

## ANEXO 1

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

#### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

**FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA**

31/12/2014

**C.I.F.**

A-58389123

**DENOMINACIÓN SOCIAL**

GRIFOLS, S.A.

**DOMICILIO SOCIAL**

c/ Jesús y Maria, 6, 08022 Barcelona

# MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

## A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

### Explique la política de remuneraciones

El régimen de retribución de los miembros del Consejo de Administración y la política de remuneraciones de la Sociedad se encuentran regulados en:

#### A. Los Estatutos Sociales de la Sociedad

El artículo 20 de los Estatutos Sociales establece que el cargo de consejero es retribuido por medio de una cuantía fija que determina la Junta General para el ejercicio en curso o los ejercicios venideros. Dicho carácter retribuido se refiere estrictamente a la remuneración derivada del cargo de consejero y no incluye, por tanto, las remuneraciones por conceptos salariales que aquellos consejeros que ostenten una relación laboral con la Sociedad puedan percibir de ésta como empleadora.

#### B. Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad

Los artículos 26 y 27 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad desarrollan el artículo 20 de los Estatutos Sociales y establecen la regulación interna de los conceptos retributivos atendiendo a la categoría del consejero.

En consecuencia, el cargo de consejero podrá estar retribuido por medio de:

(a) cantidades fijas que deberán ser determinada para cada año por la Junta General en función de la dedicación de los consejeros a la actividad de la Sociedad, así como en base a su calificación y responsabilidad efectiva, en caso de tratarse de consejeros externos, y será moderada en función de las exigencias del mercado;

(b) dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones; y

(c) sistemas de previsión tales como pensiones complementarias, seguros de vida y figuras análogas.

Asimismo, aquellos consejeros que ostenten la categoría de consejeros ejecutivos podrán ser retribuidos con un importe variable que deberá guardar relación con su desempeño profesional así como con el grado de cumplimiento de los objetivos que tome como referencia y que podrá consistir en la entrega de acciones, siempre y cuando se condicione a que el consejero ejecutivo las mantenga hasta su cese como consejero.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se

hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

**Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones**

Según el Reglamento del Consejo de Administración, el consejero tendrá derecho a obtener la retribución que se fije por el Consejo de Administración con arreglo a las previsiones estatutarias y de acuerdo con las indicaciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, procurando que la retribución sea moderada en función de las exigencias del mercado.

En este sentido, el Reglamento del Consejo de Administración, en su artículo 15, regula el funcionamiento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la cual se reunirá necesariamente al menos una vez al año para preparar la información sobre las retribuciones de los consejeros que el Consejo de Administración deberá aprobar e incluir dentro de su documentación pública anual.

De esta forma, entre las funciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se encuentran la de (a) proponer al Consejo de Administración el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros y altos directivos y (b) revisar periódicamente los programas de retribución de los altos directivos ponderando su adecuación y sus rendimientos.

La política de retribuciones aprobada por el Consejo de Administración procurará pronunciarse sobre las siguientes cuestiones:

(a) importe, por categorías de los consejeros, de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las dietas por participación en el Consejo y sus Comisiones y una estimación de la retribución fija anual a la que dé origen;

(b) conceptos retributivos de carácter variable;

(c) principales características de los sistemas de previsión, con una estimación de su importe o coste anual equivalente; y

(d) condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos, entre las que se incluirán la duración, los plazos de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual.

**A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.**

**Explique los componentes fijos de la remuneración**

Únicamente la perciben los consejeros que tienen la categoría de consejeros externos en la Sociedad, con la excepción de aquéllos que presten durante dicho ejercicio servicios profesionales remunerados a la Sociedad o al Grupo directamente o a través de entidades en las que ostenten alguna participación.

A fecha del presente Informe son 8 los consejeros externos que perciben una retribución anual fija derivada de su cargo de consejero (5 consejeros que tienen la categoría de externos independientes, 1 consejero que tiene la categoría de externo dominical y 2 consejeros que tienen la categoría de otros externos).

El importe de la retribución fija anual determinado por el Consejo de Administración para el ejercicio social de 2015, y que se someterá a la aprobación de la Junta General Ordinaria, asciende a 100.000 euros por consejero. Además, los consejeros que formen parte de alguna Comisión del Consejo de Administración (Comité de Auditoría y Comisión de Nombramientos y Retribuciones) percibirán una retribución adicional de 25.000 euros anuales cada uno por la superior carga de trabajo (ascendiendo la retribución total a una cantidad de 125.000 euros). Asimismo, los presidentes de las respectivas Comisiones percibirán otros 25.000€ adicionales por el desempeño de la función de presidente (ascendiendo la retribución total a una cantidad de 150.000 euros).

El consejero independiente en el que recaiga la función de consejero coordinador prevista en la Ley 3/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo, percibirá por el desempeño de sus funciones una retribución adicional de 50.000€ (ascendiendo la retribución total a una cantidad de 150.000 euros).

