
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2019]

CIF: [A-58389123]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

[JESUS Y MARIA, 6 BARCELONA]

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

A.1. Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

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

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

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

La política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General en fecha 26 de mayo de 2017 es la política de remuneraciones que se ha aplicado para el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2019 y es la política vigente para el ejercicio en curso (2020) en tanto en cuanto no se apruebe su modificación. No obstante lo anterior, en la fecha de aprobación del presente informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha propuesto al Consejo, y éste ha aprobado, ciertas modificaciones a la política de remuneraciones vigente, detalladas en la sección A.2 del presente informe. Se prevé que dichas modificaciones se recojan en una nueva propuesta de política de remuneraciones que sería de aplicación para el ejercicio en curso, pero una vez dicha política sea aprobada por la Junta General que se celebre durante el presente ejercicio 2020. La política de remuneraciones de la Sociedad tiene el objetivo de generar valor para Grifols, tratando de buscar una gestión adecuada y prudente del riesgo, de estar alineada con los intereses de los accionistas, y siempre cumpliendo estrictamente la normativa en materia de remuneraciones de los consejeros de sociedades cotizadas vigente en cada momento.

De conformidad con los Estatutos Sociales, la Junta General es quien aprueba, con una periodicidad mínima de tres años, y con validez para los tres ejercicios siguientes a aquél en que se haya aprobado, 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 la distribución de ésta entre sus miembros, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero o la pertenencia a comisiones del consejo. Dicho acuerdo del Consejo no será necesario cuando la propia Junta General hubiera acordado la distribución entre los miembros del Consejo. Así, una vez aprobada la política de remuneraciones por la Junta General, los consejeros tendrán derecho a obtener la retribución que se fije por el Consejo con arreglo a las previsiones estatutarias, reglamentarias y con las indicaciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, procurando que la retribución sea moderada en función de las exigencias del mercado.

Entre las funciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones están (i) proponer al Consejo la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia y (ii) revisar periódicamente los programas de retribución de los altos directivos ponderando su adecuación y sus rendimientos.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunió el 13 de diciembre de 2019 para revisar la política de remuneraciones de la Sociedad aplicable al ejercicio en curso. En la fecha de aprobación del presente informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha propuesto al Consejo, y éste las ha aprobado, ciertas modificaciones a la política de remuneraciones vigente, detalladas en la sección A.2 del presente informe. Se prevé que dichas modificaciones se recojan en una nueva propuesta de política de remuneraciones que sería de aplicación una vez aprobada por la Junta General que se celebre durante el ejercicio 2020.

De acuerdo con la política de remuneraciones de Grifols, en el ejercicio 2019 se ha llevado a cabo un análisis de competitividad externa del paquete retributivo de todos los empleados de la Sociedad, y entre ello, el del colectivo de directivos. Este análisis se realiza con el objetivo de revisar la adecuación de los niveles de remuneración y asegurar que éstos están en línea con los estándares de mercado de otras empresas del sector para niveles de responsabilidad equivalentes. Para dicho análisis se han utilizado como fuente de información encuestas salariales realizadas por la consultora independiente Mercer LLC ("2019 Mercer Life Sciences Survey" y "2019 Mercer Total Remuneration Survey"). En España se han utilizado las encuestas salariales realizadas por la consultoría Willis Towers Watson ("2019 Pharmaceutical and Health Sciences Compensation Survey"). En la región de Norte América se han utilizado encuestas salariales de la consultoría Randford ("Global Life Sciences" "Global Sales Survey").

Con base en este análisis, tanto el Departamento de Recursos Humanos, como la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo concluyeron que en términos generales la remuneración de Grifols es moderada. No obstante, tal y como se detalla en la sección A.2 del presente informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, atendiendo al análisis comparativo realizado por Russell Reynolds como asesor externo, ha considerado conveniente proponer un aumento en las retribuciones percibidas por los consejeros en su condición de tales, por aquellos que presidan las distintas comisiones del consejo, la del consejero coordinador y la del Presidente no ejecutivo.

Para la determinación de las remuneraciones del ejercicio en curso la Sociedad ha contratado a Russell Reynolds para llevar a cabo un estudio comparativo de las remuneraciones que perciben los consejeros en su condición de tales en compañías equiparables en términos de capitalización bursátil y sector al que pertenecen. Asimismo, Russell Reynolds ha analizado las remuneraciones que perciben los presidentes de las distintas comisiones y la que percibe el consejero coordinador. Las conclusiones de dicho análisis han motivado que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones proponga al Consejo y éste haya aprobado ciertas modificaciones a la política de remuneraciones vigente, las cuales están detalladas en el apartado A.2 del presente informe.

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

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

El sistema retributivo de los consejeros ejecutivos se compone de una remuneración fija, que tiene por finalidad recompensar el desempeño de funciones ejecutivas, y una remuneración variable, que tiene por finalidad recompensar la consecución de los objetivos marcados por la Sociedad, según se detalla a continuación.

