
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia:

31/12/2025

CIF:

A58389123

Denominación Social:

GRIFOLS, S.A.

Domicilio social:

AVINGUDA DE LA GENERALITAT, 152-158. PARQUE EMPRESARIAL CAN SANT JOAN (SANT CUGAT DEL VALLÉS) BARCELONA

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- d) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

La política aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas el 5 de junio de 2025 es la política vigente para el ejercicio en curso (2026).

La política de remuneraciones de la Sociedad tiene el objetivo de generar valor para Grifols, tratando de buscar una gestión adecuada y prudente del riesgo, de estar alineada con los intereses de los accionistas y contribuyendo a la estrategia, los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de Grifols con el objetivo de retener y atraer talento y retribuir el desempeño, todo ello cumpliendo estrictamente con la normativa vigente en cada momento en materia de remuneraciones de los consejeros de sociedades cotizadas. Entre otros principios y fundamentos, persigue remunerar a los consejeros de forma adecuada en función de su dedicación, cualificación y responsabilidad efectiva, de tal manera que ofrezca incentivos, pero procurando no ser un obstáculo para su independencia. Asimismo, la retribución de los consejeros deberá adecuarse a las exigencias del mercado, y procurará ser moderada y acorde, en la medida de lo posible, con las remuneraciones de los consejeros de sociedades cotizadas comparables a Grifols, teniendo en cuenta su dimensión, implantación internacional, principales características y sector de actividad.

De conformidad con la legislación vigente y los Estatutos Sociales, la Junta General es el órgano que aprueba la política de remuneraciones como punto separado del orden del día, para su aplicación durante un período máximo de 3 ejercicios. No obstante, las propuestas de nuevas políticas deberán ser sometidas a la Junta General con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo la Junta General determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los 3 ejercicios siguientes. La política determinará necesariamente la cuantía máxima de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales y los criterios para su distribución en atención a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos, correspondiendo al Consejo, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (en adelante, "CNYR"), la fijación individual de la remuneración de cada consejero en su condición de tal dentro del marco estatutario y de la política de remuneraciones. Por otro lado, la remuneración de los consejeros por el ejercicio de funciones ejecutivas podrá consistir en: (i) una retribución fija, (ii) una retribución variable determinable con base en parámetros de carácter financiero y no financiero, (iii) en su caso, indemnizaciones en ciertos supuestos de terminación o cese, y (iv) podrá incluir la entrega de acciones, o de derechos de opción sobre las mismas o cantidades referenciadas al valor de las acciones con sujeción a los requisitos que se establezcan en la legislación vigente en cada momento, y deberá ajustarse a los Estatutos Sociales y, en todo caso, a la política de remuneraciones de los consejeros, así como a los contratos aprobados conforme a lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital. Los principios fundamentales de la remuneración de los consejeros en su condición de tales y de los consejeros ejecutivos se encuentran descritos en la política de remuneraciones.

Entre las funciones de la CNYR están: (i) proponer al Consejo la política de remuneraciones y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia y (ii) revisar periódicamente los programas de retribución de los altos directivos ponderando su adecuación y sus rendimientos. Al determinar la política de remuneraciones, la CNYR tiene en cuenta datos comparativos del mercado, realizando, a tal efecto, un análisis de competitividad externa del paquete retributivo de todos los empleados de la Sociedad, y entre ellos, el del colectivo de directivos. Este análisis se realiza con el objetivo de revisar la adecuación de los niveles de remuneración y asegurar que éstos están en línea con los estándares de mercado de otras empresas del sector para niveles de responsabilidad equivalentes. Conforme a la política de remuneraciones, en el ejercicio 2025, se ha llevado a cabo un análisis de competitividad externa del

paquete retributivo de todos los empleados, y entre ellos, el del colectivo de directivos. Para dicho análisis se han utilizado como fuente de información encuestas salariales realizadas por consultorías independientes. A nivel global se han utilizado las encuestas salariales realizadas por las consultoras Mercer, WTW, AON/Radford, Culpepper y Economic Research Institute, así como encuestas específicas para alta dirección de WTW y Mercer. En España, se ha complementado el análisis con encuestas salariales realizadas por las consultoras Mercer y WTW. En la región de Norte América, se han utilizado encuestas salariales de las consultoras AON/Radford, Towers Watson, Culpepper y Economic Research Institute. Con base en este análisis, tanto el Departamento de Recursos Humanos, como la CNYR y el Consejo concluyeron que en términos generales la remuneración de Grifols se encuentra en línea con la media de sus comparables del mercado.

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

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

A la hora de proponer la vigente política de remuneraciones, la CNYR tuvo en cuenta el esquema y la política de remuneraciones de los empleados del Grupo en su conjunto. La estructura retributiva aplicable a los altos directivos y la del resto de empleados del Grupo está alineada y en consonancia en términos generales. Asimismo, los principios y fundamentos aplicables a las remuneraciones de la alta dirección (incluyendo, por tanto, al Consejero Delegado) y la del resto de empleados del Grupo son compartidos y, en ambos casos, contribuyen a la estrategia empresarial y a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad. En este sentido, los miembros de la alta dirección y otros empleados de Grifols que desarrollan funciones clave o cuya actividad profesional incide de forma significativa sobre el perfil de riesgo de la Sociedad cuentan con un sistema de retribución variable vinculado al logro de objetivos tanto financieros como no financieros. En este sentido, la CNYR propone el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros y la alta dirección.

El mix retributivo del Consejero Delegado de la Sociedad (en la actualidad, único consejero ejecutivo de la Sociedad) se compone de: (i) una remuneración fija, que tiene por finalidad recompensar el desempeño de funciones ejecutivas, (ii) otras retribuciones en especie y (iii) una remuneración variable a corto plazo, que tiene por finalidad recompensar la consecución de los objetivos (financieros y no financieros) marcados por la Sociedad, y que estén alineados con la estrategia y los intereses a largo plazo de la Sociedad. Cabe destacar que cuando se llevó a cabo la negociación para la contratación de D. Nacho Abia, la Sociedad estaba plenamente comprometida con satisfacer las exigencias de los inversores con respecto a la separación de la gestión y la propiedad hacia un mejor gobierno corporativo. Por ello, el paquete retributivo establecido para el Sr. Abia debía ser atractivo para él debido a la competitividad en el sector de la salud y los altos salarios pagados en los Estados Unidos en comparación con Europa. Además, la Sociedad necesitaba un Consejero Delegado con experiencia tanto en el sector de la salud como con conocimientos del mercado de Estados Unidos, dada la importante actividad llevada a cabo allí por la Sociedad.

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

Adicionalmente a los conceptos retributivos señalados anteriormente, el Consejero Delegado tiene derecho a un vehículo de empresa y al reembolso de ciertos gastos en los que haya incurrido por el desempeño de sus servicios a la Sociedad, siempre que se encuentren oportunamente justificados.

En cuanto a la retribución variable, la retribución del Consejero Delegado incorpora las cautelas y técnicas precisas para asegurar que tal retribución guarda relación con el desempeño profesional de su beneficiario y que no deriva simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Sociedad o de otras circunstancias similares. Por ello, la política de remuneraciones del Consejero Delegado incluye elementos de pago por resultados/objetivos marcados anualmente ("pay for performance"). El porcentaje de retribución variable se fija en función de cumplimiento de ciertos objetivos que son cuantitativos y cualitativos, concretos, predeterminados y cuantificables, los cuales se establecen

con carácter anual y son aprobados por el Consejo, previa propuesta de la CNYR y la Comisión de Sostenibilidad, Comunicación y Reputación, en su caso, siguiendo las prácticas habituales de empresas comparables. Dichos objetivos están alineados con la estrategia y los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad. De conformidad con la política de remuneraciones y con la finalidad de poder calcular el coeficiente de pago conseguido para cada grado de consecución de objetivos, el Consejo determina una escala de logro para cada una de las métricas que incluye un umbral mínimo por debajo del cual no se abona la retribución variable, un umbral target en caso de cumplirse el objetivo en un 100% y un umbral máximo en caso de sobrecumplimiento del objetivo. De este modo, el bonus target bruto anual del Consejero Delegado puede oscilar entre el 0% y hasta un máximo del 60% de su retribución fija anual en caso de alcanzar el 100% de los objetivos determinados por el Consejo. En caso de superar los objetivos, su remuneración variable aumentará de manera proporcional hasta un máximo del 90% de la retribución fija anual.

De esta forma, para el cálculo del importe de la retribución variable a corto plazo, el Consejo debe considerar, previa propuesta de las respectivas Comisiones, el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos de forma individual y, posteriormente, el grado de consecución global de los objetivos en su conjunto. Dichos objetivos están alineados con la estrategia y los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad. Las métricas de logro concretas y su correspondiente peso son fijadas y evaluadas por la CNYR y por el Consejo que las aprueba para cada ejercicio previa propuesta de dicha Comisión.

