

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2023 ]

CIF: [ A-58389123 ]

Denominación Social:

[ **GRIFOLS, S.A.** ]

Domicilio social:

[ JESUS Y MARIA, 6 BARCELONA ]

### A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

**A.1.1** Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

La política aprobada por la Junta General Ordinaria el 16.06.23 es la política vigente para el ejercicio en curso(2024). 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 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 con la normativa en materia de remuneraciones de los consejeros de sociedades cotizadas vigente en cada momento. Entre otros principios y fundamentos, persigue remunerar a los consejeros de forma adecuada en función de su dedicación, cualificación y responsabilidad efectiva, de tal manera que ofrezca incentivos, pero procurando no ser un obstáculo para su independencia. Asimismo, 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.

De conformidad con la legislación vigente y los Estatutos Sociales, la Junta General es el órgano que aprueba la política de remuneraciones como punto separado del orden del día, para su aplicación durante un período máximo de tres ejercicios. No obstante, las propuestas de nuevas políticas deberán ser sometidas a la Junta General con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo la Junta General determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes. La política determinará necesariamente la cuantía máxima de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales y los criterios para su distribución en atención a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos, correspondiendo al Consejo, previo informe de la CNYR, la fijación individual de la remuneración de cada consejero en su condición de tal dentro del marco estatutario y de la política de remuneraciones. Por otro lado, la remuneración de los consejeros por el ejercicio de funciones ejecutivas podrá consistir en: (i) una retribución fija, (ii) una retribución variable determinable con base en parámetros de carácter financiero y no financiero y (iii) en su caso, indemnizaciones en ciertos supuestos de terminación o cese, y deberá ajustarse a los Estatutos y, en todo caso, a la política de remuneraciones, así como a los contratos aprobados conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

Entre las funciones de la CNYR están: (i) proponer al Consejo la política de remuneraciones 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 y (ii) revisar periódicamente los programas de retribución de los altos directivos ponderando su adecuación y sus rendimientos. Al determinar la política de remuneraciones, la CNYR 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. De acuerdo con la política de remuneraciones, en el ejercicio 2023, se ha llevado a cabo un análisis de competitividad externa del paquete retributivo de todos los empleados, y entre ellos, el del colectivo de directivos. Para dicho análisis se han utilizado como fuente de información encuestas salariales realizadas por consultorías independientes. A nivel global se han utilizado las encuestas salariales realizadas por la consultora Mercer LLC ("2022 Mercer Life Science Compensation Survey", "2022 Mercer Total Remuneration Survey"), así como encuestas específicas para alta dirección de Willis Towers Watson ("2022 Willis Towers Watson Executive Survey Report" y "2022 Willis Towers

Watson Pharmaceutical and Health Science Survey Report"). En España se ha complementado el análisis con encuestas salariales realizadas por las consultoras Mercer LLC y Willis Towers Watson ("Mercer Total Remuneration Survey", "Willis Towers Watson Executive Survey Report" y "Willis Towers Watson Pharmaceutical and Health Science Survey Report"). En la región de Norte América se han utilizado encuestas salariales de las consultoras Radford y Willis Towers Watson ("2022 Towers Watson Healthcare Survey", "2022 Radford Global Life Science Survey", "2022 Radford Global Technical Survey" y "2022 Radford Global Sales Survey") y se ha complementado con datos de "2023 ERI Economic Research Institute, Inc.". Con base en este análisis, tanto el Departamento de Recursos Humanos, como la CNYR y el Consejo concluyeron que en términos generales la remuneración de Grifols es moderada.

De conformidad con la política de remuneraciones, el Consejo, previo informe favorable de la CNYR puede 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. Grifols 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 una excepción temporal, así como las retribuciones que se hayan visto afectadas.

**A.1.2** Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

De conformidad con la política de remuneraciones vigente, sólo el sistema retributivo de los consejeros ejecutivos, tanto del Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado como del Director de Operaciones (Chief Operating Officer, "COO") y del Director General Corporativo (Chief Corporate Officer, "CCO"), se compone de: (i) una remuneración fija, que tiene por finalidad recompensar el desempeño de funciones ejecutivas y (ii) una remuneración variable a corto y a largo plazo. Tal y como establece la política de remuneraciones, las retribuciones variables incorporan las cautelas y 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"). 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.

A la hora de proponer la vigente política de remuneraciones, la CNYR tuvo en cuenta el esquema y la política de remuneraciones de los empleados del Grupo en su conjunto. 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 a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad. En este sentido, los miembros de la alta dirección y otros empleados de Grifols que desarrollan funciones clave o cuya actividad profesional incide de forma significativa sobre el perfil de riesgo de la Sociedad cuentan con el mismo sistema de retribución variable aplicable al COO y CCO a largo plazo que se explica a continuación.

En relación con la retribución fija, 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 CNYR.

El importe de retribución variable a corto plazo para los consejeros ejecutivos se fija en función del cumplimiento de ciertos objetivos, los cuales se establecen con carácter anual y son aprobados por el Consejo, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y la Comisión de Sostenibilidad, en su caso, estando ligados a diferentes métricas y parámetros de carácter financiero y no financiero. De conformidad con la política de remuneraciones y con la finalidad de poder calcular el coeficiente de pago conseguido para cada grado de consecución de objetivos, el Consejo determina una escala de logro para cada una de las métricas que incluye un umbral mínimo por debajo del cual no se abona la retribución variable a corto plazo, un umbral target en caso de cumplirse el objetivo en un 100% y un umbral máximo en caso de sobrecumplimiento del objetivo. De este modo, 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. Así, la escala de logro y el correspondiente coeficiente de pago es la siguiente:

-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 (Importe Mínimo), ya que el coeficiente de pago aplicable es del 50%;

-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 (Importe Target); 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 (Importe Máximo), ya que el coeficiente de pago aplicable es del 150%.

De esta forma, para el cálculo del importe de la retribución variable a corto plazo, el Consejo debe considerar, previa propuesta de las respectivas Comisiones, el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos de forma individual y, posteriormente, el grado de consecución global de los objetivos en su conjunto. Dichos objetivos están alineados con la estrategia y los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad. Las métricas de logro concretas y su correspondiente peso son fijadas y evaluadas por la CNYR y por el Consejo de Administración que las aprueba para cada ejercicio previa propuesta de dicha Comisión.

Para el 2024, el Consejo de Administración de Grifols ha aprobado, previa propuesta favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, las siguientes métricas de carácter financiero y no financiero, con su correspondiente peso:

1. Métrica económica vinculada a ciertos objetivos anuales ligados al desempeño del Grupo de la Sociedad en su conjunto, con un peso del 40%, en concreto:

(i) el EBITDA ajustado combinado cc (Cambio constante (cc) excluye las variaciones del tipo de cambio del ejercicio), (incluyendo para su cálculo, la filial de la Sociedad Biotest AG) ("EBITDA Adjusted Combined (cc)") 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, con un peso del 15%.

(ii) el Flujo de Caja antes del servicio de la deuda combinado ("Cash Flow before debt service combined"), incluyendo para su cálculo, la filial de la Sociedad Biotest AG, según reportado en las cuentas anuales consolidadas del Grupo, con un peso del 25%.

2. Métrica vinculada al logro de objetivos medioambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG), con un peso del 10%. 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%.

3. Métrica relacionada con la reducción de los niveles de deuda, con un peso del 25%.

4. Métrica relacionada con la consecución por parte de la Sociedad de hitos vinculados a proyectos de innovación con un peso del 10%.

5. Otras métricas operativas y vinculadas al negocio con un peso máximo agregado del 15%.

Para el cálculo del importe de la retribución variable anual a corto plazo, la CNYR 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, en su caso, exclusivamente en efectivo.

