

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 227 de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión, Grifols, S.A. (la “Sociedad”) mediante el presente escrito procede a comunicar la siguiente:

OTRA INFORMACIÓN RELEVANTE

- i. La Junta General Ordinaria de accionistas celebrada en el día de hoy, en segunda convocatoria, ha aprobado las propuestas de acuerdo sometidas a su consideración, a excepción del acuerdo referido al punto undécimo del orden del día (*Autorización al Consejo de Administración para convocar, en su caso, Juntas Generales Extraordinarias de Accionistas de la Sociedad con una antelación mínima de 15 días, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 515 de la Ley de Sociedades de Capital*), que no ha alcanzado la mayoría suficiente para su aprobación.

El texto íntegro de los acuerdos aprobados se acompaña a la presente comunicación como Anexo 1 y puede asimismo consultarse en la página web de la Sociedad (www.grifols.com).

En este sentido, la Junta General Ordinaria de accionistas ha aprobado bajo el punto primero de su orden del día la distribución de un dividendo preferente, obligatorio conforme al artículo 6ºBis.2 de los Estatutos Sociales de la Sociedad, de 0,01 euros por cada Acción de Clase B en circulación con derecho a percibirlo, que será pagadero el día 2 de julio de 2026. Se adjunta a la presente comunicación, como Anexo 2, el texto del anuncio relativo al pago del dividendo preferente.

Asimismo, se ha acordado la distribución de 56.065.663 euros en concepto de dividendo ordinario a cargo de los resultados del ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2025, que será pagadero el próximo día 2 de julio de 2026, en los términos que resultan del texto del anuncio que se acompaña a la presente comunicación como Anexo 3.

- ii. El Consejo de Administración de la Sociedad, en su reunión celebrada hoy 18 de junio de 2026 con posterioridad a la celebración de la Junta General Ordinaria y a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado por unanimidad reelegir a:
 - a. D^a. Montserrat Muñoz Abellana como miembro y Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y como miembro de la Comisión de Auditoría; y a
 - b. D^a. Susana González Rodríguez como miembro y Presidenta de la Comisión de Sostenibilidad, Comunicación y Reputación y como miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En Barcelona, a 18 de junio de 2026

D^a. Laura de la Cruz Galán
Secretaria del Consejo de Administración

GRIFOLS

ANEXO 1

GRIFOLS, S.A.

PROPUESTAS DE ACUERDOS A SOMETER A LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS (17/ 18 de junio de 2026)

Primero.

Examen y aprobación, en su caso, de las cuentas anuales y el informe de gestión individuales, así como de la propuesta de aplicación del resultado correspondientes al ejercicio social cerrado a 31 de diciembre de 2025, y aprobación de la distribución del dividendo preferente correspondiente a las acciones de Clase B.

- A. Aprobar las cuentas anuales individuales de la Sociedad, que comprenden el balance, la cuenta de pérdidas y ganancias, el estado de cambios en el patrimonio neto, el estado de flujos de efectivo y la memoria, así como el informe de gestión individual, correspondientes al ejercicio social cerrado a 31 de diciembre de 2025, que reflejan un resultado contable de 192.054 en miles de Euros de beneficio.

Las cuentas anuales individuales de la Sociedad se corresponden con las auditadas y serán objeto de depósito en el Registro Mercantil.

- B. De conformidad con las cuentas anuales presentadas, aprobar la siguiente distribución de resultado en miles de Euros:

A Dividendos:	158.142 Euros
A Dividendo preferente obligatorio de las acciones Clase B:	2.614 Euros
A Reserva Voluntaria:	31.298 Euros

<i>TOTAL</i>	<i>192.054 Euros</i>
--------------	----------------------

De la partida de dividendo, la cantidad de 102.076 miles de Euros fue distribuida a los accionistas el pasado 13 de agosto de 2025 como dividendo a cuenta de los beneficios del ejercicio 2025, en virtud de acuerdo del Consejo de Administración de fecha 28 de julio de 2025. La cantidad pendiente de distribuir como dividendo asciende a 56.066 miles de Euros, la cual será abonada a partir del 2 de julio de 2026, a través del Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A.

Asimismo, el dividendo preferente correspondiente a las acciones de Clase B será abonado a partir del 2 de julio de 2026, a través del Banco

GRIFOLS

Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A.

Segundo. Examen y aprobación, en su caso, de las cuentas anuales y el informe de gestión consolidados correspondientes al ejercicio social cerrado a 31 de diciembre de 2025.

Aprobar las cuentas anuales consolidadas del Grupo, que comprenden el balance, la cuenta de pérdidas y ganancias, el estado de cambios en el patrimonio neto, el estado de flujos de efectivo y la memoria consolidados, así como el informe de gestión del Grupo, correspondientes al ejercicio social cerrado a 31 de diciembre de 2025.

Las cuentas anuales consolidadas de la Sociedad se corresponden con las auditadas y serán objeto de depósito en el Registro Mercantil.

Tercero. Examen y aprobación, en su caso, del estado de información no financiera consolidado e información de sostenibilidad de Grifols, S.A. y sociedades dependientes, incluido en el informe de gestión consolidado correspondiente al ejercicio social cerrado a 31 de diciembre de 2025.

Aprobar el estado de información no financiera consolidado e información de sostenibilidad de Grifols, S.A. y sociedades dependientes, incluido en el informe de gestión consolidado correspondiente al ejercicio social cerrado a 31 de diciembre de 2025. Dicho estado de información no financiera e información sobre sostenibilidad han sido objeto de verificación.

Cuarto. Examen y aprobación, en su caso, de la actuación del Consejo de Administración durante el ejercicio social cerrado a 31 de diciembre de 2025.

Aprobar la gestión del Consejo de Administración, tanto a nivel de la Sociedad como del Grupo, durante el ejercicio social cerrado a 31 de diciembre de 2025.

Quinto. Reelección de Deloitte Auditores, S.L. como auditor de cuentas de la Sociedad y de su grupo consolidado para los ejercicios 2027, 2028 y 2029, inclusive.

De conformidad con lo establecido en el artículo 40 de la Ley 22/2015, de 20 de julio, de auditoría de cuentas, y previa propuesta de la Comisión de Auditoría, reelegir como auditor de cuentas de la Sociedad y de su grupo consolidado para la revisión de las cuentas anuales individuales y las consolidadas del grupo a Deloitte Auditores, S.L., inscrita con el número S0692 en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas, con domicilio social en Madrid, Plaza Pablo Ruiz Picasso número 1, Torre Picasso, inscrita en el Registro Mercantil

GRIFOLS

de Madrid, Tomo 13.650, sección 8ª, folio 188, Hoja M-54414, inscripción 96ª y con C.I.F. número B-79104469, por el período de tres años, a contar desde el 1 de enero de 2027, comprendiendo por tanto la auditoría de las cuentas anuales de los ejercicios que se cerrarán a 31 de diciembre de 2027, 31 de diciembre de 2028 y 31 de diciembre de 2029.

Sexto.

Nombramiento de Deloitte Auditores, S.L. como verificador de la información sobre sostenibilidad para realizar la verificación de la información sobre sostenibilidad de la Sociedad y de su grupo consolidado para el ejercicio social 2026.

Nombrar como verificador de la información sobre sostenibilidad de la Sociedad y de su grupo consolidado correspondiente al ejercicio social 2026, para realizar la verificación de la presentación de información sobre sostenibilidad, a Deloitte Auditores, S.L., inscrita con el número S0692 en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas, con domicilio social en Madrid, Plaza Pablo Ruiz Picasso número 1, Torre Picasso, inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, Tomo 13.650, sección 8ª, folio 188, Hoja M-54414, inscripción 96ª y con C.I.F. número B-79104469.

Este nombramiento queda condicionado a que resulte necesario o posible de conformidad con la legislación aplicable, en la medida en que, a la fecha de formulación de estas propuestas, la Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022, por la que se modifican el Reglamento (UE) nº 537/2014, la Directiva 2004/109/CE, la Directiva 2006/43/CE y la Directiva 2013/34/UE, por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas, no ha sido aún transpuesta al ordenamiento jurídico español.

Se faculta expresamente a la Presidenta, al Consejero Delegado, a la Secretaria no consejera y a la Vicesecretaria no consejera del Consejo de Administración para que cualquiera de ellos, de forma individual y solidaria, pueda interpretar, desarrollar, completar y adaptar este acuerdo a los requisitos que resulten legalmente exigibles para su eficacia, incluyendo los que se deriven del texto definitivo de la norma que transponga la citada Directiva al ordenamiento español, así como, en su caso, de la aprobación de cualesquiera otras modificaciones normativas que pudieran afectar a su contenido o aplicación, y para realizar cuantas actuaciones sean necesarias o convenientes a fin de dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes para la efectiva formalización y ejecución del presente acuerdo.

GRIFOLS

Séptimo.

Cese, renuncia, reelección y/o nombramiento o ratificación, en su caso, de los miembros del Consejo de Administración. Modificación, en su caso, del número de miembros del Consejo de Administración:

7.1 Reelección de D^a. Montserrat Muñoz Abellana como miembro del Consejo de Administración.

Reelegir, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, a D^a. Montserrat Muñoz Abellana como miembro del Consejo de Administración por el plazo de cuatro (4) años y con efectos desde el día de la celebración de la presente Junta General de accionistas.

Se hace constar que de conformidad con dicha propuesta de la Comisión la Sra. Muñoz Abellana continuará ostentando el carácter de consejera “independiente”.