Para el 2026, el Consejo de Grifols ha aprobado, previa propuesta favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y, en su caso, de la Comisión de Sostenibilidad, Comunicación y Reputación, las siguientes métricas de carácter financiero y no financiero, con su correspondiente peso:

1. Métrica económica, vinculada al grado de consecución de determinados objetivos anuales asociados al desempeño del Grupo de la Sociedad en su conjunto, con un peso del 60%, y específicamente a los siguientes:
 - (i) EBITDA Ajustado Combinado, a tipo de cambio constante (cc) del ejercicio anterior (incluyendo para su cálculo, la filial Biotest AG) +/- costes transaccionales y de reestructuración y otros elementos no recurrentes, con un peso del 20%;
 - (ii) Free Cash Flow Combined, incluyendo, para su cálculo, la filial Biotest AG, según se informa en las cuentas anuales consolidadas, con un peso del 15%; y
 - (iii) Margen EBITDA (margin EBITDA), a tipo de cambio constante (cc) del ejercicio anterior, con un peso del 25%.
2. Métrica relacionada con la sostenibilidad, así como con el desempeño en materia de compliance del Grupo, vinculada al grado de consecución de determinados objetivos anuales, con un peso del 10%, que incluye:
 - (i) determinados objetivos medioambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG) con un peso de 8%; y
 - (ii) determinados objetivos vinculados al desempeño en materia de compliance del Grupo con un peso del 2%.
3. Métrica relacionada con la estrategia, vinculada al grado de consecución de determinados objetivos anuales, con un peso del 30%, que incluye:
 - (i) un objetivo relacionado con la consecución por parte de la Sociedad de hitos vinculados a proyectos de innovación, con un peso del 5%;
 - (ii) un objetivo relacionado con el rendimiento de inmunoglobulina ("IgG Yield"), con un peso del 10%;
 - (iii) un objetivo relacionado con la planificación de la sucesión del equipo ejecutivo (Executive Committee), con un peso del 5%; y
 - (iv) un objetivo relacionado con ciertos elementos clave vinculados a la ejecución de la estrategia de la Sociedad o "reposition drivers", con un peso del 10%.

Para el cálculo del importe de la retribución variable anual a corto plazo, la CNYR podrá contar con el asesoramiento de otras Comisiones y áreas de la Sociedad, que faciliten información sobre los resultados financieros y no financieros. La remuneración variable anual a corto plazo será pagadera, en su caso, exclusivamente en efectivo.

Tal y como explicado en el informe de remuneraciones del año pasado, en cuanto a la retribución variable a largo plazo, cabe destacar que dadas las limitaciones de tiempo y la necesidad de que el Sr. Abia se incorporara lo antes posible como Consejero Delegado de la Sociedad, el Sr. Abia no tiene un plan de incentivos a largo plazo en su esquema retributivo. La necesidad de cerrar su contratación al inicio de 2024 hizo imposible aprobar y poner en marcha un plan de incentivos a largo plazo reformulado en el que pudiera ser incluido. Cabe señalar que el contrato de prestación de servicios del Sr. Abia tiene una duración de 3 años. Si su contrato se renueva después de este periodo inicial de 3 años, es la intención que el plan de incentivos a largo plazo de la Sociedad en vigor en ese momento aplique al Consejero Delegado, basado en las mejores prácticas del mercado.

De otra parte, el contrato del Consejero Delegado establece que la Sociedad estará facultada para exigir el reembolso de la retribución variable previamente satisfecha, en el supuesto de que su pago (i) no se hubiere ajustado a las condiciones de rendimiento o resultados exigibles para su devengo o (ii) se hubiere abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad. También podrá reclamar la devolución del importe de la retribución variable a corto plazo en caso de incurrir el consejero ejecutivo en comportamientos criminales o contrarios a la ética. Asimismo, de conformidad con la política de recuperación de las remuneraciones otorgadas erróneamente a los Ejecutivos de la Sociedad (tal y como se define en dicha política, siendo parte de dicha definición los consejeros ejecutivos), establece los términos y condiciones por las cuales los Ejecutivos de la Sociedad y de cualesquiera de sus filiales, directas o indirectas, deben reembolsar o devolver a la Sociedad las remuneraciones basadas en incentivos otorgadas erróneamente.

Las medidas específicas para identificar y gestionar cualquier potencial conflicto de interés en relación con los consejeros están establecidas con carácter general en el Reglamento del Consejo.

A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

De conformidad con la política de remuneraciones aprobada en la Junta General Ordinaria celebrada el 5 de junio de 2025, el importe de la retribución fija anual para el ejercicio en curso asciende a 125.000€ brutos a favor de cada uno de los miembros del Consejo que ostenta el carácter de consejero no ejecutivo, con excepción de aquellos consejeros no ejecutivos que presten durante dicho ejercicio servicios profesionales remunerados a la Sociedad o al Grupo o a los consejeros ejecutivos. Dicha retribución consiste en una asignación bruta fija en metálico.

Además, aquellos consejeros que formen parte de alguna Comisión del Consejo percibirán una remuneración bruta adicional de 25.000€ anuales cada uno por la superior carga de trabajo. Por lo tanto, los consejeros que además sean miembros de alguna Comisión percibirán una remuneración fija anual bruta de 150.000€. Asimismo, los consejeros que presidan las respectivas Comisiones del Consejo percibirán 25.000€ brutos anuales adicionales, de nuevo por su mayor carga de trabajo en relación con el resto, siendo pues su remuneración fija bruta anual de 175.000€. Por su parte, el consejero coordinador, en caso de existir esta figura en el Consejo, percibirá por el desempeño de sus funciones una retribución adicional de 50.000€, también por las funciones legales inherentes a dicha condición, siendo pues su remuneración fija bruta anual de 175.000€.

En ningún caso, un consejero no ejecutivo podrá percibir por el desempeño de su cargo una retribución bruta superior a 175.000€ anuales.

Los consejeros tendrán derecho a ser reintegrados de los gastos que soporten como consecuencia del ejercicio de su cargo, en su caso.

Cabe destacar que los consejeros en su condición de tales no percibirán remuneración variable alguna. Además, la Sociedad no ha asumido ni compromiso ni obligación algunos en materia de pensiones, jubilación u otros conceptos análogos en relación con los consejeros en su condición de tales. En este sentido, se indica que no existen otros sistemas de retribución aplicables a los consejeros en su condición de tales distintos de los que se han detallado en el presente apartado. No obstante, los consejeros de la Sociedad podrán percibir las remuneraciones que, en su caso, proceda de otras sociedades dependientes de Grifols por su pertenencia al correspondiente órgano de administración de dichas sociedades. Esas remuneraciones estarán sujetas a los requisitos legales y estatutarios correspondientes aplicables a cada una de dichas sociedades, y se informará debidamente de su percepción por los consejeros en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de la Sociedad.

De otra parte, el importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los consejeros por su pertenencia al Consejo y, en su caso, sus Comisiones se establece en 2.600.000 euros. Cabe destacar que la cifra anteriormente expuesta se ha fijado para dar cierta flexibilidad y cabida a posibles cambios que pudieran producirse durante la vigencia de la Política de Remuneraciones en cuanto al número de miembros que conforman el Consejo (es decir, que pudiera ampliarse el número de consejeros hasta el máximo de 15 miembros fijado por los Estatutos Sociales), considerando además, que el importe máximo a percibir por los Presidentes de las distintas Comisiones y por el consejero coordinador independiente, en caso de haberlo, es de 175.000€ y 150.000€ por parte de los consejeros en caso de que todos ellos formaran parte de alguna Comisión. Dicho importe máximo también cubre la retribución de la persona que ocupe el cargo de Presidente no ejecutivo del Consejo.

Por último, la remuneración de la persona que ocupe el cargo de Presidente del Consejo de Administración, en tanto no tenga atribuidas funciones ejecutivas, consistirá únicamente en una remuneración fija anual bruta de 550.000€. Tal y como indicado, la cantidad anterior figura incluida dentro del límite máximo anual al que se refiere el párrafo anterior.

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 (2026), y a fecha del presente Informe, es 1 consejero ejecutivo (el Consejero Delegado), D. José Ignacio Abia Buenache, quien devengará una retribución anual fija en efectivo derivada de la relación laboral (o, en su caso, mercantil) que mantiene con la Sociedad de conformidad con la política de remuneraciones vigente.

El importe de remuneración fija bruta anual que será devengado en el ejercicio en curso será la siguiente:

- Retribución en efectivo: 2.000.000€; y

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

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

superar el 10% de la retribución fija anual. Sin embargo, no se esperan cambios en la retribución fija del Consejero Delegado durante la vigencia de la Política de Remuneraciones.

A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

El Consejero Delegado tiene derecho, de conformidad con la política de remuneraciones vigente, a un vehículo de empresa y al reembolso de ciertos gastos en los que haya incurrido por el desempeño de sus servicios a la Sociedad, siempre que se encuentren oportunamente justificados. La valoración anual de estos conceptos de retribución en especie para el ejercicio en curso, se reflejará en la sección C del Informe de remuneraciones de consejeros del año que viene.

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

A. Retribución variable derivada del cargo de consejero en su condición de tal

Los consejeros no reciben retribución variable derivada de su cargo de consejero. De conformidad con el artículo 20.bis de los Estatutos Sociales vigentes "La remuneración de los consejeros en su condición de tales consistirá en una asignación fija, que deberá ajustarse al sistema de remuneración previsto en los estatutos y a la política de remuneraciones de los consejeros. Esta determinará necesariamente la cuantía máxima de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales y los criterios para su distribución en atención a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos, correspondiendo al Consejo, previo informe de la CNYR, la fijación individual de la remuneración de cada consejero en su condición de tal dentro del marco estatutario y de la política de remuneraciones de los consejeros".

