

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

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 *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.

1.2. 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, la 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.

1.3. Aprobación de la política durante un periodo máximo de tres ejercicios

El Consejo de Administración de Grifols, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó en su reunión de 28 de abril de 2022, 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 estará vigente durante los ejercicios 2022, 2023 y 2024.

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 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 de los consejeros ejecutivos estará compuesta por una cantidad fija y una cantidad variable, pudiendo esta última oscilar entre el 0% y un máximo del 65% de la remuneración fija.
 - La retribución anual variable de los consejeros ejecutivos se fijará en función del cumplimiento de dos tipos de métricas:
 - Una métrica económica vinculada a ciertos objetivos anuales ligados al desempeño del Grupo en su conjunto; y
 - Otra métrica vinculada al logro de objetivos medioambientales, sociales

o de gobierno corporativo (*ESG*), ello de conformidad con la estrategia de sostenibilidad de la Sociedad.

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, 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, incluidos los consejeros delegados, 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 la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

Asimismo, 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 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 €), 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 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.

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 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 no ejecutivo por el ejercicio de las funciones propias de su cargo todo ello 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 no ejecutivo 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.

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 del marco estatutario, de la política de remuneraciones 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 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 (financieros y no financieros) marcados por la Sociedad, y que estén alineados con la estrategia y los intereses a largo plazo de la Sociedad.

(a) *Retribución fija*

A fecha de aprobación de la presente Política de Remuneraciones, son dos (2) 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: los dos consejeros delegados.

Importe: 895.000 €

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 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*

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. Asimismo, contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

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

A fecha de aprobación de la presente Política de Remuneraciones, son dos (2) 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.

El porcentaje de retribución variable se fija en función del cumplimiento de ciertos objetivos anuales de la Sociedad, siguiendo las prácticas habituales de empresas comparables, y que están ligados a dos tipos de métricas:

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

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, de la siguiente forma: (i) el 70% al importe consolidado y ajustado del resultado neto de explotación del grupo (*adjusted EBIT Holding*) y (ii) el 30% al EBIT ajustado de las cuatro divisiones (*Bioscience, Diagnostic, Hospital y Bio Supplies*).

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.

- **Métrica vinculada al logro de objetivos medioambientales, sociales o de gobierno corporativo (ESG)**, ello de conformidad con la estrategia de sostenibilidad de la Sociedad.

El 25% 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 es 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.

En función del grado de cumplimiento de estos objetivos se devengará o no el derecho al cobro de este concepto del variable. Si se alcanza entre el 90% y el 100% de su cumplimiento, se devengará entre el 33,33% y el 100% del variable, de forma lineal. No se devengarán el derecho de cobro de este variable si el grado de cumplimiento de estos objetivos es inferior al 90%.

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 Sociedad, 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 sujeto, en todo caso, al cumplimiento de los objetivos anuales marcados.

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 de carácter financiero relacionados con el pago de la retribución variable (*bonus*). En ese momento también se medirá el grado de cumplimiento de los objetivos medioambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG).
- 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 de duración indefinida. Su objeto determina que los consejeros ejecutivos 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, 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 (calculado sobre el salario total medio percibido en los tres (3) ejercicios anteriores). En caso de optar por la desvinculación, los consejeros ejecutivos 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, los consejeros ejecutivos 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 extinguirse 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 extinguirse el contrato por voluntad de la Sociedad, el preaviso aplicable es de tres (3) meses o, en sustitución del preaviso, la Sociedad podrá pagar los tres meses de salario. Asimismo, de producirse un cambio en la dirección general de la Sociedad, los consejeros ejecutivos deberán ejercer su derecho dentro de los tres (3) meses anteriores a producirse dicho cambio.

A su vez, los consejeros ejecutivos 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-contractual, por un periodo de un (1) año, durante el cual los consejeros ejecutivos, una vez extinguido su respectivo contrato, no podrán prestar servicios en empresas de naturaleza análoga a la Sociedad.

Por otro lado, los contratos de los consejeros ejecutivos 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.

5. REMUNERACIÓN DEL PRESIDENTE NO EJECUTIVO

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 la Sociedad 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.

La remuneración del presidente no ejecutivo del Consejo de Administración consiste únicamente en una asignación fija anual de 965.000€. El presidente no ejecutivo no percibe remuneración variable alguna.

A la hora de determinar la retribución del presidente no ejecutivo, se tomaron 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; y
 - 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; y
 - 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 en colaboración con la función y responsabilidades propias de

las comisiones:

- 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; y
 - 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; y
 - 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 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 2022 hasta el 2024, inclusive), 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.

El Consejo de Administración de la Sociedad, en su reunión con fecha 28 de abril de 2022, 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 [10 de junio] de 2022.

* * * *