Para la adopción de este acuerdo se pondrá previamente a disposición de los accionistas la presente propuesta y el preceptivo informe del Consejo de Administración sobre la competencia, experiencia y méritos de la consejera, en cumplimiento de lo previsto en la Ley de Sociedades de Capital.

7.2 Reelección de D^a. Susana González Rodríguez como miembro del Consejo de Administración.

Reelegir, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, a D^a. Susana González Rodríguez como miembro del Consejo de Administración por el plazo de cuatro (4) años y con efectos desde el día de la celebración de la presente Junta General de accionistas.

Se hace constar que de conformidad con dicha propuesta de la Comisión, la Sra. González Rodríguez continuará ostentando el carácter de consejera “independiente”.

Para la adopción de este acuerdo se pondrá previamente a disposición de los accionistas la presente propuesta y el preceptivo informe del Consejo de Administración sobre la competencia, experiencia y méritos de la consejera, en cumplimiento de lo previsto en la Ley de Sociedades de Capital.

7.3 Modificación, en su caso, del número de miembros del Consejo de Administración.

Como consecuencia de lo anterior, en caso de aprobarse las propuestas

GRIFOLS

de reelección anteriormente expuestas, se acuerda mantener el número de miembros del Consejo de Administración en 12 miembros.

Octavo. **Toma de razón, de conformidad con el artículo 528 de la Ley de Sociedades de Capital, de la modificación del Reglamento de Funcionamiento Interno del Consejo de Administración de la Sociedad.**

Informar a los Señores accionistas, de conformidad con lo previsto en el artículo 528 de la Ley de Sociedades de Capital, de las modificaciones introducidas en el Reglamento de Funcionamiento Interno del Consejo de Administración de la Sociedad, a fin de (i) ajustar la redacción relativa a la Comisión de Sostenibilidad, pasando a denominarse Comisión de Sostenibilidad, Comunicación y Reputación, estableciendo como competencia de dicha comisión la supervisión de la reputación corporativa de la Sociedad y de las demás sociedades del grupo, e (ii) incorporar y regular las competencias de la nueva Comisión de Estrategia, cuyo texto íntegro está a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad con ocasión de la celebración de la presente Junta General de accionistas.

Noveno. **Modificación de la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad.**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital y previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobar, en los términos en que ha sido puesta a disposición de los accionistas, la modificación de la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad, aprobada el 5 de junio de 2025 (la “Política”).

Las modificaciones a la Política detalladas en el Anexo I, el cual muestra las inserciones propuestas en azul y las eliminaciones en rojo, son sometidas a aprobación. Los demás extremos restantes de la Política que no son modificados permanecen idénticos a los aprobados y, por lo tanto, no están sujetos a la aprobación de la Junta General de accionistas.

Décimo. **Votación, con carácter consultivo, del Informe Anual de Remuneraciones.**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 541.4 de la Ley de Sociedades de Capital, someter a votación de la Junta General, con carácter consultivo, el Informe Anual de Remuneraciones.

Undécimo. **Autorización al Consejo de Administración para convocar, en su caso, Juntas Generales Extraordinarias de Accionistas de la Sociedad con una antelación mínima de 15 días, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 515 de la Ley de Sociedades de Capital.**

GRIFOLS

No se ha alcanzado la mayoría suficiente para su aprobación.

Duodécimo.

Delegación en el Consejo de Administración, con facultad de sustitución expresa en cualquiera de sus miembros, de la facultad de aumentar el capital social de la Sociedad, de conformidad con lo previsto en el artículo 297.1.b) de la Ley de Sociedades de Capital, dentro del plazo legal de cinco años desde la fecha de celebración de la presente Junta General, hasta la cantidad máxima correspondiente al 50% del capital social en el momento de la presente autorización, pudiendo ejecutarse la ampliación en una o varias veces. De conformidad con el artículo 506 de la Ley de Sociedades de Capital, delegación en el Consejo de Administración, con facultad de sustitución expresa en cualquiera de sus miembros, de la facultad de excluir el derecho de suscripción preferente en las correspondientes ampliaciones de capital hasta un límite del 20% del capital social. Dejar sin efecto el acuerdo de delegación en el Consejo de Administración de la facultad de aumentar el capital social de la Sociedad adoptado en fecha 21 de mayo de 2021.

A. Delegación de la facultad de ampliar capital social

Delegar en el Consejo de Administración, con facultad de sustitución expresa en cualquiera de sus miembros, la facultad de ampliar el capital social de la Sociedad, en una o varias veces y en cualquier momento, dentro del plazo máximo de cinco (5) años a contar desde la fecha de celebración de esta Junta General y en una cuantía que en ningún caso podrá ser superior a la mitad del capital social de la Sociedad en el momento de la autorización.

Los aumentos de capital al amparo de esta autorización se realizarán, en su caso, mediante la emisión y puesta en circulación de nuevas acciones (ya sean de Clase A y de Clase B, exclusivamente de Clase A o exclusivamente de Clase B), con o sin prima, cuyo contravalor consistirá en aportaciones dinerarias.

En tanto en cuanto existan acciones sin voto de Clase B en circulación, las ampliaciones de capital respetarán, en todo caso, lo dispuesto en los Estatutos Sociales de la Sociedad respecto al derecho de suscripción preferente que les pueda corresponder en dichas ampliaciones.

Asimismo, en tanto en cuanto las acciones de Clase B dispongan del derecho de rescate previsto en el apartado 4 del artículo 6.bis de los Estatutos Sociales, el importe nominal de las acciones de Clase B que se puedan emitir en ejecución de la presente delegación no podrá ser superior a la cuarta parte del importe total del capital social resultante de la ejecución del acuerdo de ampliación de capital.

GRIFOLS

B. Información puesta a disposición de los accionistas

La adopción de este acuerdo se ha realizado previa puesta a disposición de los accionistas de la propuesta e informe del Consejo de Administración en cumplimiento de lo previsto en la Ley de Sociedades de Capital.

C. Solicitud de admisión a cotización de las nuevas acciones

En cuanto proceda, la Sociedad solicitará la admisión a negociación de las nuevas acciones emitidas en las Bolsas de Valores de Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia, así como en el Sistema de Interconexión Bursátil Español (SIBE / Mercado Continuo) y, a través de ADSs (*American Depositary Shares*), y en el *National Association of Securities Dealers Automated Quotation* (NASDAQ), así como la inclusión de las nuevas acciones en los registros contables de la Sociedad de Gestión de los Sistemas de Registro, Compensación y Liquidación de Valores, S.A.U. (Iberclear).

D. Delegación de facultades en el Consejo de Administración

Delegar en el Consejo de Administración, con facultad expresa de sustitución en cualquiera de sus miembros, la facultad de:

- (a) fijar, en todo lo no previsto por la Junta General, los términos y condiciones de los aumentos de capital y las características de las acciones, así como ofrecer libremente las nuevas acciones no suscritas en el plazo o plazos de ejercicio del derecho de suscripción preferente;
- (b) establecer que, en caso de suscripción incompleta, el capital quedará aumentado sólo en la cuantía de las suscripciones efectuadas;
- (c) dar nueva redacción a los artículos de los Estatutos Sociales relativos al capital y número de acciones;
- (d) excluir, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 506 de la Ley de Sociedades de Capital, el derecho de suscripción preferente en los términos previstos en dicho artículo, hasta un límite máximo del 20% del capital social;
- (e) solicitar, cuando proceda, la admisión a negociación de las acciones que se emitan en virtud de la autorización, así como realizar los trámites y actuaciones que sean necesarios y presentar

GRIFOLS

los documentos que sean precisos ante los organismos competentes de los mencionados mercados para la admisión a negociación de las nuevas acciones emitidas como consecuencia del acuerdo de ampliación de capital acordado, haciéndose constar expresamente el sometimiento de Grifols a las normas que existan o puedan dictarse en materia de Bolsa y, especialmente, sobre contratación, permanencia y exclusión de la cotización oficial;

- (f) solicitar la inclusión de las nuevas acciones en los registros contables de la Sociedad de Gestión de los Sistemas de Registro, Compensación y Liquidación de Valores, S.A.U. (Iberclear).

E. Revocación de la delegación anterior

Dejar sin efecto en todos sus términos el acuerdo de delegación en el Consejo de Administración de la facultad de aumentar el capital social de la Sociedad, de conformidad con lo previsto en el artículo 297.1.b) de la Ley de Sociedades de Capital, así como de excluir el derecho de suscripción preferente en las correspondientes ampliaciones de capital, adoptado por la Junta General Ordinaria de accionistas de fecha 21 de mayo de 2021.

Decimotercero. Renovación de la delegación en el Consejo de Administración, con facultad de sustitución expresa en cualquiera de sus miembros, de la facultad de solicitar la admisión a negociación de las acciones ordinarias de Clase A de la Sociedad en el NASDAQ. Revocación de la anterior delegación acordada en la Junta General Ordinaria de Accionistas de fecha 16 de junio de 2023.

- A. Se acuerda delegar en el Consejo de Administración, con facultad de sustitución expresa en cualquiera de sus miembros, la facultad de solicitar, en cualquier momento dentro del plazo máximo de tres (3) años a contar desde la fecha de celebración de esta Junta General, la admisión a negociación de las acciones ordinarias de Clase A de la Sociedad, a través de ADSs (*American Depositary Shares*), en el *National Association of Securities Dealers Automated Quotation* (NASDAQ), así como realizar los trámites y actuaciones que sean necesarios, llevar a cabo las correspondientes solicitudes y elaborar y presentar los documentos que sean precisos ante los organismos competentes de dicho mercado para la efectiva admisión a negociación de las acciones ordinarias de Clase A de la Sociedad en el NASDAQ.