En ningún caso, ningún consejero externo percibirá por el desempeño de su cargo de consejero una retribución superior a 150.000€.

Retribución derivada del desempeño de funciones ejecutivas:

Únicamente la perciben 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.

A fecha del presente Informe son tres los consejeros ejecutivos que perciben una retribución anual fija derivada de la relación laboral (o, en su caso, mercantil) que mantienen con la Sociedad: (i) Presidente y Consejero Delegado; (ii) Vicepresidente de Operaciones; y (iii) Miembro del Comité Asesor de Presidencia.

#### A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (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.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

<b>Explique los componentes variables de los sistemas retributivos</b>
--

A. Retribución derivada del cargo de consejero

No existe ninguna.

B. Retribución derivada del ejercicio de funciones ejecutivas:

Únicamente la perciben los altos directivos y 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.

A fecha del presente Informe son tres los consejeros externos que perciben una retribución variable derivada de la relación laboral (o, en su caso, mercantil) que mantienen con la Sociedad: (i) Presidente y Consejero Delegado; (ii) Vicepresidente de Operaciones; y (iii) Miembro del Comité Asesor de Presidencia.

La retribución salarial variable para el ejercicio social de 2014 consiste en una cantidad fijada entre el 30 y el 45% de la retribución final para dicho ejercicio, ligada al cumplimiento de objetivos relacionados con la consecución del EBIT Holding.

#### A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o

coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, 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.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

**Explique los sistemas de ahorro a largo plazo**

No aplica.

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

**Explique las indemnizaciones**

No aplica.

A.7 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.

**Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos**

Los contratos de los altos directivos, así como de los consejeros ejecutivos, son contratos estándar ya que no incluyen especificidades concretas más allá de las normales para este tipo de contratos. Sin perjuicio de lo anterior, algunos de dichos contratos incluyen cláusulas de cambio de control, en cuyo caso, los altos directivos y/o consejeros ejecutivos podrán optar entre seguir en la Sociedad o terminar la relación con la misma. Estando legitimados en este último caso a una indemnización equivalente a cinco años de salario.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

**Explique las remuneraciones suplementarias**

No aplica.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, 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.

**Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos**

No aplica.

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

**Explique las remuneraciones en especie**

No aplica.

A.11 Indique 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 tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

**Explique las remuneración 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**

No aplica.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

**Explique los otros conceptos retributivos**

No aplica.

A.13 Explique 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, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

**Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos**

La política de remuneraciones de la Sociedad tiene en cuenta los objetivos de la Sociedad a largo plazo otorgando a sus altos directivos y sus consejeros ejecutivos la posibilidad de obtener una cantidad variable en relación a su remuneración. Así, la remuneración se compone de una cantidad fija y una cantidad variable, pudiendo esta última alcanzar hasta entre el 30 y el 45% de la remuneración final.

## **B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS**

B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

**Previsión general de la política de remuneraciones**

La política de remuneraciones de la Sociedad, se basa en la simplicidad. Así, en aras a evitar complejos sistemas de retribución, la previsión general de la política de remuneraciones seguirá fundamentándose en una remuneración que incluya una cantidad fija, así como, en el caso de los consejeros ejecutivos, un posible variable que puede alcanzar entre el 30 y el 45% de la remuneración final.

B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

**Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones**

El Reglamento del Consejo de Administración, en su artículo 15, regula el funcionamiento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la cual se reunirá necesariamente al menos una vez al año para preparar la información sobre las retribuciones de los consejeros que el Consejo de Administración deberá aprobar.

Así, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración aprobará la remuneraciones de los consejeros, de conformidad con los artículos 5 y 26 del Reglamento del Consejo de Administración.

Por último, la Junta General aprobará las remuneraciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de los Estatutos Sociales.

**B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en 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.**

**Explique los incentivos creados para reducir riesgos**

De conformidad con lo dispuesto en epígrafes anteriores, la política de remuneraciones de la Sociedad se basa en la simplicidad. En ese sentido, los incentivos creados por la Sociedad en el sistema de remuneraciones se fundamentan en una remuneración variable que puede alcanzar entre el 30 y el 45% de la remuneración final en el caso de los consejeros ejecutivos.

**C RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO**

**C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.**

**Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio**

Ver epígrafes A.1, A.2, A.3 y A.4 anteriores, donde se explica la política de remuneraciones de la Sociedad.

Asimismo, y de conformidad con el Apartado B, la política de remuneraciones de la Sociedad se basa en la simplicidad. En ese sentido, la remuneración de los altos ejecutivos, así como de los consejeros ejecutivos, ha consistido, únicamente, en una remuneración fija, más una variable que puede alcanzar entre el 30 y el 45% de la remuneración final.