B. Retribución variable derivada del ejercicio de funciones ejecutivas

De conformidad con la política de remuneraciones vigente, el componente variable lo perciben únicamente los consejeros que tienen la categoría de consejeros ejecutivos y, como tales, tienen una relación de carácter laboral (o, en su caso, mercantil) con la Sociedad. Durante el ejercicio en curso (2026) es 1 el consejero ejecutivo que tendría derecho a percibir una retribución anual variable derivada de la relación laboral (o, en su caso, mercantil) que mantiene con la Sociedad, el Consejero Delegado, D. José Ignacio Abia Buenache.

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

Como indicado, al analizar el paquete retributivo fijado para el Consejero Delegado, cabe señalar que la Sociedad se comprometió plenamente a satisfacer las exigencias de los inversores con respecto a la separación de la gestión y la propiedad hacia un mejor gobierno corporativo. Dicho esto, el paquete retributivo establecido para el Sr. Abia tenía que ser atractivo para él debido a la competitividad en el sector sanitario y los elevados

salarios que se pagan en Estados Unidos con respecto a Europa. Además, la Sociedad necesitaba un Consejero Delegado con experiencia tanto en el sector de la salud como con conocimientos del mercado de Estados Unidos, dada la importante actividad llevada a cabo allí por la Sociedad.

El importe de retribución variable a corto plazo para el consejero ejecutivo se fija en función de cumplimiento de ciertos objetivos que son cuantitativos y cualitativos, concretos, predeterminados y cuantificables, los cuales se establecen con carácter anual y son aprobados por el Consejo, previa propuesta de la CNyR y la Comisión de Sostenibilidad, Comunicación y Reputación, en su caso, siguiendo las prácticas habituales de empresas comparables. Dichos objetivos están alineados con la estrategia y los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad. De conformidad con la política de remuneraciones y con la finalidad de poder calcular el coeficiente de pago conseguido para cada grado de consecución de objetivos, el Consejo determina una escala de logro para cada una de las métricas que incluye un umbral mínimo por debajo del cual no se abona la retribución variable, un umbral target en caso de cumplirse el objetivo en un 100% y un umbral máximo en caso de sobrecumplimiento del objetivo. De este modo, el bonus target bruto anual del Consejero Delegado puede oscilar entre el 0% y hasta un máximo del 60% de su retribución fija anual en caso de alcanzar el 100% de los objetivos determinados por el Consejo. En caso de superar los objetivos, su remuneración variable aumentará de manera proporcional hasta un máximo del 90% de la retribución fija anual. Tomando como referencia la retribución fija anual en efectivo del Consejero Delegado de 2.000.000€, el importe de la retribución variable anual a corto plazo podrá oscilar, en términos monetarios, entre 0€ (en caso de no alcanzarse los objetivos) y un máximo de 1.800.000€ (equivalente al 90% de dicha retribución fija en efectivo anual) en un escenario de sobrecumplimiento de los objetivos.

De esta forma, para el cálculo del importe de la retribución variable a corto plazo, el Consejo debe considerar, previa propuesta de las respectivas Comisiones, el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos de forma individual y, posteriormente, el grado de consecución global de los objetivos en su conjunto. Dichos objetivos están alineados con la estrategia y los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad. Las métricas de logro concretas y su correspondiente peso son fijadas y evaluadas por la CNyR y por el Consejo que las aprueba para cada ejercicio previa propuesta de dicha Comisión.

Para el 2026, el Consejo de Grifols ha aprobado, previa propuesta favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y, en su caso, de la Comisión de Sostenibilidad, Comunicación y Reputación, las siguientes métricas de carácter financiero y no financiero, con su correspondiente peso:

1. Métrica económica, vinculada al grado de consecución de determinados objetivos anuales asociados al desempeño del Grupo de la Sociedad en su conjunto, con un peso del 60%, y específicamente a los siguientes:

- (i) EBITDA Ajustado Combinado, a tipo de cambio constante (cc) del ejercicio anterior (incluyendo para su cálculo, la filial Biotest AG) +/- costes transaccionales y de reestructuración y otros elementos no recurrentes, con un peso del 20%;
- (ii) Free Cash Flow Combined, incluyendo, para su cálculo, la filial Biotest AG, según se informa en las cuentas anuales consolidadas, con un peso del 15%; y
- (iii) Margen EBITDA (margin EBITDA), a tipo de cambio constante (cc) del ejercicio anterior, con un peso del 25%.

2. Métrica relacionada con la sostenibilidad, así como con el desempeño en materia de compliance del Grupo, vinculada al grado de consecución de determinados objetivos anuales, con un peso del 10%, que incluye:

- (i) determinados objetivos medioambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG) con un peso de 8%; y
- (ii) determinados objetivos vinculados al desempeño en materia de compliance del Grupo con un peso del 2%.

3. Métrica relacionada con la estrategia, vinculada al grado de consecución de determinados objetivos anuales, con un peso del 30%, que incluye:

- (i) un objetivo relacionado con la consecución por parte de la Sociedad de hitos vinculados a proyectos de innovación, con un peso del 5%;
- (ii) un objetivo relacionado con el rendimiento de inmunoglobulina ("IgG Yield"), con un peso del 10%;
- (iii) un objetivo relacionado con la planificación de la sucesión del equipo ejecutivo (Executive Committee), con un peso del 5%; y
- (iv) un objetivo relacionado con ciertos elementos clave vinculados a la ejecución de la estrategia de la Sociedad o "reposition drivers", con un peso del 10%.

Para el cálculo del importe de la retribución variable anual a corto plazo, la CNyR podrá contar con el asesoramiento de otras Comisiones y áreas de la Sociedad, que faciliten información sobre los resultados financieros y no financieros. La remuneración variable anual a corto plazo será pagadera, en su caso, exclusivamente en efectivo.

A.1.7 Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

No existen sistemas de ahorro a largo plazo.

A.1.8 Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

Resto de la pregunta, explicado en el apartado siguiente.

A.1.9 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

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

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

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

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

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

Por último, de conformidad con la política de recuperación de las remuneraciones otorgadas erróneamente a los Ejecutivos de la sociedad (tal y como se define en dicha política), establece los términos y condiciones por las cuales los Ejecutivos de la Sociedad y de cualesquiera de sus filiales, directas o indirectas, deben reembolsar o devolver a la Sociedad las remuneraciones basadas en incentivos otorgadas erróneamente.

A.1.10 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

N/A.

A.1.11 Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

No existen otros conceptos retributivos.

A.1.12 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

D. Raimon Grifols Roura tendrá el derecho a cobrar una remuneración como miembro del Supervisory Board de Biotest AG, sociedad del grupo. El importe de dicha remuneración para 2026, se reflejará en la sección C del Informe Anual de Remuneraciones del próximo año.

A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- 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.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

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

La política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 5 de junio de 2025 está en vigor desde el la fecha misma de su aprobación y resultará de aplicación durante los ejercicios 2026, 2027 y 2028.

A los efectos del presente informe, se deja constancia de que, en el desempeño de sus funciones en materia de remuneración de los consejeros, el Consejo de Administración tiene en cuenta la información facilitada por el Departamento de Relación con Inversores y Sostenibilidad, así como las valoraciones y comentarios recibidos de los accionistas de la Sociedad y de los asesores de voto, y atiende asimismo a las mejores prácticas de mercado vigentes en cada momento.

A fecha de emisión de este informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones no ha propuesto modificación alguna a la política de remuneraciones de los consejeros actualmente vigente y, en consecuencia, a la fecha de este Informe, no se contemplan cambios en dicha política. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones continuará supervisando y revisando la política de forma periódica, con el fin de garantizar que permanece alineada con las expectativas de los accionistas y de los asesores de voto, así como con las mejores prácticas del mercado y en materia de gobierno corporativo.

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/3625622/7475434/008.+Grifols++Politica+de+remuneraciones+de+los+consejeros++%28ES%29%282026-2028%29.pdf/ad1a707c-13de-2665-552b-292882a4a0d3?t=1749548281456>

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 obtuvo el voto favorable del 79,7726% del quórum con derecho de voto, tal y como se detalla en el apartado B.4 del presente Informe.

En el proceso de elaboración de la vigente política de remuneraciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tuvo en cuenta los resultados de las votaciones relativas al Informe Anual sobre Remuneraciones de los dos últimos ejercicios, así como el resultado de la votación de la modificación de la Anterior Política (según se define en el apartado B.1.1). Asimismo, tuvo en consideración la información recibida por

parte de los inversores institucionales y de los asesores de voto en el proceso periódico de consulta que lleva a cabo la Sociedad, así como las recomendaciones nacionales e internacionales en materia de buen gobierno.

Grifols mantiene una relación directa y continuada con sus accionistas y asesores de voto, y analiza internamente todos los comentarios y sugerencias recibidos. Cabe destacar que, en materia de gobierno corporativo, Grifols contrata anualmente los servicios de la firma internacional de consultoría 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 2025 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 aplicable al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2025 que se divide en: (i) la política aplicable durante los ejercicios 2023, 2024 y hasta el 5 de junio de 2025 (la "Anterior Política") y (ii) la que se aprobó por la Junta General Ordinaria de la Sociedad en fecha 5 de junio de 2025, aplicable desde esa fecha y durante los ejercicios 2026, 2027 y 2028, inclusive (la "Política Vigente"). Desde el 1 de enero y hasta el 5 de junio de 2025 se aplicó la Anterior Política y desde el 5 de junio de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025 se ha aplicado la Política Vigente.

