

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

1. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO

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

Los artículos 529 *septedecies* 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 se aprobará por la Junta General de accionistas al menos cada tres años como punto separado del orden del día. 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.

En relación con esta obligación de aprobar la política de remuneraciones, la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modificó la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo, introdujo la siguiente disposición transitoria:

"(...) El artículo 529 novodecies del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2015 y resultará de aplicación a las sociedades anónimas cotizadas en la forma siguiente: (a) en caso de que la primera Junta General Ordinaria de accionistas que se celebre a partir del 1 de enero de 2015 apruebe con carácter consultivo el informe sobre remuneraciones de los consejeros, se entenderá que la política sobre remuneraciones de la sociedad contenida en el mismo ha resultado igualmente aprobada a efectos de lo dispuesto en el artículo 529 novodecies, resultando el citado artículo de aplicación a dicha sociedad desde ese momento."

La Junta General Ordinaria de Accionistas de Grifols, S.A. (“**Grifols**” o la “**Sociedad**”), de fecha 29 de mayo de 2015, aprobó, con carácter consultivo, el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros (IARC) que contenía la política de remuneraciones de los consejeros, cumpliendo, por tanto, el requisito establecido en el régimen transitorio en cuanto a la aprobación de la política de remuneraciones contenida en el mismo.

Por lo tanto, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 529 *novodecies*, la política de remuneraciones de los consejeros aprobada con voto consultivo en la

Junta General Ordinaria de Grifols de 29 de mayo de 2015 se mantendría vigente durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que fue aprobada por la Junta General, esto es, hasta el ejercicio 2018 inclusive.

1.2. *Regulación interna de la Sociedad*

A nivel interno, el régimen concreto de retribución así como la política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad están regulados en el artículo 20.bis de los Estatutos Sociales y en los artículos 26 y 27 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, según se detalla en los apartados 3 y 4 siguientes.

Asimismo, el Reglamento del Consejo de Administración regula las funciones del Consejo de Administración y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad en materia de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración.

Concretamente, 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 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;(..."

A su vez, el artículo 15.5 del Reglamento del Consejo de Administración establece, en cuanto a los cometidos asignados a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que:

"Sin perjuicio de otros cometidos que le asigne el Consejo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tendrá las siguientes responsabilidades básicas: (...) (j) 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".

1.3. *Modificación de la vigente política de remuneraciones y aprobación de una nueva política para los tres próximos ejercicios*

Al haberse producido una modificación en la política de remuneraciones aprobada en fecha 29 de mayo de 2015 en la medida en que, según se detalla en los apartados 4.2(b) y 5 siguientes, se ha modificado (i) la remuneración del presidente no ejecutivo del Consejo de Administración de la Sociedad, al no existir anteriormente esta posición en el Consejo de Administración de la Sociedad, ya que hasta el 31 de diciembre de 2016 el presidente del Consejo de Administración tenía la condición de "ejecutivo", y (ii) el porcentaje de la remuneración variable que los consejeros ejecutivos pueden percibir, que pasa de ser de un máximo del 45% a un máximo del 65% del total de la remuneración final; así como al objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 529 novodécimos de la Ley de Sociedades de Capital, el Consejo de Administración de la Sociedad en su reunión de fecha 31 de marzo de 2017, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha aprobado la presente política de remuneraciones.

La decisión de incrementar el porcentaje máximo del total de la remuneración variable que los consejeros ejecutivos pueden percibir se basa en las conclusiones alcanzadas por la revisión de la política de remuneraciones por el Departamento de Recursos Humanos a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que comparó la política seguida por la Sociedad con otras sociedades equiparables.

Este análisis 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.

El Consejo de Administración someterá esta política de remuneraciones a la Junta General de Accionistas para su aprobación. De ser aprobada, la presente política estará vigente durante los tres próximos ejercicios a contar desde el siguiente al de su aprobación, esto es, hasta el ejercicio 2020 inclusive.

2. PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La normativa interna de Grifols que se ha citado en el apartado 1.2 anterior establece los principios y fundamentos en los que se basa la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad, y que son esencialmente los siguientes:

- 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 no derivan simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Sociedad o de otras circunstancias similares.
- 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 del consejero no ejecutivo no podrá basarse en sistemas de remuneración basados en la entrega de acciones de la Sociedad, salvo que los consejeros las mantengan hasta su cese como consejero.
 - 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, en base a criterios objetivos.
 - La remuneración de los consejeros ejecutivos estará compuesta por una cantidad fija y una cantidad variable, pudiendo esta última oscilar entre el 0% y un máximo de entre el 30% y el 65% de la remuneración final.
 - La retribución anual variable de los consejeros ejecutivos se fijará en función del cumplimiento de ciertos objetivos anuales vinculados al desempeño del Grupo de la Sociedad en su conjunto.

En resumen, la política de remuneraciones de la Sociedad 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 siempre cumpliendo estrictamente la normativa en materia de remuneraciones de los consejeros de sociedades cotizadas vigente en cada momento.

3. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

3.1. Regulación interna

El artículo 20.bis de los Estatutos Sociales de Grifols establece lo siguiente:

"El cargo de consejero será retribuido. La remuneración de los consejeros en su condición de tales consistirá en una asignación fija. A tales efectos, la Junta General aprobará, con una periodicidad mínima de tres años, y con validez para los tres ejercicios siguientes a aquél en que se haya aprobado, 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. Dicho acuerdo del Consejo de Administración no será necesario cuando la propia Junta General hubiera acordado la distribución entre los miembros del Consejo de Administración.

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

Por su parte, el artículo 26 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad establece lo siguiente:

- "1. La política de remuneraciones de los consejeros deberá (...):*
 - (a) En el caso de remuneración de los consejeros en su condición de tales, incluir, necesariamente, el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en la condición de tales.*
- 2. La determinación de la remuneración de cada consejero en su condición de tal corresponderá al Consejo de Administración, que tendrá en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.*
- 3. (...).*

4. *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 no derivan simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Sociedad o de otras circunstancias similares. (...).*"

Finalmente, el artículo 27 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad establece lo siguiente:

"El Consejo de Administración, con el asesoramiento de la Comisión de Nombramiento 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;*

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

- (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 independencia."*

3.2. *Sistema retributivo de los consejeros en su condición de tales*

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 €), 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 o de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, 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 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 €) anuales adicionales, de nuevo por su mayor carga de trabajo en relación con el resto, siendo pues su remuneración fija anual de ciento cincuenta mil euros (150.000 €).

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

El importe máximo de la retribución anual que puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros en su condición de tales por todos los conceptos será el que determine la Junta General de Accionistas, importe que quedará inalterado hasta que la Junta General de Accionistas no apruebe su modificación, pudiendo el Consejo de Administración fijar un importe menor. Para el periodo de vigencia de esta política de remuneraciones este importe máximo de la retribución se mantendrá en los mismos términos.

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.

La remuneración de los consejeros ejecutivos se contempla en el apartado siguiente.

4. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

4.1. Regulación interna

El artículo 20.bis de los Estatutos Sociales de Grifols establece lo siguiente:

"(...) 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."

Por su parte, el artículo 26 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad establece lo siguiente:

"1. La política de remuneraciones de los consejeros deberá [incluir] (...):

(a) (...)

(b) En el caso de remuneración de los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas:

i. La cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo al que la política se refiera;

ii. Los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables; y

iii. Los términos y condiciones principales de sus contratos comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización.

2. (...)

3. Corresponderá también al Consejo de Administración la fijación de la retribución de los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas y de los términos y condiciones de sus contratos con la sociedad, de conformidad con lo previsto en la Ley y la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General."

4.2. Sistema retributivo de los consejeros ejecutivos

El sistema retributivo de los consejeros ejecutivos se compone de una remuneración fija, que tiene por finalidad recompensar el desempeño de funciones ejecutivas, y una remuneración variable, que tiene por finalidad recompensar la consecución de los objetivos marcados por la Sociedad, según se detalla a continuación.

(a) Retribución fija

A fecha de aprobación de la presente política, son tres (3) los consejeros ejecutivos que perciben una retribución anual fija derivada de la relación laboral o, en su caso, mercantil, que mantienen con la Sociedad: los dos consejeros delegados y el vicepresidente de operaciones.

