
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2022]

CIF: [A-58389123]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

[JESUS Y MARIA, 6 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:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- 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 de Accionistas el 10.06.22 es la política vigente para el ejercicio en curso(2023). No obstante lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (CNyR), ha propuesto al Consejo, que lo ha aprobado, un nuevo marco retributivo que se recogerá en una nueva propuesta de política, detallado en la sección A.2 del presente Informe. Dicha nueva propuesta de política que sería de aplicación para el ejercicio en curso, se someterá para su aprobación por la Junta General Ordinaria que se celebre durante el presente ejercicio 2023. 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 la Sociedad, todo ello cumpliendo estrictamente con la normativa en materia de remuneraciones de los consejeros de sociedades cotizadas 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, 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 los Estatutos Sociales de la Sociedad, la Junta General es quien aprueba la política de remuneraciones como punto separado del orden del día, para su aplicación durante un período máximo de tres ejercicios. No obstante, las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones 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 tres 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 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 y (iii) en su caso, indemnizaciones en ciertos supuestos de terminación o cese, y deberá ajustarse a los estatutos y, en todo caso, a la política de remuneraciones, así como a los contratos aprobados conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

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. De acuerdo con la política de remuneraciones de Grifols, en el ejercicio 2022, se ha llevado a cabo 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 han utilizado como fuente de información encuestas salariales realizadas por consultorías independientes. A nivel global se han utilizado las encuestas salariales realizadas por la consultora Mercer LLC("2022 Mercer Life Science Survey", "2022 Mercer Total Remuneration Survey"), así como una encuesta

específica para alta dirección de Willis Towers Watson ("2022 Executive Compensation Survey-Global"). En España se ha complementado el análisis con encuestas salariales realizadas por la consultoría Willis Towers Watson ("2022 Pharmaceutical and Health Sciences Compensation Survey", "2022 High Tech Survey"). En la región de Norte América se han utilizado encuestas salariales de la consultoría Randford ("Global Life Sciences", "Global Sales Survey"). 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 es moderada.

Para la determinación del nuevo marco retributivo respecto de la política de remuneraciones vigente se ha contado con la asesoría externa de Mercer LLC.

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.

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.

De conformidad con la política de remuneraciones vigente, solo el sistema retributivo de los consejeros ejecutivos se compone de una remuneración fija, que tiene por finalidad recompensar el desempeño de funciones ejecutivas, y una remuneración variable, 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, según se detalla a continuación.

A la hora de proponer la vigente política de remuneraciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, 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, incluidos los Consejeros Delegados, 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, a los consejeros ejecutivos) 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.

La política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad 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. Asimismo, contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad. Así, la remuneración de los consejeros ejecutivos se compone de una cantidad fija y una cantidad variable, pudiendo esta última oscilar entre el 0% y un máximo del 65% de la remuneración fija anual, de conformidad con lo establecido en la vigente política de remuneraciones de la Sociedad.

La retribución de los consejeros ejecutivos se fija teniendo en cuenta la retribución de cargos análogos en sociedades equiparables, con base en el análisis comparativo que realiza el Departamento de Recursos Humanos de Grifols, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Por otro lado, la retribución anual variable de los consejeros ejecutivos se fija en función del cumplimiento de ciertos objetivos anuales, siguiendo las prácticas habituales de empresas comparables y que están ligados a dos tipos de métricas: (i) una métrica económica vinculada a ciertos objetivos anuales ligados al desempeño del Grupo en su conjunto y (ii) otra métrica vinculada al logro de objetivos medioambientales, sociales o de gobierno corporativo (ESG), ello de conformidad con la estrategia de sostenibilidad de la Sociedad.

En relación con la métrica económica, los objetivos se establecen con carácter anual y son aprobados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, estando vinculados al desempeño del Grupo de la Sociedad en su conjunto, de la siguiente forma: (i) el 70% al importe consolidado y ajustado del resultado neto de explotación del grupo (adjusted EBIT Holding) y (ii) el 30% al EBIT ajustado de las cuatro divisiones (Bioscience, Diagnostic, Hospital y Bio Supplies). Se informa de que actualmente las divisiones de la Sociedad son 3 (Biopharma, Diagnostic y Bio Supplies) por lo que ya no hay reporte respecto de la división de Hospital. En el caso de que el grado de cumplimiento de estos objetivos no alcanzase el 90%, no

se devengaría el derecho al cobro de este variable. 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.

En relación con la métrica vinculada al logro de objetivos medioambientales, sociales o de gobierno corporativo (ESG), indicar que el 25% de la remuneración variable a la que tuvieran derecho de cobro los consejeros ejecutivos está vinculada a estos objetivos. En concreto, el peso de las métricas relacionadas con las del medio ambiente es del 25%, las sociales del 40% y las de gobernanza del 35%. En este sentido, la Comisión de Sostenibilidad y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones proponen al Consejo para su aprobación, con base en las métricas utilizadas por un tercero independiente, en este caso, el Dow Jones Sustainability Index, los objetivos a cumplir para cada ejercicio con carácter previo a su aplicación. A tal efecto, la elección y evaluación de cada uno de los objetivos se hace con base en la progresión de Grifols en las distintas métricas que analiza el Dow Jones Sustainability Index, el cual se publica anualmente. En función del grado de cumplimiento de estos objetivos se devengará o no el derecho al cobro de este concepto del variable. Si se alcanza entre el 90% y el 100% de su cumplimiento, se devengará el 33,33% y el 100% del variable, de forma lineal. No se devengará el derecho de cobro de este variable si el grado de cumplimiento de estos objetivos es inferior al 90%.

Con base en lo anterior, dependiendo de la consecución de los objetivos marcados, la retribución variable puede oscilar entre el 0% y un importe máximo que puede alcanzar el 65% de la retribución fija anual. Adicionalmente, es importante destacar que la participación de los consejeros ejecutivos en el accionariado de Grifols es relevante y junto con su compromiso de permanencia estable en dicho accionariado asegura una clara alineación de sus intereses con la reducción de riesgos y con la creación de valor de la Sociedad a largo plazo.

Con el fin de evidenciar la alineación de los intereses de los consejeros ejecutivos con los de los accionistas y vincular su retribución con los objetivos a más largo plazo de la Sociedad, los consejeros ejecutivos pueden acogerse a recibir el 50% del importe de la retribución variable en acciones de Clase B. Estas acciones tienen un plazo de devengo (vesting) de 2 años y 1 día. En el caso de acogerse a esta opción, el Grupo realizará una aportación adicional del 50% sobre el importe ejercitado por el consejero sujeto, en todo caso, al cumplimiento de los objetivos anuales marcados.

El calendario del plan de retribución variable (RSU) aplicable a los consejeros ejecutivos de Grifols es el siguiente:

- A finales de febrero de cada año, el Consejo de Administración formula las cuentas anuales correspondientes al ejercicio anterior, determinando en ese momento el grado de cumplimiento de los objetivos de carácter financiero relacionados con el pago de la retribución variable (bonus). En ese momento también se medirá el grado de cumplimiento de los objetivos medioambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG).