Este acuerdo quedará sin efecto en el caso de que no se hubiera solicitado la admisión a negociación de las acciones de Clase A a que él se refiere en el plazo de tres (3) años desde la adopción de este acuerdo.

GRIFOLS

- B. Se acuerda revocar y dejar sin efecto en todos sus términos la anterior delegación en el Consejo de Administración de la facultad de solicitar la admisión a negociación de las acciones ordinarias de Clase A de la Sociedad en el NASDAQ, acordada en la Junta General Ordinaria de Accionistas de fecha 16 de junio de 2023.

Decimocuarto. Autorización al Consejo de Administración, con expresa facultad de sustitución, para la adquisición derivativa de acciones propias, revocando y dejando sin efecto la anterior autorización acordada en la Junta General Ordinaria de fecha 5 de junio de 2025.

Autorizar al Consejo de Administración de la Sociedad, con facultades expresas de sustitución en el Presidente y Vicepresidente del Consejo de Administración, para adquirir mediante compraventa, permuta, adjudicación en pago o cualquiera otra modalidad prevista en la Ley, sus propias acciones o derechos de suscripción, bien sea directamente o a través de sus sociedades filiales, dentro de los límites y con los requisitos que se enuncian seguidamente:

- (i) Que, en tanto existan acciones de Clase B, la adquisición se realice a pro rata entre las acciones de Clase A y las acciones de Clase B, con idénticos términos y condiciones.
- (ii) Que el valor nominal de las acciones adquiridas, sumándose a las que ya posean la Sociedad o sus sociedades filiales, no exceda, en cada momento, del 10% del capital social de la Sociedad.
- (iii) Que la adquisición, comprendidas las acciones que la Sociedad, o persona que actuase en nombre propio pero por cuenta de aquélla, hubiese adquirido con anterioridad y tuviese en cartera, no produzca el efecto de que el patrimonio neto resulte inferior al importe del capital social más las reservas legal o estatutariamente indisponibles.
- (iv) Que las acciones adquiridas se hallen íntegramente desembolsadas.
- (v) El precio máximo de adquisición será el precio de cotización de las acciones Clase A correspondiente a la sesión de Bolsa del día en que se efectúe la adquisición o, en su caso, el que autorice la Comisión Nacional del Mercado de Valores. El precio mínimo será el 100% del valor nominal de cada acción Clase A.
- (vi) La presente autorización se concede por el plazo máximo de cinco años, pudiendo llevarse a cabo adquisiciones derivativas de acciones en cualquier momento y cuantas veces se estime oportuno.
- (vii) Las acciones adquiridas podrán tener por finalidad su entrega a los trabajadores o administradores del Grupo, ya sea directamente o como

GRIFOLS

consecuencia del ejercicio de derechos de opción de que aquellos sean titulares.

Adicionalmente, esta autorización podrá ser utilizada para la adquisición de acciones propias con cualquier otra finalidad o a través de otros procedimientos que el Consejo de Administración pueda determinar en cada momento, pudiendo igualmente acordar la modalidad, la forma y el procedimiento a través del cual se lleven a cabo las operaciones sobre acciones propias.

Revocar y dejar sin efecto en todos sus términos la anterior autorización para la adquisición de autocartera concedida por la Junta General Ordinaria de Accionistas de fecha 5 de junio de 2025.

Decimoquinto.

Aprobación de la reducción del capital social de la Sociedad, hasta un importe máximo correspondiente al 10% del mismo en la fecha del acuerdo, mediante la amortización de acciones propias de Clase A y de Clase B de la Sociedad, afectando por igual a ambas clases de acciones y dando a cada Acción Clase B el mismo trato que a cada Acción Clase A que hayan sido adquiridas derivativamente por la Sociedad con el propósito de ser amortizadas. Delegación de facultades en el Consejo de Administración para ejecutar la reducción total o parcialmente, en una o varias veces, o abstenerse de ejecutarlo y las demás condiciones de la reducción en todo lo no previsto por la Junta General, incluyendo, entre otras cuestiones, las facultades de dar nueva redacción al artículo 6 de los Estatutos Sociales de la Sociedad, relativo al capital social, y de solicitar la exclusión de negociación y la cancelación de los registros contables de las acciones que sean amortizadas.

A. Reducción del capital social a través de la amortización de acciones propias de Clase A y de Clase B adquiridas derivativamente al amparo de las autorizaciones vigentes conferidas por la Junta General de Accionistas

Se acuerda la reducción del capital social de la Sociedad (la "**Reducción de Capital**"), hasta en un importe máximo correspondiente al diez por ciento (10%) del capital social en la fecha de este acuerdo (esto es, hasta un importe nominal máximo de ONCE MILLONES NOVECIENTOS SESENTA MIL TRESCIENTOS SETENTA EUROS CON CINCUENTA CÉNTIMOS DE EURO (11.960.370,50€), correspondiente, a título meramente indicativo y en caso de ejecutarse íntegramente y de forma proporcional respecto de ambas clases de acciones, a la amortización de hasta CUARENTA Y DOS MILLONES SEISCIENTAS DOCE MIL NOVECIENTAS SETENTA Y NUEVE (42.612.979) Acciones Clase A, de 0,25 euros de valor nominal cada una, y hasta VEINTISÉIS MILLONES CIENTO CUARENTA Y DOS MIL QUINIENTAS ONCE (26.142.511) Acciones Clase B, de 0,05 euros de

GRIFOLS

valor nominal cada una), mediante la amortización de acciones propias de Clase A, de 0,25 euros de valor nominal cada una, y de Clase B, de 0,05 euros de valor nominal cada una, que sean o hayan sido adquiridas derivativamente por la Sociedad al amparo de las autorizaciones vigentes en cada momento conferidas por la Junta General de Accionistas y a través de cualquier mecanismo con el objetivo de ser amortizadas, de forma que la reducción afecte por igual a las Acciones Clase A y a las Acciones Clase B y se dé a cada Acción Clase B el mismo trato y se le otorguen los mismos términos que a cada Acción Clase A, de conformidad con lo previsto en el artículo 6º bis de los estatutos sociales, todo ello de conformidad con lo establecido en la legislación y normativa aplicable.

La cifra definitiva de la Reducción de Capital será determinada por el Consejo de Administración, dentro del límite máximo anteriormente señalado, en función del número definitivo de acciones de Clase A y de Clase B que se adquieran y que el Consejo de Administración decida amortizar conforme a la delegación de facultades que se aprueba a continuación, a razón de 0,25 euros de valor nominal por cada acción de Clase A y de 0,05 euros de valor nominal por cada acción de Clase B objeto de amortización.

B. Finalidad de la Reducción de Capital

La Reducción de Capital tiene por objeto la amortización de acciones propias de Clase A y de Clase B, con el mismo trato a ambas clases de acciones y otorgando a cada Acción Clase B idéntico tratamiento que a cada Acción Clase A, conforme a lo previsto en el artículo 6º bis de los Estatutos Sociales de la Sociedad, contribuyendo a la retribución al accionista mediante el incremento del beneficio por acción. La ejecución de esta operación no conllevará restitución de aportaciones a los accionistas ni alteración del régimen de disponibilidad del patrimonio social, según se expone seguidamente.

C. Plazo de ejecución, procedimiento y dotación de reservas

La Reducción de Capital que se ejecute al amparo del presente acuerdo deberá llevarse a cabo dentro del plazo máximo de un año contado desde la fecha de su adopción o, si fuera anterior, hasta la fecha de celebración de la siguiente Junta General Ordinaria de Accionistas.

No obstante lo anterior, la amortización de las acciones propias adquiridas con el objetivo de ser amortizadas deberá materializarse dentro del plazo establecido en el artículo 342 de la Ley de Sociedades de Capital.

GRIFOLS

Del mismo modo, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 335 de la Ley de Sociedades de Capital, se constituirá con cargo a reservas de libre disposición (incluida la reserva por prima de emisión de acciones) una reserva por capital amortizado equivalente al valor nominal de las acciones que resulten amortizadas, la cual únicamente podrá ser objeto de disposición con sujeción a los mismos requisitos exigidos para la reducción del capital social. Por consiguiente, de acuerdo con lo previsto en el artículo 335.c) de la Ley de Sociedades de Capital, no resultará de aplicación el derecho de oposición de los acreedores contemplado en el artículo 334 de dicha Ley.

El Consejo de Administración podrá acordar no ejecutar total o parcialmente el presente acuerdo si finalmente no se realiza ninguna adquisición de acciones propias con el objetivo de ser amortizadas o si, habiéndolas adquirido con esa finalidad, (a) no se han adquirido, en una o varias veces, en un número suficiente para alcanzar el límite máximo previsto en el presente acuerdo; o (b) las condiciones del mercado, de la Sociedad o algún hecho con trascendencia social o económica lo aconsejasen por razones de interés social o impidiesen su ejecución; informando en todo caso de tal decisión a la siguiente Junta General Ordinaria de Accionistas.

D. Documentación puesta a disposición de los accionistas

El presente acuerdo se adopta habiendo sido previamente puesta a disposición de los accionistas la correspondiente propuesta e informe del Consejo de Administración de la Sociedad, dando cumplimiento a lo exigido por la Ley de Sociedades de Capital.

