de consulta mediante *focus groups*, con el objetivo de conocer mejor la percepción y expectativas de la plantilla, recoger ideas e información interesante para mejorar la toma de decisiones respecto a un tema concreto, optimizar el tiempo invertido en relación con un tratamiento más individual y contrastar y profundizar en los resultados del cuestionario.

En total participaron 39 personas, siendo 27 mujeres y 12 hombres. Hubo participación equilibrada de diferentes departamentos y nacionalidades. Todas las conclusiones obtenidas sirvieron para elaborar el nuevo Plan Integral de Diversidad e Inclusión de Ferrer.



### Compromiso del Comité de Dirección

A lo largo de 2022, en el marco del proyecto de Diversidad e Inclusión, todo el Comité de Dirección y en general el colectivo de líderes de la organización se comprometió con el apoyo necesario para que todas estas acciones hayan podido ser realidad.

En el mes de abril el Comité de Dirección lanzó internamente un vídeo y un documento mostrando sus compromisos en materia de Diversidad e Inclusión.



#### COMPROMISO #01

Actuaré de manera inapelable para garantizar una Ferrer diversa e inclusiva, siempre desde la tolerancia y el respeto.

#### COMPROMISO #02

Defenderé siempre el derecho a la igualdad y a la no discriminación de todas las personas.

#### COMPROMISO #03

Trabajaré desde la empatía: la mejor aliada para entender que las diferencias nos hacen crecer.

#### COMPROMISO #04

Cultivaré una cultura laboral igualitaria y justa, frente a entornos que intimidan o degradan.

#### COMPROMISO #05

Respaldaré y defenderé a quienes hayan sufrido acoso de manera rotunda, con valentía y determinación.

#### COMPROMISO #06

Denunciaré cualquier forma de acoso sin importar quién lo realice, dentro y fuera de Ferrer.

### Campaña de concienciación

Bajo el lema #NoCrucesLaLínea, iniciamos nuestra campaña de comunicación interna a nivel global con un mensaje rotundo: **las líneas son claras, no las cruces.**

Para lanzar la campaña, realizamos un acto en vivo y en directo para toda la compañía que incluyó una mesa redonda para hablar de violencias de género dinamizada por el presidente de Ferrer, Sergi Ferrer-Salat, y con las invitadas Carla Vall i Duran, penalista especializada en la defensa de víctimas de violencias machistas, sexual y vicaria; y Aina Troncoso, psicóloga especialista en violencias machistas. Este fue el pistoletazo de salida para una campaña que se fue desplegando a lo largo de todo el año con múltiples acciones y a través de todos los canales.

La campaña se ha focalizado en dos grandes bloques:

1. LA DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN
2. LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

### Prevención del acoso

El acoso no tiene cabida en Ferrer. De ningún tipo y en ninguna circunstancia. Nuestro compromiso por la diversidad, la igualdad y la inclusión es inequívoco. Rechazamos cualquier conducta que las ponga en riesgo. Cruzar la línea es, simplemente, inadmisibles. Durante 2022, en el marco de la campaña, realizamos diversas acciones para mostrar que en Ferrer rechazamos, de manera absoluta y firme, el acoso, sea del tipo que sea:

- Publicación del **Protocolo de Acoso revisado**, más allá de lo estipulado en el Convenio Colectivo para dar cabida a otros tipos de posibles acosos.
- **Visibilidad del equipo referente** de investigación en todos nuestros centros.
- Creación de **nuevos accesos al canal de denuncia**, para facilitar la accesibilidad y rapidez.
- Implementación de **códigos QR en todos los centros** de la Compañía para facilitar el acceso a la infografía de la Campaña, canal de denuncias, protocolo y normativa, así como para contactar con el equipo referente de investigación.
- **Vídeo** para explicar el proceso de una denuncia para transmitir transparencia y confianza.
- Creación de una **pulsera #DoNotCrossTheLine** para toda la compañía como símbolo de rechazo al acoso.
- Lanzamiento de una **web serie formativa #DoNotCrossTheLine**.

### Formación

En 2022 lanzamos la primera formación obligatoria en formato serie sobre prevención del acoso para todas las personas de Ferrer. A través de 10 capítulos, dimos la oportunidad de descubrir 10 realidades, 10 situaciones que, desgraciadamente, siguen produciéndose hoy en día en el entorno laboral: por razón de género, por orientación o identidad sexual, de raza, por origen, religión, estatus social, diversidad funcional y generacional.

Las situaciones que se muestran en la formación son, a todas luces, injustas, inadmisibles, intolerables y denunciadas.