- En marzo de cada año, los consejeros ejecutivos deciden qué porcentaje de su retribución variable (bonus) desean cobrar en metálico, y qué porcentaje desean cobrar en acciones de Clase B de la Sociedad. Como máximo, pueden cobrar el 50% de su remuneración variable en derechos sobre acciones de Clase B de la Sociedad. El porcentaje de retribución variable (bonus) a recibir en metálico se cobra durante el mes de marzo de cada año.

- Los derechos sobre las acciones de Clase B de la Sociedad que se reciban en concepto de retribución variable tienen un plazo de devengo (vesting) de dos (2) años y un (1) día, momento en el que se entregarán efectivamente las acciones de Clase B a los consejeros ejecutivos correspondientes.

Cabe destacar que los Consejeros Delegados Solidarios ya han manifestado que, en caso de que se cumplan los objetivos para el cobro del bonus correspondiente al ejercicio 2022 y que se cobraría en marzo del 2023, renuncian voluntariamente al cobro del 50% de la remuneración variable.

Por otro lado, los contratos de los consejeros ejecutivos establecen 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.

De otra parte, 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 de Administración.

Por último, cabe señalar que, según se detalla en la sección A.2 del presente informe, el Consejo de Administración propondrá a la Junta General Ordinaria que se celebrará este ejercicio 2023 un nuevo marco retributivo que se recogerá en una nueva propuesta de política de remuneraciones de los consejeros de la sociedad. Está previsto que el nuevo marco incluya la modificación de la métrica económica que da lugar al cobro del variable a corto plazo de los consejeros delegados solidarios, según se detalla en la sección A.2.

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 de Accionistas celebrada el 10 de junio de 2022 y que es de aplicación durante el ejercicio 2023, en tanto en cuanto no se apruebe su modificación, el importe de la retribución fija anual para el ejercicio en curso asciende a 100.000€ 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 o a los consejeros ejecutivos.

Además, aquellos consejeros que formen parte de alguna Comisión del Consejo de Administración (Comité de Auditoría, Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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 de 125.000€. Asimismo, los consejeros que presidan las respectivas Comisiones del Consejo percibirían 25.000€ anuales adicionales, de nuevo por su mayor carga de trabajo en relación con el resto, siendo pues su remuneración fija 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 anual de 150.000€.

En ningún caso, un consejero no ejecutivo podrá percibir por el desempeño de su cargo una retribución 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.

Por último, 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.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, así como el propio Consejo de Administración no ha previsto incluir en el nuevo marco retributivo que se recogerá en la nueva propuesta de política de remuneraciones a someter para su aprobación a la Junta General de la Sociedad ningún aumento en la retribución de los consejeros de Grifols. Por consiguiente, se mantendrán las remuneraciones vigentes desde 2012 en el caso de las remuneraciones de los consejeros en su condición de tales y desde el 2015 en el caso de los consejeros que presiden las distintas comisiones del consejo así como la remuneración del consejero coordinador.

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 (2023) son 2 los consejeros ejecutivos (los Consejeros Delegados Solidarios, D. Raimon Grifols Roura y D. Victor Grifols Deu) que devengarán una retribución anual fija derivada de la relación laboral (o, en su caso, mercantil) que mantienen con la Sociedad de conformidad con la política de remuneraciones vigente.

La retribución de los dos Consejeros Delegados Solidarios se ha fijado teniendo en cuenta la retribución de cargos análogos en sociedades equiparables, con base en el análisis comparativo realizado por el Departamento de Recursos Humanos de la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El importe de remuneración fija para el ejercicio en curso es de 895.000€, para cada uno de los Consejeros Delegados Solidarios. Dicha retribución no ha sido incrementada desde el ejercicio 2020, debido al plan de contingencias de gastos aplicado por la Sociedad.

Tal y como se detalla en la sección A.2 del presente Informe, la remuneración fija del Presidente ejecutivo que se acuerde bajo su contrato se incluirá en la propuesta de la nueva política de remuneraciones que se someterá a su aprobación por la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad que se celebrará este ejercicio 2023.

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 de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, 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 (2023) son 2 los consejeros ejecutivos que tendrían derecho a percibir una retribución anual variable derivada de la relación laboral (o, en su caso, mercantil) que mantienen con la Sociedad, siendo éstos los dos Consejeros Delegados Solidarios de la Sociedad, esto es, D. Raimon Grifols Roura y D. Víctor Grifols Deu.

La retribución anual variable de los consejeros delegados solidarios se fija en función del cumplimiento de ciertos objetivos anuales, siguiendo las prácticas habituales de empresas comparables y que están ligados a dos tipos de métricas: (i) una métrica económica vinculada a ciertos objetivos anuales ligados al desempeño del Grupo en su conjunto y (ii) otra métrica vinculada al logro de objetivos medioambientales, sociales o de gobierno corporativo (ESG), ello de conformidad con la estrategia de sostenibilidad de la Sociedad. La retribución variable es una cantidad que puede alcanzar un máximo del 65% de la retribución fija anual.

En relación con la métrica económica, los objetivos se establecen con carácter anual y son aprobados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, estando vinculados al desempeño del Grupo de la Sociedad en su conjunto, de la siguiente forma: (i) el 70% al importe consolidado y ajustado del resultado neto de explotación del grupo (adjusted EBIT Holding) y (ii) el 30% al EBIT ajustado de las cuatro divisiones (Bioscience, Diagnostic, Hospital y Bio Supplies). Se informa de que actualmente las divisiones de la Sociedad son 3 (Biopharma, Diagnostic y Bio Supplies) por lo que ya no hay reporte respecto de la división de Hospital. En el caso de que el grado de cumplimiento de estos objetivos no alcanzase el 90%, no se devengaría el derecho al cobro de este variable. 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. El EBIT refleja la evolución del negocio de la Sociedad en su conjunto, incluidas todas las divisiones de negocio, y concretamente el resultado obtenido por la misma (antes de restarle intereses e impuestos), por lo que se considera la métrica más adecuada para evaluar la gestión operativa de los consejeros ejecutivos. Este parámetro también facilita la transparencia del sistema de retribución variable, puesto que se publica con carácter semestral.

En relación con la métrica vinculada al logro de objetivos medioambientales, sociales o de gobierno corporativo (ESG), indicar que el 25% de la remuneración variable a la que tuvieran derecho de cobro los consejeros ejecutivos está vinculada a estos objetivos. En concreto, el peso de las métricas relacionadas con las del medio ambiente es del 25%, las sociales del 40% y las de gobernanza del 35%. En este sentido, la Comisión de Sostenibilidad y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones proponen al Consejo para su aprobación, con base en las métricas utilizadas por un tercero independiente, en este caso, el Dow Jones Sustainability Index, los objetivos a cumplir para cada ejercicio con carácter previo a su aplicación. A tal efecto, la elección y evaluación de cada uno de los objetivos se hace con base en la progresión de Grifols en las distintas métricas que analiza el Dow Jones Sustainability Index, el cual se publica anualmente. En función del grado de cumplimiento de estos objetivos se devengará o no el derecho al cobro de este concepto del variable. Si se alcanza entre el 90% y el 100% de su cumplimiento, se devengará el 33,33% y el 100% del variable, de forma lineal. No se devengará el derecho de cobro de este variable si el grado de cumplimiento de estos objetivos es inferior al 90%.