La retribución de los consejeros ejecutivos se fija teniendo en cuenta la retribución de cargos análogos en sociedades equiparables, en base al

análisis comparativo que realiza el departamento de recursos humanos de Grifols, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

(b) *Retribución variable*

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. Así, su remuneración se compone de una cantidad fija y una cantidad variable, pudiendo esta última oscilar entre el 0% y un máximo de entre el 30% y el 65% de la remuneración final.

A fecha aprobación de la presente política, son tres (3) los consejeros ejecutivos que perciben una retribución variable derivada de la relación laboral o, en su caso, mercantil, que mantienen con la Sociedad: los dos consejeros delegados y el vicepresidente de operaciones.

El porcentaje de retribución variable se fija en función del cumplimiento de los objetivos anuales de la Sociedad, siguiendo las prácticas habituales de empresas comparables.

Dichos objetivos se establecen con carácter anual y son aprobados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, estando vinculados al desempeño del Grupo de la Sociedad en su conjunto, tomando como referencia el importe consolidado del resultado neto de explotación del grupo (EBIT Holding), ya que se considera uno de los principales indicadores de la gestión de la Sociedad. En el caso de que el grado de cumplimiento de estos objetivos no alcanzase el 90%, no se devengaría el derecho al cobro de este variable. Por lo tanto, la retribución variable puede oscilar entre el 0% y un importe máximo entre el 30% y el 65% de la retribución final anual.

Con el fin de evidenciar la alineación de los intereses de los consejeros ejecutivos con los de los accionistas y vincular su retribución con los objetivos a más largo plazo de la compañía, los consejeros ejecutivos pueden acogerse a recibir el 50% del importe de la retribución variable en acciones de Clase B. Estas acciones tienen un plazo de devengo (vesting) de dos (2) años y un (1) día. En el caso de acogerse a esta opción, el Grupo realizará una aportación adicional del 50% sobre el importe ejercitado por el consejero.

El calendario del plan de retribución variable de Grifols es el siguiente:

- A finales de febrero de cada año, el Consejo de Administración formula las cuentas anuales correspondientes al ejercicio anterior, determinando en ese momento el grado de cumplimiento de los objetivos que dan lugar al pago de la retribución variable (*bonus*).

- En marzo de cada año, los consejeros ejecutivos deciden qué porcentaje de su retribución variable (*bonus*) desean cobrar en metálico, y qué porcentaje desean cobrar en acciones de Clase B de la Sociedad. Como máximo, podrán cobrar el 50% de su remuneración variable en derechos sobre acciones de Clase B de la Sociedad. El porcentaje de retribución variable (*bonus*) a recibir en metálico se cobrará durante el mes de marzo de cada año.
- Los derechos sobre las acciones de Clase B que se reciban en concepto de retribución variable tendrán un plazo de devengo (*vesting*) de dos (2) años y un (1) día, momento en el que se entregarán efectivamente las acciones de Clase B a los consejeros ejecutivos correspondientes.

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

Los contratos de los consejeros ejecutivos son contratos estándar. Su objeto determina que los consejeros ejecutivos presten 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 cambio de control, en virtud de las cuales, de producirse una toma de control en Grifols, los consejeros ejecutivos 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.

Los contratos también contienen cláusulas de no competencia post-contractual, por un periodo de tres (3) años, durante el cual los consejeros ejecutivos, una vez extinguido sus contrato, no podrán prestar servicios en empresas de naturaleza análoga a la Sociedad.

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.

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. En base a 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.

5. REMUNERACIÓN DEL PRESIDENTE NO EJECUTIVO

Como se ha indicado en el apartado 1 de la presente política, no se han producido cambios relevantes en la política de remuneraciones aprobada en fecha 29 de mayo de 2015, salvo, entre otros, por lo que respecta a la figura del presidente no ejecutivo de Grifols, como consecuencia de su dimisión como consejero delegado.

Este cambio se implantó a raíz de la aprobación, en fecha 10 de diciembre de 2015, del plan de sucesión de Grifols. La remuneración del presidente del Consejo de Administración, en atención a su implicación y acreditada experiencia como consejero y presidente de la Sociedad; a sus preciados conocimientos de Grifols y del sector en el que opera la Sociedad; y a las funciones específicas que desempeña en su condición de presidente no ejecutivo, es distinta a la del resto de consejeros.