De conformidad con el artículo 15 del Reglamento Interno del Consejo y sin perjuicio de otros cometidos que le asigne el Consejo, la CNYR tiene, como responsabilidad básica, proponer al Consejo la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia. Al determinar la política de remuneraciones o evaluar cualquier modificación a la misma, la CNYR tiene en cuenta datos comparativos del mercado, realizando, a tal efecto, un análisis de competitividad externa del paquete retributivo de todos los empleados de la Sociedad, y entre ellos, el del colectivo de directivos. Este análisis se realiza de forma regular con el objetivo de revisar la adecuación de los niveles de remuneración y asegurar que éstos están en línea con los estándares de mercado de otras empresas del sector para niveles de responsabilidad equivalentes. En el ejercicio de sus funciones, en 2025 la CNYR realizó una revisión de la Anterior Política. El detalle de las modificaciones de la Política Vigente respecto a la Anterior Política se recoge en la propia política de remuneraciones de los consejeros disponible en la página web de la Sociedad (www.grifols.com).

La política de remuneraciones contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y a reforzar el alineamiento entre los sistemas retributivos con el plan estratégico, los intereses de los accionistas y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, así como con los valores de Grifols, todo ello con una gestión prudente del riesgo, así como evitando la existencia de conflictos de interés. Los conceptos e importes asignados a cada uno de los consejeros para el ejercicio 2025 se han determinado de conformidad con lo previsto en la Política Vigente. En este sentido, para la determinación de la remuneración de D. José Ignacio Abia Buenache como Consejero Delegado de la Sociedad, tal y como se explicó en el informe de remuneraciones del ejercicio anterior y en la propia política de remuneraciones, la CNYR analizó y tomó en consideración el análisis comparativo realizado por los asesores externos Dr. Björn Johansson Associates, AC, empresa de asesoramiento a consejos de administración que opera a escala mundial. El análisis realizado permitió a la CNYR conocer mejor la remuneración de los consejeros delegados a través de una selección de empresas homólogas del sector a escala mundial, a saber: Abeona, Baxter, Bio-Life Solutions, Biogen, CSL, Rovi, Merck, Omnicell, Pfizer, Sanofi, Takeda y Olympus. Su trabajo incluyó un análisis comparativo de la remuneración de los consejeros delegados de 2018 a 2022 sobre información de acceso público de las empresas homólogas del sector que cotizan en bolsas de varios países, como Estados Unidos, Australia, España, Alemania, Francia y Japón, anteriormente mencionadas. Adicionalmente, la CNYR examinó detenidamente el informe sobre remuneraciones de los consejeros de las sociedades cotizadas emitido por la CNMV para el año 2022 y lo revisó de nuevo respecto al informe del año 2023. Asimismo, se ha tenido en cuenta un análisis comparativo de la remuneración de consejeros delegados en 2024 de determinadas sociedades cotizadas comparables del sector.

Asimismo, la remuneración del Presidente del Consejo de Administración se justifica por la especial dedicación que el ejercicio de las funciones inherentes al cargo de Presidente conlleva. Dicha remuneración fue propuesta por la CNYR tras un exhaustivo análisis comparativo para determinar la remuneración más adecuada para un Presidente no ejecutivo, tal y como se indica en la política de remuneraciones vigente. En su análisis, la CNYR tuvo en consideración un estudio independiente realizado por una firma de consultoría en el que se reflejaba la remuneración media en 2023 para los presidentes no ejecutivos de las empresas del Ibex-35.

Una vez finalizado el ejercicio 2025, el Consejo, a propuesta de la CNYR y, en su caso, de la Comisión de Sostenibilidad, Comunicación y Reputación en lo relativo a los objetivos medioambientales, sociales o de gobierno corporativo (ESG) cuyos indicadores clave de rendimiento (KPI) han estado sujetos a revisión por Deloitte, ha procedido a evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos. Sobre esta base, el Consejo ha determinado el porcentaje de retribución variable a corto plazo correspondiente a los consejeros que han desempeñado funciones ejecutivas durante 2025. En este proceso, se ha contado con el Departamento de Finanzas y el de Recursos Humanos, que facilitan los resultados económicos del Grupo debidamente auditados por el auditor externo y que han sido analizados y aprobados en primer lugar por la Comisión de Auditoría.

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.

Durante el ejercicio 2025 no se han aplicado excepciones temporales a la Política de Remuneraciones de los consejeros ni se han adoptado decisiones discrecionales que alteren el mix retributivo o los importes máximos previstos en dicha política para los consejeros ejecutivos o no ejecutivos.

B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

La remuneración de los consejeros constituye un aspecto relevante para el Consejo de Administración de Grifols y para su CNYR. Por este motivo, el modelo retributivo es objeto de revisión, evaluación y actualización continuas por parte de ambos órganos sociales. Asimismo, la CNYR está integrada por cinco miembros, uno de los cuales forma también parte de la Comisión de Auditoría. Esta interconexión facilita la adecuada consideración de los riesgos relacionados con la remuneración en el seno de las deliberaciones de la Comisión y en las propuestas que ésta eleva al Consejo.

La política de remuneraciones de la Sociedad contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad. Así, existe un alineamiento entre los sistemas retributivos con el plan estratégico, los intereses de los accionistas y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad. Asimismo, tiene en cuenta los objetivos económicos y de gestión de la Sociedad a largo plazo, entre otros, con la finalidad de reducir la exposición a riesgos excesivos, otorgando a sus altos directivos y sus consejeros ejecutivos la posibilidad de obtener una retribución variable en relación a su remuneración.

La remuneración de los consejeros en su condición de tales ha consistido en una asignación anual fija y determinada, la cual ha sido determinada teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo y otras circunstancias objetivas que el Consejo ha considerado relevantes. Adicionalmente, la remuneración del Presidente del Consejo de Administración se justifica por la especial dedicación que conlleva el ejercicio de las funciones inherentes a dicho cargo.

Por otro lado, la remuneración anual del consejero que ha desempeñado funciones ejecutivas durante el ejercicio 2025, esto es, D. José Ignacio Abia Buenache, se ha compuesto de una retribución fija anual y de una retribución variable a corto plazo. Su esquema retributivo se describe en la política de remuneraciones de los consejeros, así como en los apartados A.1.4 y A.1.6 de este Informe.

El porcentaje de retribución variable se fija en función del cumplimiento de ciertos objetivos anuales de la Sociedad que son cuantitativos y cualitativos, concretos, predeterminados y cuantificables, siguiendo las prácticas habituales de empresas comparables. Dichos objetivos están alineados con la estrategia y los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad. Las métricas de logro concretas y su correspondiente peso son fijadas y evaluadas por la CNYR y por el Consejo que las aprueba para cada ejercicio previa propuesta de dicha Comisión. Para el 2025, las métricas son las desglosadas en la política de remuneraciones de la Sociedad, también descritas en el apartado B.7 del presente Informe.

En relación con lo mencionado previamente, se mantiene un equilibrio entre los elementos fijos y variables de la remuneración, permitiendo que el componente variable sea flexible, incluso llegando al punto de no devengarse el derecho a su cobro en un escenario donde no se alcancen los objetivos vinculados a la retribución variable. Con el fin de prevenir la asunción excesiva de riesgos, el porcentaje del componente variable con respecto a la remuneración fija no excederá el 90% de la remuneración fija. Por ello, no existen remuneraciones variables garantizadas.

Por otro lado, el personal relevante y aquellas otras personas que desarrollan funciones clave o cuya actividad profesional incide de forma significativa sobre el perfil de riesgo de la Sociedad han sido beneficiarios de un sistema de remuneración variable vinculado al cumplimiento de objetivos tanto financieros como no financieros ligados directamente con los planes estratégicos y sujeto a reglas de diferimiento.

Por último, las cláusulas de recobro (clawback) y las medidas para evitar situaciones de conflicto de intereses para el ejercicio 2025 son las mismas que las descritas en los apartados A.1.1 y A.1.2 anteriores.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

Tal y como indicado, la remuneración de los consejeros devengada durante el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2025 cumple con lo establecido en la Anterior Política y la Política Vigente. En este sentido, dichas políticas han sido formuladas y aprobadas por los órganos competentes siguiendo el procedimiento establecido y no excede del importe máximo de remuneración anual para el conjunto de los consejeros por su pertenencia al Consejo de la Sociedad, y en su caso, sus Comisiones.

La retribución del consejero que ha desempeñado funciones ejecutivas durante el 2025 (esto es, D. José Ignacio Abia Buenache) se compone de los siguientes elementos: retribución fija, otras retribuciones en especie y retribución variable a corto plazo.

De conformidad con la política de remuneraciones, la retribución variable a corto plazo del consejero que ha desempeñado funciones ejecutivas durante el 2025, es decir D. José Ignacio Abia Buenache, se ha vinculado al cumplimiento de métricas y objetivos anuales, alineando así su dedicación y esfuerzo con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad. Las métricas de logro concretas y su correspondiente peso son fijadas y evaluadas por la CNYR y por el Consejo que las aprueba para cada ejercicio, previa propuesta de dicha Comisión. Para el 2025, las métricas aplicables son las previstas en la política de remuneraciones de la Sociedad.