Cabe destacar que, de conformidad con el calendario del plan de retribución variable (RSU) aplicable a los consejeros ejecutivos de Grifols descrito en el apartado A.1.2 del presente Informe, a fecha del presente Informe, el Consejo de Administración de la Sociedad ha formulado las cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2022, pudiendo por tanto ya determinarse el grado de cumplimiento de los objetivos financieros y no financieros que dan lugar al pago de la retribución variable de los consejeros ejecutivos que será pagadera en marzo del 2023. En este sentido, se han cumplido los objetivos financieros y no financieros marcados. Por ello, de conformidad con la política de remuneraciones aplicable, se ha devengado el derecho al cobro de dicha retribución variable consistente en una cantidad correspondiente al 65% de la retribución fija anual. La parte correspondiente a esta cantidad la cobrarán, según el calendario explicado anteriormente, en marzo del 2023. No obstante, los Consejeros Delegados Solidarios han informado a la Sociedad que voluntariamente renuncian al cobro del 50% de dicho variable.

Conviene hacer hincapié en que el sistema de remuneración variable de los consejeros ejecutivos de la Sociedad está en línea con la práctica del IBEX-35. En efecto, según el informe anual de remuneraciones de los consejeros de las sociedades cotizadas del ejercicio 2021, último publicado por la CNMV, en todas las sociedades del IBEX-35 existen planes formales de retribución variable a corto plazo (anual) para los consejeros ejecutivos.

Cabe destacar, que de conformidad con lo expuesto en la sección A.2 del presente Informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad, ha propuesto al Consejo, que lo ha aprobado, un nuevo marco retributivo que se recogerá en una nueva propuesta de política, que se someterá a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad que se celebrará este 2023. Dentro de dicho marco retributivo está previsto lo siguiente: (i) la inclusión de la remuneración fija y variable del Presidente Ejecutivo, así como las condiciones principales de su contrato, (ii) la modificación de la métrica económica que da lugar al cobro del variable a corto plazo de los consejeros delegados solidarios y (iii) la inclusión de un sistema de retribución a largo plazo para los consejeros delegados solidarios.

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.

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.

Los contratos de los 2 consejeros delegados solidarios, D. Raimon Grifols Roura y D. Victor Grifols Deu son contratos estándar de duración indefinida, ya que no incluyen especificidades concretas más allá de las normales para este tipo de contratos. Su objeto determina que los consejeros ejecutivos prestarán a la Sociedad los servicios propios a esta figura, conforme a la Ley de Sociedades de Capital, y a la normativa interna de Grifols.

Sin perjuicio de que son contratos estándar, los mismos sí que incluyen determinadas cláusulas específicas. En particular, dichos contratos contienen cláusulas de toma de control, en virtud de las cuales, de producirse una toma de control en Grifols, los consejeros delegados solidarios podrán optar entre seguir en la Sociedad o desvincularse de la misma, teniendo derecho en este último caso a percibir una indemnización equivalente a 5 años de salario (calculado sobre el salario total medio percibido en los 3 ejercicios anteriores). En caso de optar por la desvinculación, los consejeros delegados solidarios deberán comunicarlo durante los 6 meses posteriores a la toma de control. Grifols ha considerado establecer una indemnización equivalente a 5 años de salario teniendo en cuenta que la remuneración de los directivos de Grifols es moderada.

De otra parte, los consejeros delegados solidarios tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente a 2 años de salario (calculado sobre el salario total medio percibido en los 2 ejercicios anteriores) en caso de extinguirse el contrato por la voluntad de la Sociedad, por producirse un cambio en la dirección general de la Sociedad, o bien por despido improcedente o nulo mediante sentencia firme.

En el caso de extinguirse el contrato por voluntad de la Sociedad, el preaviso aplicable es de tres (3) meses o, en sustitución del preaviso, la Sociedad podrá pagar los tres meses de salario. Asimismo, de producirse un cambio en la dirección general de la Sociedad, los consejeros delegados solidarios deberán ejercer su derecho dentro de los tres (3) meses anteriores a producirse dicho cambio.

A su vez, los consejeros delegados solidarios disponen el derecho de desvincularse de la Sociedad por voluntad propia, en cuyo caso aplica un preaviso de seis (6) meses.

Los contratos también contienen cláusulas de no competencia post-contractual, por un periodo de un (1) año, durante el cual los consejeros delegados solidarios, una vez extinguido su respectivo contrato, no podrán prestar servicios en empresas de naturaleza análoga a la Sociedad. Por otro lado, los contratos de los consejeros ejecutivos establecen 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.

El análisis de Grifols se basó en seleccionar un número de compañías comparables incluidas en el principal índice de la Bolsa española, IBEX-35, con lo que incorpora las principales compañías españolas teniendo en cuenta la dimensión, implantación internacional y principales características, así como las empresas relativas a la industria del plasma. Con base en este análisis, la remuneración de Grifols se considera moderada, especialmente, cuando se compara en términos de capitalización bursátil.

Además, las características de la industria de hemoderivados, con pocos actores principales, han llevado a que Grifols haya optado por tener una política específica de indemnizaciones.

Cabe destacar que las condiciones contractuales del contrato que se suscriba con el Presidente Ejecutivo se incluirán para su aprobación en la propuesta de política de remuneraciones que se someterá a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad que se celebrará este ejercicio 2023.

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.

Se informa de que Osborne Clarke, bufete de abogados en el que el Sr. Dagá es socio, el cual presta servicios legales y fiscales al Grupo, factura 100.000€ anuales a Grifols en concepto de la prestación de servicios por parte del Sr. Dagá al Consejo de Administración de la Sociedad. Dicha cantidad es satisfecha al despacho Osborne Clarke.

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.

TBC.

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.

La Comisión de Nominaciones y Retribuciones de la Sociedad ha propuesto al Consejo, quien lo ha aprobado, un nuevo marco retributivo que se recogerá en una nueva propuesta de política de remuneraciones y que se presentará a su aprobación en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2023 de acuerdo a lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital. Se prevé que dicha nueva propuesta de política, sujeta a la aprobación por la Junta General, será de aplicación para el ejercicio en curso (2023) y durante un plazo máximo de 3 ejercicios. De conformidad con lo que marca la Ley de Sociedades de Capital, la propuesta de la política de remuneraciones será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nominaciones y Retribuciones y ambos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General que vaya a decidir sobre su aprobación.