La política de remuneraciones de la Sociedad tiene en cuenta los objetivos de la Sociedad a largo plazo, entre otros, con la finalidad de reducir la exposición a riesgos excesivos, otorgando a sus altos directivos y sus consejeros ejecutivos la posibilidad de obtener una cantidad variable en relación a su remuneración. Así, la remuneración de los consejeros ejecutivos se compone de una cantidad fija y una cantidad variable, pudiendo esta última alcanzar un máximo del 65% de la remuneración fija anual, de conformidad con lo establecido en la vigente política de remuneraciones de la Sociedad.

La retribución de los consejeros ejecutivos se fija teniendo en cuenta la retribución de cargos análogos en sociedades equiparables, con base en el análisis comparativo que realiza el Departamento de Recursos Humanos de Grifols, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Por otro lado, la retribución anual variable de los consejeros ejecutivos se fija en función del cumplimiento de ciertos objetivos anuales, siguiendo las prácticas habituales de empresas comparables. Los objetivos están vinculados al desempeño del Grupo de la Sociedad en su conjunto, tomando como referencia el importe consolidado del EBIT. En el caso de que el grado de cumplimiento de estos objetivos no alcanzase el 90%, no se devengaría el derecho al cobro de este variable.

Para determinar el porcentaje aplicable a la retribución variable, se han establecido una serie de rangos en función del cumplimiento de objetivos relacionados con la consecución del EBIT. Con base en lo anterior, dependiendo de la consecución de los objetivos marcados, la retribución variable puede oscilar entre el 0% y un importe máximo del 65% de la retribución fija anual.

Adicionalmente, es importante destacar que la participación de los consejeros ejecutivos en el accionariado de Grifols es muy relevante y junto con su compromiso de permanencia estable en dicho accionariado asegura una clara alineación de sus intereses con la reducción de riesgos y con la creación de valor de la Sociedad a largo plazo.

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

- A finales de febrero de cada año, el Consejo de Administración formula las cuentas anuales correspondientes al ejercicio anterior, determinando en ese momento el grado de cumplimiento de los objetivos que dan lugar al pago de la retribución variable (bonus).

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

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

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

Se prevé que la Junta General de accionistas de la Sociedad que se celebre durante el ejercicio en curso apruebe una nueva propuesta de política de remuneraciones de la Sociedad, que sería de aplicación al propio ejercicio 2020 así como a los tres ejercicios siguientes al de su aprobación.

Por tanto, una vez aprobada la nueva política de remuneraciones de la Sociedad, el importe de la retribución fija anual para el ejercicio en curso ascendería a 120.000€ a favor de cada uno de los miembros del Consejo de Administración que ostente el carácter de consejero no ejecutivo, con excepción de aquellos consejeros no ejecutivos que presten durante dicho ejercicio servicios profesionales remunerados a la Sociedad o al Grupo.

Además, aquellos consejeros que formen parte de alguna Comisión del Consejo de Administración (Comité de Auditoría y Comisión de Nombramientos y Retribuciones) percibirían una retribución bruta adicional de 25.000€ anuales cada uno por la superior carga de trabajo (ascendiendo su retribución total a una cantidad de 145.000€). Asimismo, los presidentes de las respectivas Comisiones percibirían otros 30.000€ adicionales por el desempeño de la función de presidente (ascendiendo su retribución total a una cantidad de 175.000€). El consejero coordinador percibiría por el desempeño de sus funciones una retribución adicional de 55.000€ (ascendiendo su retribución total a una cantidad de 175.000€).

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

Cabe señalar que los importes anteriormente mencionados están sujetos a que el Consejo de Administración redacte la nueva propuesta de política de remuneraciones y ésta sea aprobada por la Junta General de Accionistas que se celebre durante el ejercicio en curso. La propuesta de la política de remuneraciones del Consejo de Administración será motivada y se acompañará de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y ambos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la sociedad desde la convocatoria de la Junta General que vaya a decidir sobre su aprobación

Presidente no ejecutivo

La remuneración del Presidente no ejecutivo se modificará también en la nueva propuesta de política de remuneraciones que se someterá a aprobación por la Junta General de Accionistas que se celebre este 2020. Por tanto, la remuneración del Presidente del Consejo de Administración durante el ejercicio en curso consistiría en una cantidad fija anual de 1.000.000€. La retribución del Presidente se ha fijado en atención a su acreditada experiencia como Consejero y Presidente de la Sociedad, además de por sus conocimientos del sector en el que opera la Sociedad.