A los efectos de calcular el coeficiente de pago correspondiente a cada grado de consecución de los objetivos aprobados por el Consejo, éste determinó para cada una de las métricas una escala de rendimiento, que incluye un umbral mínimo por debajo del cual no se abona la retribución variable a corto plazo al consejero ejecutivo, un umbral target en caso de cumplirse el objetivo en un 100% y un umbral máximo en caso de sobrecumplimiento del objetivo. De este modo, el bonus target bruto anual puede oscilar entre el 0% y hasta un máximo del 60% de su retribución fija anual en caso de alcanzar el 100% de los objetivos determinados por el Consejo. En caso de superar los objetivos, la remuneración variable a corto plazo aumentará de manera proporcional hasta un máximo del 90% de la retribución fija anual.

De este modo, el importe anual máximo de la retribución variable a corto plazo puede oscilar entre el 0% y el 90%. De esta forma, para el cálculo del importe de la retribución variable a corto plazo, el Consejo debe considerar, previa propuesta de las respectivas Comisiones, el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos de forma individual y, posteriormente, el grado de consecución global de los objetivos en su conjunto.

Para el año 2025, las siguientes métricas de carácter financiero y no financiero fueron establecidas y descritas en la Política de Remuneraciones de los Consejeros. En relación con cada una de ellas, el Consejo aprobó los siguientes objetivos:

[SIGUE EN EL APARTADO D.1 DEL PRESENTE INFORME]

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	293.277.765	68,82
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	59.216.619	20,19
Votos a favor	233.955.287	79,77
Votos en blanco	7.600	0,00

	Número	% sobre emitidos
Abstenciones	98.259	0,03

Observaciones

En relación con este apartado, indicar que Grifols posee acciones en autocartera que, conforme a lo establecido en el artículo 148 de la Ley de Sociedades de Capital, se computaron en la Junta General Ordinaria a efectos de quorum de constitución y de adopción de acuerdos, pero no votaron al quedar en suspenso el ejercicio de los derechos de voto y demás derechos políticos. En este sentido, en el cálculo del porcentaje que representan sobre el capital concurrente las votaciones a favor y en contra y las abstenciones, se ha tenido en cuenta el efecto derivado de la autocartera.

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, su proporción relativa para cada consejero y cómo han variado respecto al año anterior.

El importe de la retribución a percibir por los consejeros en su condición de tales ha variado respecto del percibido en el ejercicio anterior. En virtud de la Anterior Política, la asignación fija anual en metálico para cada consejero no ejecutivo ascendía a 100.000 euros brutos. La Política Vigente, eleva esta asignación fija anual en metálico a 125.000 euros brutos. En consecuencia, la retribución de los consejeros, en su condición de tales, devengada durante el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2025 se ha determinado sobre una base de prorrateo temporis: hasta el 5 de junio de 2025, de conformidad con la Anterior Política (esto es, tomando como referencia un importe anual de 100.000 euros brutos) y, desde dicha fecha y hasta el 31 de diciembre de 2025, de conformidad con la Política Vigente (esto es, tomando como referencia un importe anual de 125.000 euros brutos).

De acuerdo con la Anterior Política, los consejeros que formaban parte de alguna de las Comisiones del Consejo de Administración percibían una retribución fija adicional de 25.000 euros brutos anuales cada uno, en consideración a su mayor carga de trabajo. En consecuencia, hasta la aprobación de la política de remuneraciones el 5 de junio de 2025, la retribución fija anual bruta de los consejeros que, además, eran miembros de alguna Comisión ascendía a 125.000 euros. Asimismo, los consejeros que presidían cada una de las Comisiones del Consejo percibían una retribución adicional de 50.000 euros brutos anuales, de modo que su retribución fija anual bruta ascendía a 150.000 euros. La consejera coordinadora independiente tenía derecho a percibir una retribución adicional de 50.000 euros brutos anuales por el desempeño de sus funciones; no obstante, dado que, además, presidía la Comisión de Sostenibilidad, Comunicación y Reputación, su retribución fija anual bruta ascendía igualmente a 150.000 euros.

Conforme a la Política Vigente, la retribución fija anual bruta de los consejeros que formen parte de alguna de las Comisiones del Consejo de Administración se ha incrementado hasta 150.000 euros y la de los presidentes de dichas Comisiones hasta 175.000 euros. En consecuencia, la retribución devengada por los consejeros en el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2025 por su pertenencia y/o presidencia de las Comisiones del Consejo se ha calculado sobre una base de prorrateo temporis: hasta el 5 de junio de 2025, de conformidad con la Anterior Política, y desde dicha fecha y hasta el cierre del ejercicio, de conformidad con la Política Vigente.

Tal y como se indicaba en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros del ejercicio anterior, la CNYR llevó a cabo un análisis comparativo con el fin de determinar el nivel de retribución más adecuado para el cargo de Presidente no ejecutivo del Consejo. Sobre dicha base, se estableció una asignación fija bruta anual de 550.000 euros.

En coherencia con lo anterior, durante el ejercicio 2025 dicho importe ha sido percibido prorrateo temporis desde marzo hasta el 5 de junio de 2025 por D. Thomas Glanzmann, que desempeñó el cargo de Presidente no ejecutivo, y, desde esa misma fecha y hasta el final del ejercicio, por D.^a Anne-Catherine Berner, que desempeña el cargo de Presidenta no ejecutiva.

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.

El sueldo devengado durante el ejercicio cerrado por el consejero que ha desempeñado efectivamente funciones ejecutivas en dicho ejercicio es el determinado en su correspondiente contrato, aprobado por el Consejo, previa propuesta de la CNYR, y con lo previsto en la Política Vigente.

En particular, D. José Ignacio Abia Buenache, Consejero Delegado, ha devengado en 2025 una retribución fija en efectivo de 2.000.000 euros brutos. En el ejercicio 2024 devengó 2.983.324,32 euros brutos, importe que incluía un pago único de incorporación ("sign-in bonus"), que fue satisfecho en dicho ejercicio, según se explica y describe en el informe anual sobre remuneraciones correspondiente al ejercicio anterior. Del importe devengado por el Consejero Delegado en 2024, 1.500.000 USD (abonados en euros) correspondieron al sign-in bonus, concedido con carácter extraordinario para compensar la pérdida de determinados incentivos en su anterior compañía. La Sociedad no contempla este tipo de pagos como práctica retributiva ordinaria, sino únicamente en circunstancias excepcionales para atraer talento de alto nivel. La retribución fija devengada por el Consejero Delegado se ha realizado de conformidad con su contrato de prestación de servicios y con la política de remuneraciones vigente.

Por su parte, D. Thomas Glanzmann devengó el sueldo correspondiente a los meses de enero y febrero hasta la finalización de su contrato de prestación de servicios como Presidente ejecutivo en febrero de 2025. Las principales características de dicho contrato fueron explicadas en el informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior y eran conformes a la Anterior Política.

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 ha devengado únicamente el consejero que ha desempeñado funciones ejecutivas durante el 2025 y, que, en tal condición, mantiene o ha mantenido una relación de carácter laboral (o, en su caso, mercantil) con la Sociedad. Durante el ejercicio 2025, solo un consejero ha devengado una retribución variable anual derivada de la relación laboral (o, en su caso, mercantil) mantenida con la Sociedad: D. José Ignacio Abia Buenache.

Como ya se ha explicado anteriormente, el porcentaje de retribución variable a corto plazo para los consejeros ejecutivos se fija en función del cumplimiento de ciertos objetivos, los cuales se establecen con carácter anual y son aprobados por el Consejo, previa propuesta de la CNYR y la Comisión de Sostenibilidad, Comunicación y Reputación, en su caso, estando ligados a diferentes métricas y parámetros de carácter financiero y no financiero, todo ello de conformidad con la política de remuneraciones aplicable.

Para el año 2025, en la Política de Remuneraciones de los Consejeros se establecieron las siguientes métricas financieras y no financieras, y en relación con cada una de ellas, el Consejo aprobó los objetivos correspondientes:

1. Métrica económica vinculada a ciertos objetivos anuales ligados al desempeño del Grupo de la Sociedad en su conjunto, con un peso del 60%, referenciados a parámetros tales como:

(i) el EBITDA ajustado combinado (cc, cambio constante excluye las variaciones del tipo de cambio del ejercicio) (incluyendo para su cálculo, la filial de la Sociedad, Biotest AG) ("EBITDA Adjusted Combined (cc)") definido como el EBITDA del Grupo (incluyendo para su cálculo, la filial de la Sociedad, Biotest AG) + / - costes transaccionales y de reestructuración y otras partidas no recurrentes (con un peso del 20%).

Objetivo target: el EBITDA ajustado combinado (cc) debía alcanzar la cifra de 1.900M€.

(ii) el Free Cash Flow Combined, incluyendo para su cálculo, la filial de la Sociedad, Biotest AG, según reportado en las cuentas anuales consolidadas del Grupo (con un peso del 20%).

Objetivo target: el Free Cash Flow Combined debía alcanzar la cifra de 375M€.

(iii) las Ventas Netas ("Net Sales"), ventas generadas por el grupo combinado después de deducir descuentos, devoluciones y provisiones para bienes dañados o perdidos, incluyendo para su cálculo, la filial Biotest AG, según reportado en las cuentas anuales consolidadas del Grupo (con un peso del 20%).

