
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2024]

CIF: [A58389123]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

[PARQUE EMPRESARIAL CAN SANT JOAN, AVINGUDA DE LA GENERALITAT, 152-158, 08174 SANT CUGAT DEL VALLÈS, 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:

- a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- d) 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 del 16 de junio de 2023, modificada por la Junta General Ordinaria el 14 de junio de 2024, es la política vigente para el ejercicio en curso (2025). Cabe señalar que la política de remuneraciones actualmente en vigor vence este ejercicio 2025 y que, por tanto y de conformidad con la ley aplicable, antes de que finalice el último ejercicio de su aplicación se deberá someter a aprobación por la Junta General de Accionistas una nueva política de remuneraciones, que podrá ser de aplicación desde el momento de su aprobación.

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 Grifols con el objetivo de retener y atraer talento y retribuir el desempeño, todo ello cumpliendo estrictamente con la normativa 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 3 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 3 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones (en adelante, "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, (iii) en su caso, indemnizaciones en ciertos supuestos de terminación o cese, y (iv) podrá incluir la entrega de acciones, o de derechos de opción sobre las mismas o cantidades referenciadas al valor de las acciones con sujeción a los requisitos que se establezcan en la legislación vigente en cada momento, y deberá ajustarse a los Estatutos Sociales y, en todo caso, a la política de remuneraciones de los consejeros, así como a los contratos aprobados conforme a lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital. Los principios fundamentales de la remuneración de los consejeros en su condición de tales y de los consejeros ejecutivos se encuentran descritos en la política de remuneraciones.

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. Conforme a la política de remuneraciones, en el ejercicio 2024, 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 Mercer, WTW, AON/Radford, Culpes y Economic Research Institute, así como encuestas específicas para alta dirección de WTW y Mercer. En España, se ha complementado el análisis con encuestas salariales realizadas por las consultoras Mercer y WTW. En la región de Norte América, se han utilizado encuestas salariales de las consultoras AON/Radford, Towers Watson, Culpes y Economic Research Institute. 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 se encuentra en la media de sus comparables del mercado.

[LA INFORMACIÓN DE ESTE APARTADO CONTINÚA EN EL APARTADO D.1 DE ESTE INFORME]

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.

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 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, al Consejero Delegado) 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 un sistema de retribución variable vinculado al logro de objetivos tanto financieros como no financieros. En este sentido, la CNYR propone el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros y la alta dirección.

El mix retributivo del Consejero Delegado de la Sociedad (en la actualidad, único consejero ejecutivo de la Sociedad) se compone de: (i) una remuneración fija, que tiene por finalidad recompensar el desempeño de funciones ejecutivas y (ii) una remuneración variable a corto plazo, que tiene por finalidad recompensar la consecución de los objetivos (financieros y no financieros) marcados por la Sociedad, y que estén alineados con la estrategia y los intereses a largo plazo de la Sociedad. Al analizar el paquete retributivo fijado para el Consejero Delegado, cabe señalar que la Sociedad en 2024 se comprometió plenamente a satisfacer las exigencias de los inversores con respecto a la separación de la gestión y la propiedad hacia un mejor gobierno corporativo. Dicho esto, el paquete retributivo establecido para el Sr. Abia tenía que ser atractivo para él debido a la competitividad en el sector sanitario y los elevados salarios que se pagan en Estados Unidos con respecto a Europa. Además, la Sociedad necesitaba un Consejero Delegado con experiencia tanto en el sector sanitario como en Estados Unidos, dada la importante actividad que la Sociedad desarrolla allí.

En relación con la retribución fija, la retribución del Consejero Delegado se ha fijado, tal y como explicado en el Apartado A.1.1, teniendo en cuenta la retribución de cargos análogos en sociedades equiparables. Dicha retribución fija se compone de una retribución en efectivo y una retribución en acciones de Clase A, otorgadas anualmente. Para el cálculo del número de acciones otorgadas anualmente, se considerará la media del valor de cierre de mercado de las acciones de la Sociedad durante el período de tres meses previo a la fecha de otorgamiento anual en cada aniversario de su contrato. La transmisión efectiva de la titularidad de las acciones se producirá al término de la vigencia de su contrato, es decir, en el tercer aniversario del mismo, siempre y cuando dicho contrato no haya sido resuelto anticipadamente por el Consejero Delegado o por la Sociedad debido a un incumplimiento grave de las obligaciones del Consejero Delegado en virtud del contrato.

En cuanto a la retribución variable, la retribución del Consejero Delegado incorpora las cautelas y técnicas precisas para asegurar que tal retribución guarda relación con el desempeño profesional de su beneficiario y que no deriva 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 del Consejero Delegado incluye elementos de pago por resultados/objetivos marcados anualmente ("pay for performance"). El porcentaje de retribución variable se fija en función de cumplimiento de ciertos objetivos que son cuantitativos y cualitativos, concretos, predeterminados y cuantificables, los cuales se establecen con carácter anual y son aprobados por el Consejo, previa propuesta de la CNYR y la Comisión de Sostenibilidad, en su caso, 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. 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, 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 del Consejero Delegado a corto plazo puede oscilar entre el 0% y hasta un máximo del 60% de su retribución fija anual en caso de alcanzar el 100% de los objetivos determinados por el Consejo. En caso de superar los objetivos, su remuneración variable aumentará de manera proporcional hasta un máximo del 90% 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. 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 que las aprueba para cada ejercicio previa propuesta de dicha Comisión.

Para el 2025, el Consejo de Grifols ha aprobado, previa propuesta favorable de la CNYR y de la Comisión de Sostenibilidad, en su caso, 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 60%, y específicamente:
 - (i) Flujo de Caja Libre Combinado, incluyendo, para su cálculo, la filial Biotest AG, según se informa en las cuentas anuales consolidadas con un peso del 20%;
 - (ii) EBITDA Ajustado (Combinado, incluyendo para su cálculo, la filial Biotest AG) +/- costos transaccionales y de reestructuración y otros elementos no recurrentes con un peso del 20%; y
 - (iii) Ventas Netas, ventas generadas por el Grupo Combinado después de deducir descuentos, devoluciones y provisiones para bienes dañados o perdidos (incluyendo, para su cálculo, la filial Biotest AG, según se informa en las cuentas anuales consolidadas) con un peso del 20%.
2. Métrica relacionada con la Sostenibilidad y el logro de objetivos medioambientales, sociales y de gobierno corporativa (ESG), con un peso del 15%. Específicamente, 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 consecución por parte de la Sociedad de hitos vinculados a proyectos de innovación con un peso del 10%.
4. Métrica relacionada con el logro de objetivos relacionados con la planificación de la sucesión con un peso del 10%.
5. Métrica relacionada con el logro de ciertos objetivos relacionados con la cultura de compliance con un peso del 5%.