En relación con la retribución a largo plazo, la Junta General Ordinaria de fecha 16 de junio de 2023, aprobó, de conformidad con la política de remuneraciones de la Sociedad, un plan de retribución variable a largo plazo, consistente en una concesión de opciones sobre acciones Clase A de la Sociedad. La Junta General designó entre sus beneficiarios al COO y el CCO (así como a otros miembros de la alta dirección de la Sociedad y sus filiales y otros empleados de Grifols). En este sentido, el objetivo de dicho plan, tal y como se establece en la política de remuneraciones de los consejeros, 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 y ofreciéndoles una retribución competitiva y acorde con las prácticas retributivas del mercado y con la situación organizativa y estratégica de Grifols. El CCO y el COO, cada uno, tienen el derecho a recibir un máximo de 100.000 opciones, que representan el derecho a adquirir un máximo de 100.000 acciones de Clase A de la Sociedad con un precio de ejercicio de 8,96€ por Acción de Clase A, pagadero en efectivo (se aplican las disposiciones habituales sobre ejercicio sin efectivo, en inglés, cashless exercise provisions). Dicho precio de ejercicio corresponde al precio de cierre de las acciones de Clase A del día en que el plan fue aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad.

El plan tiene una vigencia de cuatro (4) años desde la fecha de entrada en vigor, i.e. el 4 de mayo de 2023, y hasta la finalización del cuarto año del plan en fecha 3 de mayo de 2027. El 40% de las opciones sobre las acciones Clase A se consolidan en su totalidad al final del segundo año del plan, siempre y cuando se cumplan las condiciones para su consolidación y el restante 60% de las opciones sobre las acciones se consolidan en su totalidad al final del cuarto año del plan, siempre y cuando se cumplan las condiciones para su consolidación. En este sentido, el COO y el CCO deberán haber permanecido empleados de forma continua por Grifols en cada fecha de consolidación anteriormente mencionada. Por lo tanto, dentro del plan previsto de transición al nuevo consejero delegado estas opciones no se consolidarán.

Por otro lado, la Junta General Ordinaria de fecha 16 de junio de 2023, aprobó la retribución variable a largo plazo para el Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado mediante la entrega de opciones sobre acciones de Clase A de la Sociedad y tiene como objetivo incentivarle y motivarle a través de un incentivo vinculado a la maximización del precio de la acción y la creación de valor para los accionistas. Se otorgó para compensar los esfuerzos necesarios para ejecutar el plan de mejoras operativas puesto en marcha por la Sociedad que reducirá significativamente su base de costes, mejorará el flujo de caja operativo, impulsará el rendimiento financiero y creará un modelo operativo más ágil y eficaz. Se trata de una asignación única realizada en el ejercicio 2023 de 700.000 opciones sobre acciones de Clase A de la Sociedad que le otorgan el derecho a adquirir un máximo de 700.000 acciones de Clase A de la Sociedad al precio de ejercicio establecido por la Junta General, pagadero por el Presidente

Ejecutivo y Consejero Delegado en efectivo (se aplican las disposiciones habituales sobre ejercicio sin efectivo, en inglés, cashless exercise provisions). Las opciones se consolidarán transcurrido un plazo de dos años desde su concesión. La consolidación está sujeta a la superación de una evaluación que realizará el Consejo, previo informe de la CNYR, 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 CNYR propuso al Consejo 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.

De otra parte, 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. Asimismo, de conformidad con la política de recuperación de las remuneraciones otorgadas erróneamente a los Ejecutivos de la sociedad (tal y como se define en dicha política, siendo parte de dicha definición los consejeros ejecutivos), establece los términos y condiciones por las cuales los Ejecutivos de la Sociedad y de cualesquiera de sus filiales, directas o indirectas, deben reembolsar o devolver a la Sociedad las remuneraciones basadas en incentivos otorgadas erróneamente.

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.

### A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

De conformidad con la política de remuneraciones aprobada en la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 16 de junio de 2023 y que es de aplicación durante el ejercicio 2024, en tanto en cuanto no se apruebe su modificación, el importe de la retribución fija anual para el ejercicio en curso asciende a 100.000€ brutos a favor de cada uno de los miembros del Consejo de Administración que ostenta el carácter de consejero no ejecutivo, con excepción de aquellos consejeros no ejecutivos que presten durante dicho ejercicio servicios profesionales remunerados a la Sociedad o al Grupo o a los consejeros ejecutivos. Dicha retribución consiste en una asignación bruta fija en metálico.

Además, aquellos consejeros que formen parte de alguna Comisión del Consejo de Administración (Comité de Auditoría, Comisión de Nombramientos y Retribuciones y Comisión de Sostenibilidad) percibirían una remuneración bruta adicional de 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 125.000€. Asimismo, los consejeros que presidan las respectivas Comisiones del Consejo percibirían 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 150.000€. Por su parte, el consejero coordinador percibirá por el desempeño de sus funciones una retribución adicional de 50.000€, también por las funciones legales inherentes a dicha condición, siendo pues su remuneración fija bruta anual de 150.000€.

En ningún caso, un consejero no ejecutivo podrá percibir por el desempeño de su cargo una retribución bruta superior a 150.000€ anuales.

Los consejeros tendrán derecho a ser reintegrados de los gastos que soporten como consecuencia del ejercicio de su cargo, en su caso.

Cabe destacar que 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. En este sentido, se indica que 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.

### A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

Para el ejercicio en curso (2024), y a fecha del presente Informe, son 3 los consejeros ejecutivos (el Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado, D. Thomas Glanzmann, el CCO, D. Raimon Grifols Roura y el COO, D. Victor Grifols Deu) que devengarán una retribución anual fija en efectivo derivada de la relación laboral (o, en su caso, mercantil) que mantienen con la Sociedad de conformidad con la política de remuneraciones vigente.

El importe de remuneración fija bruta anual que será devengado en el ejercicio en curso del COO y el CCO, es de 939.750€, respectivamente. Cada uno de ellos recibirá la cantidad correspondiente al período durante el cual permanezcan en el cargo.

Por su parte, el importe de retribución fija bruta anual del Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado será de 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 este informe.

### A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

N/A.

### A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

#### A. Retribución variable derivada del cargo de consejero en su condición de tal

Los consejeros no reciben retribución variable derivada de su cargo de consejero. De conformidad con el artículo 20.bis de los Estatutos Sociales vigentes "La remuneración de los consejeros en su condición de tales consistirá en una asignación fija, que deberá ajustarse al sistema de remuneración previsto en los estatutos y a la política de remuneraciones de los consejeros. Esta determinará necesariamente la cuantía máxima de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales y los criterios para su distribución en atención a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos, correspondiendo al Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la fijación individual de la remuneración de cada consejero en su condición de tal dentro del marco estatutario y de la política de remuneraciones de los consejeros".

#### B. Retribución variable derivada del ejercicio de funciones ejecutivas

De conformidad con la política de remuneraciones vigente, el componente variable lo perciben únicamente los consejeros que tienen la categoría de consejeros ejecutivos y, como tales, tienen una relación de carácter laboral (o, en su caso, mercantil) con la Sociedad. Durante el ejercicio en curso (2024) son 3 los consejeros ejecutivos que tendrían derecho a percibir una retribución anual variable derivada de la relación laboral (o, en su caso, mercantil) que mantienen con la Sociedad, siendo éstos: D. Thomas Glanzmann, Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado de la Sociedad, D. Raimon Grifols Roura, CCO y D. Victor Grifols Deu, COO.

La retribución variable de los consejeros ejecutivos está compuesta por una retribución variable a corto plazo (bonus en efectivo) y una retribución variable a largo plazo a través de un Plan de retribución variable a largo plazo para el COO y el CCO consistente en la concesión de opciones sobre acciones Clase A de la Sociedad y de una asignación única de concesión de opciones sobre acciones Clase A de la Sociedad para el Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado.