El nuevo marco retributivo que se recogerá en la nueva propuesta de política incluirá, con carácter general, las siguientes modificaciones respecto de la vigente, de las cuales se dará más detalle en la correspondiente documentación de la convocatoria de la Junta General Ordinaria de la Sociedad que se celebrará este ejercicio 2023:

- en cuanto a la remuneración variable a percibir por los Consejeros Delegados Solidarios de la Sociedad, se modificará la métrica económica que da lugar al cobro del variable a corto plazo. Las nuevas métricas estarán referenciadas al EBITDA en lugar de al EBIT y reforzarán los objetivos de la organización en su conjunto. Asimismo, se prevé que el variable a corto plazo en la nueva propuesta de política de remuneraciones ya no incluya el cobro de una parte del mismo en acciones de Clase B;

- se introducirá, como novedad, un plan de incentivos a largo plazo (en inglés conocido como Long Term Incentive Plan, el "Plan") para el colectivo de directivos clave y consejeros delegados solidarios de Grifols 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 el accionista. A su vez, tiene como finalidad ofrecer

un paquete retributivo competitivo que contribuya a retener a los perfiles clave del Grupo. En este sentido, dicho Plan deberá someterse a la aprobación de la Junta General de conformidad con la Ley de Sociedades de Capital;

- la remuneración del Presidente de Honor de la Sociedad en la nueva propuesta de política de remuneraciones consistirá en una cantidad fija anual de 965.000€, la misma que estaba cobrando en su calidad de Presidente no ejecutivo del Consejo. Dicha retribución se ha fijado en atención a su acreditada experiencia como Consejero y Presidente de la Sociedad durante más de 30 años, además de por sus valiosos conocimientos del sector en el que opera la Sociedad. A la hora de proponer la retribución del Sr. Grifols Roura como Presidente de Honor, se han tomado en consideración las funciones que desempeña de representación honorífica y de asesoramiento al Consejo, al Presidente y al Vicepresidente del Consejo, así como funciones adicionales que continuará realizando y que ya realizaba como Presidente no ejecutivo del Consejo. En particular y sin carácter limitativo, estas funciones están relacionadas con: (i) el propio funcionamiento del Consejo, (ii) el gobierno corporativo y (iii) la representación externa de la Sociedad; y

Sigue en la sección D del presente Informe.

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/3625622/4076106/20220610-Directors-Remuneration-Policy-proposal-ES.pdf/13e31317-74a6-595a-9a70-7489474e9720?t=1654852435290>

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 93,33% del quórum con derecho a voto, en los términos que se recogen en la sección B.4 de este Informe. Asimismo, la Política de Remuneraciones fue aprobada con el voto del 91,63% del quórum con derecho a voto.

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.

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 2022 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 2022 que es la que se aprobó por la Junta General Ordinaria de accionistas de la Sociedad en fecha 10 de junio de 2022. No obstante, las retribuciones variables devengadas por los Consejeros Delegados Solidarios de Grifols, se realizaron de acuerdo con el plan de retribución variable establecido en la anterior política de remuneraciones de consejeros de la Sociedad, que se aprobó por la Junta General Ordinaria de accionistas en fecha 9 de octubre de 2020. En este sentido, a finales de febrero del año 2022, el Consejo de Administración determinó el grado de cumplimiento de los objetivos de carácter financiero relacionados con el pago de la retribución variable de los Consejeros Delegados Solidarios. Así, se determinó que se cumplieron los objetivos marcados para las cuatro divisiones, por lo que ambos devengaron el derecho al cobro de dicha retribución variable consistente en una cantidad correspondiente al 65% de la retribución fija anual. No obstante, los Consejeros Delegados voluntariamente renunciaron al cobro del 50% de dicho variable, dado que para la consecución de dichos objetivos se tuvieron que implementar medidas organizativas, con efectos tanto a nivel de personal como de negocio y consideraron dicha renuncia como una contribución a dicho esfuerzo llevado a cabo por la Sociedad. De conformidad con el plan de retribución aplicable, en marzo de 2022 los consejeros ejecutivos decidieron cobrar el importe de su retribución variable (teniendo en cuenta su renuncia al cobro del 50% mencionado) de la siguiente forma: 50% del importe en metálico y el otro 50% de dicho importe en acciones de Clase B de la Sociedad.

Por lo que respecta al proceso seguido para aplicar la política de remuneraciones de la Sociedad al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2022, cabe destacar que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunió el 9 de diciembre de 2021 para revisar la política de remuneraciones de la Sociedad aplicable para el ejercicio 2022. Al determinar la política, 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. Asimismo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, dicha política fue previamente revisada por el Departamento de Recursos Humanos de Grifols, que comparó la política seguida por la Sociedad con otras sociedades equiparables, y fue posteriormente aprobada por el Consejo de Administración.

El análisis comparativo efectuado por el Departamento de Recursos Humanos se basó en seleccionar un número de compañías comparables incluidas en el principal índice de la Bolsa española, IBEX-35, con lo que incorpora las principales compañías españolas teniendo en cuenta la dimensión, implantación internacional y principales características, así como las empresas relativas a la industria del plasma. Con base en este análisis, tanto el Departamento de Recursos Humanos, como la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración concluyeron en ese momento que la política de remuneraciones de Grifols era moderada y adecuada para el ejercicio 2022.

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 compensación de los Consejeros es un aspecto importante para el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Grifols. Por este motivo, su modelo retributivo es revisado, evaluado y actualizado continuamente por ambos órganos. La política vigente 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 cantidad variable en relación a su remuneración. Así, 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 mientras que la remuneración de los consejeros ejecutivos se ha compuesto de una cantidad fija y una cantidad variable, pudiendo esta última alcanzar un máximo del 65% de la remuneración fija anual, de conformidad con lo establecido en la política de remuneraciones aplicable al ejercicio 2022.

La retribución anual variable de los consejeros ejecutivos se fija en función del cumplimiento de dos tipos de métricas: (i) una métrica económica vinculada a ciertos objetivos anuales ligados al desempeño del Grupo en su conjunto y (ii) otra métrica vinculada al logro de objetivos medioambientales, sociales o de gobierno corporativo (ESG), ello de conformidad con la estrategia de sostenibilidad de la Sociedad.

En relación con la métrica económica, los objetivos se establecen con carácter anual y son aprobados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, estando vinculados al desempeño del Grupo de la Sociedad en su conjunto, de la siguiente forma: (i) el 70% al importe consolidado y ajustado del resultado neto de explotación del grupo (adjusted EBIT Holding) y (ii) el 30% al EBIT ajustado de las cuatro divisiones (Bioscience, Diagnostic, Hospital y Bio Supplies). En el caso de que el grado de cumplimiento de estos objetivos no alcanzase el 90%, no se devengaría el derecho al cobro de este variable. 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.

En relación con la métrica vinculada al logro de objetivos medioambientales, sociales o de gobierno corporativo (ESG), indicar que el 25% de la remuneración variable a la que tuvieran derecho de cobro los consejeros ejecutivos está vinculada a estos objetivos. En concreto, el peso de las métricas relacionadas con las del medio ambiente es del 25%, las sociales del 40% y las de gobernanza del 35%. En este sentido, la Comisión de Sostenibilidad y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones proponen al Consejo para su aprobación, con base en las métricas utilizadas por un tercero independiente, en este caso, el Dow Jones Sustainability Index, los objetivos a cumplir para cada ejercicio con carácter previo a su aplicación. A tal efecto, la elección y evaluación de cada uno de los objetivos se hace con base en la progresión de Grifols en las distintas métricas que analiza el Dow Jones Sustainability Index, el cual se publica anualmente. En función del grado de cumplimiento de estos objetivos se devengará o no el derecho al cobro de este concepto del variable. Si se alcanza entre el 90% y el 100% de su cumplimiento, se devengará el 33,33% y el 100% del variable, de forma lineal. No se devengará el derecho de cobro de este variable si el grado de cumplimiento de estos objetivos es inferior al 90%.