A la hora de determinar la retribución del Sr. Grifols Roura, se han tomado en consideración las funciones adicionales que desempeña, además de las que estrictamente marca la Ley de Sociedades de Capital para el cargo de Presidente del Consejo de Administración. En particular y sin carácter limitativo, estas funciones están relacionadas con: (i) el propio funcionamiento del Consejo de Administración, (ii) en colaboración con los Consejeros Delegados, impulsar al Consejo de Administración a desarrollar y garantizar que la estrategia apropiada para Grifols sea implementada por el equipo ejecutivo, (iii) el gobierno corporativo, (iv) la composición y eficacia del Consejo de Administración, y (v) la representación externa de la Sociedad. Asimismo, se ha realizado un análisis para estar en línea con la remuneración percibida por los Presidentes no ejecutivos de sociedades equiparables en términos de capitalización bursátil y sector en el que operan.

- **Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.**

Para el ejercicio en curso (2020) son 2 los consejeros ejecutivos (los Consejeros Delegados solidarios) que devengarán una retribución anual fija derivada de la relación laboral (o, en su caso, mercantil) que mantienen con la Sociedad.

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

El importe de remuneración fija para el ejercicio en curso es de 895.000 € para cada uno de los Consejeros Delegados Solidarios.

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

N/A

- Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable.

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

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

Los consejeros no reciben retribución variable derivada de su cargo de consejero. De conformidad con el artículo 20.bis de los Estatutos Sociales "La remuneración de los consejeros en su condición de tales consistirá en una asignación fija".

Asimismo, el Presidente no ejecutivo tampoco recibe retribución variable alguna.

B. Retribución variable derivada del ejercicio de funciones ejecutivas

El componente variable lo perciben los consejeros que tienen la categoría de consejeros ejecutivos y, como tales, tienen una relación de carácter laboral (o, en su caso, mercantil) con la Sociedad. Durante el ejercicio en curso (2020) son 2 los consejeros ejecutivos que percibirán una retribución anual variable derivada de la relación laboral (o, en su caso, mercantil) que mantienen con la Sociedad, siendo éstos los dos Consejeros Delegados Solidarios de la Sociedad.

El porcentaje de retribución variable se fija en función del cumplimiento de los objetivos anuales de la Sociedad, siguiendo las prácticas habituales de empresas comparables para puestos de similar responsabilidad. Dichos objetivos se establecen con carácter anual y son aprobados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Los objetivos están vinculados al desempeño del Grupo de la Sociedad en su conjunto, tomando como referencia el importe consolidado del EBIT, ya que se considera uno de los principales indicadores de la gestión de la Sociedad.

El EBIT refleja la evolución del negocio de la Sociedad en su conjunto, incluidas todas las divisiones de negocio, y concretamente el resultado obtenido por la misma (antes de restarle intereses e impuestos), por lo que se considera la métrica más adecuada para evaluar la gestión operativa de los consejeros ejecutivos. Este parámetro también facilita la transparencia del sistema de retribución variable, puesto que se publica con carácter trimestral.

La retribución variable es una cantidad que puede alcanzar un máximo del 65% de la retribución fija anual. Para determinar el porcentaje aplicable a la retribución variable, se han establecido una serie de rangos en función del cumplimiento de objetivos relacionados con la consecución del EBIT. Como ya se ha indicado anteriormente, se considera que esta es la métrica más adecuada para evaluar la gestión de los consejeros ejecutivos, ya que es el indicador principal utilizado para medir los resultados operativos de la Sociedad. Con base en lo anterior, dependiendo de la consecución de los objetivos marcados, la retribución variable puede oscilar entre el 0% y un importe máximo del 65% de la retribución fija anual, de conformidad con lo establecido en la vigente política de remuneraciones de la Sociedad. En caso de cumplirse el 100% de los objetivos, la aplicación del 65% como porcentaje máximo para fijar la retribución variable es automática debido a que los objetivos relacionados con la consecución del EBIT son criterios objetivos.

En relación con el método de evaluación para determinar el cumplimiento de los objetivos, indicar que la retribución variable de los consejeros ejecutivos se basa en el grado de cumplimiento del objetivo anual del EBIT. En el caso de que el grado de cumplimiento no alcanzara el 90%, no tendrían derecho a su cobro.

Conviene hacer hincapié en que el sistema de remuneración variable de los consejeros ejecutivos de la Sociedad está en línea con la práctica del IBEX-35. En efecto, según el informe anual de remuneraciones de los consejeros de las sociedades cotizadas del ejercicio 2018, último publicado por la CNMV, en todas las sociedades del IBEX-35 existen planes formales de retribución variable a corto plazo (anual) para los consejeros ejecutivos. Estos planes han estado basados generalmente en parámetros de carácter interno como la evolución de los resultados operativos o del beneficio neto de la sociedad. Por último, remarcar que Grifols no posee un sistema de retribución a más largo plazo debido a la especificidad de que sus consejeros ejecutivos son a su vez accionistas. Los consejeros ejecutivos poseen un alto número de acciones de la Sociedad y ello, unido a su voluntad de permanecer en el accionariado, asegura una alineación con los intereses sociales y una voluntad de seguir creando valor en la Sociedad en el largo plazo en línea con los intereses de los inversores y accionistas de Grifols.