E. Delegación de facultades

Se acuerda delegar en el Consejo de Administración la facultad de determinar las condiciones del presente acuerdo en todo lo no previsto expresamente en el mismo. En particular, y a título meramente enunciativo, se delegan en el Consejo de Administración las siguientes facultades:

- (a) Determinar el importe definitivo de la Reducción de Capital conforme a los criterios establecidos en el presente acuerdo, atendiendo al número final de acciones de Clase A y de Clase B que resulten efectivamente adquiridas para su amortización, pudiendo acordar no ejecutar total o parcialmente el acuerdo en los términos previstos en el apartado C anterior.
- (b) Definir y concretar las reservas con cargo a las cuales deba dotarse la reserva contemplada en el artículo 335 de la Ley de Sociedades

GRIFOLS

de Capital.

- (c) Proceder a la ejecución de la Reducción de Capital dentro del año siguiente a la fecha de adopción de este acuerdo.
- (d) Declarar cerrada cada una de las ejecuciones de la Reducción de Capital finalmente acordadas, determinando a tales efectos el número definitivo de acciones de Clase A y de Clase B objeto de amortización en cada ejecución y, en consecuencia, el importe en que deba reducirse el capital social de la Sociedad en cada ejecución, de acuerdo con los límites establecidos en el presente acuerdo.
- (e) Dar nueva redacción al artículo 6 de los Estatutos Sociales de la Sociedad, relativo al capital social, para adecuarlo al resultado de la Reducción de Capital.
- (f) Realizar cualesquiera actuaciones, declaraciones o gestiones que, en su caso, corresponda llevar a cabo ante la Comisión Nacional del Mercado de Valores y las Bolsas de Valores en las que están admitidas a negociación las acciones de la Sociedad.
- (g) Realizar los trámites y actuaciones que sean necesarios y presentar los documentos que sean precisos ante los organismos competentes para que, una vez se haya producido la correspondiente amortización de las acciones de Clase A y de Clase B de la Sociedad y el otorgamiento de la correspondiente escritura de la Reducción de Capital y su inscripción en el Registro Mercantil, se produzca la exclusión de negociación de las acciones amortizadas en las Bolsas de Valores de Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia, a través del Sistema de Interconexión Bursátil (Mercado Continuo) y, en su caso, a través de ADSs (*American Depositary Shares*), en el National Association of Securities Dealers Automated Quotation (NASDAQ), así como la cancelación de los correspondientes registros contables de la Sociedad de Gestión de los Sistemas de Registro, Compensación y Liquidación de Valores, S.A.U. (Iberclear).
- (h) Practicar, en los términos más amplios, cualesquiera actuaciones que resulten necesarias o convenientes para la ejecución y formalización de la correspondiente Reducción de Capital ante cualquier entidad u organismo, público o privado, nacional o extranjero, comprendidas las actuaciones de declaración, complemento, rectificación o subsanación de defectos u omisiones que pudieran obstaculizar o impedir la plena eficacia de los acuerdos precedentes.

GRIFOLS

- (i) Publicar cuantos anuncios resulten necesarios o convenientes en relación con la Reducción de Capital y cada una de sus ejecuciones, y llevar a cabo todas las actuaciones necesarias para la efectiva amortización de las acciones a que se refiere este acuerdo.

Decimosexto. Delegación de facultades para la formalización y ejecución de los acuerdos adoptados por la Junta General.

Facultar a todos los miembros del Consejo de Administración, así como a su Secretaria y Vicesecretaria no consejeras, para que cualquiera de ellos, indistintamente, pueda elevar a público los acuerdos adoptados en la Junta General, con facultades para subsanar, rectificar o interpretar el texto de los mismos en función de la calificación verbal o escrita del Registro Mercantil y a los solos efectos de su inscripción en el mismo, pudiendo, en su caso, solicitar la inscripción parcial de aquéllos. Dicha autorización comprende asimismo el otorgamiento de toda clase de documentos públicos o privados que se precisen para la ejecución, desarrollo y formalización de todos los acuerdos adoptados por la Junta, sin limitación alguna.

*

*

*

GRIFOLS

ANEXO I

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE GRIFOLS, S.A. (LA "SOCIEDAD" O "GRIFOLS")

1. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO

1.1. *Obligación de aprobar una política de remuneraciones – Disposiciones de la Ley de Sociedades de Capital*

Los artículos 529 *septdecies* y *octodecies* de la Ley de Sociedades de Capital establecen la obligación, para las sociedades cotizadas, de contar con una política de remuneraciones de los consejeros, en la que deberá determinarse y detallarse la remuneración que los mismos tengan derecho a percibir en su condición de tales, así como por el desempeño de funciones ejecutivas.

La Junta General Ordinaria de Grifols celebrada el 16 de junio de 2023 aprobó la política de remuneraciones de los consejeros, para su aplicación durante los ejercicios 2023, 2024 y 2025, inclusive. Esta política fue modificada por el acuerdo de la Junta General Ordinaria de Grifols en su reunión celebrada el 14 de junio de 2024 (en adelante, "~~Anterior~~ Política [2023-2025](#)").

El artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital establece que la política de remuneraciones de los consejeros deberá ajustarse al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día, para su aplicación durante un período máximo de tres ejercicios. No obstante, las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones de los consejeros deberán ser sometidas a la Junta General de Accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo la Junta General determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes. Además, la propuesta de la política de remuneraciones del Consejo de Administración será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Ambos documentos deberán ponerse a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General, quienes podrán solicitar su entrega y envío gratuito. El anuncio de convocatoria de la Junta General hará mención de este derecho.

1.2. *Proceso de toma de decisiones para la definición, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones y medidas para evitar o gestionar los conflictos de interés*

De conformidad con el artículo 15 del Reglamento del Consejo de Administración y sin perjuicio de otros cometidos que le asigne el Consejo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene, como responsabilidad básica, proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia. Al determinar la política de remuneraciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene en cuenta datos comparativos del mercado, realizando, a tal efecto, un análisis de competitividad externa del paquete retributivo de todos los empleados de la Sociedad, y entre ellos, el

del colectivo de directivos. Este análisis se realiza con el objetivo de revisar la adecuación de los niveles de remuneración y asegurar que éstos están en línea con los estándares de mercado de otras empresas del sector para niveles de responsabilidad equivalentes. Para dicho análisis se utiliza habitualmente como fuente de información encuestas salariales realizadas por consultorías independientes.

Asimismo, dicha Comisión puede ser asistida, si así lo determina, por consultores externos independientes en materia de retribución.

Además, el artículo 5.4 del Reglamento del Consejo de Administración establece, en cuanto a los cometidos asignados al Consejo de Administración, que:

"El Consejo asumirá, como núcleo de su misión, aprobar la estrategia de la Sociedad y la organización precisa para su puesta en práctica, así como supervisar y controlar que la Dirección cumple los objetivos marcados y respeta el objeto e interés social de la Sociedad. A tal fin, el Consejo en pleno se reservará la competencia de aprobar:

~~(a)~~ (a) *las políticas y estrategias generales de la Sociedad, y en particular: (...) (vi) la política de retribuciones y evaluación de desempeño de los altos directivos; (...)*

~~(b)~~ (b) *las siguientes decisiones: (...) (ii) la celebración de un contrato entre el miembro del Consejo de Administración que sea nombrado consejero delegado o al que se atribuyan funciones ejecutivas y la Sociedad, en el que se detallarán todos los conceptos por los que éste pueda obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas; (iii) la determinación de la remuneración de cada consejero en su condición de tal, así como, la fijación de la retribución adicional de los consejeros por el desempeño de las funciones ejecutivas y los términos y condiciones que deben respetar sus contratos, de conformidad con lo establecido en la Ley y la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General;(...)"*.

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

En el proceso de elaboración y modificación de la presente política de remuneraciones la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado los resultados de las votaciones relativas al Informe Anual de Remuneraciones en los ~~últimos~~ últimos ejercicios, así como el resultado de la votación de la modificación de la ~~Anterior~~ Política 2023-2025. Asimismo, ha tenido en consideración la información recibida por parte de los inversores institucionales y asesores de voto en el proceso periódico de consulta que realiza la Sociedad, así como las recomendaciones nacionales e internacionales en materia de buen gobierno.

Además de las retribuciones contempladas en la presente política de remuneraciones, 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.

1.3. *Aprobación de la política durante un periodo máximo de tres ejercicios*

En consecuencia ~~de~~ con lo anterior, ~~procede~~ procedía la elaboración y aprobación de una nueva política de remuneraciones antes del fin del ejercicio 2025. En este sentido, el Consejo de Administración de Grifols, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó en su reunión de 29 de abril de 2025, someter esta política de remuneraciones a la Junta General de Accionistas para su aprobación (la "**Política de Remuneraciones**"). El detalle de las modificaciones ~~de esta nueva propuesta respecto a la Anterior~~ introducidas respecto de la Política, 2023-2025 se encuentra recogido en el preceptivo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y en la propuesta motivada del Consejo de Administración: sometida a la aprobación de la Junta General Ordinaria de 2025. Asimismo, el detalle de las modificaciones introducidas respecto de la Política de Remuneraciones vigente se recoge en el preceptivo informe de dicha Comisión y en la propuesta motivada del Consejo de Administración que se sometió a la aprobación de la Junta General Ordinaria de 2026.

