

# POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE GRIFOLS, S.A. (LA "SOCIEDAD" O "GRIFOLS")

## 1. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO

### 1.1. *Cambios significativos respecto de la anterior Política de Remuneraciones*

La política de remuneraciones de los consejeros de Grifols fue aprobada por última vez por la Junta General Ordinaria de Accionistas de fecha 10 de junio de 2022 para su aplicación durante los ejercicios 2022, 2023 y 2024. Tal y como dispone el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, en caso de revisión de la política, se deberán describir y explicar los cambios más significativos y cómo se han tenido en cuenta las votaciones realizadas y los puntos de vista recibidos de los accionistas sobre la misma desde dicha fecha.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha realizado una revisión profunda de la política de remuneraciones de los consejeros vigente y del sistema retributivo que se aplica en la Sociedad en su conjunto, considerando asimismo los comentarios recibidos por parte de los accionistas, inversores y otros grupos de interés, así como los resultados de la votación consultiva del informe anual de remuneraciones en cada Junta General de Accionistas. Tras dicha revisión y análisis, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con el asesoramiento recibido del asesor externo e independiente Mercer LLC, concluyó que era necesario realizar las siguientes modificaciones a la política de remuneraciones de la Sociedad, todo ello en aras a asegurar que la política de remuneraciones contribuya a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y a reforzar el alineamiento entre los sistemas retributivos con el plan estratégico, los intereses de los accionistas y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, así como con los valores de Grifols, todo ello con una gestión prudente del riesgo, así como evitando la existencia de conflictos de interés.

Las principales novedades respecto a la anterior política de remuneraciones son las siguientes:

- En cuanto a la remuneración variable a corto plazo a percibir por los consejeros ejecutivos de la Sociedad en efectivo, las métricas y su peso han sido modificados para reforzar los objetivos de la organización en su conjunto, vinculando de forma directa dicha retribución variable con los resultados del Grupo y con una gestión adecuada y prudente de los riesgos. Asimismo, el importe de la remuneración variable a corto plazo ya no incluye el cobro de una parte de la misma en derechos sobre acciones de Clase B de la Sociedad (*Restricted Stock Units*) (cuyo cobro hasta un importe máximo del 50% en derechos sobre acciones de Clase B era opcional para el consejero ejecutivo), siendo ahora su cobro íntegramente en efectivo.
- Se incluye, como novedad, un plan de incentivos a largo plazo para el Director de Operaciones (*Chief Operating Officer*), consejero ejecutivo (el "COO") y el Director General Corporativo (*Chief Corporate Officer*), consejero ejecutivo (el "CCO"), que consiste en la concesión de opciones sobre acciones de Clase A de la Sociedad, así como, sujeto a términos y condiciones distintas, la concesión de opciones sobre acciones de Clase A para el Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado, todo ello

para incentivar el cumplimiento de las prioridades estratégicas del Grupo en el largo plazo, la sostenibilidad de los resultados en el tiempo y la creación de valor sostenible para los accionistas.

- Se establecen las condiciones principales del contrato suscrito con el Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado de la Sociedad.
- Se fija la remuneración del Presidente de Honor de la Sociedad.

### 1.2. *Obligación de aprobar una política de remuneraciones – Disposiciones de la Ley de Sociedades de Capital*

Los artículos 529 *septdecies* y *octodecies* de la Ley de Sociedades de Capital establecen la obligación, para las sociedades cotizadas, de contar con una política de remuneraciones de los consejeros, en la que deberá determinarse y detallarse la remuneración que los mismos tengan derecho a percibir en su condición de tales, así como por el desempeño de funciones ejecutivas.

A su vez, el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital establece que la política de remuneraciones de los consejeros deberá ajustarse al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día, para su aplicación durante un período máximo de tres ejercicios. Además, la propuesta de la política de remuneraciones del Consejo de Administración será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Ambos documentos deberán ponerse a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General, quienes podrán solicitar su entrega y envío gratuito. El anuncio de convocatoria de la Junta General hará mención de este derecho.

### 1.3. *Proceso de toma de decisiones para la definición, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones y medidas para evitar o gestionar los conflictos de interés*

De conformidad con el artículo 15 del Reglamento del Consejo de Administración y sin perjuicio de otros cometidos que le asigne el Consejo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene, como responsabilidad básica, proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia. Al determinar la política de remuneraciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene en cuenta datos comparativos del mercado, realizando, a tal efecto, un análisis de competitividad externa del paquete retributivo de todos los empleados de la Sociedad, y entre ellos, el del colectivo de directivos. Este análisis se realiza con el objetivo de revisar la adecuación de los niveles de remuneración y asegurar que éstos están en línea con los estándares de mercado de otras empresas del sector para niveles de responsabilidad equivalentes. Para dicho análisis se utiliza habitualmente como fuente de información encuestas salariales realizadas por consultorías independientes.

Asimismo, dicha Comisión puede ser asistida, si así lo determina, por consultores

externos independientes en materia de retribución.