Con base en lo anterior, dependiendo de la consecución de los objetivos marcados, la retribución variable puede oscilar entre el 0% y un importe máximo que puede alcanzar el 65% de la retribución fija anual. Adicionalmente, es importante destacar que la participación de los consejeros ejecutivos en el accionariado de Grifols es relevante y junto con su compromiso de permanencia estable en dicho accionariado asegura una clara alineación de sus intereses con la reducción de riesgos y con la creación de valor de la Sociedad a largo plazo.

Por otro lado, cabe destacar que la estructura retributiva aplicable a los altos directivos, incluidos los consejeros delegados, 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, a los consejeros ejecutivos) y la del resto de empleados del Grupo son compartidos y, en ambos casos, contribuyen a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

Por último, 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 de Administración.

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 devengada durante el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2022 cumple con lo establecido en la política de remuneraciones de la Sociedad que fue aprobada por la Junta General Ordinaria de accionistas de la Sociedad en fecha 10 de junio de 2022.

Como ya se ha explicado en el apartado B.2 anterior, el porcentaje de retribución variable para los consejeros ejecutivos se fija en función del cumplimiento de los objetivos anuales de la Sociedad y dichos objetivos se establecen con carácter anual y son aprobados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y la Comisión de Sostenibilidad, en su caso, estando ligados a dos tipos de métricas. Una métrica económica vinculada a ciertos objetivos anuales ligados al desempeño del Grupo de la Sociedad en su conjunto y a una métrica vinculada al logro de objetivos medioambientales, sociales o de gobierno corporativo (ESG), ello de conformidad con la estrategia de sostenibilidad de la Sociedad.

En cuando a la métrica económica los objetivos anuales se vinculan al desempeño del Grupo de la Sociedad en su conjunto de la siguiente forma: (i) el 70% al importe consolidado y ajustado del resultado neto de explotación del Grupo (adjusted EBIT Holding) y (ii) el 30% al EBIT ajustado de las cuatro divisiones (Bioscience, Diagnostic, Hospital y Bio Supplies). El EBIT refleja la evolución del negocio de la Sociedad en su conjunto, incluidas todas las divisiones de negocio, y concretamente el resultado obtenido por la misma (antes de restarle intereses e impuestos), por lo que se considera la métrica más adecuada para evaluar la gestión operativa de los consejeros ejecutivos. En el caso de que el grado de cumplimiento de estos objetivos no alcanzase el 90%, no se devengaría el derecho al cobro de este variable.

En relación con la métrica vinculada al logro de objetivos medioambientales, sociales o de gobierno corporativo (ESG), indicar que el 25% de la remuneración variable a la que tuvieran derecho de cobro los consejeros ejecutivos está vinculada a estos objetivos. En concreto, el peso de las métricas relacionadas con las del medio ambiente es del 25%, las sociales del 40% y las de gobernanza del 35%. En este sentido, la Comisión de Sostenibilidad y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones proponen al Consejo para su aprobación, con base en las métricas utilizadas por un tercero independiente, en este caso, el Dow Jones Sustainability Index, los objetivos a cumplir para cada ejercicio con carácter previo a su aplicación. A tal efecto, la elección y evaluación de cada uno de los objetivos se hace con base en la progresión de Grifols en las distintas métricas que analiza el Dow Jones Sustainability Index, el cual se publica anualmente. En función del grado de cumplimiento de estos objetivos se devengará o no el derecho al cobro de este concepto del variable. Si se alcanza entre el 90% y el 100% de su cumplimiento, se devengará el 33,33% y el 100% del variable, de forma lineal. No se devengará el derecho de cobro de este variable si el grado de cumplimiento de estos objetivos es inferior al 90%.

Cabe destacar que el grado de cumplimiento de los objetivos marcados para el 2021 alcanzó un grado de cumplimiento mayor al 90% en las cuatro divisiones. En este sentido, de conformidad con la política de remuneraciones vigente para el ejercicio 2021, se devengó el derecho al cobro de dicha retribución variable consistente en una cantidad correspondiente al 65% de la retribución fija anual. No obstante, cabe destacar que, los Consejeros Delegados renunciaron voluntariamente al cobro del 50% de dicho variable correspondiente al ejercicio 2021 y que fue pagado en marzo de 2022, dado que para la consecución de dichos objetivos se tuvo que implementar medidas organizativas, con efectos tanto a nivel

de personal como de negocio, y consideraron su renuncia como una contribución a dicho esfuerzo llevado a cabo por la Sociedad. Asimismo, el importe de la remuneración fija percibido por cada uno de los Consejeros Delegados no ha sido incrementado respecto a la del ejercicio anterior.

Por otro lado, de conformidad con el calendario del plan de retribución variable (RSU) aplicable a los consejeros ejecutivos de Grifols descrito con anterioridad en el presente Informe, a fecha del presente informe, el Consejo de Administración de la Sociedad ha formulado las cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2022, pudiendo por tanto ya determinarse el grado de cumplimiento de los objetivos que dan lugar al pago de la retribución variable de los consejeros ejecutivos que será pagadera en marzo del 2023. En este sentido, se han cumplido los objetivos marcados para las respectivas divisiones así como los objetivos medioambientales, sociales o de gobierno corporativo. Por ello, de conformidad con la política de remuneraciones aplicable, se ha devengado el derecho al cobro de dicha retribución variable consistente en una cantidad correspondiente al 65% de la retribución fija anual. La parte correspondiente a esta cantidad la cobrarán, según el calendario explicado anteriormente, en marzo del 2023. No obstante, los Consejeros Delegados Solidarios han informado a la Sociedad que voluntariamente renuncian al cobro del 50% de dicho variable.

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	292.799.457	68,71
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	17.405.808	5,94
Votos a favor	273.261.205	93,33
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	2.132.444	0,73

Observaciones

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 2022 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€, a favor de cada uno de los miembros del Consejo de Administración 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 de Administración, esto es, del Comité de Auditoría, de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones o de la Comisión de Sostenibilidad, percibieron una remuneración bruta adicional de 25.000€ anuales 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€. Asimismo, los consejeros que presidieron las respectivas comisiones del Consejo de Administración percibieron 25.000€ anuales adicionales, de nuevo por su mayor carga de trabajo en relación con el resto, siendo pues su remuneración fija anual de 150.000€. Por su parte, el consejero coordinador percibió 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 anual de 150.000€.