Se deja constancia de que, ~~de ser una vez~~ aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad, la Política de Remuneraciones ~~sustituirá~~ sustituyó íntegramente a la ~~Anterior~~ Política ~~y será de 2023-2025~~ para su aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes (esto es, 2026, 2027 y 2028, inclusive).

Con posterioridad, y a la vista de la evolución de la carga de trabajo del Consejo de Administración y de sus Comisiones, de la creciente complejidad regulatoria asociada a la doble cotización de la Sociedad (en España y los Estados Unidos, Nasdaq acciones Clase B) y de los resultados de los estudios de comparación retributiva realizados, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha considerado oportuno someter a la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2026 una serie de modificaciones limitadas de la Política de Remuneraciones, manteniendo inalterados sus principios generales y su periodo de vigencia.

La presente Política de Remuneraciones incorpora las modificaciones parciales aprobadas por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2026 en los términos que se describen en el apartado 3 siguiente. Dichas modificaciones resultan de aplicación a las remuneraciones devengadas por los consejeros desde el 1 de enero de 2026, inclusive, sin alterar el periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones (2026-2028).

2. **PRINCIPALES CAMBIOS EN RELACIÓN CON LA ~~ANTERIOR~~-POLÍTICA 2023-2025**

Los principales cambios en relación con la ~~Anterior~~-Política 2023-2025, tal como se detallan en el informe preceptivo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y en la propuesta motivada del Consejo de Administración, ambos documentos puestos a disposición de los accionistas junto con la convocatoria de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2025, son los siguientes:

- Se eliminan todas las referencias y la remuneración del Presidente Ejecutivo puesto que D. Thomas Glanzmann dejó de ser Presidente Ejecutivo en septiembre 2024. En

consecuencia, el único consejero con funciones ejecutivas contemplado actualmente en la Política de Remuneraciones es D. José Ignacio Abia Buenache, en su condición de Consejero Delegado de la Sociedad.

- Se introduce la remuneración fija del cargo de Presidente no ejecutivo, la cual 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 estaba previsto en la ~~Anterior~~ Política 2023-2025.
- Se actualizan las remuneraciones de los consejeros en su condición de tales, con el objetivo de ~~alinearla~~alinearlas con los estándares de empresas comparables en el sector, asegurando una compensación justa y competitiva. Además, esta actualización refleja el aumento significativo en la carga de trabajo y las responsabilidades asumidas por los consejeros, garantizando que su esfuerzo y dedicación sean adecuadamente recompensados. Asimismo, se actualiza el importe máximo de la remuneración global propuesta a la Junta General de Accionistas en la Política de Remuneraciones.
- Se actualizan las métricas para la determinación de la remuneración variable del Consejero Delegado para el ejercicio 2025.
- Se introducen otros cambios de mejora técnica o de redacción que no alteran el sentido de la ~~Anterior~~ Política 2023-2025.

3. CAMBIOS DESDE LA APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN 2025

Desde la aprobación de la Política de Remuneraciones por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 5 de junio de 2025, y a la vista de la evolución reciente de las circunstancias de la Sociedad, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado necesario proponer a la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2026 determinadas modificaciones parciales, limitadas a aspectos concretos de la Política de Remuneraciones, sin alteración de sus principios generales ni de su periodo de vigencia. Los principales cambios, tal y como se detallan en el informe preceptivo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y en la propuesta motivada del Consejo de Administración, ambos documentos puestos a disposición de los accionistas junto con la convocatoria de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2026, son los siguientes:

- Se actualizan las remuneraciones de los consejeros en su condición de tales, con el objetivo de alinearlas con los estándares de empresas comparables en el sector y permitiendo mejorar el posicionamiento competitivo de Grifols para atraer y mantener perfiles internacionales de alto nivel. Asimismo, se actualiza el importe máximo de la remuneración global propuesta a la Junta General de Accionistas en la Política de Remuneraciones aprobada en 2025. El nuevo importe mantiene la inclusión de la remuneración del cargo de Presidente no ejecutivo dentro de este límite global. A efectos aclaratorios, la remuneración de 550.000€ prevista para el cargo de Presidente no es acumulable con las asignaciones previstas para los consejeros no ejecutivos por pertenencia a Comisiones, ya sea en calidad de miembros o de presidentes de las mismas.

- Se elimina el límite máximo individual de remuneración bruta anual por consejero no ejecutivo, de forma que la retribución de cada consejero refleje fielmente la totalidad de sus funciones y responsabilidades.
- Se establece una remuneración diferenciada y superior para los miembros y el presidente de la Comisión de Auditoría respecto del resto de Comisiones del Consejo de Administración, ya que dicho órgano es el que concentra una mayor carga de trabajo y unas responsabilidades técnicas y regulatorias más intensas.
- Se actualizan las métricas para la determinación de la remuneración variable del Consejero Delegado para el ejercicio 2026, las cuales ya fueron aprobadas por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y publicadas en el Informe Anual de Remuneraciones de la Sociedad presentado a la CNMV en febrero de 2026.
- Se introducen otros cambios de mejora técnica o de redacción que no alteran el sentido de la Política de Remuneraciones.

Las modificaciones descritas en este apartado 3 se han diseñado de forma que resulten de aplicación a las remuneraciones devengadas por los consejeros desde el 1 de enero de 2026, inclusive, y mantengan inalterado el periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones, que continuará siendo 2026, 2027 y 2028.

4. ~~3.~~ **—PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

4.1. ~~3.1.~~ *Principios y fundamentos rectores*

Los principios y fundamentos sobre los que se basa la Política de Remuneraciones de la Sociedad son esencialmente los siguientes:

- La Política de Remuneraciones 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.
- La Política de Remuneraciones de los consejeros persigue remunerar a los consejeros de forma adecuada en función de su dedicación, cualificación y responsabilidad efectiva, procurando no ser un obstáculo para su independencia.
- 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.
- Las políticas de retribuciones variables incorporarán las cautelas técnicas precisas para asegurar que tales retribuciones guardan relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y que no derivan 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 de los consejeros ejecutivos incluye elementos de pago por resultados/objetivos marcados anualmente ("*pay for performance*").

- La remuneración de los consejeros en su condición de tales se basa en los siguientes principios fundamentales:
 - La retribución consistirá en una asignación anual fija y determinada.
 - La determinación de la remuneración de cada consejero tendrá en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo y otras circunstancias objetivas que el Consejo de Administración considere relevantes.
 - La retribución de los consejeros no ejecutivos no podrá apoyarse en sistemas de remuneración basados en la entrega de acciones de la Sociedad, salvo que los consejeros las mantengan hasta su cese como consejeros.
 - Los consejeros tendrán derecho a ser reintegrados de los gastos que soporten como consecuencia del ejercicio de su cargo.

- La remuneración de los consejeros ejecutivos se basa en los siguientes principios fundamentales:
 - La retribución que se percibirá por el desempeño de funciones ejecutivas será la que se fije en el correspondiente contrato, con base en criterios objetivos, y deberá ajustarse a la presente Política de Remuneraciones, así como a lo establecido en los Estatutos Sociales de la Sociedad.
 - La retribución anual variable a corto plazo (bonus en efectivo) del Consejero Delegado se fijará en función del cumplimiento de objetivos concretos, predeterminados y cuantificables, relacionados con métricas financieras y no financieras, con el fin de recompensar la creación de valor a través de la consecución de los objetivos marcados para la Sociedad. La remuneración variable anual a corto plazo está concebida como una compensación por el desempeño (*pay for performance*).

En resumen, la Política de Remuneraciones tiene el objetivo de generar valor para Grifols, tratando de buscar una gestión adecuada y prudente del riesgo, de estar alineada con los intereses de los accionistas y contribuyendo a la estrategia, los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad con el objetivo de retener y atraer talento y retribuir el desempeño, todo ello cumpliendo estrictamente la normativa en materia de remuneraciones de los consejeros de sociedades cotizadas vigente en cada momento.

4.2. ~~3.2.~~ *Consideración de las condiciones laborales del Grupo*

A la hora de proponer la presente Política de Remuneraciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha tenido en cuenta el esquema y la política de remuneraciones de los empleados del Grupo en su conjunto. Cabe destacar que 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, a los consejeros ejecutivos) y la del resto de empleados del Grupo son compartidos y, en ambos casos, contribuyen a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

5. ~~4.~~ REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

5.1. ~~4.1.~~ Principios

La remuneración de los consejeros en su condición de tales consiste en una asignación fija.

A tales efectos, la Junta General aprueba, como punto separado del orden del día, para su aplicación durante un periodo máximo de tres ejercicios, la política de remuneraciones de los consejeros, en la cual se determinará necesariamente la cuantía máxima de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales, correspondiendo al Consejo de Administración la distribución de ésta entre sus miembros, mediante acuerdo, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

Con independencia de lo anterior, los consejeros tienen derecho a ser reintegrados de los gastos que soporten como consecuencia del ejercicio de su cargo.

La Sociedad informará anualmente del importe satisfecho a cada consejero por su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad y sus Comisiones en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, que se someterá a votación, con carácter consultivo y como punto separado del orden del día, en cada Junta General de Accionistas de la Sociedad.