Objetivo target: que las Ventas Netas alcanzaran la cifra de 7.612M€.

2. Métrica vinculada a objetivos no financieros, concretamente al logro de objetivos medioambientales, sociales y de gobierno corporativo para mejorar la creación de valor sostenible a largo plazo, con un peso del 15%. En concreto, el peso de las métricas relacionadas con las del medio ambiente han sido del 25%, las sociales del 40% y las de gobernanza del 35%. En este sentido, la Comisión de Sostenibilidad, Comunicación y Reputación y la CNYR propusieron al Consejo para su aprobación, los objetivos a cumplir para el ejercicio con carácter previo a su aplicación, estando estos alineados con la estrategia de sostenibilidad de Grifols y su Agenda 2030, en última instancia en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU. Los indicadores clave de rendimiento (KPI) en los que se basan estos objetivos han sido supervisados por la Comisión de Sostenibilidad, Comunicación y Reputación y han estado sujetos a la revisión de un tercero independiente, en este caso, Deloitte.

Objetivo target: alcanzar el 100% de consecución de los objetivos no financieros aprobados por el Consejo.

3. Métrica relacionada a la consecución por parte de la Sociedad de hitos vinculados a proyectos de innovación, con un peso del 10%;

Objetivo target: alcanzar 10 hitos vinculados a proyectos de innovación.

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

Objetivos target: (i) el establecimiento de la planificación de la sucesión del equipo ejecutivo (Executive Committee), con un peso del 10%, y (ii) el logro de ciertos objetivos relacionados con el desempeño en materia de compliance del Grupo con un peso del 5%.

Una vez finalizado el ejercicio 2025, el Consejo, previa propuesta de la CNYR, así como de la Comisión de Sostenibilidad, Comunicación y Reputación, en su caso, ha procedido a evaluar y determinar el porcentaje de retribución variable a corto plazo para el consejero que ha desempeñado funciones ejecutivas durante el 2025 sobre la base del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos. En este sentido, la evaluación final de los objetivos se ha realizado sobre la base de los resultados auditados correspondientes al ejercicio 2025. En este proceso, se ha contado con el Departamento de Finanzas y el de Recursos Humanos, que facilitan los resultados económicos del Grupo debidamente auditados por el auditor externo y que han sido analizados y aprobados en primer lugar por la Comisión de Auditoría.

El Consejo ha acordado que el grado de consecución de los objetivos, así como el coeficiente de pago ponderado aplicable a cada uno de ellos, es el siguiente:

- El EBITDA ajustado combinado ha alcanzado la cifra de 1.825M€*, por lo que el coeficiente de pago ponderado aplicable es del 19,56%;
- El Free Cash Flow Combined ha alcanzado la cifra de 468M€, por lo que el coeficiente de pago ponderado aplicable es del 30%;
- Se han logrado unas Ventas Netas de 7.524M€*, por lo que el coeficiente de pago ponderado aplicable es del 23,37%;
- Se ha alcanzado una consecución del 105% de los objetivos no financieros aprobados por el Consejo, por lo que el coeficiente de pago ponderado aplicable es del 18,75%;
- Se han alcanzado 12 hitos seleccionados vinculados a proyectos de innovación, por lo que el coeficiente de pago ponderado es del 12%;
- En relación con la planificación de la sucesión del equipo directivo: tras revisar los avances realizados en esta materia durante el ejercicio 2025, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con el apoyo del Consejo de Administración, considera que, si bien se dispone de un plan de sucesión anual estructurado, así como de un plan de contingencia para los supuestos en que pudiera resultar necesario, determinados aspectos requieren aún de un mayor desarrollo con vistas a su aprobación definitiva durante 2026. Entre dichos aspectos cabe mencionar, a título enunciativo, la finalización del proceso de identificación y confirmación del talento clave para su consideración futura y el refuerzo de los planes de desarrollo orientados a la promoción del talento interno en la Sociedad. En consecuencia, aunque una parte relevante de los trabajos ya ha sido implementada, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones no considera el objetivo como alcanzado hasta que el resultado íntegro del proceso de planificación de la sucesión se encuentre plenamente completado; y
- Se ha alcanzado una consecución del 102,5% de los objetivos relacionados con el desempeño en materia de compliance del grupo, por lo que el coeficiente de pago ponderado es del 5,63%.

*Las cifras de EBITDA combinado ajustado y de ventas netas indicadas anteriormente reflejan los resultados aplicando los tipos de cambio reales utilizados durante el ejercicio 2025, tal y como se presentan en las cuentas anuales consolidadas. No obstante, a efectos del cálculo de la retribución variable anual a corto plazo, ambas métricas se han evaluado utilizando tipos de cambio constantes del presupuesto del grupo ("BG FX"), con el fin de eliminar el efecto distorsionador de las fluctuaciones de divisas. Sobre esta base de BG FX, el EBITDA combinado ajustado asciende a 1.892 millones de euros y las ventas netas ascienden a 7.869 millones de euros. Estas cifras ajustadas por BG FX constituyen los valores de referencia utilizados para determinar los coeficientes de pago ponderados aplicables indicados anteriormente.

El grado de consecución de casi todos los objetivos se ha situado entre el nivel target y el nivel máximo. Tras aplicar la escala de consecución prevista para cada objetivo, se ha determinado para D. José Ignacio Abia Buenache un porcentaje de consecución del 109,31% y un porcentaje de coeficiente de pago ponderado del 65,59%.

Como resultado de lo anterior, el Consejo ha acordado abonar al citado consejero ejecutivo, en el primer trimestre del 2026 la cantidad que se detalla a continuación:

- D. José Ignacio Abia Buenache, Consejero Delegado: 1.311.800€

El importe anterior se ha calculado multiplicando la remuneración fija en efectivo por el porcentaje del coeficiente de pago ponderado. De este modo, de conformidad con la evaluación efectuada del grado de consecución de los objetivos, la retribución variable del consejero ejecutivo se encuentra estrechamente vinculada no solo a los resultados de la Sociedad, sino también a diversos indicadores relacionados con la rentabilidad y la sostenibilidad de la entidad, contribuyendo a una adecuada y prudente gestión del riesgo y evitando así una asunción de riesgos excesivos.

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

En el ejercicio 2025 no se ha devengado derecho alguno a percibir importe alguno en concepto de retribución variable vinculada a esquemas de incentivos a largo plazo de la Sociedad. No obstante, cabe señalar que, de conformidad con lo previsto en la Anterior Política y tal y como se explicó en el informe anual sobre remuneraciones del ejercicio precedente, la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 16 de junio de 2023 aprobó la asignación única de opciones sobre acciones de Clase A para D. Thomas Glanzmann. Posteriormente, la Junta General de Accionistas celebrada el 5 de junio de 2025 acordó, bajo el punto undécimo del orden del día, la corrección del precio de ejercicio de las opciones concedidas a D. Thomas Glanzmann.

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 para los consejeros, ya sean planes de aportación definida o de prestación definida, financiados total o parcialmente por la Sociedad o por cualquiera de sus sociedades dependientes. En consecuencia, no se han realizado aportaciones en favor de los consejeros a este tipo de sistemas durante el ejercicio 2025.

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.

No aplicable.

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

No se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejercen funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Las condiciones principales del contrato firmado con el Consejero Delegado, D. José Ignacio Abia Buenache, se han explicado en el presente Informe y en la política de remuneraciones.

B.12. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No aplica.

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

No aplica.

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

En el ejercicio 2025, el Consejero Delegado ha percibido retribución en especie derivada del uso de un vehículo de empresa, de la cobertura de un seguro de salud y del tratamiento como retribución en especie de determinados gastos en los que incurre por el desempeño de sus funciones, todos ellos asumidos por la Sociedad de conformidad con lo previsto en su contrato de prestación de servicios y en la política de remuneraciones vigente. El importe conjunto de estos conceptos asciende a 205 miles de euros, que se recoge en la Sección C del presente Informe. Asimismo, durante el ejercicio 2025 y de conformidad con su contrato de prestación de servicios, el Sr. Thomas Glanzmann ha sido beneficiario de un seguro médico y de otros beneficios en especie asumidos por la sociedad, cuyo importe total asciende a 16 miles de euros, importe que igualmente se refleja en la Sección C.

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.

No aplica.

B.16. Explique y detalles los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de "otros conceptos" de la sección C.