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 cuanto a la retribución variable a largo plazo, cabe destacar que dadas las limitaciones de tiempo y la necesidad de que el Sr. Abia se incorporara lo antes posible como Consejero Delegado de la Sociedad, el Sr. Abia no tiene un plan de incentivos a largo plazo en su esquema retributivo. La necesidad de cerrar su contratación hizo imposible aprobar y poner en marcha un plan de incentivos a largo plazo reformulado en el que pudiera ser incluido. Cabe señalar que el contrato de prestación de servicios del Sr. Abia tiene una duración de 3 años. Si su contrato se renueva después de este periodo inicial de 3 años, el plan de incentivos a largo plazo de la Sociedad en vigor en ese momento se aplicará al Consejero Delegado, basado en las mejores prácticas del mercado.

De otra parte, el contrato del Consejero Delegado establece que la Sociedad estará facultada para exigir el reembolso de la retribución variable previamente satisfecha, en el supuesto de que su pago (i) no se hubiere ajustado a las condiciones de rendimiento o resultados exigibles para su devengo o (ii) se hubiere abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad. También podrá reclamar la devolución del importe de la retribución variable a corto plazo en caso de incurrir el consejero ejecutivo en comportamientos criminales o contrarios a la ética. 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.

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 celebrada el 16 de junio de 2023, y que fue modificada por la Junta General Ordinaria el 14 de junio de 2024, y que es de aplicación durante el ejercicio 2025, 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 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 (Comité de Auditoría, CNYR y Comisión de Sostenibilidad) percibirán 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 percibirán 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.

De otra parte, el importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los consejeros por su pertenencia al Consejo y, en su caso, sus Comisiones se establece en 2.000.000 euros. Cabe destacar que la cifra anteriormente expuesta se ha fijado para dar cierta flexibilidad y cabida a posibles cambios que pudieran producirse durante la vigencia de la presente Política de Remuneraciones en cuanto al número de miembros que conforman el Consejo (es decir, que pudiera ampliarse el número de consejeros hasta el máximo de 15 miembros fijado por los Estatutos Sociales), considerando además, que el importe máximo a percibir por los Presidentes de las distintas Comisiones y por el consejero coordinador independiente es de 150.000€ y 125.000€ por parte de los consejeros en caso de que todos ellos formaran parte de alguna Comisión. Dicho importe máximo también cubre la retribución del Presidente no ejecutivo del Consejo, según se detalla en el Apartado A.2 del presente Informe.

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 (2025), y a fecha del presente Informe, es 1 consejero ejecutivo (el Consejero Delegado), D. José Ignacio Abia Buenache, que devengará una retribución anual fija en efectivo derivada de la relación laboral (o, en su caso, mercantil) que mantiene 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 será la siguiente:

- Retribución en efectivo: 2.000.000€; y

- Retribución en acciones: acciones de Clase A de la Sociedad (las "Acciones"), otorgadas anualmente, por un valor de 1.800.000€. Para el cálculo del número de Acciones otorgadas anualmente, se considerará la media del valor de cierre de mercado de las Acciones de la Sociedad durante el período de tres meses previo a la fecha de otorgamiento anual en cada aniversario de su contrato. La transmisión efectiva de la titularidad de las Acciones se producirá al término de la vigencia de su contrato, es decir, en el tercer aniversario del mismo, siempre y cuando dicho contrato no haya sido resuelto anticipadamente por el Consejero Delegado o por la Sociedad debido a un incumplimiento grave de las obligaciones del Consejero Delegado en virtud del contrato.

La retribución fija en efectivo mencionada del Consejero Delegado podrá aumentar por la subida del IPC y/o por disposiciones legalmente exigibles, y también ser revisada anualmente en función de los criterios aprobados en cada momento por la CNYR y las circunstancias aplicables en cada momento, como por ejemplo (pero no limitado a): cambios sustanciales en el negocio y su complejidad, la evolución de los resultados de la Sociedad o referencias comparables de mercado o cambios en el área de responsabilidad. Cuando las circunstancias así lo requieran, el Consejo, a propuesta de la CNYR, podrá decidir aplicar un incremento, el cual se detallaría y explicaría en este Informe. En ningún caso, un incremento puede superar el 10% de la retribución fija anual. Sin embargo, no se esperan cambios en la retribución fija del Consejero Delegado durante la vigencia de la Política de Remuneraciones.

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, 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 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 (2025) es 1 el consejero ejecutivo que tendría derecho a percibir una retribución anual variable derivada de la relación laboral (o, en su caso, mercantil) que mantiene con la Sociedad, el Consejero Delegado, D. José Ignacio Abia Buenache.

La retribución variable del Consejero Delegado está compuesta por una retribución variable a corto plazo únicamente. La CNYR examinó detenidamente la elevada oposición y los comentarios recibidos por los accionistas en la Junta General Ordinaria de la Sociedad celebrada en 2023 al plan de incentivos a largo plazo aprobado para los consejeros ejecutivos y equipo directivo, reconociendo las mejoras que deben introducirse. De hecho, desde dicha Junta General se celebraron dos roadshows sobre gobernanza: uno en diciembre de 2023 con una participación del 16,18% y otro en abril de 2024 con una participación del 23,04%. En ambos casos se consultó a dos asesores de voto globales con el fin de conocer las principales preocupaciones y cuestiones consideradas por los accionistas y los asesores de voto. Se estudió la modificación de dicho plan de incentivos a largo plazo aprobado y la Comisión llegó a la conclusión de que no era una opción viable ni conveniente debido a los problemas legales que podrían surgir, especialmente en Estados Unidos, como consecuencia de modificar las prestaciones laborales de los empleados una vez ya concedidas. Por este motivo, la Sociedad ha estado trabajando activamente en el diseño de un nuevo plan remodelado de incentivos a largo plazo que satisfaga las principales peticiones de los inversores y disipe sus principales preocupaciones, como, por ejemplo, el establecimiento de un periodo de consolidación de 3 años. Dadas las limitaciones de tiempo y la necesidad de que el Sr. Abia se incorporara lo antes posible como Consejero Delegado de la Sociedad, el Sr. Abia no tiene un plan de incentivos a largo plazo en su esquema retributivo. La necesidad de cerrar su contratación hizo imposible aprobar y poner en marcha un plan de incentivos a largo plazo reformulado en el que pudiera ser incluido. Cabe señalar que el contrato de prestación de servicios del Sr. Abia tiene una duración de 3 años. Si su contrato se renueva después de este periodo inicial de 3 años, el plan de incentivos a largo plazo de la Sociedad en vigor en ese momento se aplicará al Consejero Delegado, basado en las mejores prácticas del mercado.

Al analizar el paquete retributivo fijado para el Consejero Delegado, cabe señalar que la Sociedad se comprometió plenamente a satisfacer las exigencias de los inversores con respecto a la separación de la gestión y la propiedad hacia un mejor gobierno corporativo. Dicho esto, el paquete retributivo establecido para el Sr. Abia tenía que ser atractivo para él debido a la competitividad en el sector sanitario y los elevados salarios que se pagan en Estados Unidos con respecto a Europa. Además, la Sociedad necesitaba un Consejero Delegado con experiencia tanto en el sector sanitario como en Estados Unidos, dada la importante actividad que la Sociedad desarrolla allí.