Además, el artículo 5.4 del Reglamento del Consejo de Administración establece, en cuanto a los cometidos asignados al Consejo de Administración, que:

*"El Consejo asumirá, como núcleo de su misión, aprobar la estrategia de la Sociedad y la organización precisa para su puesta en práctica, así como supervisar y controlar que la Dirección cumple los objetivos marcados y respeta el objeto e interés social de la Sociedad. A tal fin, el Consejo en pleno se reservará la competencia de aprobar:*

*(a) las políticas y estrategias generales de la Sociedad, y en particular: (...) (vi) la política de retribuciones y evaluación de desempeño de los altos directivos; (...)*

*(b) las siguientes decisiones: (...) (ii) la celebración de un contrato entre el miembro del Consejo de Administración que sea nombrado consejero delegado o al que se atribuyan funciones ejecutivas y la Sociedad, en el que se detallarán todos los conceptos por los que éste pueda obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas; (iii) la determinación de la remuneración de cada consejero en su condición de tal, así como, la fijación de la retribución adicional de los consejeros por el desempeño de las funciones ejecutivas y los términos y condiciones que deben respetar sus contratos, de conformidad con lo establecido en la Ley y la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General; (...)"*.

Las medidas específicas para identificar y gestionar cualquier potencial conflicto de interés en relación con los consejeros están establecidas con carácter general en el Reglamento del Consejo de Administración.

#### 1.4. *Aprobación de la política durante un periodo máximo de tres ejercicios*

El Consejo de Administración de Grifols, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó en su reunión de 3 de mayo de 2023, someter esta política de remuneraciones a la Junta General de Accionistas para su aprobación (la "**Política de Remuneraciones**").

Se deja constancia de que, de ser aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad, la presente Política de Remuneraciones será de aplicación durante los ejercicios 2023, 2024 y 2025, salvo adopción de un nuevo acuerdo por la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

## **2. PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

### 2.1. *Principios y fundamentos rectores*

Los principios y fundamentos sobre los que se basa la Política de Remuneraciones de la Sociedad son esencialmente los siguientes:

- La Política de Remuneraciones contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad. Así, existe un alineamiento entre los sistemas retributivos con el plan estratégico, los intereses de los accionistas y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

- La Política de Remuneraciones de los consejeros persigue remunerar a los consejeros de forma adecuada en función de su dedicación, cualificación y responsabilidad efectiva, procurando no ser un obstáculo para su independencia.
- La retribución de los consejeros deberá adecuarse a las exigencias del mercado, y procurará ser moderada y acorde, en la medida de lo posible, con las remuneraciones de los consejeros de sociedades cotizadas comparables a Grifols, teniendo en cuenta su dimensión, implantación internacional, principales características y sector de actividad.
- Las políticas de retribuciones variables incorporarán las cautelas técnicas precisas para asegurar que tales retribuciones guardan relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y que no derivan simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Sociedad o de otras circunstancias similares. Por ello, la política de remuneraciones de los consejeros ejecutivos incluye elementos de pago por resultados/objetivos marcados anualmente ("*pay for performance*").
- La remuneración de los consejeros en su condición de tales se basa en los siguientes principios fundamentales:
  - La retribución consistirá en una asignación anual fija y determinada.
  - La determinación de la remuneración de cada consejero tendrá en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del Consejo y otras circunstancias objetivas que el Consejo de Administración considere relevantes.
  - La retribución de los consejeros no ejecutivos no podrá apoyarse en sistemas de remuneración basados en la entrega de acciones de la Sociedad, salvo que los consejeros las mantengan hasta su cese como consejeros.
  - Los consejeros tendrán derecho a ser reintegrados de los gastos que soporten como consecuencia del ejercicio de su cargo.
- La remuneración de los consejeros ejecutivos se basa en los siguientes principios fundamentales:
  - La retribución que se percibirá por el desempeño de funciones ejecutivas será la que se fije en el correspondiente contrato, con base en criterios objetivos, y deberá ajustarse a la presente Política de Remuneraciones, así como a lo establecido en los Estatutos Sociales de la Sociedad.
  - La remuneración del COO y CCO estará compuesta por una cantidad fija, una cantidad variable a corto plazo (bonus en efectivo) y un plan de incentivos a largo plazo (*stock option plan* sobre acciones de Clase A de la Sociedad). Asimismo, la remuneración del Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado estará compuesta por una cantidad fija, una cantidad variable a corto plazo (bonus en efectivo) y la entrega de opciones sobre acciones de Clase A de la

Sociedad.

- La retribución anual variable a corto plazo (bonus en efectivo) del COO y CCO y del Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado se fijará en función del cumplimiento de objetivos concretos, predeterminados y cuantificables, relacionados con métricas financieras y no financieras, con el fin de recompensar la creación de valor a través de la consecución de los objetivos marcados para la Sociedad. La remuneración variable anual a corto plazo está concebida como una compensación por el desempeño (*pay for performance*).
- La remuneración variable a largo plazo (plan de opciones sobre acciones Clase A de la Sociedad) está dirigida al COO, CCO (como consejero ejecutivos) y miembros de la alta dirección y otros profesionales que, por su posición o por su responsabilidad en el Grupo, se considera que contribuyen de una manera decisiva a la creación de valor en la Sociedad. Como se detalla más adelante en el apartado 4.2, la consolidación de las opciones concedidas en el marco de la remuneración variable a largo plazo estará vinculado a la consecución de determinados objetivos.