El objetivo es concienciar sobre situaciones que, tristemente, con frecuencia están socialmente integradas e, incluso, asimiladas. El mensaje es claro:

**“si vives o presencias alguno de los comportamientos de esta formación, no lo dudes, alza la voz: por ti y por todas las personas de Ferrer”.**

Además, en 2022 hemos lanzado dos formaciones para que avancemos hacia una Ferrer diversa, igualitaria e inclusiva. Por un lado, el curso combate tus sesgos para ayudar a tomar conciencia de cómo nos afectan los sesgos, muchas veces inconscientes, tanto a nivel personal como profesional. Por otro lado, para tomar conciencia acerca de la importancia de comunicarnos mediante el lenguaje inclusivo y tener las herramientas necesarias para adaptar nuestro lenguaje, hemos ofrecido la formación de lenguaje inclusivo.

En 2022 el 26.65% de la plantilla ha recibido formación en materia de Diversidad e Inclusión.

### Concurso de fotografía

Realizamos un concurso de fotografía bajo el nombre “Foco en la diversidad” en el que invitamos a las personas de Ferrer a realizar capturas durante el verano que reflejaran lo que para ellos significa la Diversidad e Inclusión.

### Celebración del Pride Day

Como empresa, tenemos una gran responsabilidad para construir una sociedad más justa y equitativa, y las acciones del día a día, de cada una de las personas que trabajamos en Ferrer es esencial.

En el marco del Día Internacional del Orgullo LGBTQ+, quisimos ayudar a visibilizar a este colectivo a través de dos historias, dos personas de Ferrer que muestran su orgullo.

Sin duda, los retos hacia una sociedad realmente diversa, equitativa e inclusiva son notables y el camino largo, pero nuestro compromiso es inequívoco y, por eso, **este 2023 tenemos el objetivo de seguir trabajando y consolidando nuestro posicionamiento con programas específicos.** No vamos a dar ni un paso atrás.

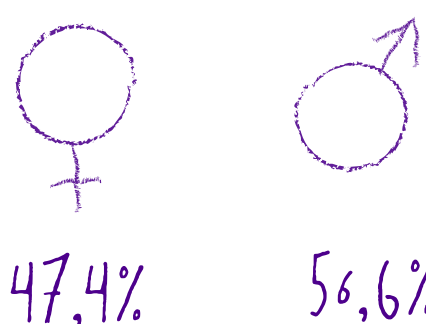


ive months old. Leah is two and a half and th  
Chapi.

### 5.7.1. Igualdad

(3-3) (406-1) En Ferrer rechazamos las desigualdades y luchamos por el derecho a la igualdad de oportunidades de todas las personas.

#### SOMO IGUALES



Paridad en el Comité de Dirección

#### OBJETIVOS:

- Igualdad de trato y oportunidades
- Integración de perspectiva de género
- Concienciación

Tenemos implantado un Plan de Igualdad para garantizar la igualdad de trato, condiciones y oportunidades de mujeres y hombres en la compañía, así como para integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la organización.

#### COMITÉ DE IGUALDAD:

Formado por Representantes de las personas de Ferrer y Representantes de la Empresa, que se reúnen de forma trimestral para dar seguimiento al plan y a las medidas en él recogidas o cualesquiera que puedan aprobarse.

#### También seguimos estrictas políticas de selección y contratación basadas en la no discriminación que se aplican en todos los centros de trabajo.

Actualmente, en Ferrer estamos negociando con la Comisión, el Plan de igualdad con su correspondiente plan de acción, auditora retributiva e informe salarial que, entre otras cosas, desvelan que en Ferrer no existe brecha salarial por género en ninguna de las tres sociedades a la que aplica dicho plan (Grupo Ferrer Internacional S.A, Ferrer Internacional S.A; Interquim).

Como siguiente paso, está previsto que se registre el Plan de Igualdad en el REGCON (Registros de acuerdos y convenios colectivos).

#### Selección y Contratación

Durante 2022, actualizamos las distintas fases que componen nuestro proceso de selección para poder seguir mejorando, incorporar y promocionar el mejor talento para Ferrer, asegurando un proceso ético, riguroso y respetuoso con las personas.



#### Igualdad de oportunidades

La diversidad y la inclusión forman parte de nuestro pilar Great People y de nuestra cultura. Por ello, aseguramos un proceso de selección libre de sesgos que garantiza la igualdad de oportunidades a todas las personas independientemente de su género, orientación sexual, raza o religión.



#### Apostamos por el talento interno

Nuestras vacantes se publican primero internamente para que las personas de Ferrer puedan valorar si el puesto representa una oportunidad de desarrollo y presentar su candidatura. Siempre que sea posible, apostamos por el talento interno, para que continúe desarrollándose dentro de Ferrer.