El importe de retribución variable a corto plazo para los consejeros ejecutivos se fija en función de cumplimiento de ciertos objetivos que son cuantitativos y cualitativos, concretos, predeterminados y cuantificables, los cuales se establecen con carácter anual y son aprobados por el Consejo, previa propuesta de la CNYR y la Comisión de Sostenibilidad, en su caso, 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. 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, 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 del Consejero Delegado a corto plazo puede oscilar entre el 0% y hasta un máximo del 60% de su retribución fija anual en caso de alcanzar el 100% de los objetivos determinados por el Consejo. En caso de superar los objetivos, su remuneración variable aumentará de manera proporcional hasta un máximo del 90% 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. 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 que las aprueba para cada ejercicio previa propuesta de dicha Comisión.

Para el 2025, el Consejo de Grifols ha aprobado, previa propuesta favorable de la CNYR y de la Comisión de Sostenibilidad, en su caso, 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 60%, y específicamente:

- (i) Flujo de Caja Libre Combinado, incluyendo, para su cálculo, la filial Biotest AG, según se informa en las cuentas anuales consolidadas con un peso del 20%;
- (ii) EBITDA Ajustado (Combinado, incluyendo para su cálculo, la filial Biotest AG) +/- costos transaccionales y de reestructuración y otros elementos no recurrentes con un peso del 20%; y
- (iii) Ventas Netas, ventas generadas por el Grupo Combinado después de deducir descuentos, devoluciones y provisiones para bienes dañados o perdidos (incluyendo, para su cálculo, la filial Biotest AG, según se informa en las cuentas anuales consolidadas) con un peso del 20%.

2. Métrica relacionada con la Sostenibilidad y el logro de objetivos medioambientales, sociales y de gobierno corporativa (ESG), con un peso del 15%. Específicamente, 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 consecución por parte de la Sociedad de hitos vinculados a proyectos de innovación con un peso del 10%.

4. Métrica relacionada con el logro de objetivos relacionados con la planificación de la sucesión con un peso del 10%.

5. Métrica relacionada con el logro de ciertos objetivos relacionados con la cultura de compliance con un peso del 5%.

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.

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.

Resto de la pregunta, 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 Consejero Delegado tiene una duración de tres (3) años. Tanto el Consejero Delegado como la Sociedad pueden resolver el contrato con un preaviso de tres (3) meses.

En particular, el contrato del Consejero Delegado incluye las siguientes cláusulas:

- Cláusula de no competencia post-contractual, por un periodo de un (1) año, durante el cual el Consejero Delegado, una vez resuelto su contrato, no podrá prestar servicios en empresas de naturaleza análoga a la Sociedad. Esta obligación está debidamente remunerada dentro de su paquete retributivo, establecido en la presente Política de Remuneraciones.

- Si la Sociedad resuelve unilateralmente el contrato por una causa diferente al incumplimiento grave de las obligaciones del Consejero Delegado, éste tendrá derecho a percibir un pago por resolución por un importe igual a la suma del importe total de su sign-in bonus (explicado en el apartado B.6), retribución fija anual, bonus anual y Acciones que no se hayan abonado y que habría percibido hasta el final de la duración inicial de 3 años de su contrato.

- El contrato establece que la Sociedad estará facultada para exigir el reembolso de la retribución variable previamente satisfecha, en el supuesto de que su pago (i) no se hubiera ajustado a las condiciones de rendimiento o resultados exigibles para su abono o (ii) se hubiera abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad. Asimismo, la Sociedad podrá reclamar al consejero ejecutivo la devolución del importe de la retribución variable a corto plazo en caso de incurrir el consejero ejecutivo en comportamientos criminales o contrarios a la ética.

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.

N/A.

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.

D. Raimon Grifols Roura 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 la sección 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.

De conformidad con el artículo 529 novodécimo de la Ley de Sociedades de Capital las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones de los consejeros deberán ser sometidas a la Junta General con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior.

Teniendo en cuenta lo anterior, en la Junta General Ordinaria que se celebrará en 2025 se someterá a aprobación una nueva política de remuneraciones de los consejeros, cuyo periodo de vigencia puede ser desde el momento de su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes, esto es, 2026, 2027 y 2028. 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 CNYR y ambos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General Ordinaria que vaya a decidir sobre su aprobación.

En la nueva política de remuneraciones, se eliminará la remuneración actualmente prevista para el Presidente al haber dejado éste de desempeñar funciones de dirección en la Sociedad y el Grupo y se incluirá su nueva remuneración como Presidente no ejecutivo. Tal y como estaba previsto en la política de remuneraciones de la Sociedad, una vez finalizado su contrato, su remuneración ha sido revisada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para adaptarla a su condición de no ejecutivo y a sus funciones y responsabilidades como Presidente no ejecutivo. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha llevado a cabo un análisis comparativo para determinar la remuneración más adecuada para él como Presidente no ejecutivo, que se basó en el benchmark de las sociedades del IBEX35 de la retribución de los Presidentes no ejecutivos para el ejercicio 2023. La cantidad aprobada por el Consejo de Administración para el Presidente no ejecutivo, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es de 550.000 euros anuales brutos. Dicha cantidad estará incluida y cubierta por la cifra total de la remuneración anual que se establecerá para todos los consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración.

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/3625622/6526730/017GRI%7E1.PDF/61281abe-50b5-668b-14e2-7ba304ffde07?t=1715271288055>

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 75,3299% del quórum con derecho a voto, en los términos que se recogen en el apartado 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. Cabe señalar que un importante cambio acontecido durante 2024 ha sido que D. Thomas Glanzmann ha dejado su posición ejecutiva con el fin de seguir fortaleciendo el gobierno corporativo de la Sociedad, estableciendo una clara división entre el Consejo y la gestión ordinaria de Grifols, y concluyendo de este modo el plan de transición a largo plazo iniciado en 2022. Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha llevado a cabo un análisis comparativo para determinar la remuneración más adecuada para él como Presidente no ejecutivo la cual se incluirá en la nueva propuesta de política de remuneraciones que se propondrá para su aprobación a la Junta General Ordinaria de Accionistas, tal y como indicado en el apartado A.2.

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 2024 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 2024 que es la que se aprobó por la Junta General Ordinaria de la Sociedad en fecha 16 de junio de 2023 y que fue modificada por la Junta General Ordinaria el 14 de junio de 2024.

De conformidad con el artículo 15 del Reglamento Interno del Consejo y sin perjuicio de otros cometidos que le asigne el Consejo, la CNYR tiene, como responsabilidad básica, proponer al Consejo la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia. Al determinar la política de remuneraciones o evaluar cualquier modificación a la misma, 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 de forma regular 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.