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

- (a) el consejero no ejecutivo debe ser retribuido en función de su dedicación, cualificación y responsabilidad efectiva;
- (b) el consejero no ejecutivo debe quedar excluido de los sistemas de remuneración basados en la entrega de acciones de la Sociedad o de sociedades del Grupo, de opciones sobre acciones o instrumentos financieros referenciados al valor de la acción, en retribuciones variables ligadas al rendimiento de la Sociedad o en sistemas de previsión social;

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

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

5.2. ~~4.2.~~ *Cuantía*

Tal y como se ha señalado anteriormente, la remuneración de los consejeros en su condición de tales consiste en una asignación fija en metálico establecida en función de su cargo y responsabilidad, que asciende a ciento ~~veinticinco~~cincuenta mil euros (~~125.000~~150.000€) brutos, a favor de cada uno de los miembros del Consejo de Administración, con las excepciones que posteriormente se mencionan en este apartado.

Además, los consejeros que formen parte de alguna Comisión del Consejo de Administración percibirán una remuneración bruta adicional de veinticinco mil euros (25.000€) anuales cada uno por la superior carga de trabajo. ~~Por lo tanto, los consejeros que además sean, salvo en el caso de la Comisión de Auditoría, cuyos miembros de alguna comisión~~ percibirán una remuneración ~~fija anual bruta~~ adicional de ~~ciento cincuenta~~treinta y cinco mil euros (~~150.000~~35.000€) ~~anuales, en atención a la especial responsabilidad y dedicación inherente a dicha Comisión. Los consejeros que pertenezcan a más de una Comisión percibirán la remuneración adicional correspondiente a cada una de ellas.~~

Asimismo, los consejeros que presidan las respectivas Comisiones del Consejo de Administración percibirán veinticinco mil euros (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 ciento setenta~~ salvo en el caso del Presidente de la Comisión de Auditoría, que percibirá treinta y cinco mil euros (175.000~~35.000~~€); brutos anuales adicionales por la presidencia de dicha Comisión. A modo de ejemplo, el Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones percibiría una retribución fija anual total de 200.000€ brutos (150.000€ en concepto de retribución fija como consejero, 25.000€ por pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y 25.000€ adicionales por su presidencia) y el Presidente de la Comisión de Auditoría percibiría una retribución fija anual total de 220.000€ brutos (150.000€ en concepto de retribución fija como consejero, 35.000€ por pertenencia a la Comisión de Auditoría y 35.000€ adicionales por su presidencia), sin perjuicio de cualquier otra posición que pudieran ostentar en otras comisiones del Consejo de Administración.

Todas las cantidades anteriores serán acumulables entre sí, sin perjuicio del límite máximo global previsto más adelante.

Por su parte, el consejero coordinador independiente, de haberlo, percibirá por el desempeño de sus funciones una retribución bruta adicional de cincuenta mil euros (50.000€), también por las funciones legales inherentes a dicha condición, ~~siendo pues su remuneración fija bruta anual de ciento setenta y cinco mil euros (175.000€).~~

~~En ningún caso un consejero no ejecutivo podrá percibir, por el desempeño de su cargo, una retribución bruta superior a ciento setenta y cinco mil euros (175.000€) anuales.~~ Los consejeros que presten servicios profesionales remunerados al Grupo o a la Sociedad no percibirán remuneración alguna por su condición de consejero ni tampoco los consejeros ejecutivos. Asimismo, quien ocupe el cargo de Presidente del Consejo de Administración

únicamente percibirá la remuneración fija anual bruta específica prevista en el apartado 5.3 siguiente, sin derecho a percibir, adicionalmente, las asignaciones por pertenencia al Consejo ni por pertenencia o presidencia de Comisiones reguladas en el presente apartado.

Asimismo, y como ya se ha señalado anteriormente, los consejeros tendrán derecho a ser reintegrados de los gastos que soporten como consecuencia del ejercicio de su cargo, en su caso.

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.

En particular, los consejeros en su condición de tales no percibirán remuneración variable alguna. Además, la Sociedad no ha asumido ni compromiso ni obligación ~~algunos alguna~~ en materia de pensiones, jubilación u otros conceptos análogos en relación con los consejeros en su condición de tales.

El importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad y, en su caso, sus Comisiones se establece en ~~2.600.000~~ tres millones quinientos mil euros (3.500.000€). 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 presente Política de Remuneraciones en cuanto al número de miembros que conforman el Consejo de Administración (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 es de 175.000€ y 150.000€ por parte de los consejeros en caso de que todos ellos formaran parte de alguna Comisión; e~~ los importes actualmente previstos de retribución por pertenencia al Consejo y sus Comisiones que son acumulables, incluyendo la remuneración diferenciada de la Comisión de Auditoría; e
- incluye la remuneración a percibir por el cargo de Presidente no ejecutivo por el ejercicio de las funciones propias de su cargo, todo ello de conformidad con el apartado siguiente de la Política de Remuneraciones, así como, en su caso, la remuneración adicional del consejero coordinador independiente.

No obstante lo anterior, cabe destacar que, a fecha de la presente Política de Remuneraciones y teniendo en cuenta la composición actual del Consejo de Administración y sus distintas Comisiones, la remuneración total a percibir por el conjunto de los consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad y, en su caso, sus Comisiones e incluyendo la remuneración del cargo de Presidente ~~es menor~~ inferior a la cifra máxima anteriormente mencionada.

5.3. ~~4.3.~~ *Remuneración del cargo de Presidente*

La remuneración del 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€. Dicha remuneración no es acumulable con las asignaciones

previstas para los consejeros no ejecutivos por pertenencia al Consejo o a sus Comisiones.

Esta retribución se justifica por la especial dedicación que el ejercicio de las funciones propias del cargo de Presidente conlleva. Dicha remuneración 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 estaba previsto en la ~~Anterior~~-Política 2023-2025. En su análisis, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tuvo en consideración un estudio independiente realizado por una firma de consultoría en el que se reflejaba que la remuneración media en 2023 para los presidentes no ejecutivos de las empresas del Ibex-35 fue de 633.111€ y la máxima fue de 2.093.000€.

A la hora de determinar la retribución del cargo de Presidente no ejecutivo, se tomaron en consideración las funciones adicionales que ~~desempeñará~~desempeña, además de las funciones propias como ~~consejero~~consejera de la Sociedad.

Tal y como indicado, la cantidad anterior figura incluida dentro del límite máximo anual al que se refiere el apartado anterior.

6. ~~5.~~ REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

6.1. ~~5.1.~~ Principios

Los consejeros tendrán derecho a percibir una remuneración por el desempeño de sus funciones ejecutivas previstas en los contratos aprobados conforme a lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital, siempre que ésta se ajuste a la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General de conformidad con el sistema de Gobierno Corporativo de la Sociedad y las disposiciones legales vigentes aplicables.

Por su parte, el artículo 26 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad establece que la política de remuneraciones de la Sociedad establecerá, cuanto menos, la cuantía de la retribución fija anual correspondiente a los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas y demás previsiones que se refiere la normativa aplicable. Asimismo, dicho artículo establece que corresponderá también al Consejo de Administración la determinación individual de la remuneración de cada consejero por el desempeño de las funciones ejecutivas que tenga atribuidas dentro de la política de remuneraciones, del marco estatutario y de conformidad con lo previsto en su contrato, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

6.2. ~~5.2.~~ Sistema retributivo

El sistema retributivo de los consejeros ejecutivos 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.

(a) *Retribución fija*

A fecha de ~~aprobación~~modificación de la presente Política de Remuneraciones, solo

hay un (1) consejero ejecutivo que percibe una retribución anual fija derivada de la relación laboral o, en su caso, mercantil, que mantiene con la Sociedad: el Consejero Delegado, D. José Ignacio Abia Buenache.

- Importe de retribución fija bruta anual del Consejero Delegado:
 - Retribución en efectivo: 2.000.000€.
 - 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá decidir aplicar un incremento, el cual se detallaría y explicaría en el Informe Anual de Remuneraciones de la Sociedad. 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.

En este sentido, 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 respecto a la separación de la gestión y la propiedad hacia una mejor gobernanza corporativa. 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 en los Estados Unidos, dada la importante actividad llevada a cabo allí por la Sociedad. Todas estas circunstancias hicieron aconsejable que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones aprobara un paquete retributivo específico para el Sr. Abia.

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, D. Nacho Abia, [en 2024](#), la Comisión de Nombramientos y Retribuciones consideró las conclusiones alcanzadas por los asesores externos, Dr. Bjørn Johansson Associates, AG, que permitieron a los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones conocer mejor la retribución 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 de las empresas homólogas del sector que cotizan en bolsas de varios países, como Estados Unidos, Australia, España, Alemania, Francia y Japón, anteriormente mencionadas, así como el diseño de los distintos elementos de la remuneración con las prácticas de mercado en empresas comparables.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones también examinó detenidamente el informe sobre remuneraciones de los consejeros de las sociedades cotizadas emitido por la CNMV para el año 2022 y lo ~~ha examinado~~ [examinó](#) de nuevo respecto al informe del año 2023.

En este sentido, cabe destacar que:

- en 2022, la remuneración total media de los consejeros delegados de las empresas del IBEX-35 fue aproximadamente de 5,4 millones de euros y para el 2023 fue aproximadamente de 5,6 millones de euros;
- entre las 500 mayores empresas de Estados Unidos, el salario base promedio en el sector sanitario fue de 1,4 millones de dólares en Estados Unidos en 2022 y la remuneración total promedio en el sector sanitario de 17,2 millones de dólares en Estados Unidos en 2022; y
- en 2022, los 20 consejeros delegados mejor pagados del mundo en el sector de las ciencias de la vida ¹ [cobraron](#) un promedio de 20,2 millones de dólares.