El importe de retribución variable a corto plazo para los consejeros ejecutivos se fija en función del cumplimiento de ciertos objetivos, los cuales se establecen con carácter anual y son aprobados por el Consejo, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y la Comisión de Sostenibilidad, en su caso, estando ligados a diferentes métricas y parámetros de carácter financiero y no financiero. De conformidad con la política de remuneraciones y con la finalidad de poder calcular el coeficiente de pago conseguido para cada grado de consecución de objetivos, el Consejo determina una escala de logro para cada una de las métricas que incluye un umbral mínimo por debajo del cual no se abona la retribución variable a corto plazo, un umbral target en caso de cumplirse el objetivo en un 100% y un umbral máximo en caso de sobrecumplimiento del objetivo. De este modo, 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. Así, la escala de logro y el correspondiente coeficiente de pago es la siguiente:

-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 (Importe Mínimo), ya que el coeficiente de pago aplicable es del 50%;

-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 (Importe Target); 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 (Importe Máximo), ya que el coeficiente de pago aplicable es del 150%.

De esta forma, para el cálculo del importe de la retribución variable a corto plazo, el Consejo debe considerar, previa propuesta de las respectivas Comisiones, el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos de forma individual y, posteriormente, el grado de consecución global de los objetivos en su conjunto. Dichos objetivos están alineados con la estrategia y los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad. Las métricas de logro concretas y su correspondiente peso son fijadas y evaluadas por la CNYR y por el Consejo de Administración que las aprueba para cada ejercicio previa propuesta de dicha Comisión.

Para el 2024, el Consejo de Administración de Grifols ha aprobado, previa propuesta favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, las siguientes métricas de carácter financiero y no financiero, con su correspondiente peso:

1. Métrica económica vinculada a ciertos objetivos anuales ligados al desempeño del Grupo de la Sociedad en su conjunto, con un peso del 40%, en concreto:

(i) el EBITDA ajustado combinado cc (Cambio constante (cc) excluye las variaciones del tipo de cambio del ejercicio), (incluyendo para su cálculo, la filial de la Sociedad Biotest AG) ("EBITDA Adjusted Combined (cc)") 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, con un peso del 15%.

(ii) el Flujo de Caja antes del servicio de la deuda combinado ("Cash Flow before debt service combined"), incluyendo para su cálculo, la filial de la Sociedad Biotest AG, según reportado en las cuentas anuales consolidadas del Grupo, con un peso del 25%.

2. Métrica vinculada al logro de objetivos medioambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG), con un peso del 10%. 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%.

3. Métrica relacionada con la reducción de los niveles de deuda, con un peso del 25%.

4. Métrica relacionada con la consecución por parte de la Sociedad de hitos vinculados a proyectos de innovación con un peso del 10%.

5. Otras métricas operativas y vinculadas al negocio con un peso máximo agregado del 15%.

Para el cálculo del importe de la retribución variable anual a corto plazo, la CNYR 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, en su caso, exclusivamente en efectivo.

En relación con la retribución a largo plazo, la Junta General Ordinaria de fecha 16 de junio de 2023, aprobó, de conformidad con la política de remuneraciones de la Sociedad, un plan de retribución variable a largo plazo, consistente en una concesión de opciones sobre acciones Clase A de la Sociedad. La Junta General, designó, entre sus beneficiarios al COO y el CCO (así como a otros miembros de la alta dirección de la Sociedad y sus filiales y otros empleados de Grifols). En este sentido, el objetivo de dicho plan, tal y como se establece en la política de remuneraciones de los consejeros, 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 y ofreciéndoles una retribución competitiva y acorde con las prácticas retributivas del mercado y con la situación organizativa y estratégica de Grifols. El CCO y el COO, cada uno, tienen el derecho a recibir un máximo de 100.000 opciones, que representan el derecho a adquirir un máximo de 100.000 acciones de Clase A de la Sociedad con un precio de ejercicio de 8,96€ por Acción de Clase A, pagadero en efectivo (se aplican las disposiciones habituales sobre ejercicio sin efectivo, en inglés, cashless exercise provisions). Dicho precio de ejercicio corresponde al precio de cierre de las acciones de Clase A del día en que el plan fue aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad.

El plan tiene una vigencia de cuatro (4) años desde la fecha de entrada en vigor, i.e. el 4 de mayo de 2023, y hasta la finalización del cuarto año del plan en fecha 3 de mayo de 2027. El 40% de las opciones sobre las acciones Clase A se consolidan en su totalidad al final del segundo año del plan, siempre y cuando se cumplan las condiciones para su consolidación y el restante 60% de las opciones sobre las acciones se consolidan en su totalidad al final del cuarto año del plan, siempre y cuando se cumplan las condiciones para su consolidación. En este sentido, el COO y el CCO deberán haber permanecido empleados de forma continua por Grifols en cada fecha de consolidación anteriormente mencionada. Por lo tanto, dentro del plan previsto de transición al nuevo consejero delegado estas opciones no se consolidarán.

Por otro lado, la Junta General Ordinaria de fecha 16 de junio de 2023, aprobó la retribución variable a largo plazo para el Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado mediante la entrega de opciones sobre acciones de Clase A de la Sociedad y tiene como objetivo incentivarle y motivarle a través de un incentivo vinculado a la maximización del precio de la acción y la creación de valor para los accionistas. Se otorgó para compensar los esfuerzos necesarios para ejecutar el plan de mejoras operativas puesto en marcha por la Sociedad que reducirá significativamente su base de costes, mejorará el flujo de caja operativo, impulsará el rendimiento financiero y creará un modelo operativo más ágil y eficaz. Se trata de una asignación única realizada en el ejercicio 2023 de 700.000 opciones sobre acciones de Clase A de la Sociedad que le otorgan el derecho a adquirir un máximo de 700.000 acciones de Clase A de la Sociedad al precio de ejercicio establecido por la Junta General, pagadero por el Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado en efectivo (se aplican las disposiciones habituales sobre ejercicio sin efectivo, en inglés, cashless exercise provisions). Las opciones se consolidarán transcurrido un plazo de dos años desde su concesión. La consolidación está sujeta a la superación de una evaluación que realizará el Consejo, previo informe de la CNYR, 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 CNyR propuso al Consejo 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.

**A.1.7** Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

No existen sistemas de ahorro a largo plazo.

**A.1.8** Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

Explicado en el apartado siguiente.

**A.1.9** Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

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

En particular, dicho contrato contiene las siguientes cláusulas:

- 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 6 meses posteriores a la toma de control.
- Cláusula de no competencia post-contractual, por un periodo de 1 año, durante el cual, una vez resuelto su contrato, no podrá prestar servicios en empresas de naturaleza análoga a la Sociedad.
- 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, 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 2 años.



Los contratos del COO y el CCO, respectivamente, son contratos estándar de duración indefinida. Su objeto determina que 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, dichos contratos 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 5 años de salario (calculado sobre el salario total medio percibido en los 3 ejercicios anteriores). En caso de optar por la desvinculación, tanto el COO como el CCO, respectivamente, deberán comunicarlo durante los 6 meses posteriores a la toma de control. Grifols ha considerado establecer una indemnización equivalente a 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 2 años de salario (calculado sobre el salario total medio percibido en los 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 3 meses o, en sustitución del preaviso, la Sociedad podrá pagar el equivalente a 3 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 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 6 meses. Los contratos también contienen cláusulas de no competencia post-contractuales, por un periodo de 1 año, durante el cual, 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.

Por último, de conformidad con la política de recuperación de las remuneraciones otorgadas erróneamente a los Ejecutivos de la sociedad (tal y como se define en dicha política), establece los términos y condiciones por las cuales los Ejecutivos de la Sociedad y de cualesquiera de sus filiales, directas o indirectas, deben reembolsar o devolver a la Sociedad las remuneraciones basadas en incentivos otorgadas erróneamente.

### **A.1.10** La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Se informa de que Osborne Clarke, bufete de abogados en el que el Sr. Dagá es socio, el cual presta servicios legales y fiscales al Grupo, factura 100.000€ anuales a Grifols en concepto de la prestación de servicios por parte del Sr. Dagá al Consejo de Administración de la Sociedad. Dicha cantidad es satisfecha al despacho Osborne Clarke.

### **A.1.11** Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

No existen otros conceptos retributivos.