En el ejercicio de sus funciones, la CNYR realizó una revisión de la política de remuneraciones, y tuvo en consideración las diferentes circunstancias y acontecimientos que tuvieron lugar desde su aprobación en junio de 2023 que justificó su modificación. Asimismo, tuvo en consideración los comentarios recibidos por parte de los accionistas, inversores y otros grupos de interés, así como los resultados de la votación consultiva del informe anual de remuneraciones en la Junta General Ordinaria de junio de 2023. Tras dicha revisión y análisis, la Comisión, concluyó que era necesario realizar modificaciones a la política de remuneraciones, así como introducir mejoras sustantivas y técnicas en su redacción.

Las principales circunstancias y acontecimientos que tuvieron lugar desde la aprobación de la política de remuneraciones en junio de 2023 que motivaron la necesidad de modificarla en los términos que se indican a continuación fueron las siguientes: (i) dimisión presentada por el Presidente de Honor D. Víctor Grifols Roura a su cargo como miembro del Consejo, con efectos desde el 18 de diciembre de 2023, (ii) cese en sus funciones ejecutivas en la Sociedad desde el 31 de mayo de 2024 de D. Víctor Grifols Deu como Director de Operaciones (Chief Operating Officer) y D. Raimon Grifols Roura como Director General Corporativo (Chief Corporate Officer), (iii) nombramiento de D. José Ignacio Abia Buenache, con efectos desde el 1 de abril de 2024, como Consejero Delegado de la Sociedad y (iv) la aprobación de la Política de Recuperación (Clawback Policy) por el Consejo el 19 de octubre de 2023. Todo ello, en aras a asegurar que la Política de Remuneraciones contribuya a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y a reforzar el alineamiento entre los sistemas retributivos con el plan estratégico, los intereses de los accionistas y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, así como con los valores de Grifols, todo ello con una gestión prudente del riesgo, así como evitando la existencia de conflictos de interés. Con dicha modificación, se determinaron los conceptos e importes asignados a cada uno de los consejeros para el ejercicio 2024. En este sentido, para la determinación de la remuneración de D. José Ignacio Abia Buenache como nuevo Consejero Delegado de la Sociedad, la CNYR debatió y tuvo en cuenta el análisis comparativo realizado por los asesores externos Dr. Bjørn Johansson Associates, AG, empresa de asesoramiento a consejos de administración que opera a escala mundial. El análisis realizado permitió a la CNYR conocer mejor la remuneración de los consejeros delegados a través de una selección de empresas homólogas del sector a escala mundial, a saber, Abeona, Baxter, Bio-Life Solutions, Biogen, CSL, Rovi, Merck, Omnicell, Pfizer, Sanofi, Takeda y Olympus. Su trabajo incluyó un análisis comparativo de la remuneración de los consejeros delegados de 2018 a 2022 sobre información de acceso público de las empresas homólogas del sector que cotizan en bolsas de varios países, como Estados Unidos, Australia, España, Alemania, Francia y Japón, anteriormente mencionadas. La CNYR también examinó detenidamente el informe sobre remuneraciones de los consejeros de las sociedades cotizadas emitido por la CNMV para el año 2022, el último disponible en aquel momento.

Una vez finalizado el ejercicio 2024, el Consejo, previa propuesta de la CNYR, así como de la Comisión de Sostenibilidad, en su caso para los objetivos medioambientales, sociales o de gobierno corporativo (ESG) cuyos indicadores clave de rendimiento (KPI) en los que se basen estos objetivos han estado sujetos a la revisión de Deloitte, ha procedido a evaluar y determinar el porcentaje de retribución variable a corto plazo para los consejeros que han desempeñado funciones ejecutivas durante el 2024 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 2024. 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. Por otro lado, D. Raimon Grifols Roura y D. Víctor Grifols Deu han percibido una indemnización equivalente a dos (2) años de salario (calculado sobre el salario total medio percibido en los dos (2) ejercicios anteriores) al haber resuelto su contrato por haberse producido un cambio en la dirección general de la Sociedad con el nombramiento de D. José Ignacio Abia Buenache como consejero delegado.

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 remuneración de los Consejeros es un aspecto importante para el Consejo y la CNYR de Grifols. Por este motivo, su modelo retributivo es revisado, evaluado y actualizado continuamente por ambos órganos. Además, la CNYR 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 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 de aquellos consejeros que han desempeñado funciones ejecutivas durante todo o parte del 2024, esto es: D. Raimon Grifols Roura y D. Víctor Grifols Deu, D. Thomas Glanzmann y D. José Ignacio Abia Buenache, ha consistido en una retribución anual fija y una variable a corto plazo. Se deja expresa constancia de que D. Raimon Grifols Roura y D. Víctor Grifols Deu no han percibido retribución variable a corto plazo. Las retribuciones percibidas por D. Raimon Grifols Roura, D. Víctor Grifols Deu y D. Thomas Glanzmann se encuentran descritas y están en línea con la política de remuneraciones vigente para cada uno de ellos. Asimismo, en el caso de D. José Ignacio Abia Buenache, su remuneración se encuentra descrita en la política de remuneraciones de los consejeros así como en el apartado A.1.4 y A.1.6 del presente Informe. Cabe destacar, que D. Raimon Grifols Roura y D. Víctor Grifols Deu, al haber dejado de ser empleados de la Sociedad durante el 2024, no tienen derecho a consolidar ninguna de las opciones sobre acciones que les fueron concedidas por la Junta General Ordinaria en junio de 2023.

El porcentaje de retribución variable se fija en función del cumplimiento de ciertos objetivos anuales de la Sociedad que son 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 que las aprueba para cada ejercicio previa propuesta de dicha Comisión. Para el 2024, las métricas son las desglosadas en la política de remuneraciones de la Sociedad, también descritas en el apartado B.7 del presente Informe.

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 2024 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 2024 cumple con lo establecido en la política de remuneraciones de la Sociedad que fue aprobada por la Junta General Ordinaria de la Sociedad en fecha 16 de junio de 2023 y modificada por la Junta General Ordinaria el 14 de junio de 2024. En este sentido, la política ha sido formulada y aprobada por los órganos competentes siguiendo el procedimiento establecido y no se supera el importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los consejeros por su pertenencia al Consejo de la Sociedad, y en su caso, sus Comisiones.

La retribución de los consejeros que han desempeñado funciones ejecutivas durante todo o parte del 2024 (esto es: D. Raimon Grifols Roura, D. Víctor Grifols Deu, D. Thomas Glanzmann y D. José Ignacio Abia Buenache) se compone de los siguientes elementos: retribución fija y retribución

variable a corto plazo. Se deja expresa constancia de que D. Raimon Grifols Roura y D. Victor Grifols Deu no han cobrado retribución variable a corto plazo.

De conformidad con la política de remuneraciones la retribución variable a corto plazo de los consejeros que han desempeñado funciones ejecutivas durante el 2024 se ha vinculado a métricas y objetivos anuales, alineando así su dedicación y esfuerzos 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 que las aprueba para cada ejercicio previa propuesta de dicha Comisión. Para el 2024, las métricas son las desglosadas en la política de remuneraciones de la Sociedad.