D. Raimon Grifols Roura ha devengado el derecho a cobrar una remuneración como miembro del Supervisory Board de Biotest AG, sociedad del grupo. El importe de dicha remuneración está reflejado en la sección C de este Informe.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Doña ANNE-CATHERINE BERNER	Presidente Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don THOMAS GLANZMANN	Presidente Otro Externo	Desde 01/01/2025 hasta 05/06/2025
Don JOSÉ IGNACIO ABIA BUENACHE	Consejero Delegado	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don RAIMON GRIFOLS ROURA	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don VICTOR GRIFOLS DEU	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don ALBERT GRIFOLS COMA-CROS	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don TOMÁS DAGÁ GELABERT	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña ENRIQUETA FELIP FONT	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don PASCAL RAVERY	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don PAUL S. HERENDEEN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2025	Total ejercicio 2024
Doña ANNE-CATHERINE BERNER	359		21						380	75
Don THOMAS GLANZMANN	146			222				16	384	2.290
Don JOSÉ IGNACIO ABIA BUENACHE				2.000	1.312			205	3.517	4.243
Don RAIMON GRIFOLS ROURA	115		14						129	3.844
Don VICTOR GRIFOLS DEU	115		14						129	3.804
Don ALBERT GRIFOLS COMA-CROS	115		14						129	100
Don TOMÁS DAGÁ GELABERT	115		14						129	
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA	115		49						164	150
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES	115		49						164	150
Doña ENRIQUETA FELIP FONT	115		24						139	125
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	115		39						154	125
Don PASCAL RAVERY	115		14						129	6
Don PAUL S. HERENDEEN	115		14						129	6

Observaciones

Los importes correspondientes a "otros conceptos" de las remuneraciones de D. José Ignacio Abia Buenache y D. Thomas Glanzmann se corresponde con el valor total anual de los demás beneficios en especie puestos a disposición del consejero delegado y de D. Thomas Glanzmann durante el ejercicio 2025, de conformidad con sus contratos de prestación de servicios y con la política de remuneraciones de los consejeros.

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 ANNE-CATHERINE BERNER	Plan							0,00				
Don THOMAS GLANZMANN	Retribución variable largo plazo Presidente	700.000	700.000					0,00			700.000	700.000
Don JOSÉ IGNACIO ABIA BUENACHE	Plan							0,00				
Don RAIMON GRIFOLS ROURA	Plan							0,00				
Don VICTOR GRIFOLS DEU	Plan							0,00				
Don ALBERT GRIFOLS COMA-CROS	Plan							0,00				
Don TOMÁS DAGÁ GELABERT	Plan							0,00				
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA	Plan							0,00				
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES	Plan							0,00				
Doña ENRIQUETA FELIP FONT	Plan							0,00				
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 PASCAL RAVERY	Plan							0,00				
Don PAUL S. HERENDEEN	Plan							0,00				

Observaciones

De conformidad con la notificación de operaciones de personas con responsabilidad de dirección (NOD) realizada en fecha 19 de junio de 2023 y publicadas en la página web de la CNMV, al Presidente, D. Thomas Glanzmann, se le otorgaron durante el 2023 opciones sobre acciones de Clase A de la Sociedad bajo las condiciones detalladas en dicho NOD.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña ANNE-CATHERINE BERNER	
Don THOMAS GLANZMANN	
Don JOSÉ IGNACIO ABIA BUENACHE	
Don RAIMON GRIFOLS ROURA	
Don VICTOR GRIFOLS DEU	
Don ALBERT GRIFOLS COMA-CROS	
Don TOMÁS DAGÁ GELABERT	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA	
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES	
Doña ENRIQUETA FELIP FONT	
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	
Don PASCAL RAVERY	
Don PAUL S. HERENDEEN	

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Doña ANNE-CATHERINE BERNER								
Don THOMAS GLANZMANN								
Don JOSÉ IGNACIO ABIA BUENACHE								
Don RAIMON GRIFOLS ROURA								
Don VICTOR GRIFOLS DEU								
Don ALBERT GRIFOLS COMA- CROS								
Don TOMÁS DAGÁ GELABERT								
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA								

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES								
Doña ENRIQUETA FELIP FONT								
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRÍGUEZ								
Don PASCAL RAVERY								
Don PAUL S. HERENDEEN								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña ANNE-CATHERINE BERNER	Concepto	
Don THOMAS GLANZMANN	Concepto	
Don JOSÉ IGNACIO ABIA BUENACHE	Concepto	
Don RAIMON GRIFOLS ROURA	Concepto	
Don VICTOR GRIFOLS DEU	Concepto	
Don ALBERT GRIFOLS COMA-CROS	Concepto	

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

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don TOMÁS DAGÁ GELABERT	Concepto	
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA	Concepto	
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES	Concepto	
Doña ENRIQUETA FELIP FONT	Concepto	
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	Concepto	
Don PASCAL RAVERY	Concepto	
Don PAUL S. HERENDEEN	Concepto	

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 2025	Total ejercicio 2024
Doña ANNE-CATHERINE BERNER										
Don THOMAS GLANZMANN										
Don JOSÉ IGNACIO ABIA BUENACHE										
Don RAIMON GRIFOLS ROURA	53								53	18
Don VICTOR GRIFOLS DEU										

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
Don ALBERT GRIFOLS COMA-CROS										
Don TOMÁS DAGÀ GELABERT										
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA										
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES										
Doña ENRIQUETA FELIP FONT										
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRÍGUEZ										
Don PASCAL RAVERY										
Don PAUL S. HERENDEEN										

Observaciones

[]

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 ANNE-CATHERINE BERNER	Plan							0,00				
Don THOMAS GLANZMANN	Plan							0,00				
Don JOSÉ IGNACIO ABIA BUENACHE	Plan							0,00				
Don RAIMON GRIFOLS ROURA	Plan							0,00				
Don VICTOR GRIFOLS DEU	Plan							0,00				
Don ALBERT GRIFOLS COMA-CROS	Plan							0,00				
Don TOMÁS DAGÁ GELABERT	Plan							0,00				
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES	Plan							0,00				
Doña ENRIQUETA FELIP FONT	Plan							0,00				
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	Plan							0,00				
Don PASCAL RAVERY	Plan							0,00				
Don PAUL S. HERENDEEN	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Doña ANNE-CATHERINE BERNER								
Don THOMAS GLANZMANN								

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don JOSÉ IGNACIO ABIA BUENACHE								
Don RAIMON GRIFOLS ROURA								
Don VICTOR GRIFOLS DEU								
Don ALBERT GRIFOLS COMA-CROS								
Don TOMÁS DAGÁ GELABERT								
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA								
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES								
Doña ENRIQUETA FELIP FONT								
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRÍGUEZ								
Don PASCAL RAVERY								
Don PAUL S. HERENDEEN								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

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

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 2025 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 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Doña ANNE-CATHERINE BERNER	380				380						380
Don THOMAS GLANZMANN	384				384						384
Don JOSÉ IGNACIO ABIA BUENACHE	3.517				3.517						3.517
Don RAIMON GRIFOLS ROURA	129				129	53				53	182
Don VICTOR GRIFOLS DEU	129				129						129
Don ALBERT GRIFOLS COMA-CROS	129				129						129
Don TOMÁS DAGÁ GELABERT	129				129						129
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA	164				164						164
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ- ASIAÍN MARDONES	164				164						164

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 2025 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 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Doña ENRIQUETA FELIP FONT	139				139						139
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	154				154						154
Don PASCAL RAVERY	129				129						129
Don PAUL S. HERENDEEN	129				129						129
TOTAL	5.676				5.676	53				53	5.729

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 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Consejeros ejecutivos									

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Don JOSÉ IGNACIO ABIA BUENACHE	3.517	-17,11	4.243	-	0	-	0	-	0
Consejeros externos									
Doña ANNE-CATHERINE BERNER	380	406,67	75	-	0	-	0	-	0
Don THOMAS GLANZMANN	384	-83,23	2.290	18,78	1.928	n.s	150	0,00	150
Don RAIMON GRIFOLS ROURA	182	-95,42	3.977	128,30	1.742	39,47	1.249	4,96	1.190
Don VICTOR GRIFOLS DEU	129	-96,71	3.919	130,53	1.700	36,11	1.249	12,52	1.110
Don ALBERT GRIFOLS COMA-CROS	129	29,00	100	-	0	-	0	-	0
Don TOMÁS DAGÁ GELABERT	129	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña MONTSERRAT MUÑOZ ABELLANA	164	9,33	150	20,00	125	98,41	63	-	0
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES	164	9,33	150	0,00	150	0,00	150	0,00	150
Doña ENRIQUETA FELIP FONT	139	11,20	125	0,00	125	0,00	125	0,00	125
Doña SUSANA GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	154	23,20	125	0,00	125	98,41	63	-	0
Don PASCAL RAVERY	129	n.s	6	-	0	-	0	-	0
Don PAUL S. HERENDEEN	129	n.s	6	-	0	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	615.080	38,53	443.996	114,47	207.021	-38,75	338.013	-3,55	350.453

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Remuneración media de los empleados									
	74	-1,33	75	4,17	72	7,46	67	17,54	57

Observaciones

La retribución total del Consejero Delegado en 2024 incluye un pago único de incorporación ('sign-in bonus'), que explica la diferencia respecto a 2025, el cual fue detallado en el informe de remuneraciones de consejeros del ejercicio anterior.

Las variaciones significativas en la retribución total de ciertos consejeros entre 2024 y 2025 se debe a (i) la finalización de sus funciones ejecutivas (en el caso de D. Raimon Grifols Roura y D. Victor Grifols Deu, que desde 2025 únicamente perciben la retribución correspondiente a su condición de consejeros no ejecutivos), y (ii) la transición del Sr. Thomas Glanzmann desde el cargo de Presidente Ejecutivo a Presidente no ejecutivo, lo que comporta que la retribución devengada en 2025 se limite a la fijada para dicho cargo no ejecutivo.

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

[CONTINUACIÓN APARTADO A.1.1.]