En resumen, la Política de Remuneraciones tiene el objetivo de generar valor para Grifols, tratando de buscar una gestión adecuada y prudente del riesgo, de estar alineada con los intereses de los accionistas y contribuyendo a la estrategia, los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad con el objetivo de retener y atraer talento y retribuir el desempeño, todo ello cumpliendo estrictamente la normativa en materia de remuneraciones de los consejeros de sociedades cotizadas vigente en cada momento.

## 2.2. *Consideración de las condiciones laborales del Grupo*

A la hora de proponer la presente Política de Remuneraciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha tenido en cuenta el esquema y la política de remuneraciones de los empleados del Grupo en su conjunto. Cabe destacar que la estructura retributiva aplicable a los altos directivos, incluido el COO, el CCO, y la del resto de empleados del Grupo está alineada y en consonancia en términos generales. Asimismo, los principios y fundamentos aplicables a las remuneraciones de la alta dirección (incluyendo, por tanto, a los consejeros ejecutivos) y la del resto de empleados del Grupo son compartidos y, en ambos casos, contribuyen a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

## **3. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES**

### 3.1. *Principios*

La remuneración de los consejeros en su condición de tales consiste en una asignación fija.

A tales efectos, la Junta General aprueba, como punto separado del orden del día, para su aplicación durante un periodo máximo de tres ejercicios, la política de remuneraciones de los consejeros, en la cual se determinará necesariamente la cuantía máxima de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales. correspondiendo al Consejo de Administración la distribución de ésta entre sus miembros,

mediante acuerdo, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

Con independencia de lo anterior, los consejeros tienen derecho a ser reintegrados de los gastos que soporten como consecuencia del ejercicio de su cargo.

La Sociedad informará anualmente del importe satisfecho a cada consejero por su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad y sus comisiones en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, que se someterá a votación, con carácter consultivo y como punto separado del orden del día, en cada Junta General de Accionistas de la Sociedad.

Asimismo, el Consejo de Administración, con el asesoramiento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, adoptará todas las medidas que estén a su alcance para asegurar que la retribución de los consejeros no ejecutivos se ajuste a las siguientes directrices:

- (a) el consejero no ejecutivo debe ser retribuido en función de su dedicación, cualificación y responsabilidad efectiva;
- (b) el consejero no ejecutivo debe quedar excluido de los sistemas de remuneración basados en la entrega de acciones de la Sociedad o de sociedades del Grupo, de opciones sobre acciones o instrumentos financieros referenciados al valor de la acción, en retribuciones variables ligadas al rendimiento de la Sociedad o en sistemas de previsión social;

Esta directriz no afectará, no obstante, a la entrega de acciones de la Sociedad, cuando se condicione a que los consejeros las mantengan hasta su cese como consejero; y

- (c) el importe de la retribución del consejero no ejecutivo debe calcularse de tal manera que ofrezca incentivos para su dedicación, pero no constituya un obstáculo para su independencia.

### 3.2. *Cuantía*

Tal y como se ha señalado anteriormente, la remuneración de los consejeros en su condición de tales consiste en una asignación fija en metálico establecida en función de su cargo y responsabilidad, que asciende a cien mil euros (100.000€) brutos, a favor de cada uno de los miembros del Consejo de Administración, con las excepciones que posteriormente se mencionan en este apartado.

Además, los consejeros que formen parte de alguna comisión del Consejo de Administración, esto es, del Comité de Auditoría, de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones o de la Comisión de Sostenibilidad, percibirán una remuneración bruta adicional de veinticinco mil euros (25.000€) anuales cada uno por la superior carga de trabajo. Por lo tanto, los consejeros que además sean miembros de alguna comisión percibirán una remuneración fija anual bruta de ciento veinticinco mil euros (125.000€).

Asimismo, los consejeros que presidan las respectivas comisiones del Consejo de Administración percibirán veinticinco mil euros (25.000€) brutos anuales adicionales, de nuevo por su mayor carga de trabajo en relación con el resto, siendo pues su remuneración fija bruta anual de ciento cincuenta mil euros (150.000€).

Por su parte, el consejero coordinador independiente percibirá por el desempeño de sus funciones una retribución bruta adicional de cincuenta mil euros (50.000€), también por las funciones legales inherentes a dicha condición, siendo pues su remuneración fija bruta anual de ciento cincuenta mil euros (150.000€).

En ningún caso un consejero no ejecutivo podrá percibir, por el desempeño de su cargo, una retribución bruta superior a ciento cincuenta mil euros (150.000€) anuales. Los consejeros que presten servicios profesionales remunerados al Grupo o a la Sociedad no percibirán remuneración alguna por su condición de consejero ni tampoco los consejeros ejecutivos.

Finalmente, y como ya se ha señalado anteriormente, los consejeros tendrán derecho a ser reintegrados de los gastos que soporten como consecuencia del ejercicio de su cargo, en su caso.