## D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
Edgar Dalzell Jannotta	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
W. Brett Ingersoll	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
Thorthol Holdings BV	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
Luis Isasi Fernández de Bobadilla	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
Ramón Riera Roca	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
Tomás Dagá Gelabert	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
Steven Mayer	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
Juan Ignacio Twose Roura	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
Víctor Grifols Roura	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
Anna Veiga Lluçh	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
Belén Villalonga Morenés	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
Thomas Glanzmann	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
Marla Elizabeth Salmon	Independiente	Desde 30/05/2014 hasta 31/12/2014.

D.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 devengadas en la sociedad objeto del presente informe:**

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

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
Anna Veiga Lluçh	0	100	0	0	0	0	0	0	100	100



Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
Belén Villalonga Morenés	0	100	0	0	0	0	0	0	100	100
Edgar Dalzell Jannotta	0	100	0	0	0	0	0	0	100	100
Luis Isasi Fernández de Bobadilla	0	100	0	0	0	0	0	0	100	100
Steven Mayer	0	100	0	0	0	0	0	0	100	100
W. Brett Ingersoll	0	100	0	0	0	0	0	0	100	100
Thorthol Holdings BV	0	100	0	0	0	0	0	0	100	100
Thomas Glanzmann	0	0	0	0	0	0	0	1.446	1.446	728
Tomás Dagá Gelabert	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Víctor Grifols Roura	0	881	0	629	0	0	0	0	1.510	1.438
Juan Ignacio Twose Roura	0	738	0	528	0	0	0	0	1.266	1.205
Ramón Riera Roca	0	650	0	455	0	0	0	0	1.105	1.061
Marla Elizabeth Salmon	0	50	0	0	0	0	0	0	50	0

**ii) Sistemas de retribución basados en acciones**

**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo**

**b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:**

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

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
Anna Veiga Lluch	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Belén Villalonga Morenés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Edgar Dalzell Jannotta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Luis Isasi Fernández de Bobadilla	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Steven Mayer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
W. Brett Ingersoll	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Thorthol Holdings BV	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Thomas Glanzmann	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tomás Dagá Gelabert	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Víctor Grifols Roura	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Juan Ignacio Twose Roura	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ramón Riera Roca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Marla Elizabeth Salmon	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**ii) Sistemas de retribución basados en acciones**

**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo**

**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.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
Anna Veiga Lluch	100	0	0	100	0	0	0	0	100	100	0
Belén Villalonga Morenés	100	0	0	100	0	0	0	0	100	100	0
Edgar Dalzell Jannotta	100	0	0	100	0	0	0	0	100	100	0
Steven Mayer	100	0	0	100	0	0	0	0	100	100	0
Luis Isasi Fernández de Bobadilla	100	0	0	100	0	0	0	0	100	100	0
W. Brett Ingersoll	100	0	0	100	0	0	0	0	100	100	0
Thorthol Holdings BV	100	0	0	100	0	0	0	0	100	100	0
Thomas Glanzmann	1.446	0	0	1.446	0	0	0	0	1.446	728	0
Tomás Dagá Gelabert	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Víctor Grifols Roura	1.510	0	0	1.510	0	0	0	0	1.510	1.438	0
Juan Ignacio Twose Roura	1.266	0	0	1.266	0	0	0	0	1.266	1.205	0
Ramón Riera Roca	1.105	0	0	1.105	0	0	0	0	1.105	1.061	0
Marla Elizabeth Salmon	50	0	0	50	0	0	0	0	50	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>6.077</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6.077</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6.077</b>	<b>5.132</b>	<b>0</b>

**D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento 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.**

Únicamente los consejeros ejecutivos perciben una parte de su retribución como variable, pudiendo ser ésta de entre el 30 y el 45% de la retribución final. El resto de consejeros independientes, otros externos y dominicales que reciben una retribución, ésta no se ve afectada por los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, más allá del desarrollo de la labor de los consejeros de conformidad con lo dispuesto en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración.

**D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:**

	<b>Número</b>	<b>% sobre el total</b>
<b>Votos emitidos</b>	162.386.664	100,00%

	<b>Número</b>	<b>% sobre el total</b>
<b>Votos negativos</b>	70.279.834	43,28%
<b>Votos a favor</b>	90.796.120	55,91%
<b>Abstenciones</b>	1.310.710	0,81%

**E 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.

En el apartado D del presente Informe Anual de Remuneraciones, se ha indicado que el consejero Sr. Thomas Glanzmann percibe 1.445.767,77 euros de remuneración (concepto "otros"), indicándose en el cuadro resumen dicha cantidad como "total remuneración en metálico". A efectos aclaratorios, indicar que el Sr. Thomas Glanzmann percibe dicha cantidad como consecuencia de servicios que le presta a la Sociedad.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 20/02/2015.

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

Sí

No