

## ANEXO 1

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

#### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

**FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA**

31/12/2015

**C.I.F.**

A-58389123

**DENOMINACIÓN SOCIAL**

GRIFOLS, S.A.

**DOMICILIO SOCIAL**

CALLE JESÚS Y MARÍA, 6, 08022 BARCELONA

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

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

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

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

### Explique la política de remuneraciones

El régimen de retribución de los miembros del Consejo de Administración y la política de remuneraciones de la Sociedad persigue remunerar a los consejeros de forma adecuada en función de su dedicación, cualificación y responsabilidad efectiva, procurando que no constituya un obstáculo para su independencia y que dicha retribución se adecue a las exigencias del mercado. La política de remuneraciones de los consejeros recogida en el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente al ejercicio 2014, aprobado, con carácter consultivo, por la Junta General Ordinaria de accionistas de la Sociedad en fecha 29 de mayo de 2015 es de aplicación durante los tres ejercicios siguientes a aquél en el que fue aprobado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, en aplicación de lo previsto en la Disposición Transitoria de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo.

El régimen de retribución de los miembros del Consejo de Administración y la política de remuneraciones se encuentran regulados en los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad.

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

El artículo 20.bis de los Estatutos Sociales establece que la remuneración de los consejeros en su condición de tales consistirá en una asignación fija. A tales efectos, la Junta General aprobará, con una periodicidad mínima de tres años, y con validez para los tres ejercicios siguientes a aquél en que se haya aprobado, la política de remuneraciones de los consejeros, en la cual se determinará necesariamente la cuantía máxima de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales, correspondiendo al Consejo de Administración la distribución de ésta entre sus miembros. Para la distribución se tendrá en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del consejo y las demás circunstancias objetivas que se considere relevantes.

Con independencia de lo anterior, los consejeros tendrán derecho a ser reintegrados de los gastos que soporten como consecuencia del ejercicio de su cargo, y a percibir una remuneración por el desempeño de sus funciones ejecutivas previstas en los contratos aprobados conforme a lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital, siempre que ésta se ajuste a la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General de conformidad con el Sistema de Gobierno Corporativo de la Sociedad y las disposiciones legales vigentes.

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

Los artículos 26 y 27 del Reglamento del Consejo de Administración complementan y desarrollan el artículo 20.bis de los Estatutos Sociales, estableciendo que la política de remuneraciones de los consejeros deberá incluir, necesariamente, el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en la condición de tales.

En el caso de remuneración de los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas, deberá incluir: (i) la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo al que la política se refiera, (ii) los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y (iii) los términos y condiciones principales de sus contratos comprendiendo,

en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización.

El Consejo de Administración, con el asesoramiento de la Comisión de Nombramiento y Retribuciones, adoptarán todas las medidas que estén a su alcance para asegurar que la retribución de los consejeros no ejecutivos se ajuste a las siguientes directrices:

(a) el consejero no ejecutivo debe ser retribuido en función de su dedicación, cualificación y responsabilidad efectiva;

(b) el consejero no ejecutivo debe quedar excluido de los sistemas de remuneración basados en la entrega de acciones de la Sociedad o de sociedades del Grupo, de opciones sobre acciones o instrumentos financieros referenciados al valor de la acción, en retribuciones variables ligadas al rendimiento de la Sociedad o en sistemas de previsión;

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

(c) el importe de la retribución del consejero no ejecutivo debe calcularse de tal manera que ofrezca incentivos para su dedicación, pero no constituya un obstáculo para independencia.

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

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

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

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

Entre las funciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones están (i) proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia y (ii) revisar periódicamente los programas de retribución de los altos directivos ponderando su adecuación y sus rendimientos

Composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: De conformidad con lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones está compuesta exclusivamente por consejeros no ejecutivos, de los cuales al menos dos son consejeros independientes. La composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a la fecha de emisión de este informe es la siguiente:

- Marla E. Salmon – Presidente - Independiente
- Luís Isasi Fernández de Bobadilla – Vocal - Independiente
- Raimon Grifols Roura – Vocal – Dominical
- Nuria Martín Barnes – Secretario no miembro

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunió el 12 de diciembre de 2014 para revisar la política de remuneraciones de la sociedad aplicable para el ejercicio 2015. A propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, dicha política fue previamente revisada por el Departamento de Recursos Humanos, que comparó la política seguida por la Sociedad con otras sociedades equiparables, y fue posteriormente aprobada por el Consejo de Administración.