Cabe destacar que todo lo anteriormente expuesto en cuanto a la retribución variable derivada del ejercicio de funciones ejecutivas viene marcado por la política de remuneraciones aprobada en fecha 26 de mayo de 2017 y se mantendrá inalterado en la nueva propuesta de política de remuneraciones que redacte el Consejo de Administración para su aprobación por la Junta General de accionistas de la Sociedad que se celebre en el ejercicio en curso.

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

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

N/A

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

Explicado en el apartado siguiente.

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

Los contratos de los 2 consejeros ejecutivos son contratos estándar ya que no incluyen especificidades concretas más allá de las normales para este tipo de contratos. Sin perjuicio de lo anterior, dichos contratos sí que incluyen cláusulas de toma de control, en virtud de las cuales, de producirse una toma de control, los consejeros ejecutivos podrán optar entre seguir en la Sociedad o terminar la relación con la misma, estando legitimados en este último caso a una indemnización equivalente a 5 años de salario. La indemnización sólo aplicaría en el caso de producirse una toma de control. La indemnización en caso de finalización por voluntad de la Sociedad sería equivalente a 2 años de salario, estando en línea con los acuerdos indemnizatorios en sociedades equiparables.

Las indemnizaciones por toma de control se calculan con base en 5 años y éstas serían más bajas (en términos absolutos) que las de muchas sociedades cuyos acuerdos de indemnización son por 2 años, pero que podrían dar lugar a un pago más alto de indemnización. Este hecho se debe a que la remuneración de los directivos de Grifols es moderada. Hay que destacar que la retribución de los consejeros ejecutivos está por debajo de la media de las sociedades del Ibex-35. Además, la cantidad se considera razonable dado que los contratos incluyen cláusulas de no competencia por un periodo de 1 año. Asimismo, las características de la industria de hemoderivados con 3 actores principales han llevado a que Grifols haya optado por tener una política específica de indemnizaciones.

Por otra parte, los contratos suscritos por los consejeros ejecutivos establecen una obligación de no concurrencia post-contractual. Dicho pacto supone que una vez extinguido el correspondiente contrato y, durante una vigencia de 1 año, no podrán prestar servicios en empresas de naturaleza análoga a la Sociedad.

Asimismo, los contratos de los 2 consejeros ejecutivos establecen que la Sociedad estará facultada para exigir el reembolso de la retribución variable previamente satisfecha, en el supuesto de que su pago (i) no se hubiere ajustado a las condiciones de rendimiento o resultados exigibles para su devengo o (ii) se hubiere abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

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

N/A

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

N/A

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

N/A

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

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.

En la fecha de aprobación del presente informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad ha propuesto al Consejo de Administración, y éste las ha aprobado, ciertas modificaciones a la política de remuneraciones vigente. Se prevé que dichas modificaciones sean recogidas en una nueva propuesta de política de remuneraciones que sería de aplicación para el ejercicio en curso (2020), tras la preceptiva aprobación por parte de la Junta General de accionistas de la Sociedad, así como para los tres ejercicios siguientes al de su aprobación. De conformidad con lo que marca la Ley de Sociedades de Capital, 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 y ambos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la sociedad desde la convocatoria de la Junta General que vaya a decidir sobre su aprobación.

Motivos por los que se propone modificar la política de remuneraciones de la Sociedad

Tras el análisis sobre las retribuciones de los consejeros realizado por el asesor externo, Russell Reynolds, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones concluyó que, en aras a estar en línea con empresas equiparables en términos de capitalización bursátil y sector en el que operan, era recomendable elevar el importe de remuneración de los consejeros en su condición de tales, así como la remuneración de los consejeros que presiden las distintas comisiones del consejo, la remuneración del consejero coordinador y la del Presidente no ejecutivo.

En esta misma línea, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones también ha considerado que era necesaria una revisión y recomendable una actualización de los importes percibidos por los consejeros en su condición de tales puesto que la remuneración que vienen percibiendo (100.000€ anuales) se fijó en el año 2012 cuando la capitalización bursátil de la Sociedad se situaba alrededor de los 5.000 millones de euros, siendo la capitalización bursátil actual en torno a los 18.000 millones de euros. Asimismo, la remuneración de los consejeros que presiden las distintas comisiones del consejo y la remuneración del consejero coordinador se fijó en el año 2015 cuando la capitalización rondaba los 12.000 millones de euros. En esta misma línea también se propone el aumento en la retribución del Presidente no ejecutivo, la cual se fijó en el año 2016. Se entiende que el aumento de la capitalización bursátil desde el 2012 hasta la fecha está directamente relacionada con un aumento en el tamaño y volumen de negocios de la empresa, lo cual conlleva razonablemente que aumente la carga de trabajo y las responsabilidades de

los consejeros en su condición de tales, de los consejeros que presidan las distintas comisiones del consejo, del consejero coordinador o del Presidente no ejecutivo. Por todo ello, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado apropiado proponer un aumento en las remuneraciones anteriormente mencionadas para estar en línea con empresas equiparables. Las concretas modificaciones están expuestas a continuación.