La remuneración de D. Victor Grifols Roura como Presidente del Consejo de Administración de la Sociedad correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2022 ha consistido en una cantidad fija anual de 965.000€. La retribución del Presidente ha sido abonada de conformidad con la política de remuneraciones vigente en el ejercicio 2022, la cual ha sido fijada en atención a su acreditada experiencia como Consejero y Presidente de la Sociedad, además de por sus conocimientos del sector en el que opera la Sociedad. A la hora de determinar la retribución del Sr. Grifols Roura, tal y como señalado en la política de remuneraciones de la Sociedad, se tomaron en consideración las funciones adicionales que desempeña, además de las que estrictamente marca la Ley de Sociedades de Capital para el cargo de Presidente del Consejo de Administración. En particular y sin carácter limitativo, estas funciones están relacionadas con: (i) el propio funcionamiento del Consejo de Administración, (ii) el gobierno corporativo y (iii) la representación externa de la Sociedad.

- 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 ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas son los que vienen determinados en sus contratos de trabajo de alta dirección.

- 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 percibieron 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 2022 fueron 2 los consejeros ejecutivos que percibieron una retribución anual variable derivada de la relación laboral (o, en su caso, mercantil) mantenida con la Sociedad, esto es, los 2 Consejeros Delegados Solidarios de la Sociedad. En este sentido, las retribuciones variables devengadas por los Consejeros Delegados Solidarios de Grifols, se realizaron de acuerdo con el plan de retribución variable establecido en la anterior política de remuneraciones de consejeros de la Sociedad, que se aprobó por la Junta General Ordinaria de accionistas en fecha 9 de octubre de 2020. En este sentido, a finales de febrero del año 2022, el Consejo de Administración determinó el grado de cumplimiento de los objetivos de carácter financiero relacionados con el pago de la retribución variable de los Consejeros Delegados Solidarios. Así, se determinó que se cumplieron los objetivos marcados para las cuatro divisiones, por lo que ambos devengaron el derecho al cobro de dicha retribución variable consistente en una cantidad correspondiente al 65% de la retribución fija anual. No obstante, los Consejeros Delegados voluntariamente renunciaron al cobro del 50% de dicho variable, dado que para la consecución de dichos objetivos se tuvieron que implementar medidas organizativas, con efectos tanto a nivel de personal como de negocio y consideraron dicha renuncia como una contribución a dicho esfuerzo llevado a cabo por la Sociedad. De conformidad con el plan de retribución aplicable, en

marzo de 2022 los consejeros ejecutivos decidieron cobrar el importe de su retribución variable (teniendo en cuenta su renuncia al cobro del 50% mencionado) de la siguiente forma: 50% del importe en metálico y el otro 50% de dicho importe en acciones de Clase B de la Sociedad.

El porcentaje de retribución variable se fijó en función del cumplimiento de los objetivos anuales de la Sociedad, siguiendo las prácticas habituales de empresas comparables para puestos de similar responsabilidad. Dichos objetivos se establecieron de conformidad con la política de remuneraciones aplicable con carácter anual y fueron aprobados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Los objetivos estaban vinculados al desempeño del Grupo de la Sociedad en su conjunto de la siguiente forma: (i) el 70% al importe consolidado y ajustado del resultado neto de explotación del Grupo (adjusted EBIT Holding) y (ii) el 30% al EBIT ajustado de las cuatro divisiones (Bioscience, Diagnostic, Hospital y Bio Supplies).

Tal y como indicado con anterioridad, se tomaban como referencia estos importes ya que se consideran unos de los principales indicadores de la gestión de la Sociedad. El EBIT refleja la evolución del negocio de la Sociedad en su conjunto, incluidas todas las divisiones de negocio, y concretamente el resultado obtenido por la misma (antes de restarle intereses e impuestos), por lo que se consideraba la métrica más adecuada para evaluar la gestión operativa de los consejeros ejecutivos, ya que es el indicador principal utilizado para medir los resultados operativos de la Sociedad. Este parámetro también facilita la transparencia del sistema de retribución variable, puesto que se publica con carácter semestral. Así, de conformidad con la política de remuneraciones aplicable de la Sociedad, puede alcanzar hasta el 65% de la retribución fija anual. Para determinar el porcentaje aplicable a la retribución variable, se establecieron una serie de rangos en función del cumplimiento de objetivos relacionados con la consecución del EBIT.

Con base en lo anterior, dependiendo de la consecución de los objetivos marcados, la retribución variable puede oscilar entre el 0% y un importe máximo que puede alcanzar el 65% de la retribución fija anual. En relación con el método de evaluación para determinar el cumplimiento de los objetivos, indicar que la retribución variable de los consejeros ejecutivos se basó en el grado de cumplimiento del objetivo anual del EBIT. En el caso de que el grado de cumplimiento no alcanzara el 90%, no tendrían derecho a su cobro.

Por otro lado, se detalla a continuación el calendario del plan de retribución variable (RSU) de los consejeros ejecutivos de Grifols, el cual es el siguiente:

- A finales de febrero de cada año, el Consejo de Administración formula las cuentas anuales correspondientes al ejercicio anterior, determinando en ese momento el grado de cumplimiento de los objetivos que dan lugar al pago de la retribución variable (bonus).
- En marzo de cada año, los consejeros ejecutivos deciden qué porcentaje de su retribución variable (bonus) desean cobrar en metálico, y qué porcentaje desean cobrar en acciones de Clase B de la Sociedad. Como máximo, podrán cobrar el 50% de su remuneración variable en derechos sobre acciones de Clase B de la Sociedad. El porcentaje de retribución variable (bonus) a recibir en metálico se cobrará durante el mes de marzo de cada año.
- Los derechos sobre las acciones de Clase B que se reciban en concepto de retribución variable tendrán un plazo de devengo (vesting) de dos (2) años y un (1) día, momento en el que se entregarán efectivamente las acciones de Clase B a los consejeros ejecutivos correspondientes.

A efectos aclaratorios y tal y como se ha ido indicado en el presente Informe, para las retribuciones variables que se devengarán por los Consejeros Delegados Solidarios de Grifols en febrero de 2023, se seguirá el plan de retribución variable establecido en la política de remuneraciones de consejeros de la Sociedad (RSU), que se aprobó por la Junta General Ordinaria de accionistas en fecha 10 de junio de 2022, la cual está ligada a dos tipos de métricas: (i) económica, vinculada a ciertos objetivos anuales ligados al desempeño del Grupo de la Sociedad en su conjunto y (ii) vinculada al logro de objetivos medioambientales, sociales o de gobierno corporativo (ESG), de conformidad con la estrategia de sostenibilidad de la Sociedad.

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

No existen componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos aplicables al ejercicio 2022.

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.

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.

Durante el ejercicio 2022 no se han devengado y/o percibido indemnizaciones u cualquier otro tipo de pago derivado del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la Sociedad o del consejero, o de la terminación del contrato.

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 aplica.

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 existen concesiones de anticipos, créditos o garantías por parte de la Sociedad a sus consejeros.

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

No existe remuneración en especie.

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 es socio, el cual presta servicios legales y fiscales al Grupo, factura 100.000€ anuales a Grifols en concepto de la prestación de servicios por parte del Sr. Dagá al Consejo de Administración de la Sociedad. Dicha cantidad es satisfecha al despacho Osborne Clarke.

