

POLÍTICA DE RECUPERACIÓN (CLAWBACK) DE LAS REMUNERACIONES OTORGADAS ERRÓNEAMENTE A LOS EJECUTIVOS DE GRIFOLS, S.A. (LA “SOCIEDAD” O “GRIFOLS”)

1. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad (la “*Comisión*”) ha realizado una revisión profunda de la política de remuneraciones y del sistema retributivo que se aplica en la Sociedad en su conjunto. Tras dicha revisión y análisis, la Comisión ha decidido proponer al Consejo de Administración de la Sociedad la conveniencia de adoptar y aprobar la presente política de recuperación (*clawback*) con el fin de concretar la manera más apropiada de determinar las circunstancias por las cuales los Ejecutivos (tal y como se define dicho término a continuación) de la Sociedad y de cualesquiera de sus filiales, directas o indirectas, deban reembolsar o devolver a la Sociedad las remuneraciones basadas en incentivos otorgadas erróneamente.

La presente política (la “*Política*”) y los términos que la conforman se interpretarán de conformidad con la legislación aplicable, incluidas, entre otras, las normas de cotización relacionadas con la recuperación de remuneraciones adoptadas por el Nasdaq Stock Market (la “*Normativa*”).

2. DEFINICIONES

A efectos de la presente Política, los siguientes términos en mayúsculas tendrán el significado que se indica a continuación.

- 2.1 “*Ejecutivo*” significa (1) el presidente, director financiero, director contable de la Sociedad, cualquier vicepresidente responsable de una área de negocio, división o unidad (como ventas, administración o finanzas) o cualquier ejecutivo que se ocupe de la elaboración de las políticas, (2) o cualquier otra persona (incluidos los ejecutivos de la(s) Sociedad(s) matriz o filial(es) de la Sociedad) que se ocupen de la elaboración de las políticas de la Sociedad, o (3) un “Consejero Ejecutivo” en el sentido establecido en la Ley de Sociedades de Capital aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio de 2010, en su versión vigente. Con el fin de evitar cualquier duda, se considerarán “Ejecutivos”, como mínimo, todas las personas que tengan la consideración de ejecutivos (*executive officers*) de conformidad con la Norma 16-a1(f) de la *U.S. Securities Exchange Act* de 1934, y sus posteriores modificaciones.
- 2.2 “*Fecha de Entrada en Vigor de la Normativa*” significa el 2 de octubre de 2023, fecha de entrada en vigor de la Normativa.
- 2.3 “*Fecha de la Reformulación*” significa la fecha que se produzca primero de entre: (1) la fecha en la que el Consejo de Administración de la Sociedad ha concluido, o razonablemente, debería haber concluido, que la Sociedad está obligada a realizar una Reformulación Contable, o (2) la fecha en la que un tribunal, un regulador o cualquier otro organismo legalmente autorizado ordene a la Sociedad a realizar una Reformulación Contable.
- 2.4 “*Medidas de Información Financiera*” significa las medidas que se determinen y presenten de conformidad con los principios contables utilizados en la formulación de los estados financieros de la Sociedad, así como cualquier otra medida derivada, total o parcialmente, de dichas medidas. El precio de las acciones y la rentabilidad total para los accionistas (y cualquier medida derivada total o parcialmente del precio de las acciones o de la rentabilidad total para los accionistas) se considerarán, a efectos de la presente Política, Medidas de Información Financiera. Para evitar cualquier duda, no será necesario informar de una Medida de Información Financiera en los estados financieros ni comunicarla a la SEC o a la Comisión Nacional del Mercado de Valores (la “*CNMV*”).