Cabe destacar que la media de la retribución total de los consejeros independientes de las sociedades del IBEX35, tanto por su pertenencia al consejo como a las comisiones, es de 181.517€ anuales, siendo 175.000€ anuales la remuneración máxima que podrá percibir un consejero independiente en Grifols, tanto por su pertenencia al consejo como a las comisiones.

Modificaciones propuestas

El importe de la retribución fija anual ascendería a 120.000€ (en lugar de 100.000€) a favor de cada uno de los miembros del Consejo de Administración que ostente el carácter de consejero no ejecutivo, con excepción de aquellos consejeros no ejecutivos que presten durante dicho ejercicio servicios profesionales remunerados a la Sociedad o al Grupo.

Además, los consejeros que formen parte de alguna comisión del Consejo de Administración (Comité de Auditoría y Comisión de Nombramientos y Retribuciones) continuarían percibiendo una retribución bruta adicional de 25.000€ anuales cada uno por la superior carga de trabajo. Asimismo, los presidentes de las respectivas comisiones percibirían otros 30.000€ adicionales por el desempeño de la función de presidente (en lugar de 25.000€). El consejero coordinador percibiría por el desempeño de sus funciones una retribución adicional de 55.000€ (en lugar de 50.000€).

Por otro lado, la remuneración del Presidente no ejecutivo se aumentaría en 35.000€ (pasando de 965.000€ a 1.000.000€).

A.3. Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

<https://www.grifols.com/documents/51507592/54909588/05-politica-remuneraciones-consejeros-es/5a36a26b-1e57-47be-b51b-89321157a847>

A.4. Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

La Sociedad ha analizado el voto de los accionistas en la pasada Junta General, así como los distintos comentarios recibidos por parte de los "proxy advisors", con el fin de introducir mejoras para alinearse con los intereses de sus grupos de interés. Grifols mantiene un contacto directo y continuo con sus accionistas y los "proxy advisors" y analiza internamente todos los comentarios y las sugerencias recibidas. Cabe destacar que Grifols cuenta anualmente con los servicios de la firma consultora internacional Morrow Sodali en materia de gobierno corporativo.

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

B.1. Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

La política de remuneraciones de la Sociedad aplicada durante el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2019 es la que se aprobó por la Junta General Ordinaria de accionistas de la Sociedad en fecha 26 de mayo de 2017 y cuyo contenido está disponible en el siguiente enlace:

<https://www.grifols.com/documents/51507592/54909588/05-politica-remuneraciones-consejeros-es/5a36a26b-1e57-47be-b51b-89321157a847>

Por lo que respecta al proceso seguido para aplicar la política de remuneraciones de la Sociedad al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2019, cabe destacar que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunió el 14 de diciembre de 2018 para revisar la política de remuneraciones de la Sociedad aplicable para el ejercicio 2019. A propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, dicha política fue previamente revisada por el Departamento de Recursos Humanos de Grifols, que comparó la política seguida por la Sociedad con otras sociedades equiparables, y fue posteriormente aprobada por el Consejo de Administración.

El análisis comparativo efectuado por el Departamento de Recursos Humanos se basó en seleccionar un número de compañías comparables incluidas en el principal índice de la Bolsa española, IBEX-35, con lo que incorpora las principales compañías españolas teniendo en cuenta la dimensión, implantación internacional y principales características, así como las empresas relativas a la industria del plasma. En base a este

análisis, tanto el Departamento de Recursos Humanos, como la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración concluyeron en ese momento que la política de remuneraciones de Grifols era moderada y adecuada.

Asimismo, durante la reunión del Consejo de Administración celebrada el 14 de diciembre de 2018, el Departamento de Recursos Humanos explicó a los consejeros la política de remuneraciones aplicada a los consejeros ejecutivos y ésta fue aprobada por unanimidad.

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

Como ya se ha explicado en el apartado A1 anterior, la política de remuneraciones de la Sociedad tiene en cuenta los objetivos económicos y de gestión de la Sociedad a largo plazo, entre otros, con la finalidad de reducir la exposición a riesgos excesivos, otorgando a sus altos directivos y sus consejeros ejecutivos la posibilidad de obtener una cantidad variable en relación a su remuneración. Así, la remuneración se compone de una cantidad fija y una cantidad variable, pudiendo esta última alcanzar un máximo del 65% de la remuneración fija anual, de conformidad con lo establecido en la vigente política de remuneraciones de la Sociedad. La retribución anual variable de los consejeros ejecutivos se fija en función del cumplimiento de ciertos objetivos anuales. Los objetivos están vinculados al desempeño del Grupo de la Sociedad en su conjunto, tomando como referencia el importe consolidado del EBIT. En el caso de que el grado de cumplimiento de estos objetivos no alcanzase el 90%, no se devengaría el derecho al cobro de este variable.