Concretamente, la remuneración del presidente no ejecutivo del Consejo de Administración consiste únicamente en una asignación fija anual, equivalente a la cantidad fija percibida durante el ejercicio 2016. El presidente no ejecutivo no percibirá remuneración variable alguna.

A la hora de determinar la retribución del presidente no ejecutivo, se tomarán en consideración las funciones adicionales que desempeñará, además de las que estrictamente marca la Ley de Sociedades de Capital para el cargo de presidente del Consejo de Administración.

En particular y sin carácter limitativo, estas funciones están relacionadas con:

- El desempeño de funciones inherentes al propio funcionamiento del Consejo de Administración y al cargo de presidente del Consejo de Administración, según prevé la Ley de Sociedades de Capital y la regulación interna de Grifols;
- El desempeño de funciones de asesoramiento y asistencia de los consejeros ejecutivos:
 - ofrecer a los consejeros delegados críticas constructivas, consejos y asesoramiento, aportando su buen criterio y experiencia para la resolución de cualquier cuestión que surgiese en relación con la estrategia, el rendimiento y la gestión de la Sociedad;
 - facilitar una crítica sólida y constructiva para lograr una alta calidad de debate profesional y garantizar que los consejeros delegados y el Consejo rindan cuentas en relación con la aprobación y aplicación de las políticas y estrategias acordadas;
 - adquirir el rol de asesor y mentor para con los consejeros delegados y aplicar una política de "puertas abiertas" para que éste pueda acudir a él en búsqueda de asesoramiento. De este modo, el Presidente no ejecutivo, comparte aquellas orientaciones que considere adecuadas para que los consejeros delegados pueda llevar la estrategia a la

acción. No obstante, el Presidente no ejecutivo, pese a que jugará un papel decisivo en la deliberación de las discusiones para la aprobación de la estrategia, no usurpará a los consejeros delegados su responsabilidad de desarrollar la estrategia de la sociedad;

- El desempeño de funciones propias del gobierno corporativo:
 - garantizar que el Consejo de Administración se reúne con la suficiente frecuencia y que dedica la atención y el tiempo precisos a aquellos asuntos relevantes relacionados con el gobierno corporativo;
 - tomar todas las medidas razonables para asegurarse de que la Sociedad cumple con toda la normativa aplicable en materia de gobierno corporativo, y velar por un progresivo cumplimiento de las recomendaciones de buen gobierno;
- El desempeño de funciones relacionadas con la composición y eficacia del Consejo de Administración;
 - asegurar que los comités del Consejo estén adecuadamente estructurados.
 - mantenerse proactivamente informado de los asuntos relacionados con los comités del Consejo a través de conversaciones regulares con los presidentes de los comités al margen de las reuniones del Consejo.
 - supervisar la introducción de los nuevos miembros del Consejo y garantizar que existan, de manera continuada, programas de formación personalizados adecuados para que los consejeros no ejecutivos tengan las herramientas necesarias para participar activamente en las deliberaciones del Consejo, en particular, aquellas relacionadas con los riesgos y la estrategia.
- El desempeño de funciones propias a la representación externa de la sociedad.
 - reunirse con los accionistas principales periódicamente con el fin de construir relaciones y obtener información sobre la estrategia, el rendimiento y la gestión del negocio;
 - apoyar las actividades comerciales de la Sociedad y reunirse con los grupos de interés que fueren necesarios a tal efecto.

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, con el objetivo de incorporar las modificaciones que sean necesarias de conformidad con la normativa vigente, en caso de ser necesario.

7. VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES Y NUEVAS INCORPORACIONES

Sin perjuicio de lo establecido en la normativa vigente, la presente política de remuneraciones estará vigente durante el ejercicio en que se apruebe por la Junta General de Accionistas, así como durante los tres (3) ejercicios siguientes, salvo que sea modificada por la Junta General de Accionistas de Grifols.

En principio, y salvo que la Junta General de Accionistas 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 de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad.

* * * *