**A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den**

origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

**Explique los componentes fijos de la remuneración**

A. Consejeros no ejecutivos:

A fecha de este informe son 8 los consejeros no ejecutivos que perciben una retribución fija anual derivada de su cargo de consejero (6 de ellos tienen la categoría de independientes y 2 de otros externos).

De conformidad con la política de remuneraciones recogida en el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente al ejercicio 2014, aprobado con carácter consultivo en la Junta General ordinaria celebrada el 29 de mayo de 2015 y que es de aplicación durante los tres próximos ejercicios a aquel en el que fue aprobada, el importe de la retribución fija anual asciende a 100.000 euros a favor de cada uno de los miembros del Consejo de Administración que ostenta el carácter de consejero no ejecutivo, con excepción de aquellos consejeros no ejecutivos que presten durante dicho ejercicio servicios profesionales remunerados a la Sociedad o al Grupo.

Además, los consejeros que formen parte de alguna Comisión del Consejo de Administración (Comité de Auditoría y Comisión de Nombramientos y Retribuciones) percibirán una retribución bruta adicional de 25.000 euros anuales cada uno por la superior carga de trabajo (ascendiendo la retribución total a una cantidad de 125.000 euros). Asimismo, los presidentes de las respectivas Comisiones percibirán otros 25.000€ adicionales por el desempeño de la función de presidente (ascendiendo la retribución total a una cantidad de 150.000 euros). El consejero coordinador percibirá por el desempeño de sus funciones una retribución adicional de 50.000€ (ascendiendo la retribución total a una cantidad de 150.000 euros).

En ningún caso, ningún consejero no ejecutivo percibirá por el desempeño de su cargo de consejero una retribución superior a 150.000€.

B. Consejeros ejecutivos:

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

La retribución fija de los consejeros ejecutivos ha aumentado aproximadamente un 3%. La retribución se ha alineado con la retribución de cargos análogos en compañías equiparables, en base al análisis comparativo realizado por el departamento de recursos humanos de la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgan.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una

estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.

- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

**Explique los componentes variables de los sistemas retributivos**

A. Retribución variable derivada del cargo de consejero.

Los consejeros no reciben retribución variable derivada de su cargo de consejero. De conformidad con el artículo 20 de los Estatutos Sociales "La remuneración de los consejeros en su condición de tales consistirá en una asignación fija".

B. Retribución variable derivada del ejercicio de funciones ejecutivas.

El componente variable lo perciben los consejeros que tienen la categoría de consejeros ejecutivos y, como tales, tienen una relación de carácter laboral (o, en su caso, mercantil) con la Sociedad. A fecha del presente Informe son dos los consejeros ejecutivos que perciben una retribución anual variable derivada de la relación laboral (o, en su caso, mercantil) que mantienen con la Sociedad: (i) el Presidente y Consejero Delegado y (ii) el Vicepresidente de Operaciones.

El porcentaje de retribución variable se fija en función del cumplimiento de los objetivos anuales de la Sociedad, siguiendo las prácticas habituales de empresas comparables - tal y como se ha descrito en el apartado A.2 - para puestos de similar responsabilidad. Dichos objetivos se establecen con carácter anual y son aprobados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Los objetivos están vinculados al desempeño del Grupo de la Sociedad en su conjunto, tomando como referencia el importe consolidado del EBIT Holding, ya que se considera uno de los principales indicadores de la gestión de la Sociedad.

La retribución variable es una cantidad que puede alcanzar entre el 30 y el 45% de la retribución final anual. Para determinar el porcentaje aplicable a la retribución variable, se han establecido una serie de rangos en función del cumplimiento de objetivos relacionados con la consecución del EBIT Holding. En base a lo anterior, dependiendo de la consecución de los objetivos marcados, la retribución variable puede oscilar entre el 0% y un importe máximo entre el 30% y el 45% de la retribución final anual.

Para el ejercicio 2015 los dos consejeros ejecutivos optaron por recibir el equivalente al 50% de su retribución variable anual en acciones ordinarias de clase B. El periodo de devengo para la entrega de las acciones será de dos años y un día.