La retribución variable es una cantidad que puede alcanzar el 65% de la retribución fija anual. Para determinar el porcentaje aplicable a la retribución variable, se han establecido una serie de rangos en función del cumplimiento de objetivos relacionados con la consecución del EBIT. En base a lo anterior, dependiendo de la consecución de los objetivos marcados, la retribución variable puede oscilar entre el 0% y un importe máximo que puede alcanzar el 65% de la retribución fija anual.

Adicionalmente, es importante destacar que la participación de los consejeros ejecutivos en el accionariado de Grifols es relevante y junto con su compromiso de permanencia estable en dicho accionariado asegura una clara alineación de sus intereses con la reducción de riesgos y con la creación de valor de la Sociedad a largo plazo.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

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

La remuneración devengada durante el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2019 cumple estrictamente con lo establecido en la política de remuneraciones de la Sociedad vigente, que fue aprobada por la Junta General Ordinaria de accionistas de la Sociedad en fecha 26 de mayo de 2017.

Como ya se ha explicado anteriormente, el porcentaje de retribución variable para los consejeros ejecutivos se fija en función del cumplimiento de los objetivos anuales de la Sociedad y dichos objetivos se establecen con carácter anual y son aprobados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, estando vinculados al desempeño del Grupo de la Sociedad en su conjunto, tomando como referencia el importe consolidado del resultado neto de explotación del Grupo (EBIT Holding), ya que se considera uno de los principales indicadores de la gestión de la Sociedad. En el caso de que el grado de cumplimiento de estos objetivos no alcanzase el 90%, no se devengaría el derecho al cobro de este variable.

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	338.871.496	99,43

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	133.265.388	39,33
Votos a favor	203.665.331	60,10
Abstenciones	1.940.777	0,57

Observaciones

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

La remuneración de los consejeros en su condición de tales no ha variado respecto del ejercicio anterior.

Así, la remuneración de los consejeros en su condición de tales devengada durante el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2019 se ha determinado en atención a la política de remuneraciones de la Sociedad y ha consistido en una asignación fija en metálico establecida en función de su cargo y responsabilidad, que asciende a 100.000€, a favor de cada uno de los miembros del Consejo de Administración, con las excepciones que posteriormente se mencionan en este apartado.

Además, los consejeros que formaron parte de alguna comisión del Consejo de Administración, esto es, del Comité de Auditoría o de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, percibieron una remuneración bruta adicional de 25.000€ anuales cada uno por la superior carga de trabajo. Por lo tanto, los consejeros que además fueron miembros de alguna comisión percibieron una remuneración fija anual de 125.000€.

Asimismo, los consejeros que presidieron las respectivas comisiones del Consejo de Administración percibieron 25.000€ anuales adicionales, de nuevo por su mayor carga de trabajo en relación con el resto, siendo pues su remuneración fija anual de 150.000€.

Por su parte, el consejero coordinador percibió por el desempeño de sus funciones una retribución adicional de 50.000€, también por las funciones legales inherentes a dicha condición, siendo pues su remuneración fija anual de 150.000€.

La remuneración del Presidente del Consejo de Administración de la Sociedad correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2019 ha consistido en una cantidad fija anual de 965 (en miles de euros). La retribución del Presidente ha sido fijada en atención a su acreditada experiencia como Consejero y Presidente de la Sociedad, además de por sus conocimientos del sector en el que opera la Sociedad.

A la hora de determinar la retribución del Sr. Grifols Roura, se tomaron en consideración las funciones adicionales que desempeña, además de las que estrictamente marca la Ley de Sociedades de Capital para el cargo de Presidente del Consejo de Administración. En particular y sin carácter limitativo, estas funciones están relacionadas con: (i) el propio funcionamiento del Consejo de Administración, (ii) en colaboración con los Consejeros Delegados, impulsar al Consejo de Administración a desarrollar y garantizar que la estrategia apropiada para Grifols sea implementada por el equipo ejecutivo, (iii) el gobierno corporativo, (iv) la composición y eficacia del Consejo de Administración, y (v) la representación externa de la Sociedad.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

Los sueldos devengados durante el ejercicio cerrado por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas son los que vienen determinados en sus contratos de trabajo de alta dirección.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del

importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados.

En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

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

El componente variable lo perciben únicamente los consejeros que tienen la categoría de consejeros ejecutivos y, como tales, tienen una relación de carácter laboral (o, en su caso, mercantil) con la Sociedad.