Con la finalidad de poder calcular el coeficiente de pago conseguido para cada grado de consecución de los objetivos aprobados por el Consejo, éste 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 a los consejeros ejecutivos, 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. Esta escala de logro ha sido de aplicación para D. Thomas Glanzmann. La escala de logro aplicable a D. José Ignacio Abia Buenache se explica más adelante.

La escala de logro y el correspondiente coeficiente de pago aplicable a D. Thomas Glanzmann 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, 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%.

En el caso de D. José Ignacio Abia Buenache el bonus target bruto oscila entre el 0% y hasta un máximo del 60% de su retribución fija anual en caso de alcanzar el 100% de los objetivos determinados por el Consejo. En caso de superar los objetivos, la remuneración variable a corto plazo aumentará de manera proporcional hasta un máximo del 90% de la retribución fija anual.

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 o el 0% y el 90% en el caso de D. José Ignacio Abia Buenache. 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 2024, 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:

[SIGUE EN EL APARTADO D.1 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	234.495.520	55,03
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	57.760.998	24,63
Votos a favor	176.645.103	75,33
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	89.419	0,04

Observaciones

En relación con este apartado, 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 2024 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 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, esto es, del Comité de Auditoría, de la CNYR 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 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 Sostenibilidad su remuneración fija anual ha sido de 150.000€ brutos.

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 que han desempeñado funciones ejecutivas durante el 2024 son los que venían y vienen determinados en sus respectivos contratos de trabajo de alta dirección, todos ellos aprobados por el Consejo, previa propuesta de la CNYR.

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 2024 y su variación, en su caso, con respecto al ejercicio precedente:

- D. Thomas Glanzmann: 1.200.000 euros brutos en 2024 y 1.095.197,72 euros brutos en 2023 (incremento del 9,57%, debido a que en el 2023 su contrato empezó a finales de febrero).
- D. José Ignacio Abia Buenache: 2.983.324,32 euros brutos en 2024, que incluye el sign-in bonus mencionado más abajo. En 2023 no era consejero ejecutivo de la Sociedad.
- D. Raimon Grifols Roura: 455.370,78 euros brutos en 2024 (estuvo en el cargo hasta mayo del 2024) y 939.901,44 euros brutos en 2023.
- D. Víctor Grifols Deu: 455.560,08 euros brutos en 2024 (estuvo en el cargo hasta mayo de 2024) y 940.355,76 euros brutos en 2023.

En relación con D. José Ignacio Abia Buenache, se informa de que su contrato de prestación de servicios establece un pago único (sign-in bonus) de 1,5 millones de dólares que han sido abonados en €. La cantidad exacta de € se ha determinado en función del tipo de cambio vigente en la fecha efectiva de su contrato (1 de abril de 2024). La CNYR consideró, tal y como explicado en la política de remuneraciones, que esta era una medida extraordinaria justificada únicamente en este caso específico, ya que, como resultado de aceptar su nuevo cargo en Grifols tras 20 años de servicio en Olympus, el Sr. Abia renunció a una serie de incentivos atractivos de los que era beneficiario en su anterior compañía. Por ello, para atraerle y que aceptase el cargo de Consejero Delegado en Grifols, el Consejo consideró necesario compensarlo por dicha pérdida concediéndole un incentivo extraordinario.

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 han desempeñado funciones ejecutivas durante el 2024 y, como tales, tienen o han tenido una relación de carácter laboral (o, en su caso, mercantil) con la Sociedad. Durante el ejercicio 2024 fueron 2 los consejeros que devengaron una retribución anual variable derivada de la relación laboral (o, en su caso, mercantil) mantenida con la Sociedad, esto es, D. Thomas Glanzmann y D. José Ignacio Abia Buenache.

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 CNYR 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 2024, 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 combinado (cc, cambio constante 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%).

Objetivo target: el EBITDA ajustado combinado (cc) debía alcanzar la cifra de 1.768M€.

(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%).

Objetivo target: el Cash Flow before debt service combined debía alcanzar la cifra de 322M€.

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

Objetivo target: en la segunda mitad de 2024, reducir los niveles de deuda.

3. 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 CNYR propusieron al Consejo para su aprobación, los objetivos a cumplir para el ejercicio con carácter previo a su aplicación, estando estos alineados con la estrategia de sostenibilidad de Grifols y su Agenda 2030, en última instancia en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU. Los indicadores clave de rendimiento (KPI) en los que se basan estos objetivos han sido supervisados por la Comisión de Sostenibilidad y han estado sujetos a la revisión de un tercero independiente, en este caso, Deloitte.

Objetivo target: alcanzar el 100% de consecución de los objetivos aprobados por el Consejo en materia ESG.

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 7 hitos vinculados a proyectos de innovación.

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

Objetivos target: (i) anunciar y completar la transición de la estructura organizativa a un nuevo CEO entre abril y diciembre de 2024 (con un peso del 5%) y (ii) crecimiento de ventas combinado (cc) de + 7,3% (con un peso del 10%).

Una vez finalizado el ejercicio 2024, el Consejo, previa propuesta de la CNyR, 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 que han desempeñado funciones ejecutivas durante el 2024 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 2024. 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 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 combinado (cc) ha alcanzado la cifra de 1.779M€, por lo que el coeficiente de pago ponderado aplicable es del 15,52%;
- El Cash Flow before debt service combined ha alcanzado la cifra de 736M€, por lo que el coeficiente de pago ponderado aplicable es del 37,5%;
- Se han reducido los niveles de deuda antes del Q3 2024, por lo que el coeficiente de pago ponderado aplicable es del 37,5%;
- Se ha alcanzado una consecución del 108,5% de los objetivos aprobados por el Consejo en materia ESG, por lo que el coeficiente de pago ponderado aplicable es del 14,25%;
- Se han alcanzado 10 hitos vinculados a proyectos de innovación, por lo que el coeficiente de pago ponderado es del 15%;
- Se ha anunciado y completado la transición de la estructura organizativa a un nuevo CEO en abril del 2024, por lo que el coeficiente de pago ponderado aplicable es del 5%; y
- Se ha alcanzado un crecimiento de ventas combinado (cc) de 10,3%, por lo que el coeficiente de pago ponderado es del 15%.

El grado de consecución de todos los objetivos se ha situado entre el nivel target y el nivel máximo. Una vez aplicadas las escalas de logro de cada uno de los objetivos, se ha determinado un porcentaje de consecución del 139,77% y un porcentaje de coeficiente de pago ponderado del 90,85% para D. Thomas Glanzmann y del 83,86% para D. José Ignacio Abia Buenache.

Como resultado de lo anterior, el Consejo ha acordado abonar a los consejeros correspondientes en el primer trimestre del 2025 las cantidades que se detallan a continuación:

- D. Thomas Glanzmann, Presidente: 1.090.213,8€
- D. José Ignacio Abia Buenache, Consejero Delegado: 1.260.230,33€

Los anteriores importes han sido calculados como la multiplicación de la remuneración fija por el coeficiente de pago ponderado del 90,85% para D. Thomas Glanzmann y del 83,86% para D. José Ignacio Abia Buenache. 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. Por otro lado, de conformidad con el calendario del plan de retribución variable (RSU) descrito en el Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros del año 2022 aplicable a los consejeros que desempeñaron funciones ejecutivas en ese año, es decir, D. Raimon Grifols Roura y D. Victor Grifols Deu, ambos consejeros ejercieron sus derechos sobre las acciones sin voto de Clase B que les fueron concedidas. Se trata de RSU asignadas en 2022, con un periodo de devengo de 2 años y 1 día.