Los elementos anteriores comportaban ciertas dificultades a la hora de atraer y retener a un consejero delegado para una empresa como Grifols, que opera en un sector muy específico del negocio sanitario y que desarrolla un volumen muy significativo de su negocio en Estados Unidos. No obstante, la Sociedad analizó detenidamente las exigencias de los inversores respecto a la necesidad de mejorar el gobierno corporativo con la separación de la gestión y la propiedad y desde 2023 ~~ha estado~~ [estuvo](#) trabajando activamente en este proceso de selección que culminó con la contratación de D. Nacho Abia, veterano con 20 años de experiencia procedente de Olympus Corporation que ocupó diversos puestos de alta dirección en Japón, Estados Unidos y Europa.

Además, cabe destacar que un análisis comparativo de la remuneración de los CEOs

¹ [Sarepta Therapeutics, Bausch + Lomb, AmnealPharmaceuticals, Pfizer, ThermoFisher Scientific, IQVIA Holdings, McKesson, Royalty Pharma, Charles River Laboratories, Seagen, AmerisourceBergen Corp., Bausch Health, AbbVie, Teva Pharmaceuticals, Illumina, Catalent, Zai Lab, Biogen, Sanofi, Merck.](#)

en 2024 de ciertas empresas cotizadas comparables de la industria indica que la remuneración total varía entre aproximadamente \$3,5 millones y \$21 millones.

Tal y como se indicó en la ~~Anterior~~ Política 2023-2025, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones examinó detenidamente la elevada oposición y los comentarios recibidos por los accionistas en la Junta General de Accionistas de la Sociedad celebrada en 2023 al plan de incentivos a largo plazo aprobado para los consejeros ejecutivos y equipo directivo, reconociendo las mejoras que debían introducirse. De hecho, desde dicha Junta General de Accionistas 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 aprobado y la Comisión llegó a la conclusión de que no era una opción viable ni conveniente 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 ~~ha trabajado~~ trabajó en el diseño de un nuevo plan remodelado de incentivos a largo plazo que ~~satisfaga~~ satisficiera las principales peticiones de los inversores y ~~disipe~~ disipara sus principales preocupaciones, como, por ejemplo, el establecimiento de un periodo de consolidación de 3 años, el cual ~~se presenta~~ fue presentado a aprobación de la Junta General que ~~aprueba~~ aprobó la presente Política de Remuneraciones.

[†] ~~Sarepta Therapeutics, Bausch + Lomb, Amneal Pharmaceuticals, Pfizer, ThermoFisher Scientific, IQVIA Holdings, McKesson, Royalty Pharma, Charles River Laboratories, Seagen, AmerisourceBergen Corp., Bausch Health, AbbVie, Teva Pharmaceuticals, Illumina, Catalent, Zai Lab, Biogen, Sanofi, Merck.~~

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 **actualmente** 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.

Tal y 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 sanitario como en Estados Unidos, dada la importante actividad que la Sociedad desarrolla allí.

(b) *Otras retribuciones en especie*

Adicionalmente a los conceptos retributivos señalados anteriormente, el Consejero Delegado tiene derecho a 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.

(c) *Retribución variable a corto plazo (bonus en efectivo)*

A fecha de ~~aprobación~~modificación de la presente Política de Remuneraciones, es uno (1) el consejero ejecutivo que percibe una retribución variable a corto plazo derivada de la relación laboral o, en su caso, mercantil, que mantiene con la Sociedad: el Consejero Delegado.

El bonus target bruto anual del Consejero Delegado oscila entre el 0% y hasta un máximo del 60% de su retribución fija anual en efectivo 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 en efectivo.

El porcentaje de retribución variable se fija en función del cumplimiento de ciertos objetivos anuales de la Sociedad que sean 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.

Los objetivos anuales estarán vinculados a métricas y parámetros de carácter financiero y no financiero que apruebe el Consejo de Administración previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, los cuales están descritos a continuación para el ~~2025~~2026 y fueron aprobados por el Consejo de Administración en su reunión de fecha 25 de febrero de ~~2025~~2026:

- **Métrica económica vinculada a ciertos objetivos anuales ligados al desempeño del Grupo de la Sociedad en su conjunto.**

El peso de la métrica económica será del 60% para el ejercicio ~~2025~~2026.

Los objetivos relacionados con la métrica económico-financiera se establecerán con carácter anual y serán aprobados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, estando vinculados al desempeño del Grupo de la Sociedad en su conjunto, referenciados a parámetros tales como:

- ~~el EBITDA ajustado combinado (cc²) (incluyendo para su cálculo, la filial Biotest AG) ("EBITDA Adjusted Combined (cc)") definido como el EBITDA del Grupo 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 ~~otras partidas~~otros elementos no recurrentes, con un peso del 20%;
- ~~el Flujo de Caja libre combinado ("Free Cash Flow Combined")~~, incluyendo, para su cálculo, la filial Biotest AG, según ~~reportadose~~reportados

informa en las cuentas anuales consolidadas ~~del Grupo~~, con un peso del ~~2015~~%; y

~~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%.~~

iii. Margen EBITDA (margin EBITDA), a tipo de cambio constante (cc) del ejercicio anterior, con un peso del 25%.

- **Métrica vinculada a objetivos no financieros, concretamente al logro de objetivos medioambientales, sociales ~~y~~ de gobierno corporativo y con el desempeño en materia de compliance del Grupo, para mejorar la creación de valor sostenible a largo plazo.**

El peso de esta métrica será del ~~15~~10% para el ejercicio ~~2025,2026~~, referenciada a los siguientes parámetros:

i. ~~El 15~~el 8% de la remuneración variable a la que tuvieran derecho de cobro los consejeros ejecutivos de la Sociedad está vinculada a objetivos no financieros, concretamente a objetivos medioambientales, sociales y de gobierno corporativo para generar credibilidad y reputación con los pacientes, reguladores e inversores. En concreto, el peso de las métricas relacionadas con las del medio ambiente serán del 25%, las sociales del 40% y las de gobernanza del 35%. El Consejo de Administración queda facultado para que, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, pueda acordar aumentar el peso de la métrica vinculada a objetivos medioambientales, sociales y de gobierno corporativo como máximo hasta un 35%, si las circunstancias del mercado lo requieren. En este caso, se detallará la decisión adoptada por el Consejo de Administración en el Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros.

En este sentido, la Comisión de Sostenibilidad, Comunicación y Reputación y la Comisión de

~~²Cambio constante (cc) excluye las variaciones del tipo de cambio del ejercicio.~~

Nombramientos y Retribuciones propondrán al Consejo para su aprobación, los objetivos a cumplir para cada ejercicio con carácter previo a su aplicación. Estos objetivos estarán 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 basen estos objetivos serán supervisados por la Comisión de Sostenibilidad, Comunicación y Reputación y estarán sujetos a la revisión de un tercero independiente.

ii. determinados objetivos vinculados al desempeño en materia de

compliance del Grupo con un peso del 2%.

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

- i. ~~• Métrica relacionada a~~ un objetivo relacionado con la consecución por parte de la Sociedad de hitos vinculados a proyectos de innovación, con un peso del ~~105%~~;

~~Los 10 hitos específicos seleccionados vinculados a proyectos de innovación tienen como objetivo acelerar la innovación, cumplir con la actual Strategic Innovation pipeline y nuevas oportunidades. Se proporcionarán más detalles sobre los objetivos específicos y el nivel de logro en el Informe Anual de Remuneraciones de 2025.~~

- ii. un objetivo relacionado con el rendimiento de inmunoglobulina ("IgG Yield"), con un peso del 10%;

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

- iii. ~~Estas métricas están relacionadas con los objetivos de logro relacionados~~ un objetivo relacionado con la planificación de la sucesión del equipo ejecutivo (*Executive Committee*), con un peso del ~~10%~~, ~~y con el logro de ciertos objetivos relacionados con el desempeño en materia de compliance del Grupo, 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%.

Se proporcionarán más detalles sobre los objetivos específicos y el nivel de logro en el Informe Anual de Remuneraciones de ~~2025~~2026.

Para los siguientes ejercicios, los objetivos anuales para los consejeros ejecutivos estarán vinculados a métricas y parámetros financieros y no financieros, aprobados por el Consejo de Administración previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, e incluirán necesariamente, entre otros, objetivos financieros, operativos y relacionados con el negocio, así como objetivos relacionados con la innovación, con el fin de alinear la retribución de los consejeros ejecutivos con la evolución financiera de la Sociedad y su negocio, así como con su pipeline de innovación. Además, los objetivos no financieros también serán considerados, y los objetivos específicos estarán alineados con la estrategia de sostenibilidad de Grifols y su Agenda 2030.

Las métricas de logro concretas y su correspondiente peso serán fijadas y evaluadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y por el Consejo de Administración que las deberá aprobar para cada ejercicio previa propuesta de dicha Comisión.

Cada año, el Informe Anual de Remuneraciones detallará las métricas y parámetros de cada ejercicio social a los que está vinculada la percepción de la remuneración variable a corto plazo así como el peso de cada métrica y se informará del nivel de

cumplimiento de los objetivos establecidos para cada ejercicio en el Informe Anual de Remuneraciones de la Sociedad remitido a la CNMV.

Para el cálculo del importe de la retribución variable anual a corto plazo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones aplicará estrictos procedimientos de evaluación de objetivos establecidos y 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 exclusivamente en efectivo.

Asimismo, cabe destacar que 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.

(d) Características principales del contrato del Consejero Delegado

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 *sign-in bonus*², retribución fija anual, bonus anual y Acciones que no se hayan abonado y que habría 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.