Durante el ejercicio 2019 fueron 2 los consejeros ejecutivos que percibieron una retribución anual variable derivada de la relación laboral (o, en su caso, mercantil) mantenida con la Sociedad, esto es los 2 Consejeros Delegados de la Sociedad.

El porcentaje de retribución variable se fija en función del cumplimiento de los objetivos anuales de la Sociedad, siguiendo las prácticas habituales de empresas comparables para puestos de similar responsabilidad. Dichos objetivos se establecen con carácter anual y son aprobados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Los objetivos están vinculados al desempeño del Grupo de la Sociedad en su conjunto, tomando como referencia el importe consolidado del EBIT, ya que se considera uno de los principales indicadores de la gestión de la Sociedad.

El EBIT refleja la evolución del negocio de la Sociedad en su conjunto, incluidas todas las divisiones de negocio, y concretamente el resultado obtenido por la misma (antes de restarle intereses e impuestos), por lo que se considera la métrica más adecuada para evaluar la gestión operativa de los consejeros ejecutivos. Este parámetro también facilita la transparencia del sistema de retribución variable, puesto que se publica con carácter trimestral.

Tal y como se ha indicado anteriormente, la retribución variable es una cantidad que, de conformidad con la política de remuneraciones de la Sociedad, puede alcanzar hasta el 65% de la retribución fija anual. Para determinar el porcentaje aplicable a la retribución variable, se han establecido una serie de rangos en función del cumplimiento de objetivos relacionados con la consecución del EBIT. Como ya se ha indicado anteriormente, se considera que esta es la métrica más adecuada para evaluar la gestión de los consejeros ejecutivos, ya que es el indicador principal utilizado para medir los resultados operativos de la Sociedad. En base a lo anterior, dependiendo de la consecución de los objetivos marcados, la retribución variable puede oscilar entre el 0% y un importe máximo que puede alcanzar el 65% de la retribución fija anual. Cabe destacar que el porcentaje aplicable a la retribución variable devengada en el ejercicio 2019 se situó en el porcentaje alto (61,15%) debido a la consecución del 94,08% de los objetivos marcados.

En relación con el método de evaluación para determinar el cumplimiento de los objetivos, indicar que la retribución variable de los consejeros ejecutivos se basa en el grado de cumplimiento del objetivo anual del EBIT. En el caso de que el grado de cumplimiento no alcanzara el 90%, no tendrían derecho a su cobro.

El calendario del plan de retribución variable de los consejeros ejecutivos de Grifols es el siguiente:

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

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

[]

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

[N/A]

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

[N/A]

B.10. Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

[N/A]

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

[N/A]

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

[N/A]

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

[N/A]

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

[N/A]

B.15. Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

[N/A]

B.16. Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

[N/A]

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2019
Doña ANNA VEIGA LLUCH	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don TOMÁS DACÁ GELABERT	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don THOMAS GLANZMANN	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don RAIMON GRIFOLS ROURA	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don RAMON RIERA ROCA	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don VICTOR GRIFOLS ROURA	Presidente dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don VICTOR GRIFOLS DEU	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña BELÉN VILLALONGA MORENÉS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don LUIS ISASI FERNÁNDEZ DE BOBADILLA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña CARINA SZPILKA LÁZARO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña MARLA ELIZABETH SALMON	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don STEVEN MAYER	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña ENRIQUETA FELIP FONT	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Doña ANNA VEIGA LLUCH	50								50	100
Don TOMÁS DAGÀ GELABERT										
Don THOMAS GLANZMANN	100							220	320	844
Don RAIMON GRIFOLS ROURA	855				252				1.107	1.084
Don RAMON RIERA ROCA	100								100	962
Don VICTOR GRIFOLS ROURA	965								965	965
Don VICTOR GRIFOLS DEU	855				183				1.038	747
Doña BELÉN VILLALONGA MORENÉS	100		25						125	129
Don LUIS ISASI FERNÁNDEZ DE BOBADILLA	100		25						125	125
Doña CARINA SZPILKA LÁZARO	100		50						150	146
Doña MARLA ELIZABETH SALMON	100		50						150	150
Don STEVEN MAYER	100		25						125	125
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES	100		50						150	150
Doña ENRIQUETA FELIP FONT	50								50	

Observaciones

Cabe destacar que D^a. Enriqueta Felip Font fue nombrada consejera independiente en fecha 24 de mayo de 2019, fecha en la cual también se hizo efectiva la dimisión de la consejera independiente D^a. Anna Veiga Lluch. Por ello, ambas consejeras han recibido la parte proporcional de su retribución como consejeras por el periodo de tiempo del año 2019 en el que han ocupado el cargo.