**A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.**

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

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

No aplica.

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

**Explique las indemnizaciones**

No aplica.

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

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

Los contratos de los dos consejeros ejecutivos son contratos estándar ya que no incluyen especificidades concretas más allá de las normales para este tipo de contratos. Sin perjuicio de lo anterior, dichos contratos sí que incluyen cláusulas de toma de control, en virtud de las cuales, de producirse una toma de control, los consejeros ejecutivos podrán optar entre seguir en la Sociedad o terminar la relación con la misma, estando legitimados en este último caso a una indemnización equivalente a cinco años de salario.

Los contratos suscritos por los consejeros ejecutivos establecen una obligación de no concurrencia post contractual. Dicho pacto supone que una vez extinguido el correspondiente contrato y, durante una vigencia de tres años, no podrán prestar servicios en empresas de naturaleza análoga a la Sociedad.

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

**Explique las remuneraciones suplementarias**

No aplica.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

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

No aplica.

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

**Explique las remuneraciones en especie**

No aplica.

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

**Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero**

No aplica.

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

**Explique los otros conceptos retributivos**

No aplica.

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

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

La política de remuneraciones de la Sociedad tiene en cuenta los objetivos de la Sociedad a largo plazo, 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 cantidad variable en relación a su remuneración. Así, la remuneración se compone de una cantidad fija y una cantidad variable, pudiendo esta última alcanzar un máximo de entre el 30 y el 45% de la remuneración final. La retribución anual variable de los consejeros ejecutivos se fija en función del cumplimiento de ciertos objetivos anuales. Los objetivos están vinculados al desempeño del Grupo de la Sociedad en su conjunto, tomando como referencia el importe consolidado del EBIT Holding.

La retribución variable es una cantidad que puede alcanzar entre el 30 y el 45% de la retribución final anual. Para determinar el porcentaje aplicable a la retribución variable, se han establecido una serie de rangos en función del cumplimiento de objetivos relacionados con la consecución del EBIT Holding. En base a lo anterior, dependiendo de la consecución de los objetivos marcados, la retribución variable puede oscilar entre el 0% y un importe máximo entre el 30% y el 45% de la retribución final anual.

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

Derogado.

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

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

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

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

La política de remuneraciones se basa en la simplicidad. En este sentido, la remuneración de los consejeros ejecutivos ha consistido únicamente en una remuneración fija más una variable que puede alcanzar entre el 30% y el 45% de la remuneración final.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2015
ANNA VEIGA LLUCH	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
BELÉN VILLALONGA MORENÉS	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
CARINA SZPILKA LÁZARO	Independiente	Desde 29/05/2015 hasta 31/12/2015.
ÍÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES	Independiente	Desde 29/05/2015 hasta 31/12/2015.
LUIS ISASI FERNÁNDEZ DE BOBADILLA	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
MARLA ELIZABETH SALMON	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
RAIMON GRIFOLS ROURA	Dominical	Desde 29/05/2015 hasta 31/12/2015.
STEVEN MAYER	Otro Externo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
THOMAS GLANZMANN	Otro Externo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
VÍCTOR GRIFOLS ROURA	Ejecutivo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
RAMÓN RIERA ROCA	Ejecutivo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
TOMÁS DAGÁ GELABERT	Otro Externo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
THORTHOL HOLDINGS BV	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 29/05/2015.
JUAN IGNACIO TWOSE ROURA	Ejecutivo	Desde 01/01/2015 hasta 29/05/2015.
W. BRETT INGERSOLL	Otro Externo	Desde 01/01/2015 hasta 29/05/2015.
EDGAR DALZELL JANNOTTA	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 29/05/2015.