- 2.5 “*Nasdaq*” significa el *Nasdaq Stock Market*.
- 2.6 “*Percibida*” significa cualquier Remuneración Basada en Incentivos que haya sido percibida o que se considere que ha sido percibida por un Ejecutivo. La Remuneración Basada en Incentivos se considerará percibida durante el ejercicio social de la Sociedad en el que se ha logrado la Medida de Información Financiera especificada en el otorgamiento de la Remuneración Basada en Incentivos, incluso si el pago o el otorgamiento de la Remuneración Basada en Incentivos al Ejecutivo se ha hecho efectivo al final de dicho ejercicio. Por ejemplo, si una cantidad se considera percibida en el 2024, pero se recibe en el 2025, dicha cantidad se considerará que ha sido Percibida, de acuerdo con la presente definición, en el 2024.
- 2.7 “*Remuneración Basada en Incentivos*” significa cualquier remuneración (incluida, para evitar cualquier duda, cualquier remuneración en efectivo, en acciones o remuneración basada en acciones) que haya sido otorgada, obtenida o adquirida basándose total o parcialmente en la consecución de una Medida de Información Financiera.
- 2.8 “*Reformulación Contable*” significa 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 (1) un error en los estados financieros previamente emitidos que tenga un impacto sustancial en los mismos, o (2) 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. Para evitar dudas, cualquier reformulación de los estados financieros de la Sociedad como resultado de un cambio en las normas contables o en las normas de información financiera aplicables no se considerará una Reformulación Contable de acuerdo con la presente Política.
- 2.9 “*Remuneración Cubierta*” significa, en relación con cualquier Reformulación Contable, la Remuneración Basada en Incentivos Percibida por un Ejecutivo (con independencia de si dicho Ejecutivo estuviera prestando servicios en el momento en el que se le exige la devolución de la Remuneración Otorgada Erróneamente) (1) en la Fecha de Entrada en Vigor de la Normativa o con posterioridad a la misma, (2) tras empezar a prestar sus servicios como Ejecutivo, (3) mientras la Sociedad tenga cualquier clase de valores cotizados en una bolsa de valores nacional o en una asociación nacional de valores, y (4) durante los tres ejercicios sociales completos de la Sociedad inmediatamente anteriores a la Fecha de la Reformulación (según se define este término en la presente Política).
- 2.10 “*Remuneración Otorgada Erróneamente*” tiene el significado que se establece en el apartado 3.1 de esta Política.
- 2.11 “*SEC*” significa la Comisión del Mercado de Valores de los Estados Unidos (*U.S. Securities and Exchange Commission*).

3. DETERMINACIÓN Y CÁLCULO DE LAS REMUNERACIONES OTORGADAS ERRÓNEAMENTE

- 3.1 En el caso de producirse una Reformulación Contable, la Comisión deberá determinar a la mayor brevedad posible si el importe de cualquier Remuneración Cubierta percibida por un Ejecutivo (la “*Remuneración Otorgada*”) es mayor que el importe de la Remuneración Cubierta que habría recibido dicho Ejecutivo si esta se hubiera calculado basándose en la Reformulación Contable (la “*Remuneración Ajustada*”). Cualquier exceso entre la Remuneración Otorgada y la Remuneración

Ajustada calculado sin tener en cuenta los impuestos abonados (dicho exceso, la “**Remuneración Otorgada Erróneamente**”) deberá ser recuperado por la Sociedad de conformidad con el apartado 4 de esta Política.

- 3.2 Para aquellas Remuneraciones Basadas en Incentivos calculadas en función del (o derivadas del) precio de las acciones de la Sociedad o de la rentabilidad total para los accionistas, cuando el importe de la Remuneración Otorgada Erróneamente no esté sujeta al recálculo matemático derivado directamente de la información de la Reformulación Contable aplicable: (1) la Comisión determinará el importe a recuperar o que debe ser devuelto basándose en una estimación razonable del impacto de la Reformulación Contable sobre la cotización de las acciones de la Sociedad o la rentabilidad total para los accionistas sobre la que la Remuneración Basada en Incentivos fue Percibida; y (2) la Sociedad conservará la documentación relacionada con la determinación de dicha estimación, la cual será facilitada, en el caso de ser requerida, al Nasdaq y/o a la CNMV.

4. RECUPERACIÓN DE LAS REMUNERACIONES OTORGADAS ERRÓNEAMENTE

- 4.1 Una vez que la Comisión haya determinado el importe de la Remuneración Otorgada Erróneamente que debe ser reembolsada por el Ejecutivo que corresponda, la Sociedad deberá tomar todas las acciones que sean necesarias para recuperar la Remuneración Otorgada Erróneamente. Salvo que la Comisión y el Consejo determinen lo contrario, la Comisión y el Consejo de Administración de la Sociedad procederán a recuperar la Remuneración Otorgada Erróneamente de conformidad con lo que se dispone a continuación:

- (i) Una vez determinado el importe de conformidad con el apartado 3 de la Política, la Sociedad deberá notificar inmediatamente por escrito dicha Reformulación Contable a cada Ejecutivo, indicando el importe de la Remuneración Otorgada Erróneamente y exigiendo su reembolso o devolución, según corresponda.
- (ii) En el supuesto de que un Ejecutivo ya hubiera reembolsado previamente a la Sociedad una Remuneración Otorgada Erróneamente Percibida en virtud de una obligación de recuperación duplicada establecida por la Sociedad o por la legislación aplicable, dicha cantidad reembolsada se imputará al importe de la Remuneración Otorgada Erróneamente que deba ser recuperado de conformidad con esta Política.
- (iii) En el supuesto de que un Ejecutivo no devuelva todas las Remuneraciones Otorgadas Erróneamente a la Sociedad cuando corresponda, la Sociedad tomará todas las acciones razonables que sean necesarias para recuperar dicha Remuneración Otorgada Erróneamente del Ejecutivo correspondiente. El Ejecutivo en cuestión deberá reembolsar a la Sociedad todos los gastos razonablemente incurridos por la Sociedad (incluidos los honorarios de abogados) relacionados con la recuperación de dicha Remuneración Otorgada Erróneamente de conformidad con lo indicado anteriormente.
- (iv) Para evitar cualquier duda, la obligación de la Sociedad de recuperar la Remuneración Otorgada Erróneamente no depende de (1) si los estados financieros reformulados han sido presentados o cuándo tengan que ser presentados; o (2) cualquier culpa del Ejecutivo por los errores contables o cualquier otro acto que comporte una Reformulación Contable atribuible al Ejecutivo.
- (v) La Comisión determinará, discrecionalmente, la forma y el momento en el que recuperará cualquier Remuneración Otorgada Erróneamente de un Ejecutivo de conformidad con la legislación y la Normativa aplicables, incluidos, entre otros, (1) exigir el reembolso de la

Remuneración Cubierta previamente pagada en efectivo, (2) exigir el reembolso de cualquier ganancia obtenida por la adquisición, ejercicio, liquidación, venta, transferencia u otra disposición de cualquier participación en el capital u otorgamiento basado en el capital; (3) compensar el importe de la Remuneración Otorgada Erróneamente con cualquier otra remuneración que la Sociedad o cualquiera de sus filiales adeude al Ejecutivo; (4) cancelar las participaciones en el capital o los otorgamientos basados en el capital pendientes, ya sean devengadas o no devengadas; y/o (5) llevar a cabo cualquier otra medida compensatoria y de recuperación permitidas por la legislación aplicable. Para evitar cualquier duda, excepto lo previsto en el apartado 4.2 de la presente Política, la Sociedad no podrá aceptar en ningún caso un importe inferior al de la Remuneración Otorgada Erróneamente.

4.2 No obstante cualquier disposición en contrario contenida en esta Política, la Sociedad no estará obligada a adoptar las acciones contempladas en el apartado 4.1 anterior si la Comisión determina que la recuperación es impracticable y se cumple alguna de las condiciones siguientes:

- (i) La Comisión haya determinado que los gastos directos abonados a un tercero por su asistencia en la ejecución de la presente Política excederían la cantidad a recuperar. Previo a tomar esta determinación, la Sociedad intentará hacer lo posible para recuperar la Remuneración Otorgada Erróneamente, documentará dicho intento y facilitará dicha documentación al Nasdaq y a la CNMV, según corresponda en el caso de ser requerida; o bien
- (ii) La recuperación comportaría una infracción de la legislación del Reino de España, siempre que dicha legislación hubiera sido adoptada con anterioridad a la Fecha de Entrada en Vigor de la Normativa, siempre y cuando, antes de concluir que sería impracticable proceder a la recuperación de todo o parte de la Remuneración Otorgada Erróneamente porque supondría una violación de la legislación española, la Sociedad haya obtenido un dictamen jurídico de un asesor externo en el que se indique que dicha recuperación daría lugar a una infracción y se haya facilitado una copia del dictamen al Nasdaq y/o a la CNMV, según corresponda en el caso de ser requerida.

5. OBLIGACIÓN DE INFORMAR

La Sociedad comunicará esta Política a la SEC y, en el caso de producirse una Reformulación Contable, facilitará la información relacionada con dicha Reformulación Contable de conformidad con la legislación aplicable.