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

En el ejercicio 2024 no se ha devengado el derecho al cobro de ningún importe de retribución variable correspondiente al sistema retributivo a largo plazo aprobado por la Sociedad. No obstante, se deja constancia de que, de conformidad con la política de remuneraciones aplicable, y tal y como explicado en anteriores apartados, la Junta General Ordinaria de 16 de junio de 2023 aprobó la asignación única de opciones sobre acciones de Clase A para el Presidente D. Thomas Glanzmann.

De conformidad con la política de remuneraciones, al haber dejado de ser D. Raimon Grifols Roura y D. Victor Grifols Deu empleados de la Sociedad durante el ejercicio 2024, ninguno de ellos tiene derecho a consolidar las opciones sobre acciones concedidas durante el 2023.

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.

No se ha reducido o reclamado ninguna cantidad del componente variable devengado. No obstante, se deja expresa constancia de que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisó si la política de Recuperación (Clawback) de la Sociedad, aprobada por el Consejo de Administración el 19 de octubre de 2023, debía aplicarse debido a la reexpresión de los Estados Financieros Intermedios Resumidos Consolidados del primer semestre de 2024 (informado mediante IP publicada el 30 de julio de 2024 en la CNMV). Tras su análisis, la Comisión consideró que no ha habido una reformulación de los estados financieros de la Sociedad debido a un incumplimiento material por parte de esta de cualquier obligación de presentación de la información financiera, de conformidad con la normativa del mercado de valores aplicable, que se requiera para subsanar un error en los estados financieros previamente emitidos que tenga un impacto sustancial en los mismos, o un error que daría lugar a una inexactitud significativa si dicho error fuera corregido en el período en curso o se dejara por corregir en el período en curso.

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. Raimon Grifols Roura y D. Victor Grifols Deu han percibido una indemnización equivalente a dos (2) años de salario (calculado sobre el salario total medio percibido en los dos (2) ejercicios anteriores) al haber resuelto su contrato por haberse producido un cambio en la dirección general de la Sociedad con el nombramiento de D. José Ignacio Abia Buenache como consejero delegado. Todo ello, de conformidad con sus contratos y la política de remuneraciones aplicable.

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 se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejercen funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Las condiciones principales del nuevo contrato firmado con el Consejero Delegado, D. José Ignacio Abia Buenache, se han explicado en la sección A del presente Informe.

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.

No aplica.

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

Se informa que el Sr. Thomas Glanzmann es beneficiario de un seguro médico (la cantidad de la prima ha ascendido a 18.000 euros durante el ejercicio 2024).

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 ha sido socio hasta diciembre del 2024, el cual presta servicios legales y fiscales al Grupo, ha facturado 100.000€ anuales a Grifols por la asistencia del Sr. Dagá a los consejos de administración de Grifols. Dicha cantidad es satisfecha al despacho Osborne Clarke. Este es el mismo importe que cobran los consejeros en su condición de tales.

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.

D. Raimon Grifols Roura 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 la sección C de este Informe.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024
Don THOMAS GLANZMANN	Presidente Otro Externo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JOSÉ IGNACIO ABIA BUENACHE	Consejero Delegado	Desde 01/04/2024 hasta 31/12/2024
Don RAIMON GRIFOLS ROURA	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don VICTOR GRIFOLS DEU	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don ALBERT GRIFOLS COMA-CROS	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don TOMÁS DAGÁ GELABERT	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña ANNE-CATHERINE BERNER	Consejero Independiente	Desde 14/06/2024 hasta 31/12/2024
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña ENRIQUETA FELIP FONT	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don PASCAL RAVERY	Consejero Independiente	Desde 09/12/2024 hasta 31/12/2024
Don PAUL S. HERENDEEN	Consejero Dominical	Desde 09/12/2024 hasta 31/12/2024
Doña CARINA SZPILKA LÁZARO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 12/07/2024
Don JAMES COSTOS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 14/06/2024
Doña CLAIRE GIRAUT	Consejero Independiente	Desde 14/06/2024 hasta 09/07/2024

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 2024	Total ejercicio 2023
Don THOMAS GLANZMANN				1.200	1.090				2.290	1.928
Don JOSÉ IGNACIO ABIA BUENACHE				2.983	1.260				4.243	
Don RAIMON GRIFOLS ROURA	58			455			3.331		3.844	1.700
Don VICTOR GRIFOLS DEU	58			456			3.290		3.804	1.700
Don ALBERT GRIFOLS COMA-CROS	100								100	
Don TOMÁS DAGÁ GELABERT										
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA	100		50						150	125
Doña ANNE-CATHERINE BERNER	50		25						75	
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES	100		50						150	150
Doña ENRIQUETA FELIP FONT	100		25						125	125
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	100		25						125	125
Don PASCAL RAVERY	6								6	
Don PAUL S. HERENDEEN	6								6	
Doña CARINA SZPILKA LÁZARO	53		27						80	150
Don JAMES COSTOS	50		25						75	150
Doña CLAIRE GIRAUT	7		2						9	

Observaciones

En relación con el sueldo percibido por D. José Ignacio Abia Buenache, este importe incluye el pago único y extraordinario de sign-in bonus.

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 ha sido socio hasta diciembre del 2024, el cual presta servicios legales y fiscales al Grupo, ha facturado 100.000€ anuales a Grifols por la asistencia del Sr. Dagá a los consejos de administración de Grifols. Dicha cantidad es satisfecha al despacho Osborne Clarke. Este es el mismo importe que cobran los consejeros en su condición de tales.

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 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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 THOMAS GLANZMANN	Retribución variable largo plazo Presidente	700.000	700.000					0,00			700.000	700.000
Don JOSÉ IGNACIO ABIA BUENACHE	-							0,00				
Don RAIMON GRIFOLS ROURA	RSU	21.274	21.274			21.274	21.274	5,42	115			
Don VICTOR GRIFOLS DEU	RSU	21.274	21.274			21.274	21.274	5,42	115			
Don ALBERT GRIFOLS COMA-CROS	-							0,00				
Don TOMÁS DAGÁ GELABERT	-							0,00				
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA	-							0,00				
Doña ANNE-CATHERINE BERNER	-							0,00				
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES	-							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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
Doña ENRIQUETA FELIP FONT	-							0,00				
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	-							0,00				
Don PASCAL RAVERY	-							0,00				
Don PAUL S. HERENDEEN	-							0,00				
Doña CARINA SZPILKA LÁZARO	-							0,00				
Don JAMES COSTOS	-							0,00				
Doña CLAIRE GIRAUT	-							0,00				