No existen otros sistemas de retribución aplicables a los consejeros en su condición de tales distintos de los que se han detallado en el presente apartado.

En particular, los consejeros en su condición de tales no percibirán remuneración variable alguna. Además, la Sociedad no ha asumido ni compromiso ni obligación algunos en materia de pensiones, jubilación u otros conceptos análogos en relación con los consejeros en su condición de tales.

El importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad y, en su caso, sus comisiones se establece en 2.815.000€. Cabe destacar que la cifra anteriormente expuesta:

- se ha fijado para dar cierta flexibilidad y cabida a posibles cambios que pudieran producirse durante la vigencia de la presente Política de Remuneraciones en cuanto al número de miembros que conforman el Consejo de Administración (es decir, que pudiera ampliarse el número de consejeros hasta el máximo de 15 miembros fijado por los Estatutos Sociales), considerando además, que el importe máximo a percibir por los Presidentes de las distintas comisiones y por el consejero coordinador independiente es de 150.000€ y 125.000€ por parte de los consejeros en caso de que todos ellos formaran parte de alguna comisión; e
- incluye la remuneración a percibir por el Presidente de Honor de conformidad con el apartado 5 de la presente Política de Remuneraciones.

No obstante lo anterior, cabe destacar que, a fecha de la presente Política de Remuneraciones y teniendo en cuenta la composición actual del Consejo de Administración y sus distintas comisiones, la remuneración total a percibir por el conjunto de los consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad y, en su caso, sus comisiones e incluyendo la remuneración del Presidente de Honor es menor a la cifra máxima anteriormente mencionada.

## 4. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

### 4.1. Principios

Los consejeros tendrán derecho a percibir una remuneración por el desempeño de sus funciones ejecutivas previstas en los contratos aprobados conforme a lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital, siempre que ésta se ajuste a la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General de conformidad con el sistema de Gobierno Corporativo de la Sociedad y las disposiciones legales vigentes aplicables.

Por su parte, el artículo 26 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad establece que la política de remuneraciones de la Sociedad establecerá, cuando menos, la cuantía de la retribución fija anual correspondiente a los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas y demás previsiones que se refiere la normativa aplicable. Asimismo, dicho artículo establece que corresponderá también al Consejo de Administración la determinación individual de la remuneración de cada consejero por el desempeño de las funciones ejecutivas que tenga atribuidas dentro de la política de remuneraciones, del marco estatutario y de conformidad con lo previsto en su contrato, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

### 4.2. Sistema retributivo

El sistema retributivo de los consejeros ejecutivos (tanto del COO y el CCO como del Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado) se compone de: (i) una remuneración fija, que tiene por finalidad recompensar el desempeño de funciones ejecutivas y (ii) una remuneración variable a corto plazo, que tiene por finalidad recompensar la consecución de los objetivos (financieros y no financieros) marcados por la Sociedad, y que estén alineados con la estrategia y los intereses a largo plazo de la Sociedad. Adicionalmente, el sistema retributivo del COO y el CCO, respectivamente incluye la concesión de opciones sobre acciones de Clase A de la Sociedad para incentivar el cumplimiento de las prioridades estratégicas del Grupo en el largo plazo, la sostenibilidad de los resultados en el tiempo y la creación de valor sostenible para el accionista. En el caso del Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado, su sistema retributivo está compuesto también por la concesión de opciones sobre acciones de Clase A de la Sociedad descritas en el apartado 4.2 (d).

#### (a) *Retribución fija*

A fecha de aprobación de la presente Política de Remuneraciones, son tres (3) los consejeros ejecutivos que perciben una retribución anual fija en efectivo derivada de la relación laboral o, en su caso, mercantil, que mantienen con la Sociedad: el COO, el CCO y el Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado.

- Importe de retribución fija bruta anual del COO y el CCO, respectivamente : 939.750€
- Importe de retribución fija bruta anual del Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado: 1.200.000€



La retribución de los consejeros ejecutivos se fija teniendo en cuenta la retribución de cargos análogos en sociedades equiparables, con base en el análisis comparativo que realiza el Departamento de Recursos Humanos de Grifols, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Dicha retribución fija en efectivo podrá aumentar por la subida del IPC y también ser revisada anualmente en función de los criterios aprobados en cada momento por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y las circunstancias aplicables en cada momento, como por ejemplo (pero no limitado a): cambios sustanciales en el negocio, la evolución de los resultados de la Sociedad o referencias comparables de mercado. Cuando las circunstancias así lo requieran, el Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá decidir aplicar un incremento, el cual se detallaría y explicaría en el informe anual de remuneraciones de la Sociedad.

(b) *Retribución variable a corto plazo (bonus en efectivo)*

La política de remuneraciones de la Sociedad tiene en cuenta los objetivos económicos y de gestión de la Sociedad a largo plazo, entre otros, con la finalidad de reducir la exposición a riesgos excesivos, otorgando a sus altos directivos y sus consejeros ejecutivos la posibilidad de obtener una retribución variable a corto plazo. Asimismo, contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

A fecha de aprobación de la presente Política de Remuneraciones, son tres (3) los consejeros ejecutivos que perciben una retribución variable a corto plazo derivada de la relación laboral o, en su caso, mercantil, que mantienen con la Sociedad: el COO, el CCO y el Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado.