#### Objetividad

Apostamos por la mejora continua de nuestros procesos de selección para asegurar un proceso objetivo de selección y contratación basados en principios de mérito y capacidad, buscando siempre la adecuación de la persona con el puesto.

### 5.7.2. Personas con discapacidad

(405-1) En 2022, la plantilla de Ferrer incluía 11 personas con discapacidad; en concreto, en los grupos profesionales de mano de obra directa y en la categoría de técnicos y mandos intermedios.

Número de personas empleadas con discapacidad por clasificación profesional	2021	2021	2020
<b>Mano de obra directa</b>	2	4	4
Mujeres	1	3	3
Hombres	1	1	1
<b>Técnicos y mandos intermedios</b>	9	6	7
Mujeres	5	2	2
Hombres	4	4	5

#### Nuestras instalaciones son accesibles para personas con discapacidad, dependiendo del centro de trabajo.

Aquellos centros diseñados más recientemente, como podrían ser nuestras oficinas del centro de la Illa, ya han sido diseñadas para que sean 100% accesibles para personas con discapacidad funcional.

En los próximos años, aquellos centros que sean reformados o rehabilitados ya incorporarán este aspecto de movilidad en su infraestructura.

Además, en nuestro compromiso por la Diversidad y la Inclusión en el desarrollo de una sociedad más justa y equitativa, este último año también hemos realizado **acciones vinculando a nuestros proveedores**, como la elaboración de nuestros lotes por parte de jóvenes de Prodis, una entidad sin ánimo de lucro destinada a la asistencia y la promoción integral de personas con discapacidad intelectual, trastorno mental o parálisis cerebral.



## 5.8. Relaciones sociales

(2-30) (3-3) En España, nuestros centros se rigen al 100 % por el **XX Convenio Colectivo General de la Industria Química** y existen varios comités de empresa en muchos de los centros de trabajo con los que se realizan reuniones trimestrales para tratar puntos de interés. El personal de filiales se rige por su convenio colectivo correspondiente, salvo en aquellos casos en que la legislación local establece que se aplique la ley laboral general.

En referencia a la libertad sindical, el Grupo Ferrer está adherido al **Convenio General de la Industria Química** que garantiza el cumplimiento de los derechos sindicales. En este sentido, Ferrer mantiene una comunicación regular y fluida con los representantes de los trabajadores, así como con los comités de empresa.

Porcentaje de personas empleadas cubiertos por el convenio colectivo, según país	2021	2021	2020
Europa			
España	100%	100%	100%
Alemania	100%	100%	100%

En los distintos países donde opera la compañía, las relaciones laborales se regulan según establece la legislación laboral vigente en cada uno, por ejemplo: Ley Federal del Trabajo, en México, y Códigos nacionales del Trabajo, en Portugal, Alemania, CAC y Perú. En Chile, los criterios para la administración y relaciones laborales se regulan en un protocolo propio de Ferrer establecido al efecto.

(2-29) (403-1) (403-4) Los comités de Salud y Seguridad colaboran activamente con el equipo de prevención de riesgos laborales mediante reuniones trimestrales. El porcentaje del personal representado en los comités de salud y seguridad viene determinado por lo que indica el convenio (capítulo IX, "Seguridad y salud laboral", artículo 70).

Actualmente, en Ferrer contamos con distintos comités de Salud y Seguridad o delegados en los distintos centros:

- Servicios Corporativos L'Illa (comité de empresa).
- Planta Farmacéutica de Sant Cugat (comité de empresa).
- Planta Química de Sant Cugat (comité de empresa).
- Delegación comercial de Madrid (comité de empresa).
- Delegación comercial de Barcelona.
- Delegación comercial de Valencia.
- Planta de Manlleu.
- Centro Logístico de Sant Feliu de Buixalleu.
- Planta Dermocosmética de Esplugues de Llobregat.

Los comités, con carácter anual, acuerdan acciones dirigidas a mejorar la salud y la seguridad de las personas que trabajan en Ferrer, como el desarrollo de estudios psicosociales, la aplicación de medidas de vigilancia de la salud o la actualización de los planes de emergencia, entre otros. Para asegurar la aplicación de las medidas adoptadas, se lleva a cabo un seguimiento de cada iniciativa.

Adicionalmente, en Ferrer promovemos espacios de diálogo, facilitando un canal de consultas y denuncias en la intranet, así como un buzón para consultas en papel en los centros de producción con personas del equipo que no disponen de ordenador.