De otra parte, la retribución de los consejeros ejecutivos se fija teniendo en cuenta la retribución de cargos análogos en sociedades equiparables. Al determinar la retribución del Consejero Delegado, la CNYR consideró las conclusiones alcanzadas por los asesores externos, Dr. Bjørn Johansson Associates, AG, quienes realizaron un estudio a través de una selección de empresas homólogas del sector a escala mundial, a saber: Abeona, Baxter, Bio-Life Solutions, Biogen, CSL, Rovi, Merck, Omnicell, Pfizer, Sanofi, Takeda y Olympus. Asimismo, la CNYR examinó el informe sobre remuneraciones de los consejeros de las sociedades cotizadas emitido por la CNMV para el año 2022 y lo revisó nuevamente en relación con el informe correspondiente al año 2023. Además, también se tuvo en cuenta un análisis comparativo de la remuneración de los consejeros delegados en 2024 de determinadas sociedades cotizadas comparables del sector.

Asimismo, la remuneración del Presidente del Consejo de Administración se justifica por la especial dedicación que conlleva el ejercicio de las funciones inherentes a dicho cargo. Esta retribución fue propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tras un exhaustivo análisis comparativo para determinar la remuneración más adecuada para un Presidente no ejecutivo, tal y como se indica en la política de remuneraciones. En su análisis, la CNYR tuvo en consideración un estudio independiente realizado por una firma de consultoría en el que se reflejaba la remuneración media en 2023 para los presidentes no ejecutivos de las empresas del Ibex-35.

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 su caso, en el Informe Anual sobre Remuneraciones la información sobre la situación excepcional que haya llevado al Consejo a la aprobación de la aplicación de una excepción temporal, así como las retribuciones que se hayan visto afectadas.

[CONTINUACIÓN APARTADO B.3]

1. Métrica económica vinculada a ciertos objetivos anuales ligados al desempeño del Grupo de la Sociedad en su conjunto, con un peso del 60%, referenciados a parámetros tales como:

(i) el EBITDA ajustado combinado (cc, cambio constante excluye las variaciones del tipo de cambio del ejercicio) (incluyendo para su cálculo, la filial de la Sociedad, Biotest AG) ("EBITDA Adjusted Combined (cc)") definido como el EBITDA del Grupo (incluyendo para su cálculo, la filial de la Sociedad, Biotest AG) + / - costes transaccionales y de reestructuración y otras partidas no recurrentes (con un peso del 20%).

Objetivo target: el EBITDA ajustado combinado (cc) debía alcanzar la cifra de 1.900M€.

(ii) el Free Cash Flow Combined, incluyendo para su cálculo, la filial de la Sociedad, Biotest AG, según reportado en las cuentas anuales consolidadas del Grupo (con un peso del 20%).

Objetivo target: el Free Cash Flow Combined debía alcanzar la cifra de 375M€.

(iii) las Ventas Netas ("Net Sales"), ventas generadas por el grupo combinado después de deducir descuentos, devoluciones y provisiones para bienes dañados o perdidos, incluyendo para su cálculo, la filial Biotest AG, según reportado en las cuentas anuales consolidadas del Grupo (con un peso del 20%).

Objetivo target: que las Ventas Netas alcanzaran la cifra de 7.612M€.

2. Métrica vinculada a objetivos no financieros, concretamente al logro de objetivos medioambientales, sociales y de gobierno corporativo para mejorar la creación de valor sostenible a largo plazo, con un peso del 15%. En concreto, el peso de las métricas relacionadas con las del medio ambiente han sido del 25%, las sociales del 40% y las de gobernanza del 35%. En este sentido, la Comisión de Sostenibilidad, Comunicación y Reputación y la CNYR propusieron al Consejo para su aprobación, los objetivos a cumplir para el ejercicio con carácter previo a su aplicación, estando estos alineados con la estrategia de sostenibilidad de Grifols y su Agenda 2030, en última instancia en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU. Los indicadores clave de rendimiento (KPI) en los que se basan estos objetivos han sido supervisados por la Comisión de Sostenibilidad, Comunicación y Reputación y han estado sujetos a la revisión de un tercero independiente, en este caso, Deloitte.

Objetivo target: alcanzar el 100% de consecución de los objetivos no financieros aprobados por el Consejo.

3. Métrica relacionada a la consecución por parte de la Sociedad de hitos vinculados a proyectos de innovación, con un peso del 10%;

Objetivo target: alcanzar 10 hitos vinculados a proyectos de innovación.

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

Objetivos target: (i) el establecimiento de la planificación de la sucesión del equipo ejecutivo (Executive Committee), con un peso del 10%, y (ii) el logro de ciertos objetivos relacionados con el desempeño en materia de compliance del Grupo con un peso del 5%.

Una vez finalizado el ejercicio 2025, el Consejo, previa propuesta de la CNYR, así como de la Comisión de Sostenibilidad, Comunicación y Reputación, en su caso, ha procedido a evaluar y determinar el porcentaje de retribución variable a corto plazo para el consejero que ha desempeñado funciones ejecutivas durante el 2025 sobre la base del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos. En este sentido, la evaluación final de los objetivos se ha realizado sobre la base de los resultados auditados correspondientes al ejercicio 2025. En este proceso, se ha contado con el Departamento de Finanzas y el de Recursos Humanos, que facilitan los resultados económicos del Grupo debidamente auditados por el auditor externo y que han sido analizados y aprobados en primer lugar por la Comisión de Auditoría.

El Consejo ha acordado que el grado de consecución de los objetivos, así como el coeficiente de pago ponderado aplicable a cada uno de ellos, es el siguiente:

- El EBITDA ajustado combinado ha alcanzado la cifra de 1.825M€*, por lo que el coeficiente de pago ponderado aplicable es del 19,56%;
- El Free Cash Flow Combined ha alcanzado la cifra de 468M€, por lo que el coeficiente de pago ponderado aplicable es del 30%;
- Se han logrado unas Ventas Netas de 7.524M€*, por lo que el coeficiente de pago ponderado aplicable es del 23,37%;
- Se ha alcanzado una consecución del 105% de los objetivos no financieros aprobados por el Consejo, por lo que el coeficiente de pago ponderado aplicable es del 18,75%;
- Se han alcanzado 12 hitos seleccionados vinculados a proyectos de innovación, por lo que el coeficiente de pago ponderado es del 12%;
- En relación con la planificación de la sucesión del equipo directivo: tras revisar los avances realizados en esta materia durante el ejercicio 2025, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con el apoyo del Consejo de Administración, considera que, si bien se dispone de un plan de sucesión anual estructurado, así como de un plan de contingencia para los supuestos en que pudiera resultar necesario, determinados aspectos requieren aún de un mayor desarrollo con vistas a su aprobación definitiva durante 2026. Entre dichos aspectos cabe mencionar, a título enunciativo, la finalización del proceso de identificación y confirmación del talento clave para su consideración futura y el refuerzo de los planes de desarrollo orientados a la promoción del talento interno en la Sociedad. En consecuencia, aunque una parte relevante de los trabajos ya ha sido implementada, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones no considera el objetivo como alcanzado hasta que el resultado íntegro del proceso de planificación de la sucesión se encuentre plenamente completado; y
- Se ha alcanzado una consecución del 102,5% de los objetivos relacionados con el desempeño en materia de compliance del grupo, por lo que el coeficiente de pago ponderado es del 5,63%.

*Las cifras de EBITDA combinado ajustado y de ventas netas indicadas anteriormente reflejan los resultados aplicando los tipos de cambio reales utilizados durante el ejercicio 2025, tal y como se presentan en las cuentas anuales consolidadas. No obstante, a efectos del cálculo de la retribución variable anual a corto plazo, ambas métricas se han evaluado utilizando tipos de cambio constantes del presupuesto del grupo ("BG FX"), con el fin de eliminar el efecto distorsionador de las fluctuaciones de divisas. Sobre esta base de BG FX, el EBITDA combinado ajustado asciende a 1.892 millones de euros y las ventas netas ascienden a 7.869 millones de euros. Estas cifras ajustadas por BG FX constituyen los valores de referencia utilizados para determinar los coeficientes de pago ponderados aplicables indicados anteriormente.

El grado de consecución de casi todos los objetivos se ha situado entre el nivel target y el nivel máximo. Tras aplicar la escala de consecución prevista para cada objetivo, se ha determinado para D. José Ignacio Abia Buenache un porcentaje de consecución del 109,31% y un porcentaje de coeficiente de pago ponderado del 65,59%.

Como resultado de lo anterior, el Consejo ha acordado abonar al citado consejero ejecutivo, en el primer trimestre del 2026 la cantidad que se detalla a continuación:

- D. José Ignacio Abia Buenache, Consejero Delegado: 1.311.800€

El importe anterior se ha calculado multiplicando la remuneración fija en efectivo por el porcentaje del coeficiente de pago ponderado. De este modo, de conformidad con la evaluación efectuada del grado de consecución de los objetivos, la retribución variable del consejero ejecutivo se encuentra estrechamente vinculada no solo a los resultados de la Sociedad, sino también a diversos indicadores relacionados con la rentabilidad y la sostenibilidad de la entidad, contribuyendo a una adecuada y prudente gestión del riesgo y evitando así una asunción de riesgos excesivos.

Durante el ejercicio 2025 no se han aplicado excepciones temporales a la Política de Remuneraciones de los consejeros ni se han adoptado decisiones discrecionales que alteren el mix retributivo o los importes máximos previstos en dicha política para el consejero ejecutivo.

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

25/02/2026

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

[] Si
[✓] No