El importe anual máximo de la retribución variable a corto plazo puede oscilar entre el 0% y el 97,5% de la retribución fija anual. Cabe señalar que:

- en caso de que el grado de cumplimiento de los objetivos no alcanzase el 90%, no se devengaría el derecho al cobro del variable a corto plazo;
- en caso de cumplirse el 90% de los objetivos, el consejero ejecutivo podrá percibir en concepto de retribución variable a corto plazo el 32,5% de su retribución fija anual;
- en caso de cumplirse el 100% de los objetivos, el consejero ejecutivo podrá percibir en concepto de retribución variable a corto plazo el 65% de su retribución fija anual; y
- en caso de sobrecumplimiento y, por tanto, cumpliéndose el 110% de los objetivos, el consejero ejecutivo podrá percibir en concepto de retribución variable a corto plazo el 97,5% de su retribución fija anual.

El porcentaje de retribución variable se fija en función del cumplimiento de ciertos objetivos anuales de la Sociedad que sean cuantitativos y cualitativo, concretos, predeterminados y cuantificables, siguiendo las prácticas habituales de empresas

comparables. Dichos objetivos están alineados con la estrategia y los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

Los objetivos anuales estarán vinculados a métricas y parámetros de carácter financiero y no financiero que apruebe el Consejo de Administración previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tales como, entre otros, los descritos a continuación:

- **Métrica económica vinculada a ciertos objetivos anuales ligados al desempeño del Grupo de la Sociedad en su conjunto.**

El peso de la métrica económica será del 40% para el ejercicio 2023.

Los objetivos relacionados con la métrica económico-financiera se establecerán con carácter anual y serán aprobados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, estando vinculados al desempeño del Grupo de la Sociedad en su conjunto, referenciados a parámetros tales como: (i) el **EBITDA ajustado** (incluyendo para su cálculo, la filial de la Sociedad Biotest AG) ("*Adjusted EBITDA*") definido como el EBITDA del Grupo (incluyendo para su cálculo, la filial de la Sociedad Biotest AG) + / - costes transaccionales y de reestructuración y otras partidas no recurrentes (que, para el 2023, tendrá un peso del 30%) y (ii) el **Flujo de Caja Operativo** ("*Operating Cash Flow*"), incluyendo para su cálculo, la filial de la Sociedad Biotest AG, según reportado en las cuentas anuales consolidadas del Grupo (que, para el 2023, tendrá un peso del 10%).

- **Métrica vinculada al logro de objetivos medioambientales, sociales o de gobierno corporativo (ESG).**

El peso de la métrica vinculada a ESG será del 10% para el ejercicio 2023.

El 10% de la remuneración variable a la que tuvieran derecho de cobro los consejeros ejecutivos de la Sociedad está vinculada a objetivos medioambientales, sociales y de gobierno corporativo, (en inglés conocidos como *ESG*). En concreto, el peso de las métricas relacionadas con las del medio ambiente serán del 25%, las sociales del 40% y las de gobernanza del 35%. El Consejo de Administración queda facultado para que, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, pueda acordar aumentar el peso de la métrica vinculada a objetivos medioambientales, sociales y de gobierno corporativo como máximo hasta un 35%. En este caso, se detallará la decisión adoptada por el Consejo de Administración en el informe anual de remuneraciones de los consejeros.

En este sentido, la Comisión de Sostenibilidad y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propondrán al Consejo para su aprobación, con base en las métricas utilizadas por un tercero independiente, en este caso, el *Dow Jones Sustainability Index*, los objetivos a cumplir para cada ejercicio con carácter previo a su aplicación. A tal efecto, la elección y evaluación de cada uno de los objetivos se hará con base en la progresión de Grifols en las distintas métricas que analiza el *Dow Jones Sustainability Index*, el cual se

publica anualmente.

- **Métrica relacionada con la consecución de los objetivos establecidos en el plan integral de mejoras operativas con el objetivo de crear valor para los accionistas y reducir los niveles de deuda.**

El peso de la métrica relacionada con el plan de mejoras operativas será del 20% para el ejercicio 2023.

- **Métrica relacionada con la consecución por parte de la Sociedad de hitos vinculados a proyectos de innovación.**

El peso de la métrica relacionada con la innovación será del 10% para el ejercicio 2023.

- **Otras métricas de tipo operativo-industriales o variables financieras con un peso máximo agregado del 20% para el ejercicio 2023.**

Las métricas de logro concretas y su correspondiente peso serán fijadas y evaluadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y por el Consejo de Administración que las deberá aprobar para cada ejercicio previa propuesta de dicha Comisión.

Cada año, el Informe anual de Remuneraciones detallará las métricas y parámetros de cada ejercicio social a los que está vinculada la percepción de la remuneración variable a corto plazo así como el peso de cada métrica y se informará del nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos para cada ejercicio.