B.16. Explique y detalle 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. Steven F. Mayer, quien ha sido Presidente ejecutivo del Consejo de Administración de la Sociedad hasta el 21 de febrero de 2023, devengó el importe detallado en el apartado C del presente Informe. Dicho importe lo percibió de la filial estadounidense Grifols Shared Services North America, Inc. por el ejercicio de funciones ejecutivas propias del cargo que ocupaba como Executive Chairman en dicha sociedad. Destacar que D. Steven F. Mayer no percibió remuneración alguna por parte de Grifols, S.A.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2022
Don STEVEN F. MAYER	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don VICTOR GRIFOLS ROURA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don RAIMON GRIFOLS ROURA	Consejero Delegado	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don VICTOR GRIFOLS DEU	Consejero Delegado	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don THOMAS GLANZMANN	Vicepresidente Otro Externo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña CARINA SZPILKA LÁZARO	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don TOMÁS DAGÁ GELABERT	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don JAMES COSTOS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña ENRIQUETA FELIP FONT	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA	Consejero Independiente	Desde 10/06/2022 hasta 31/12/2022
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRIGUEZ	Consejero Independiente	Desde 10/06/2022 hasta 31/12/2022
Doña BELÉN VILLALONGA MORENÉS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 10/06/2022
Doña MARLA ELIZABETH SALMON	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 10/06/2022

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 2022	Total ejercicio 2021
Don STEVEN F. MAYER	100		25						125	125
Don VICTOR GRIFOLS ROURA	965								965	965
Don RAIMON GRIFOLS ROURA				895	145				1.040	895
Don VICTOR GRIFOLS DEU				895	145				1.040	895
Don THOMAS GLANZMANN	100		50						150	150
Doña CARINA SZPILKA LÁZARO	100		50						150	150
Don TOMÁS DAGÁ GELABERT										
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES	100		50						150	150
Don JAMES COSTOS	100		38						138	125
Doña ENRIQUETA FELIP FONT	100		25						125	125
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA	50		13						63	
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRIGUEZ	50		13						63	
Doña BELÉN VILLALONGA MORENÉS	50		13						63	125
Doña MARLA ELIZABETH SALMON	50		25						75	150

Observaciones

Se informa de que Osborne Clarke, bufete de abogados en el que el Sr. Dagá es socio, el cual presta servicios legales y fiscales al Grupo, factura 100.000 euros anuales a Grifols en concepto de la prestación de servicios por parte del Sr. Dagá al Consejo de Administración a la Sociedad. Dicha cantidad es satisfecha al despacho Osborne Clarke.

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Por otro lado, debido al calendario del plan de retribución variable aplicable a los consejeros ejecutivos de Grifols, el cual se encuentra explicado en el presente Informe, es en marzo de cada año cuando dichos consejeros deciden qué porcentaje de su retribución variable desean cobrar en metálico y qué porcentaje desean cobrar en acciones de Clase B de la Sociedad. A fecha del informe, no se puede incluir la retribución variable devengada durante el ejercicio cerrado, es decir, durante el 2022, ya que dicho importe se determina en marzo de cada año, es decir, en marzo del 2023.

De otra parte se informa de que ambos consejeros delegados solidarios han renunciado voluntariamente al pago del 50% de la retribución variable a corto plazo a percibir en metálico que les correspondería por la consecución de los objetivos marcados para el ejercicio 2021 y que hubiera sido pagadera en marzo de 2022.

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 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		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 RAIMON GRIFOLS ROURA	RSU	20.422	20.422	21.274	21.274	20.422	20.422	10,24	209		21.274	21.274
Don VICTOR GRIFOLS DEU	RSU	20.422	20.422	21.274	21.274	20.422	20.422	10,24	209		21.274	21.274

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don STEVEN F. MAYER	
Don VICTOR GRIFOLS ROURA	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don RAIMON GRIFOLS ROURA	
Don VICTOR GRIFOLS DEU	
Don THOMAS GLANZMANN	
Doña CARINA SZPILKA LÁZARO	
Don TOMÁS DAGÁ GELABERT	
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES	
Don JAMES COSTOS	
Doña ENRIQUETA FELIP FONT	
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA	
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRIGUEZ	
Doña BELÉN VILLALONGA MORENÉS	
Doña MARLA ELIZABETH SALMON	

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 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don STEVEN F. MAYER								
Don VICTOR GRIFOLS ROURA								
Don RAIMON GRIFOLS ROURA								
Don VICTOR GRIFOLS DEU								

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 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don THOMAS GLANZMANN								
Doña CARINA SZPILKA LÁZARO								
Don TOMÁS DAGÁ GELABERT								
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES								
Don JAMES COSTOS								
Doña ENRIQUETA FELIP FONT								
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA								
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRIGUEZ								
Doña BELÉN VILLALONGA MORENÉS								
Doña MARLA ELIZABETH SALMON								

Observaciones

[

]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don STEVEN F. MAYER	Concepto	
Don VICTOR GRIFOLS ROURA	Concepto	
Don RAIMON GRIFOLS ROURA	Concepto	
Don VICTOR GRIFOLS DEU	Concepto	
Don THOMAS GLANZMANN	Concepto	
Doña CARINA SZPILKA LÁZARO	Concepto	
Don TOMÁS DAGÁ GELABERT	Concepto	
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES	Concepto	
Don JAMES COSTOS	Concepto	
Doña ENRIQUETA FELIP FONT	Concepto	
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA	Concepto	
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRIGUEZ	Concepto	
Doña BELÉN VILLALONGA MORENÉS	Concepto	
Doña MARLA ELIZABETH SALMON	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 2022	Total ejercicio 2021
Don STEVEN F. MAYER				751					751	
Don VICTOR GRIFOLS ROURA										
Don RAIMON GRIFOLS ROURA										
Don VICTOR GRIFOLS DEU										
Don THOMAS GLANZMANN										
Doña CARINA SZPILKA LÁZARO										
Don TOMÁS DAGÁ GELABERT										
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES										
Don JAMES COSTOS										
Doña ENRIQUETA FELIP FONT										
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA										
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRIGUEZ										
Doña BELÉN VILLALONGA MORENÉS										
Doña MARLA ELIZABETH SALMON										

Observaciones

A efectos aclaratorios, la remuneración percibida por D. Steven F. Mayer durante el ejercicio 2022 es únicamente por el ejercicio de facultades ejecutivas en la filial estadounidense Grifols Shared Services North America, Inc. desde su nombramiento como Presidente Ejecutivo en la filial. Por ello, dicha remuneración la ha satisfecho dicha filial americana Grifols Shared Services North America, Inc.