Observaciones

Se trata del ejercicio de derechos sobre acciones sin voto de Clase B. Se trata de RSU asignadas en 2022 con un periodo de devengo de 2 años y 1 día. Son RSU que se ajustan a la política de remuneraciones de la Sociedad que estaba en vigor en el momento de su concesión. Se informa de que D. Raimon Grifols Roura y D. Victor Grifols Deu no son titulares de ninguna RSU adicional a las reportadas. Asimismo, de conformidad con la notificación de operaciones de personas con responsabilidad de dirección (NOD) realizada en fecha 19 de junio de 2023 y publicadas en la página web de la CNMV, al Presidente, D. Thomas Glanzmann, se le otorgaron durante el 2023 opciones sobre acciones de Clase A de la Sociedad bajo las condiciones detalladas en dicho NOD.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don THOMAS GLANZMANN	
Don JOSÉ IGNACIO ABIA BUENACHE	
Don RAIMON GRIFOLS ROURA	
Don VICTOR GRIFOLS DEU	
Don ALBERT GRIFOLS COMA-CROS	
Don TOMÁS DAGÁ GELABERT	
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA	
Doña ANNE-CATHERINE BERNER	
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES	
Doña ENRIQUETA FELIP FONT	
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	
Don PASCAL RAVERY	
Don PAUL S. HERENDEEN	
Doña CARINA SZPILKA LÁZARO	
Don JAMES COSTOS	
Doña CLAIRE GIRAUT	

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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don THOMAS GLANZMANN								
Don JOSÉ IGNACIO ABIA BUENACHE								
Don RAIMON GRIFOLS ROURA								
Don VICTOR GRIFOLS DEU								
Don ALBERT GRIFOLS COMA-CROS								
Don TOMÁS DAGÁ GELABERT								
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA								
Doña ANNE-CATHERINE BERNER								
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES								
Doña ENRIQUETA FELIP FONT								
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRÍGUEZ								
Don PASCAL RAVERY								
Don PAUL S. HERENDEEN								
Doña CARINA SZPILKA LÁZARO								

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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don JAMES COSTOS								
Doña CLAIRE GIRAUT								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don THOMAS GLANZMANN	Concepto	
Don JOSÉ IGNACIO ABIA BUENACHE	Concepto	
Don RAIMON GRIFOLS ROURA	Concepto	
Don VICTOR GRIFOLS DEU	Concepto	
Don ALBERT GRIFOLS COMA-CROS	Concepto	
Don TOMÁS DAGÁ GELABERT	Concepto	
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA	Concepto	
Doña ANNE-CATHERINE BERNER	Concepto	
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES	Concepto	
Doña ENRIQUETA FELIP FONT	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	Concepto	
Don PASCAL RAVERY	Concepto	
Don PAUL S. HERENDEEN	Concepto	
Doña CARINA SZPILKA LÁZARO	Concepto	
Don JAMES COSTOS	Concepto	
Doña CLAIRE GIRAUT	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 2024	Total ejercicio 2023
Don THOMAS GLANZMANN										
Don JOSÉ IGNACIO ABIA BUENACHE										
Don RAIMON GRIFOLS ROURA	18								18	42
Don VICTOR GRIFOLS DEU										
Don ALBERT GRIFOLS COMA-CROS										
Don TOMÁS DAGÁ GELABERT										

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 2024	Total ejercicio 2023
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA										
Doña ANNE-CATHERINE BERNER										
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES										
Doña ENRIQUETA FELIP FONT										
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRÍGUEZ										
Don PASCAL RAVERY										
Don PAUL S. HERENDEEN										
Doña CARINA SZPILKA LÁZARO										
Don JAMES COSTOS										
Doña CLAIRE GIRAUT										

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 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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 THOMAS GLANZMANN	Plan							0,00				
Don JOSÉ IGNACIO ABIA BUENACHE	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 TOMÁS DAGÁ GELABERT	Plan							0,00				
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA	Plan							0,00				
Doña ANNE-CATHERINE BERNER	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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				
Doña ENRIQUETA FELIP FONT	Plan							0,00				
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	Plan							0,00				
Don PASCAL RAVERY	Plan							0,00				
Don PAUL S. HERENDEEN	Plan							0,00				
Doña CARINA SZPILKA LÁZARO	Plan							0,00				
Don JAMES COSTOS	Plan							0,00				
Doña CLAIRE GIRAUT	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don THOMAS GLANZMANN	
Don JOSÉ IGNACIO ABIA BUENACHE	
Don RAIMON GRIFOLS ROURA	
Don VICTOR GRIFOLS DEU	
Don ALBERT GRIFOLS COMA-CROS	
Don TOMÁS DAGÁ GELABERT	
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA	
Doña ANNE-CATHERINE BERNER	
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES	
Doña ENRIQUETA FELIP FONT	
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	
Don PASCAL RAVERY	
Don PAUL S. HERENDEEN	
Doña CARINA SZPILKA LÁZARO	
Don JAMES COSTOS	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña CLAIRE GIRAUT	

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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don THOMAS GLANZMANN								
Don JOSÉ IGNACIO ABIA BUENACHE								
Don RAIMON GRIFOLS ROURA								
Don VICTOR GRIFOLS DEU								
Don ALBERT GRIFOLS COMA-CROS								
Don TOMÁS DAGÁ GELABERT								
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA								
Doña ANNE-CATHERINE BERNER								
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES								
Doña ENRIQUETA FELIP FONT								
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRÍGUEZ								

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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don PASCAL RAVERY								
Don PAUL S. HERENDEEN								
Doña CARINA SZPILKA LÁZARO								
Don JAMES COSTOS								
Doña CLAIRE GIRAUT								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don THOMAS GLANZMANN	Concepto	
Don JOSÉ IGNACIO ABIA BUENACHE	Concepto	
Don RAIMON GRIFOLS ROURA	Concepto	
Don VICTOR GRIFOLS DEU	Concepto	
Don ALBERT GRIFOLS COMA-CROS	Concepto	
Don TOMÁS DAGÁ GELABERT	Concepto	
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA	Concepto	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña ANNE-CATHERINE BERNER	Concepto	
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES	Concepto	
Doña ENRIQUETA FELIP FONT	Concepto	
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	Concepto	
Don PASCAL RAVERY	Concepto	
Don PAUL S. HERENDEEN	Concepto	
Doña CARINA SZPILKA LÁZARO	Concepto	
Don JAMES COSTOS	Concepto	
Doña CLAIRE GIRAUT	Concepto	

Observaciones

[]

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 2024 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 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Don THOMAS GLANZMANN	2.290				2.290						2.290
Don JOSÉ IGNACIO ABIA BUENACHE	4.243				4.243						4.243
Don RAIMON GRIFOLS ROURA	3.844	115			3.959	18				18	3.977
Don VICTOR GRIFOLS DEU	3.804	115			3.919						3.919
Don ALBERT GRIFOLS COMA-CROS	100				100						100
Don TOMÁS DAGÁ GELABERT											
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA	150				150						150
Doña ANNE-CATHERINE BERNER	75				75						75
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ- ASIAÍN MARDONES	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 2024 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 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Doña ENRIQUETA FELIP FONT	125				125						125
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	125				125						125
Don PASCAL RAVERY	6				6						6
Don PAUL S. HERENDEEN	6				6						6
Doña CARINA SZPILKA LÁZARO	80				80						80
Don JAMES COSTOS	75				75						75
Doña CLAIRE GIRAUT	9				9						9
TOTAL	15.082	230			15.312	18				18	15.330