Para el cálculo del importe de la retribución variable anual a corto plazo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones aplicará estrictos procedimientos de evaluación de objetivos establecidos y podrá contar con el asesoramiento de otras comisiones y áreas de la Sociedad, que faciliten información sobre los resultados financieros y no financieros.

La remuneración variable anual a corto plazo será pagadera exclusivamente en efectivo.

Asimismo, cabe destacar que la Sociedad podrá reclamar al consejero ejecutivo la devolución del importe de la retribución variable a corto plazo en caso de incurrir el consejero ejecutivo en comportamientos criminales o contrarios a la ética.

- (c) *Plan de retribución variable a largo plazo para el COO y el CCO. Concesión de opciones sobre acciones Clase A de la Sociedad.*

Sujeto a la aprobación por parte de la Junta General, la Sociedad podrá implementar sistemas de retribución variable a largo plazo basados en la concesión de opciones sobre acciones que otorguen el derecho a adquirir un determinado número de acciones Clase A de la Sociedad. La decisión de conceder sistemas de retribución consistentes en la entrega de acciones o de derechos sobre ellas, así como cualquier otro sistema de retribución que esté referenciado al valor de las acciones de la

Sociedad corresponde a la Junta General, a propuesta del Consejo de Administración, formulada previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En ningún caso el número de acciones o de opciones entregadas podrá exceder el número máximo aprobado por la Junta General en cada momento.

- El objetivo de este sistema de retribución (opciones sobre acciones de Clase A), tal y como lo apruebe la Junta General en cada momento, es aumentar la rentabilidad y el valor de la Sociedad en beneficio de sus accionistas, permitiendo a la Sociedad ofrecer al COO y al CCO incentivos basados en acciones, creando así un medio para elevar su nivel de participación en el capital, atraerlos, retenerlos y recompensarlos, así como reforzar la reciprocidad de intereses entre los mismos y los accionistas de la Sociedad. El número de opciones sobre acciones concedidas a cada participante se basará en la importancia de la contribución personal para la creación de valor para Grifols, su nivel en la organización y su grado de responsabilidad.
  - Los planes de opciones sobre acciones de la Clase A de la Sociedad que en cada momento apruebe la Junta General tendrán un periodo de consolidación de, al menos, cuatro (4) años. El plan de opciones sobre acciones, aprobado en cada momento por la Junta General, establecerá el calendario y condiciones específicas para la consolidación. Las condiciones de consolidación estarán necesariamente vinculadas a la consecución de objetivos específicos, predeterminados y cuantificables, relacionados con métricas financieras y no financieras, con el fin de recompensar la creación de valor a través de la consecución de los objetivos fijados por la Sociedad. Además, la consolidación también estará condicionada a la superación de una evaluación individual de desempeño que se llevará a cabo por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad.
  - El COO y el CCO, respectivamente, deberán devolver la totalidad o parte de cualquier retribución liquidada, o su equivalente en efectivo, si, durante los dos años siguientes a la liquidación de cualquier concesión, se pone de manifiesto que la liquidación en cuestión se basó total o parcialmente en información que posteriormente se demuestre claramente que era falsa, que contenía graves inexactitudes o en caso de fraude o comportamiento poco ético.
  - Una vez entregadas las acciones Clase A correspondientes al plan de opciones sobre acciones, tanto el COO como el CCO no podrán transferir su titularidad hasta transcurrido un plazo de tres (3) años. Se exceptúa el caso en el que el COO o el CCO, respectivamente, mantenga en su patrimonio, en el momento de la transmisión, acciones de la Sociedad por valor equivalente a dos (2) veces su retribución fija bruta anual, de acuerdo con la referencia establecida en la Recomendación 62 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas. Dicha obligación también podrá cumplirse mediante la titularidad de opciones u otros instrumentos financieros.
- (d) *Retribución variable a largo plazo para el Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado - entrega de opciones sobre acciones de Clase A de la Sociedad*

La Sociedad aplicará, en caso de ser aprobado por la Junta General, la concesión de opciones sobre acciones de Clase A de la Sociedad en los términos y condiciones que se indican a continuación, dirigida exclusivamente a su Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado. Bajo dicha concesión, al Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado se le concede (en caso de ser aprobado por la Junta General) una asignación única durante el ejercicio 2023 de 700.000 opciones sobre acciones de Clase A de la Sociedad (las "**Opciones**") que le otorgan el derecho a adquirir un máximo de 700.000 acciones de Clase A de la Sociedad a un precio de ejercicio establecido en 12,84€, que fue el precio de cotización al cierre de mercado en la fecha de suscripción de su contrato (esto es, el 22 de febrero de 2023).

Las Opciones consolidarán transcurrido un plazo de dos (2) años desde su concesión. La consolidación de las Opciones estará sujeta a la superación de una evaluación que realizará el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en la que se valorará su desempeño como Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado durante la vigencia de su contrato. En caso de que la Sociedad haya resuelto la relación contractual con el Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado con causa, éste perderá automáticamente el derecho a consolidar todas y cada una de las Opciones. Cabe destacar que la Sociedad considera que dicho periodo de dos años para poder consolidar las Opciones es suficiente teniendo en cuenta la duración de su contrato (2 años).