### **A.1.12** La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

El CCO tendrá el derecho a cobrar una remuneración como miembro del Supervisory Board de Biotest AG, sociedad del grupo. El importe de dicha remuneración se reflejará en el apartado C del Informe Anual de Remuneraciones del próximo año.

## **A.2.** Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- b) Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.

- c) Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

Debido a los cambios corporativos anunciados como "Otra información Relevante" en fecha 5 de febrero de 2024 y 27 de febrero de 2024 referentes a la incorporación de D. Nacho Abia al Consejo de la Sociedad, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones deberá proponer al Consejo de Administración, para su aprobación, una nueva política de remuneraciones de la Sociedad que deberá ser sometida para su aprobación en la próxima Junta General Ordinaria de la Sociedad de conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital. Se prevé que dicha nueva política, una vez aprobada por la Junta General, sea de aplicación para el ejercicio en curso (2024) y durante un plazo máximo de tres ejercicios. De conformidad con lo que marca la Ley de Sociedades de Capital, la propuesta de política de remuneraciones será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y ambos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General que vaya a decidir sobre su aprobación.

Los cambios a introducir en dicha nueva política serán sustancialmente los necesarios para incluir la remuneración a percibir por D. Nacho Abia como Consejero Delegado de la Sociedad. Cabe señalar que D. Nacho Abia no percibirá remuneración alguna en tanto en cuanto no se haya aprobado la nueva política de remuneraciones de la sociedad en la Junta General Ordinaria que se celebrará este 2024.

Asimismo, se eliminará la remuneración actualmente prevista para el Presidente de Honor al haber éste dimitido a su cargo como consejero en fecha 18 de diciembre de 2023.

Por otro lado, tal y como anunciado en la nota de "Otra Información Relevante" de 5 de febrero de 2024, los señores Raimon Grifols Roura y Victor Grifols Deu (CCO y COO) dejarán sus cargos ejecutivos una vez se haya realizado la transición con el nuevo Consejero Delegado.

- A.3.** Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

<https://www.grifols.com/documents/3625622/5421064/Directors-Remuneration-Policy-proposal-ES.pdf/6c8473e3-947d-0d5f-1d6b-e3bb992fa8ff?t=1686904260735>

- A.4.** Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

El acuerdo recibió el voto favorable del 90,18% del quórum con derecho a voto, en los términos que se recogen en la sección B.4 de este Informe.

La Sociedad ha analizado el voto de los accionistas en la pasada Junta General, así como los distintos comentarios recibidos por parte de los "proxy advisors", con el fin de introducir mejoras para alinearse con los intereses de sus grupos de interés.

Grifols mantiene un contacto directo y continuo con sus accionistas y los "proxy advisors" y analiza internamente todos los comentarios y las sugerencias recibidas. Cabe destacar, que en materia de gobierno corporativo, Grifols cuenta anualmente con los servicios de la firma consultora internacional Morrow Sodali.

## **B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO**

- B.1.1** Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

La determinación de las retribuciones individuales de los consejeros de Grifols devengadas durante el ejercicio 2023 que se reflejan en la sección C del presente Informe, se ha realizado de acuerdo con los principios y fundamentos de la política de remuneraciones de consejeros de la Sociedad durante el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2023 que es la que se aprobó por la Junta General Ordinaria de accionistas de la Sociedad en fecha 16 de junio de 2023. No obstante, cabe destacar que, parte de las retribuciones variables abonadas al COO y el CCO en el ejercicio 2023, respectivamente, corresponden a importes que han percibido durante 2023 en aplicación del plan de retribución variable establecido en la anterior política de remuneraciones de consejeros de la Sociedad, que se aprobó por la Junta General Ordinaria de accionistas en fecha

10 de junio de 2022, cuya descripción puede consultarse en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2022. De este modo, a finales de febrero del año 2023, el Consejo de Administración determinó el grado de cumplimiento de los objetivos financieros y no financieros relacionados con el pago de la retribución variable del CCO y el COO correspondiente al ejercicio 2022, respectivamente. Así, se determinó que se cumplieron los objetivos marcados casi en su totalidad, por lo que ambos devengaron el derecho al cobro de dicha retribución variable consistente en una cantidad correspondiente al 60,66% de la retribución fija anual. No obstante, el CCO y el COO, respectivamente, voluntariamente renunciaron al cobro del 50% de dicho variable. Por ello, el CCO y el COO, han cobrado en marzo de 2023, la cantidad de 271.444,55€, según el calendario establecido.

En relación con el proceso seguido para aplicar la política de remuneraciones de la Sociedad al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2023, cabe destacar que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunió en diciembre de 2022 para revisar la política de remuneraciones de la Sociedad aplicable para el ejercicio 2023 (la política aplicable entonces era la aprobada por la Junta General en fecha 10 de junio de 2022). Al determinar la política, 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. Asimismo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, dicha política fue previamente revisada por el Departamento de Recursos Humanos de Grifols, que comparó la política seguida por la Sociedad con otras sociedades equiparables, y fue posteriormente aprobada por el Consejo de Administración.

El análisis comparativo efectuado por el Departamento de Recursos Humanos 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, tanto el Departamento de Recursos Humanos, como la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración concluyeron en ese momento que la política de remuneraciones de Grifols era moderada y adecuada para el ejercicio 2023.

Posteriormente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones llevó a cabo una revisión profunda de la política de remuneraciones y del sistema retributivo, en la que consideró 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 y, con el asesoramiento recibido del asesor externo e independiente Mercer LLC, concluyó que era necesario realizar una modificación de la política. Todo ello, en aras a asegurar que la política 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. La revisión de la Comisión, se materializó en una propuesta de nueva política de remuneraciones, que fue aprobada por el Consejo de Administración y posteriormente por la Junta General Ordinaria de Accionistas en fecha 16 de junio de 2023. En dicha política, se determinaron los conceptos e importes asignados a cada uno de los consejeros para el ejercicio 2023.

Una vez finalizado el ejercicio 2023, el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, así como de la Comisión de Sostenibilidad, en su caso, ha procedido a evaluar y determinar el porcentaje de retribución variable a corto plazo para los consejeros ejecutivos sobre la base del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos. En este sentido, la evaluación final de los objetivos se ha realizado sobre la base de los resultados auditados correspondientes al ejercicio 2023. En este proceso, se ha contado con el Departamento de Finanzas y el de Recursos Humanos, que facilitan los resultados económicos del Grupo debidamente auditados por el auditor externo y que han sido analizados y aprobados en primer término por el Comité de Auditoría.

### B.1.2 Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

No ha habido desviaciones respecto del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones.

### B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

No se ha aplicado ninguna excepción temporal a la política de remuneraciones.

### B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una

repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

La compensación de los Consejeros es un aspecto importante para el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Grifols. Por este motivo, su modelo retributivo es revisado, evaluado y actualizado continuamente por ambos órganos. Además, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones cuenta con tres integrantes, entre los cuales uno también forma parte del Comité de Auditoría. Esta interconexión facilita la atención a los riesgos relacionados con las remuneraciones durante las discusiones de las Comisiones y en sus propuestas al Consejo.

La política vigente de remuneraciones de la Sociedad 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. Asimismo, 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 en relación a su remuneración.

La remuneración de los consejeros en su condición de tales ha consistido en una asignación anual fija y determinada, la cual ha sido determinada teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo y otras circunstancias objetivas que el Consejo ha considerado relevantes.

Por su parte, la retribución anual variable de los consejeros ejecutivos se divide en una retribución variable a corto plazo y otra a largo plazo. Ambas retribuciones se encuentran descritas en la política de remuneraciones. Asimismo, respecto de la retribución a largo plazo, la Junta General Ordinaria de fecha 16 de junio de 2023 aprobó un plan de retribución variable a largo plazo basado en la concesión de opciones sobre acciones para el COO y el CCO, los miembros de la alta dirección de la Sociedad y sus filiales y otros empleados de Grifols, por lo que sólo es posible obtener dicha remuneración mediante una gestión que genere resultados y modelos de negocio sostenibles en el tiempo. Además, dicha Junta General realizó una concesión de opciones sobre acciones de Clase A de la Sociedad exclusivamente al Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado de la Sociedad.