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don RAIMON GRIFOLS ROURA	RSU	32.305	32.305	21.718	21.718	9.964	9.964	16,96	169		44.059	44.059
Don RAMON RIERA ROCA	RSU	23.752	23.752			23.752	23.752	16,96	403			
Don VICTOR GRIFOLS ROURA	RSU	31.609	31.609			31.609	31.609	16,96	536			
Don VICTOR GRIFOLS DEU	RSU	22.824	22.824	15.814	15.814	10.257	10.257	16,96	174		28.381	28.381

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Sin datos								

Observaciones

No existen sistemas de ahorro a largo plazo.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

No existen otros conceptos.

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Sin datos										

Observaciones

No existen retribuciones a los consejeros por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo.

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019		
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	
Sin datos													

Observaciones

No existen sistemas de retribución basado en acciones.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Sin datos								

Observaciones

No existen sistemas de ahorro a largo plazo.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

No existen otros conceptos.

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Doña ANNA VEIGA LLUCH	50				50					
Don TOMÁS DACÁ GELABERT										
Don THOMAS GLANZMANN	320				320					
Don RAIMON GRIFOLS ROURA	1.107	169			1.276					
Don RAMON RIERA ROCA	100	403			503					
Don VICTOR GRIFOLS ROURA	965	536			1.501					
Don VICTOR GRIFOLS DEU	1.038	174			1.212					
Doña BELÉN VILLALONGA MORENÉS	125				125					
Don LUIS ISASI FERNÁNDEZ DE BOBADILLA	125				125					
Doña CARINA SZPILKA LÁZARO	150				150					

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Doña MARLA ELIZABETH SALMON	150				150					
Don STEVEN MAYER	125				125					
Don ÍÑIGO SÁNCHEZ-ASIAÍN MARDONES	150				150					
Doña ENRIQUETA FELIP FONT	50				50					
TOTAL	4.455	1.282			5.737					

Observaciones

[]

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

(1) Cabe destacar que D^a. Enriqueta Felip Font fue nombrada consejera independiente en fecha 24 de mayo de 2019, fecha en la cual también se hizo efectiva la dimisión de la consejera independiente D^a. Anna Veiga Lluch. Por ello, ambas consejeras han recibido la parte proporcional de su retribución como consejeras por el periodo de tiempo del año 2019 en el que han ocupado el cargo.

(2) En el apartado (C)1(a)(i), bajo la sección "Total año 2019", se ha incluido el importe total recibido por el consejero en concepto de retribución fija y variable en efectivo.

(3) En el apartado (C)1(a)(i), cabe destacar que durante el ejercicio 2019 el contrato de consultoría de Thomas Glanzmann estuvo en vigor solamente de enero a marzo de 2019. Por este concepto ha percibido 220 (en miles de euros).

(4) En relación con la remuneración del Presidente no ejecutivo, es importante dar una explicación más detallada del contenido de los cuadros de los apartados (C)1(a)(i) y (C)1(c):

- Tal y como se ha reiterado varias veces en este informe, el Presidente no ejecutivo ha percibido una remuneración de 965 (en miles de euros) durante el ejercicio 2019, y no ha percibido remuneración variable alguna al ostentar la categoría de "no ejecutivo".

- No obstante, durante este ejercicio 2019, el Presidente ha cobrado por otro concepto relacionado con ejercicios pasados de cuando desempeñaba cargos ejecutivos, y concretamente, durante el ejercicio 2019, se han devengado los RSU entregados en el ejercicio 2017 que tenían un periodo de 2 años y 1 día de devengo. Así pues, en el ejercicio 2019 le han sido entregadas las acciones de Clase B por su valor equivalente de 536 (en miles de euros).

Todo ello explica la remuneración total, este ejercicio 2019, de 1.501 (en miles de euros).

(5) En relación con los consejeros ejecutivos y el consejero D. Ramón Riera, también es importante dar una explicación más detallada del contenido de los cuadros de los apartados (C)1(a)(i) y (C)1(c):

- los consejeros ejecutivos han cobrado su sueldo, además de su bonus, en efectivo, tal y como se explica en el apartado (2) anterior; y

- en el caso de los consejeros Raimon Grifols Roura y Víctor Grifols Deu, durante el ejercicio 2019, se han devengado los RSU entregados en el ejercicio 2017 que tenían un periodo de 2 años y 1 día de devengo. Así pues, en el ejercicio 2019 les han sido entregadas las acciones de Clase B por su valor equivalente de 169 y 174 (en miles de euros), respectivamente.

- El consejero D. Ramón Riera ha cobrado durante el 2019 por otro concepto relacionado con ejercicios pasados de cuando desempeñaba cargos ejecutivos, y concretamente, durante el ejercicio 2019, se han devengado los RSU entregados en el ejercicio 2017 que tenían un periodo de 2 años y 1 día de devengo. Así pues, en el ejercicio 2019 le han sido entregadas las acciones de Clase B por su valor equivalente de 403 (en miles de euros).

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

21/02/2020

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

Si
 No