A la hora de determinar la remuneración a percibir por el Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propuso al Consejo de Administración este incentivo dirigido exclusivamente al Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado en aras a los esfuerzos que requiere la ejecución del plan estratégico de la Sociedad y concretamente para recompensar su compromiso firme con la ejecución del plan integral de mejoras operativas para impulsar la eficiencia organizativa, mejorar la estructura financiera y preparar a la Sociedad para el crecimiento a largo plazo.

(e) *Características principales de los contratos de los consejeros ejecutivos*

a. *Chief Operating Officer y Chief Corporate Officer*

Los contratos del COO y el CCO, respectivamente son contratos estándar de duración indefinida. Su objeto determina que el COO y el CCO, respectivamente, prestarán a la Sociedad los servicios propios a esta figura, conforme a la Ley de Sociedades de Capital, y a la normativa interna de Grifols.

Sin perjuicio de que son contratos estándar, los mismos sí que incluyen determinadas cláusulas específicas.

En particular, contienen cláusulas de toma de control, en virtud de las cuales, de producirse una toma de control en Grifols, tanto el COO como el CCO, respectivamente podrán optar entre seguir en la Sociedad o desvincularse de la misma, teniendo derecho en este último caso a percibir una indemnización equivalente a cinco (5) años de salario (calculado sobre el salario total medio percibido en los tres (3) ejercicios anteriores). En caso de optar por la

desvinculación, tanto el COO como el CCO, respectivamente deberán comunicarlo durante los seis (6) meses posteriores a la toma de control.

Grifols ha considerado establecer una indemnización equivalente a cinco (5) años de salario teniendo en cuenta que la remuneración de los directivos de Grifols es moderada.

De otra parte, tanto el COO como el CCO, respectivamente tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente a dos (2) años de salario (calculado sobre el salario total medio percibido en los dos (2) ejercicios anteriores) en caso de resolverse el contrato por la voluntad de la Sociedad, por producirse un cambio en la dirección general de la Sociedad, o bien por despido improcedente o nulo mediante sentencia firme.

En el caso de resolverse el contrato por voluntad de la Sociedad, el preaviso aplicable es de tres (3) meses o, en sustitución del preaviso, la Sociedad podrá pagar el equivalente a tres meses de salario. Asimismo, de producirse un cambio en la dirección general de la Sociedad, tanto el COO como el CCO, respectivamente deberán ejercer su derecho dentro de los tres (3) meses anteriores a producirse dicho cambio.

A su vez, el COO y el CCO, respectivamente disponen el derecho de desvincularse de la Sociedad por voluntad propia, en cuyo caso aplica un preaviso de seis (6) meses.

Los contratos también contienen cláusulas de no competencia post-contractuales, por un periodo de un (1) año, durante el cual tanto el COO como el CCO, respectivamente, una vez resuelto su respectivo contrato, no podrán prestar servicios en empresas de naturaleza análoga a la Sociedad.

Por otro lado, los contratos del COO y el CCO, respectivamente establecen que la Sociedad estará facultada para exigir el reembolso de la retribución variable previamente satisfecha, en el supuesto de que su pago (i) no se hubiere ajustado a las condiciones de rendimiento o resultados exigibles para su devengo o (ii) se hubiere abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

El análisis de Grifols se basó en seleccionar un número de compañías comparables incluidas en el principal índice de la Bolsa española, IBEX-35, con lo que incorpora las principales compañías españolas teniendo en cuenta la dimensión, implantación internacional y principales características, así como las empresas relativas a la industria del plasma. Con base en este análisis, la remuneración de Grifols se considera moderada, especialmente, cuando se compara en términos de capitalización bursátil.

Además, las características de la industria de hemoderivados, con pocos actores principales, han llevado a que Grifols haya optado por tener una política específica de indemnizaciones.

*b. Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado*

El contrato del Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado tiene una duración de dos (2) años. Tanto el Presidente Ejecutivo como la Sociedad pueden resolver el contrato con un preaviso de tres (3) meses.

En particular, el contrato del Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado contiene las siguientes cláusulas:

- De conformidad con la cláusula de toma de control, en virtud de la cual, de producirse una toma de control en Grifols, el Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado podrá optar entre seguir en la Sociedad o desvincularse de la misma. En caso de optar por la desvinculación, deberá comunicarlo durante los seis (6) meses posteriores a la toma de control.
- Cláusula de no competencia post-contractual, por un periodo de un (1) año, durante el cual el Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado, una vez resuelto su contrato, no podrá prestar servicios en empresas de naturaleza análoga a la Sociedad.
- El contrato del Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado establece que la Sociedad estará facultada para exigir el reembolso de la retribución variable previamente satisfecha, en el supuesto de que su pago (i) no se hubiere ajustado a las condiciones de rendimiento o resultados exigibles para su abono o (ii) se hubiere abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.
- En caso de resolución unilateral por la Sociedad sin causa o resolución del contrato por el Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado como consecuencia de una toma de control en Grifols, en ambos casos ocurriendo tras la aprobación de la presente Política de Remuneraciones por la Junta General de Accionistas, el Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado tendrá derecho a percibir una indemnización por resolución equivalente al importe agregado de remuneración fija no satisfecha hasta ese momento que hubiese percibido hasta la finalización del periodo de duración inicial del contrato de dos (2) años.