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 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		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 STEVEN F. MAYER	Plan							0,00				
Don VICTOR GRIFOLS ROURA	Plan							0,00				
Don RAIMON GRIFOLS ROURA	Plan							0,00				
Don VICTOR GRIFOLS DEU	Plan							0,00				
Don THOMAS GLANZMANN	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		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 CARINA SZPILKA LÁZARO	Plan							0,00				
Don TOMÁS DAGÁ GELABERT	Plan							0,00				
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES	Plan							0,00				
Don JAMES COSTOS	Plan							0,00				
Doña ENRIQUETA FELIP FONT	Plan							0,00				
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA	Plan							0,00				
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRIGUEZ	Plan							0,00				
Doña BELÉN VILLALONGA MORENÉS	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		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 MARLA ELIZABETH SALMON	Plan							0,00				

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don STEVEN F. MAYER	
Don VICTOR GRIFOLS ROURA	
Don RAIMON GRIFOLS ROURA	
Don VICTOR GRIFOLS DEU	
Don THOMAS GLANZMANN	
Doña CARINA SZPILKA LÁZARO	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don TOMÁS DAGÁ GELABERT	
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES	
Don JAMES COSTOS	
Doña ENRIQUETA FELIP FONT	
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA	
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRIGUEZ	
Doña BELÉN VILLALONGA MORENÉS	
Doña MARLA ELIZABETH SALMON	

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 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don STEVEN F. MAYER								
Don VICTOR GRIFOLS ROURA								
Don RAIMON GRIFOLS ROURA								
Don VICTOR GRIFOLS DEU								
Don THOMAS GLANZMANN								
Doña CARINA SZPILKA LÁZARO								
Don TOMÁS DAGÁ GELABERT								

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 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES								
Don JAMES COSTOS								
Doña ENRIQUETA FELIP FONT								
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA								
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRIGUEZ								
Doña BELÉN VILLALONGA MORENÉS								
Doña MARLA ELIZABETH SALMON								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don STEVEN F. MAYER	Concepto	
Don VICTOR GRIFOLS ROURA	Concepto	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don RAIMON GRIFOLS ROURA	Concepto	
Don VICTOR GRIFOLS DEU	Concepto	
Don THOMAS GLANZMANN	Concepto	
Doña CARINA SZPILKA LÁZARO	Concepto	
Don TOMÁS DAGÁ GELABERT	Concepto	
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES	Concepto	
Don JAMES COSTOS	Concepto	
Doña ENRIQUETA FELIP FONT	Concepto	
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA	Concepto	
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRIGUEZ	Concepto	
Doña BELÉN VILLALONGA MORENÉS	Concepto	
Doña MARLA ELIZABETH SALMON	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 2022 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 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Don STEVEN F. MAYER	125				125	751				751	876
Don VICTOR GRIFOLS ROURA	965				965						965
Don RAIMON GRIFOLS ROURA	1.040	209			1.249						1.249
Don VICTOR GRIFOLS DEU	1.040	209			1.249						1.249
Don THOMAS GLANZMANN	150				150						150
Doña CARINA SZPILKA LÁZARO	150				150						150
Don TOMÁS DAGÁ GELABERT											
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ- ASIAÍN MARDONES	150				150						150
Don JAMES COSTOS	138				138						138
Doña ENRIQUETA FELIP FONT	125				125						125

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 2022 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 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA	63				63						63
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRIGUEZ	63				63						63
Doña BELÉN VILLALONGA MORENÉS	63				63						63
Doña MARLA ELIZABETH SALMON	75				75						75
TOTAL	4.147	418			4.565	751				751	5.316

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 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Consejeros ejecutivos									
Don STEVEN F. MAYER	876	600,80	125	0,00	125	0,00	125	0,00	125
Don RAIMON GRIFOLS ROURA	1.249	4,96	1.190	-21,30	1.512	18,50	1.276	17,71	1.084
Don VICTOR GRIFOLS DEU	1.249	12,52	1.110	-18,56	1.363	12,46	1.212	53,22	791
Consejeros externos									
Don VICTOR GRIFOLS ROURA	965	0,00	965	0,00	965	-35,71	1.501	-6,77	1.610
Don TOMÁS DAGÁ GELABERT	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Don THOMAS GLANZMANN	150	0,00	150	50,00	100	-68,75	320	-62,09	844
Doña CARINA SZPILKA LÁZARO	150	0,00	150	0,00	150	0,00	150	2,74	146
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	25,00	100	100,00	50	-	0
Don JAMES COSTOS	138	10,40	125	303,23	31	-	0	-	0
Doña BELÉN VILLALONGA MORENÉS	63	-49,60	125	0,00	125	0,00	125	-3,10	129
Doña MARLA ELIZABETH SALMON	63	-58,00	150	0,00	150	0,00	150	0,00	150
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA	63	-	0	-	0	-	0	-	0

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRIGUEZ	63	-	0	-	0	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	361.257	3,08	350.453	-60,11	878.629	7,53	817.103	12,57	725.842
Remuneración media de los empleados									
	67	17,54	57	1,79	56	0,00	56	3,70	54

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.

(1) Continuación de la sección A.2 por falta de espacio:

- con fecha 21 de febrero de 2023, D. Steven F. Mayer, consejero y Presidente Ejecutivo de la Sociedad, presentó su dimisión a dichos cargos, así como a su cargo de Executive Chairman en la filial Grifols Shared Services North America Inc. En esa misma fecha, el Consejo de Administración de la Sociedad se reunió para tomar conocimiento de la dimisión y nombró por unanimidad al consejero D. Thomas Glanzmann nuevo Presidente Ejecutivo, con delegación de todas las facultades legal y estatutariamente delegables, con efectos desde ese mismo día. El contrato a suscribir con el nuevo Presidente Ejecutivo será sometido a la aprobación del Consejo de Administración en sesión extraordinaria que se celebrará a la mayor brevedad posible y posteriormente, tal y como indicado, la remuneración del Presidente Ejecutivo así como las condiciones principales de su contrato se incluirá en la propuesta de la nueva política de remuneraciones que se someterá a su aprobación por la Junta General de Accionistas de la Sociedad que se celebrará este ejercicio 2023.

(2) En relación con la sección B.4, 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.

(3) Cabe destacar que D^a. Belén Villalonga Morenés y D^a. Marla E. Salmon dejaron de formar parte del Consejo de Administración de la Sociedad, siendo ello efectivo en la fecha de celebración de la Junta General Ordinaria de la Sociedad celebrada el 10 de junio de 2022. Por ello, han recibido la parte proporcional de su retribución como consejeras por el periodo de tiempo del año 2022 en el que han ocupado el cargo.

Por otro lado, a efectos aclaratorios, D. Steven F. Mayer era consejero independiente hasta su nombramiento como Presidente Ejecutivo el 30 de septiembre de 2022.

(4) En la sección (C)1(a)(i), bajo el apartado "Total año 2022", se ha incluido el importe total recibido por los consejeros delegados en concepto de retribución fija y variable en efectivo.

(5) En relación con los consejeros delegados solidarios es importante dar una explicación más detallada del contenido de los cuadros de las secciones (C) 1(a)(i) y (C) 1(c):

- los consejeros ejecutivos han cobrado su sueldo, además de su bonus, en efectivo, tal y como se explica en el apartado (2) anterior; y
- durante el ejercicio 2022, se han devengado los RSU entregados en el ejercicio 2020 que tenían un periodo de 2 años y 1 día de devengo. Así pues, en el ejercicio 2022 les han sido entregadas las acciones de Clase B por su valor equivalente de 209 (en miles de euros), respectivamente.

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

23/02/2023

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

Si
 No