De conformidad con la política de remuneraciones y con la finalidad de poder calcular el coeficiente de pago conseguido para cada grado de consecución de objetivos, el Consejo determinó la siguiente escala de logro para cada una de las métricas que incluye un umbral mínimo por debajo del cual no se abona la retribución variable a corto plazo, un umbral target en caso de cumplirse el objetivo en un 100% y un umbral máximo en caso de sobrecumplimiento del objetivo. De este modo, 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. Así, la escala de logro y el correspondiente coeficiente de pago es la siguiente:

- 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 (Importe Mínimo), ya que el coeficiente de pago aplicable es del 50%;
- 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 (Importe Target); 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 (Importe Máximo), ya que el coeficiente de pago aplicable es del 150%.

El porcentaje de retribución variable se fija en función del cumplimiento de ciertos objetivos anuales de la Sociedad que sean cuantitativos y cualitativos, 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. Las métricas de logro concretas y su correspondiente peso son fijadas y evaluadas por la CNYR y por el Consejo de Administración que las aprueba para cada ejercicio previa propuesta de dicha Comisión. Para el 2023, las métricas son las desglosadas en la política de remuneraciones de la Sociedad.

En relación con lo mencionado previamente, se mantiene un equilibrio entre los elementos fijos y variables de la remuneración, permitiendo que el componente variable sea flexible, incluso llegando al punto de no devengarse el derecho a su cobro en un escenario donde no se alcanzasen los objetivos vinculados a la retribución variable. Con el fin de prevenir la asunción excesiva de riesgos, el porcentaje del componente variable con respecto a la remuneración fija no excederá el 100% de la remuneración fija. Por ello, no existen remuneraciones variables garantizadas.

Por otro lado, el personal relevante y aquellas otras personas que desarrollan funciones clave o cuya actividad profesional incide de forma significativa sobre el perfil de riesgo de la Sociedad han sido beneficiarios de un sistema de remuneración variable vinculado al cumplimiento de objetivos tanto financieros como no financieros ligados directamente con los planes estratégicos y sujeto a reglas de diferimiento.

Por último, las cláusulas de recobro (clawback) y las medidas para evitar situaciones de conflicto de intereses para el ejercicio 2023 son las mismas que las descritas en los apartados A.1.1 y A.1.2 anteriores.

**B.3.** Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

La remuneración de los consejeros devengada durante el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2023 cumple con lo establecido en la política de remuneraciones de la Sociedad que fue aprobada por la Junta General Ordinaria de accionistas de la Sociedad en fecha 16 de junio de 2023.

Como ya se ha explicado en el apartado B.2 anterior, el Consejo determinó la siguiente escala de logro para cada una de las métricas que incluye un umbral mínimo por debajo del cual no se abona la retribución variable a corto plazo, un umbral target en caso de cumplirse el objetivo en un 100% y un umbral máximo en caso de sobrecumplimiento del objetivo. De este modo, 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. De esta forma, para el cálculo del importe de la Retribución Variable a Corto Plazo, el Consejo debe considerar, previa propuesta de las respectivas Comisiones, el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos de forma individual y, posteriormente, el grado de consecución global de los objetivos en su conjunto.

Para el año 2023, las siguientes métricas de carácter financiero y no financiero fueron establecidas y descritas en la Política de Remuneraciones de los Consejeros. En relación con cada una de ellas, el Consejo aprobó los siguientes objetivos:

1. Métrica económica vinculada a ciertos objetivos anuales ligados al desempeño del Grupo de la Sociedad en su conjunto, con un peso del 40%, 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 (con un peso del 30%).

Objetivo target: el EBITDA ajustado debía alcanzar la cifra de 1.401M€.

(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 (con un peso del 10%).

Objetivo target: el Operating Cash Flow debía alcanzar la cifra de 39M€.

2. Métrica vinculada al logro de objetivos medioambientales, sociales o de gobierno corporativo (ESG), con un peso del 10%. En concreto, el peso de las métricas relacionadas con las del medio ambiente han sido del 25%, las sociales del 40% y las de gobernanza del 35%. En este sentido, la Comisión de Sostenibilidad y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propusieron 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 el ejercicio con carácter previo a su aplicación. A tal efecto, la elección y evaluación de cada uno de los objetivos se hizo con base en la progresión de Grifols en las distintas métricas que analiza el Dow Jones Sustainability Index, el cual se publica anualmente:

Objetivo target: alcanzar una puntuación media de un 65,2 de los objetivos seleccionados por el Consejo.

3. 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, con un peso del 20%:

Objetivo target: alcanzar la cifra de 400M€ en ahorros de costes anualizados.

4. Métrica relacionada con la consecución por parte de la Sociedad de hitos vinculados a proyectos de innovación, con un peso del 10%:

Objetivo target: alcanzar 6 hitos vinculados a proyectos de innovación.

5. Otras métricas de tipo operativo-industriales o variables financieras con un peso máximo agregado del 20%:

Objetivos target: (i) anunciar 1 operación corporativa de un importe de 1,5 mil millones de € (con un peso del 15%) y (ii) crecimiento de las ventas de SubQ en un 64% (con un peso del 5%).

Una vez finalizado el ejercicio 2023, el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, así como de la Comisión de Sostenibilidad, en su caso, ha procedido a evaluar y determinar el porcentaje de retribución variable a corto plazo para los consejeros ejecutivos sobre la base del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos. En este sentido, la evaluación final de los objetivos se ha realizado sobre la base de los resultados auditados correspondientes al ejercicio 2023. En este proceso, se ha contado con el Departamento de Finanzas y el de Recursos Humanos, que facilitan los resultados económicos del Grupo debidamente auditados por el auditor externo y que han sido analizados y aprobados en primer término por el Comité de Auditoría.

Sigue en apartado D. del presente Informe.

**B.4.** Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	317.580.134	74,53

  

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	17.397.698	5,48
Votos a favor	286.400.885	90,18
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	13.781.551	4,34

#### Observaciones

En relación con esta sección, indicar que Grifols posee acciones en autocartera que, conforme a lo establecido en el artículo 148 de la Ley de Sociedades de Capital, se computaron en la Junta General Ordinaria a efectos de quorum de constitución y de adopción de acuerdos, pero no votaron al quedar en suspenso el ejercicio de los derechos de voto y demás derechos políticos. En este sentido, en el cálculo del porcentaje que representan sobre el capital concurrente las votaciones a favor y en contra y las abstenciones, se ha tenido en cuenta el efecto derivado de la autocartera.

**B.5.** Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, su proporción relativa para cada consejero y cómo han variado respecto al año anterior.

El importe de la remuneración a percibir por parte de los consejeros en su condición de tales no ha variado respecto de la recibida en el ejercicio anterior. Así, la remuneración de los consejeros en su condición de tales devengada durante el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2023 se ha determinado en atención a la política vigente de remuneraciones de la Sociedad y ha consistido en una asignación fija en metálico establecida en función de su cargo y responsabilidad, que asciende a 100.000€ brutos, a favor de cada uno de los miembros del Consejo de Administración que no ostenten el carácter de consejero ejecutivo, con excepción de aquellos consejeros no ejecutivos que presten durante el ejercicio servicios profesionales remunerados a la Sociedad o al Grupo y las que posteriormente se mencionan en este apartado.

Los consejeros que formaron 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, percibieron una remuneración bruta adicional de 25.000€ anuales brutos cada uno por la superior carga de trabajo. Por lo tanto, los consejeros que además fueron miembros de alguna Comisión percibieron una remuneración fija anual de 125.000€ brutos. Asimismo, los consejeros que presidieron las respectivas Comisiones del Consejo de Administración percibieron 25.000€ anuales brutos adicionales, de nuevo por su mayor carga de trabajo en relación con el resto, siendo pues su remuneración fija anual de 150.000€ brutos. Por su parte, la consejera coordinadora debería haber percibido por el desempeño de sus funciones una retribución adicional de 50.000€, pero al presidir también la propia consejera la Comisión de Nombramientos y Retribuciones su remuneración fija anual ha sido de 150.000€ brutos.