Cabe destacar que el Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado no ha cobrado ni cobrará remuneración alguna hasta la aprobación de la presente Política de Remuneraciones por la Junta General, tras lo cual percibirá la cantidad de remuneración fija no satisfecha desde su nombramiento como Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado.

## **5. REMUNERACIÓN DEL PRESIDENTE DE HONOR**

La remuneración del Presidente de Honor, en atención a su implicación y acreditada experiencia como consejero y presidente de la Sociedad a sus preciados conocimientos de la Sociedad y del sector en el que ésta opera, así como a las funciones específicas que desempeña en su condición de Presidente de Honor, es distinta a la remuneración del resto de consejeros.

La remuneración del Presidente de Honor consiste únicamente en una asignación fija anual de 965.000€. El Presidente de Honor no percibe remuneración variable alguna.

A la hora de determinar la retribución del Presidente de Honor, se tomaron en consideración las funciones adicionales que desempeñará, además de las funciones propias como consejero de la Sociedad.

A la hora de fijar la retribución del Sr. Victor Grifols Roura como Presidente de Honor, el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha tenido en consideración su larga experiencia vital en la industria del plasma así como su inestimable comprensión y conocimiento de dicho sector, de la propia Sociedad y su visión estratégica. El Consejo de Administración considera que dichos conocimientos y experiencia aportan contribuciones fundamentales e insustituibles al funcionamiento del Consejo, que hacen de D. Víctor Grifols Roura un miembro clave. Asimismo, se han tomado en consideración las funciones que desempeña de representación honorífica, actuando como un embajador de la Sociedad. En particular y sin carácter limitativo, estas funciones están relacionadas con la representación externa de la Sociedad frente a instituciones públicas o privadas y entidades públicas en España y en el extranjero, y asociaciones de pacientes, entre otros. Asimismo, para fijar su remuneración se ha valorado los amplios y valiosos conocimientos que tiene el Sr. Victor Grifols Roura de la Sociedad y del sector en el que opera la Sociedad.

## **6. SUPERVISIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

Sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital en materia de política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, el Consejo de Administración de Grifols, previos los informes pertinentes elaborados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, revisará y aprobará periódicamente los principios y fundamentos de la política de remuneraciones de los consejeros, y será responsable de la supervisión de su aplicación.

A tal fin, el Consejo de Administración de la Sociedad revisará con carácter anual la presente Política de Remuneraciones, con el objetivo de incorporar las modificaciones que sean necesarias de conformidad con la normativa vigente, en caso de ser necesario.

## **7. EXCEPCIONES TEMPORALES**

De conformidad con lo establecido en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá aplicar excepciones temporales a los componentes variables de la retribución de los consejeros ejecutivos cuando ello sea necesario para servir a los intereses a largo plazo y a la sostenibilidad de la Sociedad.

En todo caso, la Sociedad incluirá en el Informe Anual sobre Remuneraciones la información sobre la situación excepcional que haya llevado al Consejo a la aprobación de la aplicación de la excepción temporal, así como las retribuciones que se hayan visto afectadas.

## **8. VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES Y NUEVAS**



## **INCORPORACIONES**

De conformidad con lo establecido en la normativa vigente en materia de remuneraciones, la presente Política de Remuneraciones estará vigente durante un máximo de tres ejercicios (es decir, desde el 2023 hasta el 2025, inclusive), salvo que sea modificada por la Junta General de Accionistas de Grifols.

Salvo que la Junta General disponga otra cosa, la presente Política de Remuneraciones será igualmente de aplicación a cualquier nuevo consejero que se incorpore al Consejo de Administración de Grifols, mientras esté vigente la presente Política de Remuneraciones. La retribución de nuevos consejeros ejecutivos, en caso de que se produzca el nombramiento de un consejero ejecutivo durante la vigencia de la presente Política de Remuneraciones, estará en línea con el sistema de remuneración de los consejeros ejecutivos previsto en la presente Política de Remuneraciones. A la hora de proponer la remuneración de un nuevo consejero ejecutivo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones valorará la experiencia y conocimientos del candidato, en su caso, y su procedencia (sea a través de una promoción interna o la contratación de un candidato externo) así como su nivel retributivo en el momento del nombramiento. Con carácter general, los componentes retributivos así como las condiciones contractuales básicas descritas en esta Política de Remuneraciones serán de aplicación a cualquier nuevo consejero ejecutivo.

El Consejo de Administración de la Sociedad, en su reunión con fecha 3 de mayo de 2023, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó proponer para su aprobación la presente Política de Remuneraciones a la Junta General de Accionistas de la Sociedad, que fue aprobada por ésta en la Junta General celebrada el 16 de junio de 2023.

\* \* \* \*