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

**a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:**

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

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2015	Total año 2014
ANNA VEIGA LLUCH	0	100	0	0	0	0	0	0	100	100
BELÉN VILLALONGA MORENÉS	0	150	0	0	0	0	0	0	150	100
LUIS ISASI FERNÁNDEZ DE BOBADILLA	0	125	0	0	0	0	0	0	125	100
CARINA SZPILKA LÁZARO	0	63	0	0	0	0	0	0	63	0
IÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES	0	75	0	0	0	0	0	0	75	0
MARLA ELIZABETH SALMON	0	125	0	0	0	0	0	0	125	50
STEVEN MAYER	0	125	0	0	0	0	0	0	125	100
TOMÁS DAGÁ GELABERT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RAIMON GRIFOLS ROURA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN IGNACIO TWOSE ROURA	0	380	0	0	0	0	0	0	380	1.266
THORTHOL HOLDINGS BV	0	50	0	0	0	0	0	0	50	100
EDGAR DALZELL JANNOTTA	0	50	0	0	0	0	0	0	50	100
W. BRETT INGERSOLL	0	50	0	0	0	0	0	0	50	100
VÍCTOR GRIFOLS ROURA	0	907	0	330	0	0	0	0	1.237	1.510
RAMÓN RIERA ROCA	0	669	0	244	0	0	0	0	913	1.105
THOMAS GLANZMANN	0	0	0	0	0	0	0	845	845	1.446

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

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

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

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

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2015	Total año 2014
ANNA VEIGA LLUCH	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BELÉN VILLALONGA MORENÉS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CARINA SZPILKA LÁZARO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LUIS ISASI FERNÁNDEZ DE BOBADILLA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARLA ELIZABETH SALMON	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
THOMAS GLANZMANN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
STEVEN MAYER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOMÁS DAGÀ GELABERT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RAIMON GRIFOLS ROURA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
VÍCTOR GRIFOLS ROURA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RAMÓN RIERA ROCA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN IGNACIO TWOSE ROURA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
THORTHOL HOLDINGS BV	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EDGAR DALZELL JANNOTTA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
W. BRETT INGERSOLL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

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

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

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 grupo	Total ejercicio 2015	Total ejercicio 2014	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ANNA VEIGA LLUCH	100	0	0	100	0	0	0	0	100	100	0
BELÉN VILLALONGA MORENÉS	150	0	0	150	0	0	0	0	150	100	0
LUIS ISASI FERNÁNDEZ DE BOBADILLA	125	0	0	125	0	0	0	0	125	100	0
MARLA ELIZABETH SALMON	125	0	0	125	0	0	0	0	125	50	0
CARINA SZPILKA LÁZARO	63	0	0	63	0	0	0	0	63	0	0
IÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES	75	0	0	75	0	0	0	0	75	0	0
RAIMON GRIFOLS ROURA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
STEVEN MAYER	125	0	0	125	0	0	0	0	125	100	0
THOMAS GLANZMANN	845	0	0	845	0	0	0	0	845	1.446	0
TOMÁS DAGÀ GELABERT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
VÍCTOR GRIFOLS ROURA	1.237	0	0	1.237	0	0	0	0	1.237	1.510	0
RAMÓN RIERA ROCA	913	0	0	913	0	0	0	0	913	1.105	0
JUAN IGNACIO TWOSE ROURA	380	0	0	380	0	0	0	0	380	1.266	0
THORTHOL HOLDINGS BV	50	0	0	50	0	0	0	0	50	100	0
EDGAR DALZELL JANNOTTA	50	0	0	50	0	0	0	0	50	100	0
W. BRETT INGERSOLL	50	0	0	50	0	0	0	0	50	100	0

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 grupo	Total ejercicio 2015	Total ejercicio 2014	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
<b>TOTAL</b>	<b>4.288</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4.288</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4.288</b>	<b>6.077</b>	<b>0</b>

**D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.**

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

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

	<b>Número</b>	<b>% sobre el total</b>
<b>Votos emitidos</b>	163.863.451	76,90%

	<b>Número</b>	<b>% sobre el total</b>
<b>Votos negativos</b>	52.851.814	32,25%
<b>Votos a favor</b>	107.335.393	65,50%
<b>Abstenciones</b>	3.676.244	2,24%

**E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS**

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

En relación al apartado D.1.A, la cantidad indicada como retribución variable a corto plazo de Víctor Grifols Roura y Ramón Riera Roca corresponde al 50% del total de dicha retribución, que se ha cobrado en efectivo dinerario. El restante 50% tal y como se ha indicado en el Apartado A.4, se recibirá en acciones ordinarias de clase B. El período de devengo para la entrega de las acciones será de dos años y un día.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 26/02/2016.

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

Sí

No