La remuneración de D. Víctor Grifols Roura como Presidente de Honor del Consejo de Administración de la Sociedad correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2023 ha consistido en una cantidad fija anual de 965.000€. La retribución del Presidente ha sido abonada de conformidad con la política de remuneraciones vigente en el ejercicio 2023. A la hora de fijar la retribución del Sr. Víctor Grifols Roura como Presidente de Honor, el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tuvo 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 consideró que dichos conocimientos y experiencia aportaban contribuciones fundamentales e insustituibles al funcionamiento del Consejo, que hacían de D. Víctor Grifols Roura un miembro clave. Asimismo, se han tomado en consideración las funciones que desempeñaba de representación honorífica, actuando como un embajador de la Sociedad. En particular y sin carácter limitativo, estas funciones estaban 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 valoró los amplios y valiosos conocimientos que el Sr. Víctor Grifols Roura tiene de la Sociedad y del sector en el que opera la Sociedad.

Cabe destacar que, a fecha del presente informe, D. Víctor Grifols Roura, ya no es miembro del Consejo de Administración de la Sociedad y por tanto, ya no percibe remuneración alguna de la Sociedad.

**B.6.** Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

Los sueldos devengados durante el ejercicio cerrado por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas son los que vienen determinados en sus respectivos contratos de trabajo de alta dirección, los cuales han sido aprobados por el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Se indica a continuación el detalle individual de los sueldos brutos devengados y consolidados por las personas que han desempeñado el cargo de consejero ejecutivo en el ejercicio 2023 y su variación, en su caso, con respecto al ejercicio precedente:

- D. Thomas Glanzmann: 1.095.197,72 euros brutos en 2023. En el ejercicio 2022 no desempeñaba funciones de dirección.
- D. Raimon Grifols Roura: 939.901,44 euros brutos en 2023 y 895.000 euros brutos en 2022 (incremento del 5%).
- D. Victor Grifols Deu: 940.355,76 euros brutos en 2023 y 895.000 euros brutos en 2022 (incremento del 5%).
- D. Albert Grifols Coma-Cros: no ha cobrado ninguna remuneración, ya que fue nombrado por cooptación el 18 de diciembre de 2023 y asimismo, a fecha del presente informe, ostenta la categoría de consejero dominical.

**B.7.** Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.
- b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

El componente variable lo han devengado únicamente los consejeros que tienen la categoría de consejeros ejecutivos y, como tales, tienen una relación de carácter laboral (o, en su caso, mercantil) con la Sociedad. Durante el ejercicio 2023 fueron 3 los consejeros ejecutivos que devengaron una retribución anual variable derivada de la relación laboral (o, en su caso, mercantil) mantenida con la Sociedad.

Como ya se ha explicado anteriormente, el porcentaje de retribución variable a corto plazo para los consejeros ejecutivos se fija en función del cumplimiento de ciertos objetivos, los cuales se establecen con carácter anual y son aprobados por el Consejo, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y la Comisión de Sostenibilidad, en su caso, estando ligados a diferentes métricas y parámetros de carácter financiero y no financiero, todo ello de conformidad con la política de remuneraciones aplicable.

Para el año 2023, las siguientes métricas de carácter financiero y no financiero fueron establecidas y descritas en la Política de Remuneraciones de los Consejeros. En relación con cada una de ellas, el Consejo aprobó los siguientes objetivos:

1. Métrica económica vinculada a ciertos objetivos anuales ligados al desempeño del Grupo de la Sociedad en su conjunto, con un peso del 40%, 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 (con un peso del 30%).

Objetivo target: el EBITDA ajustado debía alcanzar la cifra de 1.401M€.

(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 (con un peso del 10%).

Objetivo target: el Operating Cash Flow debía alcanzar la cifra de 39M€.

2. Métrica vinculada al logro de objetivos medioambientales, sociales o de gobierno corporativo (ESG), con un peso del 10%. En concreto, el peso de las métricas relacionadas con las del medio ambiente han sido del 25%, las sociales del 40% y las de gobernanza del 35%. En este sentido, la Comisión de Sostenibilidad y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propusieron 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 el ejercicio con carácter previo a su aplicación. A tal efecto, la elección y evaluación de cada uno de los objetivos se hizo con base en la progresión de Grifols en las distintas métricas que analiza el Dow Jones Sustainability Index, el cual se publica anualmente.

Objetivo target: alcanzar una puntuación media de un 65,2 de los objetivos seleccionados por el Consejo.

3. 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, con un peso del 20%.

Objetivo target: alcanzar la cifra de 400M€ en ahorros de costes anualizados.

4. Métrica relacionada con la consecución por parte de la Sociedad de hitos vinculados a proyectos de innovación, con un peso del 10%.

Objetivo target: alcanzar 6 hitos vinculados a proyectos de innovación.

5. Otras métricas de tipo operativo-industriales o variables financieras con un peso máximo agregado del 20%.

Objetivos target: (i) anunciar 1 operación corporativa de un importe de 1,5 mil millones de € (con un peso del 15%) y (ii) crecimiento de las ventas de SubQ en un 64% (con un peso del 5%).

Una vez finalizado el ejercicio 2023, el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, así como de la Comisión de Sostenibilidad, en su caso, ha procedido a evaluar y determinar el porcentaje de retribución variable a corto plazo para los consejeros ejecutivos sobre la base del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos. En este sentido, la evaluación final de los objetivos se ha realizado sobre la base de los resultados auditados correspondientes al ejercicio 2023. En este proceso, se ha contado con el Departamento de Finanzas y el de Recursos Humanos, que facilitan los resultados económicos del Grupo debidamente auditados por el auditor externo y que han sido analizados y aprobados en primer término por el Comité de Auditoría.

El Consejo de Administración ha acordado que el grado de cumplimiento, así como el coeficiente de pago aplicable a cada uno de los objetivos es el siguiente:

- El EBITDA ajustado ha alcanzado la cifra de 1.474M€, por lo que el coeficiente de pago ponderado aplicable es del 43,9%;

- El Operating Cash Flow ha alcanzado la cifra de 205M€, por lo que el coeficiente de pago ponderado aplicable es del 15%;

- Se ha alcanzado una puntuación media de un 59,3 de los objetivos seleccionados por el Consejo en materia ESG, por lo que el coeficiente de pago ponderado aplicable es del 5,5%;

- Se ha alcanzado la cifra de 636M€ en el plan integral de mejoras operativas, por lo que el coeficiente de pago ponderado aplicable es del 30%;

- Se han alcanzado 11 hitos vinculados a proyectos de innovación, por lo que el coeficiente de pago ponderado es del 15%;



- Se ha anunciado 1 operación corporativa de un importe de 1,5 mil millones de €, por lo que el coeficiente de pago ponderado aplicable es del 15%; y

- Se ha alcanzado un crecimiento en las ventas de SubQ de un 37%, por lo que no se ha alcanzado el mínimo umbral del objetivo.

El grado de consecución de todos los objetivos se ha situado entre el nivel target y el nivel máximo, a excepción del objetivo relativo al crecimiento de las ventas de SubQ, donde no se ha superado el nivel mínimo. Una vez aplicadas las escalas de logro de cada uno de los objetivos, se ha determinado un porcentaje de consecución del 124,42% y un porcentaje de coeficiente de pago ponderado del 80,873%.

Como resultado de lo anterior, el Consejo de Administración ha acordado abonar a los consejeros ejecutivos en el primer trimestre de 2024 las cantidades que se detallan a continuación:

- D. Thomas Glanzmann, Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado: 832.991,90€

- D. Raimon Grifols Roura, COO: 760.004,01€

- D. Víctor Grifols Deu, COO: 760.004,01€

Los anteriores importes han sido calculados como la multiplicación de la remuneración fija por el coeficiente de pago ponderado (80,873%).

### Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

En el ejercicio 2023 no se ha devengado el derecho al cobro de ningún importe de retribución variable correspondiente a los sistemas retributivos a largo plazo aprobados por la Sociedad por parte de los consejeros ejecutivos. No obstante, se deja constancia de que, de conformidad con la política de remuneraciones aplicable, la Sociedad ha implementado un sistema de retribución variable a largo plazo basado en la concesión de opciones sobre acciones que otorguen el derecho a adquirir un determinado número de acciones Clase A de la Sociedad.

Tal y como explicado en anteriores apartados, la Junta General Ordinaria de 16 de junio de 2023 aprobó un plan de retribución variable a largo plazo basado en la concesión de opciones sobre acciones para el COO y el CCO, los miembros de la alta dirección de la Sociedad y sus filiales y otros empleados de Grifols, así como la asignación única de opciones sobre acciones de Clase A para el Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado.

**B.8.** Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de componentes variables consolidados y pagados o diferidos el pago atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

**B.9.** Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

No existen sistemas de ahorro a largo plazo, que sean financiados por la Sociedad.

**B.10.** Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

D. Steven F. Mayer recibió un pago de 5.002.860,73€ de la filial estadounidense de Grifols, S.A., Grifols Shared Services North America, Inc., por la terminación de su relación contractual con dicha filial estadounidense. Cabe señalar, que D. Steven F. Mayer no ha recibido ningún pago de Grifols, S.A.

**B.11.** Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

No aplica.

**B.12.** Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No aplica.

**B.13.** Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

En el mes de diciembre de 2023, la compañía por cuenta del Presidente de Honor, D. Víctor Grifols Roura, constituyó con una compañía de seguros un seguro de rentas diferidas. En enero de 2024 este importe fue reembolsado a la compañía por D. Víctor Grifols Roura. Dada la naturaleza no hubo disposición de fondos por D. Víctor Grifols Roura. La compañía gestionó la mecánica administrativa de la contratación de dicho seguro.

**B.14.** Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

No existe remuneración en especie.

**B.15.** Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Se informa de que Osborne Clarke, bufete de abogados en el que el Sr. Dagá es socio, el cual presta servicios legales y fiscales al Grupo, factura 100.000€ anuales a Grifols en concepto de la prestación de servicios por parte del Sr. Dagá al Consejo de Administración de la Sociedad. Dicha cantidad es satisfecha al despacho Osborne Clarke.

**B.16.** Explique y detalles los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de

sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de “otros conceptos” de la sección C.

El CCO ha devengado el derecho a cobrar una remuneración como miembro del Supervisory Board de Biotest AG, sociedad del grupo. El importe de dicha remuneración está reflejado en el apartado C de este Informe.

**C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS**

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2023
Don VICTOR GRIFOLS ROURA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 18/12/2023
Don THOMAS GLANZMANN	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don RAIMON GRIFOLS ROURA	Vicepresidente Ejecutivo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don VICTOR GRIFOLS DEU	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don ALBERT GRIFOLS COMA-CROS	Consejero Dominical	Desde 18/12/2023 hasta 31/12/2023
Don STEVEN F. MAYER	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2023 hasta 21/02/2023
Doña CARINA SZPILKA LÁZARO	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don TOMÁS DAGÁ GELABERT	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don JAMES COSTOS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña ENRIQUETA FELIP FONT	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Don VICTOR GRIFOLS ROURA	965								965	965
Don THOMAS GLANZMANN				1.095	833				1.928	150
Don RAIMON GRIFOLS ROURA				940	760				1.700	1.040
Don VICTOR GRIFOLS DEU				940	760				1.700	1.040
Don ALBERT GRIFOLS COMA-CROS										
Don STEVEN F. MAYER										125
Doña CARINA SZPILKA LÁZARO	100		50						150	150
Don TOMÁS DAGÁ GELABERT										
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES	100		50						150	150
Don JAMES COSTOS	100		50						150	138
Doña ENRIQUETA FELIP FONT	100		25						125	125
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA	100		25						125	63
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	100		25						125	63

### Observaciones

Se informa que tal y como explicado en el apartado B.1.1, D. Raimon Grifols Roura y D. Victor Grifols Deu, han percibido durante el 2023, 271 mil euros, cada uno, que corresponden a parte de la retribución variable devengada en el ejercicio 2022.

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Se informa de que Osborne Clarke, bufete de abogados en el que el Sr. Dagá es socio, el cual presta servicios legales y fiscales al Grupo, factura 100.000 euros anuales a Grifols en concepto de la prestación de servicios por parte del Sr. Dagá al Consejo de Administración a la Sociedad. Dicha cantidad es satisfecha al despacho Osborne Clarke.

### ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

### Observaciones

Durante el ejercicio 2023 ningún consejero ejecutivo ha consolidado ningún sistema de retribución basado en acciones ni ha obtenido ningún beneficio por este concepto. A fecha de cierre de ejercicio 2023, D. Raimon Grifols Roura y D. Víctor Grifols Deu son titulares de 21.274 RSU que fueron concedidas durante el ejercicio 2022, tal y como está descrito en el Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio 2022 y que todavía no han consolidado. Asimismo, de conformidad con las respectivas notificaciones de operaciones de personas con responsabilidad de dirección (NOD) realizadas en fecha 19 de Junio de 2023 y publicadas en la página web de la CNMV, a los consejeros ejecutivos, D. Raimon Grifols Roura y D. Víctor Grifols Deu, así como al Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado, D. Thomas Glanzmann, se les han otorgado durante el 2023 opciones sobre acciones de Clase A de la Sociedad bajo las condiciones detalladas en dichos NOD.

### iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don VICTOR GRIFOLS ROURA	
Don THOMAS GLANZMANN	
Don RAIMON GRIFOLS ROURA	

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don VICTOR GRIFOLS DEU	
Don ALBERT GRIFOLS COMA-CROS	
Don STEVEN F. MAYER	
Doña CARINA SZPILKA LÁZARO	
Don TOMÁS DAGÁ GELABERT	
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES	
Don JAMES COSTOS	
Doña ENRIQUETA FELIP FONT	
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA	
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don VICTOR GRIFOLS ROURA								
Don THOMAS GLANZMANN								
Don RAIMON GRIFOLS ROURA								
Don VICTOR GRIFOLS DEU								
Don ALBERT GRIFOLS COMA-CROS								
Don STEVEN F. MAYER								

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Doña CARINA SZPILKA LÁZARO								
Don TOMÁS DAGÁ GELABERT								
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES								
Don JAMES COSTOS								
Doña ENRIQUETA FELIP FONT								
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA								
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRÍGUEZ								

### Observaciones

[ ]

#### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don VICTOR GRIFOLS ROURA	Concepto	
Don THOMAS GLANZMANN	Concepto	



## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don RAIMON GRIFOLS ROURA	Concepto	
Don VICTOR GRIFOLS DEU	Concepto	
Don ALBERT GRIFOLS COMA-CROS	Concepto	
Don STEVEN F. MAYER	Concepto	
Doña CARINA SZPILKA LÁZARO	Concepto	
Don TOMÁS DACÁ GELABERT	Concepto	
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES	Concepto	
Don JAMES COSTOS	Concepto	
Doña ENRIQUETA FELIP FONT	Concepto	
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA	Concepto	
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	Concepto	

### Observaciones

[ ]

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Don VICTOR GRIFOLS ROURA										

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Don THOMAS GLANZMANN										
Don RAIMON GRIFOLS ROURA	42								42	
Don VICTOR GRIFOLS DEU										
Don ALBERT GRIFOLS COMA-CROS										
Don STEVEN F. MAYER										
Doña CARINA SZPILKA LÁZARO										
Don TOMÁS DAGÁ GELABERT										
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES										
Don JAMES COSTOS										
Doña ENRIQUETA FELIP FONT										
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA										
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRÍGUEZ										

