

GRIFOLS, S.A.

INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES SOBRE LA PROPUESTA DE POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN CUMPLIMIENTO DE LO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 529 *NOVODECIAS* DE LA LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL

I. Introducción

Conforme a lo establecido en el artículo 529 *novodecias* de la Ley de Sociedades de Capital, las sociedades cotizadas, como Grifols, S.A. (“**Grifols**” o la “**Sociedad**”), deben regular la remuneración de los consejeros, por su condición de tal, así como por el desempeño de funciones ejecutivas, en la política de remuneraciones de los consejeros. Dicha política debe ajustarse al sistema estatutariamente previsto y debe ser aprobada por la Junta General de la Sociedad para su aplicación durante un periodo máximo de tres ejercicios, como punto separado del orden del día. Asimismo, la elaboración de la propuesta de la política de remuneraciones debe ser motivada.

El presente informe (en adelante, el “**Informe**”) recoge la información, justificación y opinión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Grifols, en relación con la propuesta de una nueva política de remuneraciones de los consejeros de Grifols que será de aplicación durante tres ejercicios, esto es, durante el 2023 y hasta el ejercicio 2025, inclusive (la “**Política de Remuneraciones**”). El presente Informe se pone a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad, con la convocatoria de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas, de conformidad con lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital.

II. Actividad de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

De conformidad con el artículo 15 del Reglamento del Consejo de Administración y sin perjuicio de otros cometidos que le asigne el Consejo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene, como responsabilidad básica, proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia. Al determinar la política de remuneraciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene en cuenta datos comparativos del mercado, realizando, a tal efecto, un análisis de competitividad externa del paquete retributivo de todos los empleados de la Sociedad, y entre ellos, el del colectivo de directivos. Este análisis se realiza con el objetivo de revisar la adecuación de los niveles de remuneración y asegurar que éstos están en línea con los estándares de mercado de otras empresas del sector para niveles de responsabilidad equivalentes. Para dicho análisis se utiliza habitualmente como fuente de información encuestas salariales realizadas por consultorías independientes.

En el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha realizado una revisión profunda de la política de remuneraciones de Grifols aplicable hasta la fecha, en función de las modificaciones normativas, la evolución del sistema regulatorio y de supervisión, así como las prácticas de mercado. Asimismo, ha tenido 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 de Accionistas. Tras dicha revisión y análisis, la Comisión, con el asesoramiento recibido del asesor externo e independiente Mercer LLC, concluyó que era necesario realizar las siguientes modificaciones a la vigente política de remuneraciones de la Sociedad, la cual fue aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad de fecha 10 de junio de 2022, para su aplicación durante los ejercicios 2022, 2023 y 2024, incluido.

Las modificaciones propuestas tienen como objetivo 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.

Las principales novedades respecto a la vigente política de remuneraciones son las siguientes:

- En cuanto a la remuneración variable a corto plazo a percibir por los consejeros ejecutivos de la Sociedad en efectivo, las métricas y su peso han sido modificados para reforzar los objetivos de la organización en su conjunto, vinculando de forma directa dicha retribución variable con los resultados del Grupo y con una gestión adecuada y prudente de los riesgos. Asimismo, el importe de la remuneración variable a corto plazo ya no incluye el cobro de una parte de la misma en derechos sobre acciones de Clase B de la Sociedad (*Restricted Stock Units*) (cuyo cobro hasta un importe máximo del 50% en derechos sobre acciones de Clase B era opcional para el consejero ejecutivo), siendo ahora su cobro íntegramente en efectivo.
- Se incluye, como novedad, un plan de incentivos a largo plazo para el Director de Operaciones (*Chief Operating Officer*), consejero ejecutivo (el “**COO**”) y el Director General Corporativo (*Chief Corporate Officer*), consejero ejecutivo (el “**CCO**”), que consiste en la concesión de opciones sobre acciones de Clase A de la Sociedad, así como, sujeto a términos y condiciones distintas, la concesión de opciones sobre acciones de Clase A para el Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado, todo ello para incentivar el cumplimiento de las prioridades estratégicas del Grupo en el largo plazo, la sostenibilidad de los resultados en el tiempo y la creación de valor sostenible para los accionistas.
- Se establecen las condiciones principales del contrato suscrito con el Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado de la Sociedad.

- Se fija la remuneración del Presidente de Honor de la Sociedad.

Cabe destacar que no se ha propuesto incremento alguno en los importes retributivos a percibir por los consejeros por ningún concepto.

Para la elaboración de la Política de Remuneraciones y del presente Informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

- Ha verificado que la Política de Remuneraciones de los consejeros cumple estrictamente con las disposiciones de la Ley de Sociedades de Capital en materia de remuneraciones de los consejeros, con la normativa interna de Grifols aplicable en la materia, así como con los principios y fundamentos por los que debe regirse dicha Política de Remuneraciones.
- Ha verificado que la Política de Remuneraciones contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, de forma que exista un alineamiento entre los sistemas retributivos con el plan estratégico, los intereses de los accionistas y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.
- Ha verificado que la Política de Remuneraciones persiga remunerar a los consejeros de forma adecuada en función de su dedicación, cualificación y responsabilidad efectiva, procurando no ser un obstáculo para su independencia.
- Ha analizado las exigencias del mercado, así como las prácticas y tendencias seguidas en materia de remuneraciones de los consejeros por parte de sociedades cotizadas equiparables.
- Ha estudiado las modificaciones normativas aplicables en esta materia.
- Ha tenido 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 de Accionistas.
- Ha verificado que la Política de Remuneraciones no discrimina a ningún consejero por razón de sexo, raza o ideología, y que los consejeros son retribuidos de forma equitativa por cargos de igual valor.

III. Vigencia y conclusiones

De conformidad con lo establecido en el presente Informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera que la Política de Remuneraciones se adecúa a lo establecido en las disposiciones de la Ley de Sociedades de Capital en materia de remuneraciones de los consejeros y que las modificaciones a la actual

Política de Remuneraciones son adecuadas entendiendo que refuerzan el alineamiento con los objetivos e intereses a largo plazo de la Sociedad.

Asimismo, la Política de Remuneraciones tiene el objetivo de generar valor para Grifols y trata de buscar una gestión adecuada y prudente del riesgo, estando alineada con los intereses de los accionistas.

En consecuencia, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, propone al Consejo de Administración elevar a la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas para su aprobación la Política de Remuneraciones.

Una vez aprobada la Política de Remuneraciones por parte de la Junta General de Accionistas, ésta será de aplicación durante los ejercicios 2023, 2024 y 2025, incluido, salvo modificación expresa por la Junta General de Accionistas.

* * *

Barcelona, 2 de mayo de 2023
La Comisión de Nombramientos y Retribuciones