6. PROHIBICIÓN DE INDEMNIZAR

La Sociedad no podrá asegurar o indemnizar a ningún Ejecutivo por (1) la pérdida de cualquier Remuneración Otorgada Erróneamente que haya sido reembolsada, devuelta o recuperada de conformidad con los términos de esta Política, o (2) cualquier reclamación relacionada con el ejercicio por parte de la Sociedad de sus derechos de conformidad con esta Política. Si bien los Ejecutivos sujetos a esta Política podrán contratar un seguro para cubrir sus posibles obligaciones de recuperación, la Sociedad no podrá pagar ni reembolsar al Ejecutivo las primas de dicha póliza de seguro. Asimismo, la Sociedad no podrá suscribir ningún acuerdo que le exima de la aplicación de esta Política en relación con cualquier Remuneración Basada en Incentivos que haya sido otorgada, abonada u otorgada a un Ejecutivo ni renunciar al derecho de la Sociedad a recuperar una Remuneración Otorgada Erróneamente. Esta Política sustituirá a cualquier otro acuerdo de estas características (tanto si se suscribe antes o después de la Fecha de Entrada en Vigor de esta Política).

7. ADMINISTRACIÓN E INTERPRETACIÓN

El Consejo de Administración de la Sociedad encomienda el seguimiento, cumplimiento y aplicación de esta Política a la Comisión, y cualquier decisión tomada por la Comisión será definitiva y vinculante para todas las personas afectadas.

La Comisión estará facultada para interpretar esta Política, así como para tomar las decisiones que sean necesarias, convenientes o apropiadas relacionadas con la aplicación de esta Política y el cumplimiento por parte de la Sociedad de cualquier ley, normativa o reglamento del Nasdaq, la SEC y la CNMV que sean de aplicación, así como la interpretación que de ellos hagan dichos organismos.

8. MODIFICACIÓN; RESCISIÓN

A propuesta de la Comisión, el Consejo de Administración de la Sociedad podrá modificar, en cualquier momento y a su entera discreción, la presente Política y modificarla si lo considera necesario. Sin perjuicio de cualquier disposición que establezca lo contrario en este apartado 8, ninguna modificación o rescisión de esta Política será válida cuando dicha modificación o rescisión (después de tener en cuenta cualquier medida adoptada por la Sociedad junto con dicha modificación o rescisión) comporte un incumplimiento por parte de la Sociedad de cualquier ley y normativa de valores aplicable.

9. OTROS DERECHOS DE RECUPERACIÓN

- 9.1 Esta Política será vinculante y exigible a todos los Ejecutivos y, en la medida que establezcan las leyes o normativas aplicables, a sus beneficiarios, herederos, albaceas, administradores u otros representantes legales. La Comisión pretende que esta Política sea aplicada de conformidad con la legislación vigente. Se considerará que cualquier contrato de trabajo, acuerdo de adjudicación de acciones, plan de remuneración o cualquier otro pacto o acuerdo con un Ejecutivo incluye, como condición para el otorgamiento de cualquier beneficio en virtud de los mismos, el compromiso por parte del Ejecutivo de observar los términos de esta Política. Cualquier derecho de recuperación en virtud de la presente Política es adicional, y no sustituye, a cualquier otro recurso legal o derecho de recuperación que le pueda corresponder a la Sociedad en virtud de cualquier legislación, reglamento o normativa aplicable o de conformidad con los términos de cualquier política de la Sociedad, contrato de trabajo, acuerdo de adjudicación de acciones, plan de remuneración o de cualesquiera otros pactos o acuerdos (se hubieran celebrado antes, durante o después de la Fecha de Entrada en Vigor de la presente Política).
- 9.2 Cualquier disposición contenida en esta Política, tal y como exige la Normativa, se considerará que cumple la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Grifols, el plan de opciones sobre acciones para la alta dirección y cualesquiera otras normas internas de Grifols que sean de algún modo aplicables a la remuneración de los Ejecutivos (conjuntamente, las “**Normas Internas sobre Remuneraciones**”). En caso de cualquier discrepancia entre esta Política y las Normas Internas sobre Remuneraciones, esta Política prevalecerá en la medida que establezca o amplíe la obligación de la Sociedad de realizar la Recuperación (*Clawback*) de las remuneraciones de los Ejecutivos.

Esta Política ha sido aprobado por el Consejo de Administración de Grifols el 19 de octubre de 2023.