Observaciones

[ ]

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don VICTOR GRIFOLS ROURA	Plan							0,00				
Don THOMAS GLANZMANN	Plan							0,00				
Don RAIMON GRIFOLS ROURA	Plan							0,00				
Don VICTOR GRIFOLS DEU	Plan							0,00				
Don ALBERT GRIFOLS COMA-CROS	Plan							0,00				
Don STEVEN F. MAYER	Plan							0,00				
Doña CARINA SZPILKA LÁZARO	Plan							0,00				
Don TOMÁS DACÁ GELABERT	Plan							0,00				

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES	Plan							0.00				
Don JAMES COSTOS	Plan							0.00				
Doña ENRIQUETA FELIP FONT	Plan							0.00				
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA	Plan							0.00				
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	Plan							0.00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don VICTOR GRIFOLS ROURA	
Don THOMAS GLANZMANN	
Don RAIMON GRIFOLS ROURA	
Don VICTOR GRIFOLS DEU	
Don ALBERT GRIFOLS COMA-CROS	
Don STEVEN F. MAYER	
Doña CARINA SZPILKA LÁZARO	
Don TOMÁS DAGÁ GELABERT	
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES	
Don JAMES COSTOS	
Doña ENRIQUETA FELIP FONT	
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA	
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don VICTOR GRIFOLS ROURA								
Don THOMAS GLANZMANN								

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don RAIMON GRIFOLS ROURA								
Don VICTOR GRIFOLS DEU								
Don ALBERT GRIFOLS COMA-CROS								
Don STEVEN F. MAYER								
Doña CARINA SZPILKA LÁZARO								
Don TOMÁS DACÁ GELABERT								
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES								
Don JAMES COSTOS								
Doña ENRIQUETA FELIP FONT								
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA								
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRÍGUEZ								

Observaciones

[

]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don VICTOR GRIFOLS ROURA	Concepto	
Don THOMAS GLANZMANN	Concepto	
Don RAIMON GRIFOLS ROURA	Concepto	
Don VICTOR GRIFOLS DEU	Concepto	
Don ALBERT GRIFOLS COMA-CROS	Concepto	
Don STEVEN F. MAYER	Terminación	5.003
Doña CARINA SZPILKA LÁZARO	Concepto	
Don TOMÁS DAGÁ GELABERT	Concepto	
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES	Concepto	
Don JAMES COSTOS	Concepto	
Doña ENRIQUETA FELIP FONT	Concepto	
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA	Concepto	
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	Concepto	

**Observaciones**

D. Steven F. Mayer recibió un pago de 5.002.860,73€ de la filial estadounidense de Grifols, S.A., Grifols Shared Services North America, Inc., por la terminación de su relación contractual con dicha entidad estadounidense. Cabe destacar que D. Steven F. Mayer no ha recibido pago alguno de Grifols, S.A.

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2023 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Don VICTOR GRIFOLS ROURA	965				965						965
Don THOMAS GLANZMANN	1.928				1.928						1.928
Don RAIMON GRIFOLS ROURA	1.700				1.700	42				42	1.742
Don VICTOR GRIFOLS DEU	1.700				1.700						1.700
Don ALBERT GRIFOLS COMA-CROS											
Don STEVEN F. MAYER									5.003	5.003	5.003
Doña CARINA SZPILKA LÁZARO	150				150						150
Don TOMÁS DACÁ GELABERT											
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ- ASIAÍN MARDONES	150				150						150
Don JAMES COSTOS	150				150						150



## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2023 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Doña ENRIQUETA FELIP FONT	125				125						125
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA	125				125						125
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	125				125						125
<b>TOTAL</b>	<b>7.118</b>				<b>7.118</b>	<b>42</b>			<b>5.003</b>	<b>5.045</b>	<b>12.163</b>

### Observaciones

**C.2.** Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
<b>Consejeros ejecutivos</b>									
Don THOMAS GLANZMANN	1.928	n.s	150	0,00	150	50,00	100	-68,75	320

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
Don STEVEN F. MAYER	5.003	471,12	876	600,80	125	0,00	125	0,00	125
Don RAIMON GRIFOLS ROURA	1.742	39,47	1.249	4,96	1.190	-21,30	1.512	18,50	1.276
Don VICTOR GRIFOLS DEU	1.700	36,11	1.249	12,52	1.110	-18,56	1.363	12,46	1.212
<b>Consejeros externos</b>									
Don ALBERT GRIFOLS COMA-CROS	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Don VICTOR GRIFOLS ROURA	965	0,00	965	0,00	965	0,00	965	-35,71	1.501
Don TOMÁS DAGÁ GELABERT	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña CARINA SZPILKA LÁZARO	150	0,00	150	0,00	150	0,00	150	0,00	150
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES	150	0,00	150	0,00	150	0,00	150	0,00	150
Don JAMES COSTOS	150	8,70	138	10,40	125	303,23	31	-	0
Doña ENRIQUETA FELIP FONT	125	0,00	125	0,00	125	25,00	100	100,00	50
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA	125	98,41	63	-	0	-	0	-	0
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	125	98,41	63	-	0	-	0	-	0
<b>Resultados consolidados de la sociedad</b>									
	224.018	-37,99	361.257	3,08	350.453	-60,11	878.629	7,53	817.103
<b>Remuneración media de los empleados</b>									

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE  
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS**

Importes totales devengados y % variación anual									
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
	72	7,46	67	17,54	57	1,79	56	0,00	56

Observaciones

[ ]

### D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

Sigue Apartado B.3 por falta de espacio:

El Consejo de Administración ha acordado que el grado de cumplimiento, así como el coeficiente de pago aplicable a cada uno de los objetivos es el siguiente:

- El EBITDA ajustado ha alcanzado la cifra de 1.474M€, por lo que el coeficiente de pago ponderado aplicable es del 43,9%;
- El Operating Cash Flow ha alcanzado la cifra de 205M€, por lo que el coeficiente de pago ponderado aplicable es del 15%;
- Se ha alcanzado una puntuación media de un 59,3 de los objetivos seleccionados por el Consejo en materia ESG, por lo que el coeficiente de pago ponderado aplicable es del 5,5%;
- Se ha alcanzado la cifra de 636M€ en el plan integral de mejoras operativas, por lo que el coeficiente de pago ponderado aplicable es del 30%;
- Se han alcanzado 11 hitos vinculados a proyectos de innovación, por lo que el coeficiente de pago ponderado es del 15%;
- Se ha anunciado 1 operación corporativa de un importe de 1,5 mil millones de €, por lo que el coeficiente de pago ponderado aplicable es del 15%; y
- Se ha alcanzado un crecimiento en las ventas de SubQ de un 37%, por lo que no se ha alcanzado el mínimo umbral del objetivo.

El grado de consecución de todos los objetivos se ha situado entre el nivel target y el nivel máximo, a excepción del objetivo relativo al crecimiento de las ventas de SubQ, donde no se ha superado el nivel mínimo. Una vez aplicadas las escalas de logro de cada uno de los objetivos, se ha determinado un porcentaje de consecución del 124,42% y un porcentaje de coeficiente de pago ponderado del 80,873%.

Como resultado de lo anterior, el Consejo de Administración ha acordado abonar a los consejeros ejecutivos en el primer trimestre de 2024 las cantidades que se detallan a continuación:

- D. Thomas Glanzmann, Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado: 832.991,90€
- D. Raimon Crifols Roura, CCO: 760.004,01€
- D. Victor Crifols Deu, COO: 760.004,01€

Los anteriores importes han sido calculados como la multiplicación de la remuneración fija por el coeficiente de pago ponderado (80,873%).

Así, de conformidad con la evaluación del logro de objetivos establecidas, la retribución variable de los consejeros ejecutivos se encuentra estrechamente ligada no solo a los resultados de la sociedad, sino también a varios indicadores relacionados con la rentabilidad y sostenibilidad de la entidad, evitando así una asunción desmedida de riesgos.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

07/03/2024

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

- Si  
 No