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 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Consejeros ejecutivos									
Don JOSÉ IGNACIO ABIA BUENACHE	4.243	-	0	-	0	-	0	-	0
Consejeros externos									
Don THOMAS GLANZMANN	2.290	18,78	1.928	n.s	150	0,00	150	50,00	100
Don RAIMON GRIFOLS ROURA	3.977	128,30	1.742	39,47	1.249	4,96	1.190	-21,30	1.512
Don VICTOR GRIFOLS DEU	3.919	130,53	1.700	36,11	1.249	12,52	1.110	-18,56	1.363
Don ALBERT GRIFOLS COMA-CROS	100	-	0	-	0	-	0	-	0
Don TOMÁS DAGÁ GELABERT	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA	150	20,00	125	98,41	63	-	0	-	0
Doña ANNE-CATHERINE BERNER	75	-	0	-	0	-	0	-	0
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES	150	0,00	150	0,00	150	0,00	150	0,00	150
Doña ENRIQUETA FELIP FONT	125	0,00	125	0,00	125	0,00	125	25,00	100
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	125	0,00	125	98,41	63	-	0	-	0
Don PASCAL RAVERY	6	-	0	-	0	-	0	-	0

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Don PAUL S. HERENDEEN	6	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña CARINA SZPILKA LÁZARO	80	-46,67	150	0,00	150	0,00	150	0,00	150
Don JAMES COSTOS	75	-50,00	150	8,70	138	10,40	125	303,23	31
Doña CLAIRE GIRAUT	9	-	0	-	0	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	443.996	114,47	207.021	-38,75	338.013	-3,55	350.453	-60,11	878.629
Remuneración media de los empleados									
	75	4,17	72	7,46	67	17,54	57	1,79	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.

[CONTINUACIÓN APARTADO A.1.1.]

De otra parte, la retribución de los consejeros ejecutivos se fija teniendo en cuenta la retribución de cargos análogos en sociedades equiparables. Al determinar la retribución del Consejero Delegado, la CNYR consideró las conclusiones alcanzadas por los asesores externos, Dr. Bjørn Johansson Associates, AC, quienes realizaron un estudio a través de una selección de empresas homólogas del sector a escala mundial, a saber: Abeona, Baxter, Bio-Life Solutions, Biogen, CSL, Rovi, Merck, Omnicell, Pfizer, Sanofi, Takeda y Olympus. Asimismo, la CNYR examinó el informe sobre remuneraciones de los consejeros de las sociedades cotizadas emitido por la CNMV para el año 2022, el último disponible en aquel momento.

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.

[CONTINUACIÓN APARTADO B.3.]

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 combinado (cc, cambio constante 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%).

Objetivo target: el EBITDA ajustado combinado (cc) debía alcanzar la cifra de 1.768M€.

(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%).

Objetivo target: el Cash Flow before debt service combined debía alcanzar la cifra de 322M€.

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

Objetivo target: en la segunda mitad de 2024, reducir los niveles de deuda.

3. 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 CNYR propusieron al Consejo para su aprobación, los objetivos a cumplir para el ejercicio con carácter previo a su aplicación, estando estos alineados con la estrategia de sostenibilidad de Grifols y su Agenda 2030, en última instancia en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU. Los indicadores clave de rendimiento (KPI) en los que se basan estos objetivos han sido supervisados por la Comisión de Sostenibilidad y han estado sujetos a la revisión de un tercero independiente, en este caso, Deloitte.

Objetivo target: alcanzar el 100% de consecución de los objetivos aprobados por el Consejo en materia ESG.

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 7 hitos vinculados a proyectos de innovación.

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

Objetivos target: (i) anunciar y completar la transición de la estructura organizativa a un nuevo CEO entre abril y diciembre de 2024 (con un peso del 5%) y (ii) crecimiento de ventas combinado (cc) de + 7,3% (con un peso del 10%).

Una vez finalizado el ejercicio 2024, el Consejo, previa propuesta de la CNYR, 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 que han desempeñado funciones ejecutivas durante el 2024 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 2024. 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 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 combinado (cc) ha alcanzado la cifra de 1.779M€, por lo que el coeficiente de pago ponderado aplicable es del 15,52%;
- El Cash Flow before debt service combined ha alcanzado la cifra de 736M€, por lo que el coeficiente de pago ponderado aplicable es del 37,5%;
- Se han reducido los niveles de deuda antes del Q3 2024, por lo que el coeficiente de pago ponderado aplicable es del 37,5%;
- Se ha alcanzado una consecución del 108,5% de los objetivos aprobados por el Consejo en materia ESG, por lo que el coeficiente de pago ponderado aplicable es del 14,25%;
- Se han alcanzado 10 hitos vinculados a proyectos de innovación, por lo que el coeficiente de pago ponderado es del 15%;
- Se ha anunciado y completado la transición de la estructura organizativa a un nuevo CEO en abril del 2024, por lo que el coeficiente de pago ponderado aplicable es del 5%; y
- Se ha alcanzado un crecimiento de ventas combinado (cc) de 10,3%, por lo que el coeficiente de pago ponderado es del 15%.

El grado de consecución de todos los objetivos se ha situado entre el nivel target y el nivel máximo. Una vez aplicadas las escalas de logro de cada uno de los objetivos, se ha determinado un porcentaje de consecución del 139,77% y un porcentaje de coeficiente de pago ponderado del 90,85% para D. Thomas Glanzmann y del 83,86% para D. José Ignacio Abia Buenache.

Como resultado de lo anterior, el Consejo ha acordado abonar a los consejeros correspondientes en el primer trimestre del 2025 las cantidades que se detallan a continuación:

- D. Thomas Glanzmann, Presidente: 1.090.213,8€
- D. José Ignacio Abia Buenache, Consejero Delegado: 1.260.230,33€

Los anteriores importes han sido calculados como la multiplicación de la remuneración fija por el coeficiente de pago ponderado del 90,85% para D. Thomas Glanzmann y del 83,86% para D. José Ignacio Abia Buenache. 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.

Por otro lado, de conformidad con el calendario del plan de retribución variable (RSU) descrito en el Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros del año 2022 aplicable a los consejeros que desempeñaron funciones ejecutivas en ese año, es decir, D. Raimon Grifols Roura y D. Víctor Grifols Deu, ambos consejeros ejercieron sus derechos sobre las acciones sin voto de Clase B que les fueron concedidas. Se trata de RSU asignadas en 2022, con un periodo de devengo de 2 años y 1 día.

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

[25/02/2025]

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

[] Si

[√] No