(e) Recuperación (Clawback)

² El CEO cobró en 2024 un sign-in bonus el cual está detallado en la [Política 2023-2025](#) y en el [Informe de Remuneraciones de la Sociedad de dicho ejercicio](#). Cabe señalar que la Sociedad no tiene la intención de realizar pagos únicos por incorporación (*sign-in bonuses*) como una práctica común de remuneración. No obstante, si surgieran circunstancias específicas y se considerara necesario y conveniente para atraer talento de alto nivel, podría considerarse el uso de este tipo de pagos como una medida extraordinaria.

Asimismo, la retribución variable de los consejeros ejecutivos establecida en esta Política de Remuneraciones estará sujeta a las cláusulas de recuperación o compromisos establecidos en la Política de Recuperación (*Clawback Policy*) de la Sociedad, aprobada por el Consejo de Administración, con el fin, entre otros, de cumplir con la normativa aplicable en cada momento en los mercados en los que coticen las acciones de Grifols, incluyendo, entre otros, los estándares de

³ El CEO cobró en 2024 un sign in bonus el cual está detallado en la ~~Anterior Política~~ y en el Informe de Remuneraciones de la Sociedad de dicho ejercicio. Cabe señalar que la Sociedad no tiene la intención de realizar pagos únicos por incorporación (*sign in bonuses*) como una práctica común de remuneración. No obstante, si surgieran circunstancias específicas y se considerara necesario y conveniente para atraer talento de alto nivel, podría considerarse el uso de este tipo de pagos como una medida extraordinaria.

cotización relacionados con el clawback adoptados por el Nasdaq Stock Market.

La Política de Recuperación (*Clawback Policy*) puede consultarse en el siguiente enlace, formando parte integral de esta Política de Remuneraciones a todos los efectos:

~~<https://www.grifols.com/documents/3625622/5724780/Grifols+SA+-+Executives+Compensation+Clawback+Policy-ES.pdf/741836bc-98d8-682e-ff0e-fb36bf385ae4?t=1697781602162>~~
~~<https://www.grifols.com/documents/3625622/5724780/Grifols+SA+-+Executives+Compensation+Clawback+Policy-ES.pdf/741836bc-98d8-682e-ff0e-fb36bf385ae4?t=1697781602162>~~

7. ~~6.~~ SUPERVISIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital en materia de política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, el Consejo de Administración de Grifols, previos los informes pertinentes elaborados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, revisará y aprobará periódicamente los principios y fundamentos de la política de remuneraciones de los consejeros, y será responsable de la supervisión de su aplicación.

A tal fin, el Consejo de Administración de la Sociedad revisará con carácter anual la presente Política de Remuneraciones, con el objetivo de incorporar las modificaciones que sean necesarias de conformidad con la normativa vigente, en caso de ser necesario.

8. ~~7.~~ EXCEPCIONES TEMPORALES

De conformidad con lo establecido en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá 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.

En todo caso, la Sociedad incluirá en el Informe Anual sobre Remuneraciones la información sobre la situación excepcional que haya llevado al Consejo a la aprobación

de la aplicación de la excepción temporal, así como las retribuciones que se hayan visto afectadas.

9. ~~8.~~ VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES Y NUEVAS INCORPORACIONES

De conformidad con lo establecido en la normativa vigente en materia de remuneraciones, la presente Política de Remuneraciones ~~será~~ entró en vigor el día 5 de junio de 2025, fecha de su aprobación por la Junta General Ordinaria de Accionistas de Grifols, siendo de aplicación a las remuneraciones que se devenguen por los consejeros desde ~~la~~ dicha fecha ~~misma de aprobación~~ y durante los ~~tres~~ ejercicios siguientes (esto es, 2026, 2027 y 2028, inclusive), ~~salvo que sea modificada por.~~ Posteriormente, la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 18 de junio de 2026 aprobó determinadas modificaciones parciales de la Política de Remuneraciones, de aplicación a las remuneraciones devengadas a partir del 1 de enero de 2026, sin alterar su periodo de vigencia. La Política de Remuneraciones, en su versión modificada, continuará siendo de aplicación salvo que sea sustituida por una nueva política de remuneraciones aprobada con anterioridad por acuerdo de la Junta General de Accionistas de Grifols.

Salvo que la Junta General disponga otra cosa, la presente Política de Remuneraciones será igualmente de aplicación a cualquier nuevo consejero que se incorpore al Consejo de Administración de Grifols, mientras esté vigente la presente Política de Remuneraciones.

La retribución de nuevos consejeros ejecutivos, en caso de que se produzca el nombramiento de un consejero ejecutivo durante la vigencia de la presente Política de Remuneraciones, estará en línea con el sistema de remuneración de los consejeros ejecutivos previsto en la presente Política de Remuneraciones. A la hora de proponer la remuneración de un nuevo consejero ejecutivo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones valorará la experiencia y conocimientos del candidato, en su caso, y su procedencia (sea a través de una promoción interna o la contratación de un candidato externo) así como su nivel retributivo en el momento del nombramiento. Con carácter general, los componentes retributivos así como las condiciones contractuales básicas descritas en esta Política de Remuneraciones serán de aplicación a cualquier nuevo consejero ejecutivo.

~~El Consejo de Administración de la Sociedad, en su reunión con fecha 29 de abril de 2025, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó proponer para su aprobación la Política de Remuneraciones a la Junta General de Accionistas de la Sociedad, [que fue aprobada por ésta en la Junta General celebrada el 5 de junio de 2025].~~

* * * *

GRIFOLS

ANEXO 2

GRIFOLS, S.A.

PAGO DE DIVIDENDO PREFERENTE OBLIGATORIO A LAS ACCIONES DE CLASE B

De conformidad con el acuerdo adoptado en la Junta General Ordinaria de accionistas de Grifols, S.A. celebrada en segunda convocatoria en el día de hoy, se procederá al reparto de un dividendo preferente a las Acciones de Clase B, con cargo al resultado del ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2025:

Última fecha de contratación: 29 de junio de 2026

Fecha ex-dividend: 30 de junio de 2026

Record date: 1 de julio de 2026

Fecha de pago: 2 de julio de 2026

Código ISIN de las Acciones de Clase B: ES0171996095

Nombre del Valor: Grifols, S.A.

Número de Acciones de Clase B: 261.425.110

Valor Nominal: 0,05.-€

Acciones en autocartera: 3.201.668

Importe total del dividendo: 2.614.251.-€

Importe bruto unitario (Descontando autocartera): 0,01012399.-€

Retención fiscal 19% por acción ():** 0,00192356.-€

Importe neto por acción: 0,00820043.-€¹

(**) Porcentaje de retención aplicable, con carácter general, sin perjuicio de los casos en que no proceda práctica de retención, por razón de la naturaleza, condición o residencia fiscal del perceptor, de conformidad con lo dispuesto en la normativa reguladora vigente del Impuesto sobre la renta de las personas físicas, Impuesto sobre sociedades e Impuesto sobre la renta de no residentes.

El importe del dividendo se hará efectivo conforme a las disposiciones vigentes para las entidades depositarias, utilizando los medios que Iberclear pone a disposición de dichas entidades.

A tal efecto, se nombra agente de pagos a la entidad BBVA.

¹ El importe neto por acción se reducirá o aumentará en función del número de acciones en autocartera que la Sociedad tenga en el momento del pago del dividendo.

GRIFOLS

ANEXO 3

GRIFOLS, S.A.

PAGO DE DIVIDENDO

De conformidad con el acuerdo adoptado en la Junta General Ordinaria de accionistas de Grifols, S.A. celebrada en segunda convocatoria en el día de hoy, se procederá al reparto de un dividendo ordinario de 56.065.663 euros, con cargo a los resultados del ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2025:

Última fecha de contratación: 29 de junio de 2026

Fecha ex-dividend: 30 de junio de 2026

Record date: 1 de julio de 2026

Fecha de pago: 2 de julio de 2026

Código ISIN:

- Acciones Clase A: ES0171996087

- Acciones Clase B: ES0171996095

Nombre del Valor: Grifols, S.A.

Número de acciones representativas del capital social: 687.554.908

- Acciones Clase A: 426.129.798

- Acciones Clase B: 261.425.110

Valor Nominal:

- Acciones Clase A: 0,25.-€

- Acciones Clase B: 0,05.-€

Acciones en autocartera:

- Acciones Clase A: 3.773.833

- Acciones Clase B: 3.201.668

Importe total del dividendo: 56.065.663.-€

Importe bruto unitario (Descontando autocartera): 0,08237931.-€

Retención fiscal 19% por acción ():** 0,01565207.-€

Importe neto por acción: 0,06672724.-€²

(**) Porcentaje de retención aplicable, con carácter general, sin perjuicio de los casos en que no proceda práctica de retención, por razón de la naturaleza, condición o residencia fiscal del perceptor, de conformidad con lo dispuesto en la normativa reguladora vigente del Impuesto

² El importe neto por acción se reducirá o aumentará en función del número de acciones en autocartera que la Sociedad tenga en el momento del pago del dividendo.

GRIFOLS

sobre la renta de las personas físicas, Impuesto sobre sociedades e Impuesto sobre la renta de no residentes.

El importe del dividendo se hará efectivo conforme a las disposiciones vigentes para las entidades depositarias, utilizando los medios que Iberclear pone a disposición de dichas entidades.

A tal efecto, se nombra agente de pagos a la entidad BBVA.