

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA	31/12/2016
--	------------

C.I.F.	A-58389123
---------------	------------

DENOMINACIÓN SOCIAL

GRIFOLS, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

CALLE JESÚS Y MARÍA, 6, 08022 BARCELONA

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

El régimen de retribución de los miembros del Consejo de Administración y la política de remuneraciones de la Sociedad persigue remunerar a los consejeros de forma adecuada en función de su dedicación, cualificación y responsabilidad efectiva, procurando que no constituya un obstáculo para su independencia y que dicha retribución se adecue a las exigencias del mercado. La política de remuneraciones de los consejeros recogida en el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente al ejercicio 2014, aprobado, con carácter consultivo, por la Junta General Ordinaria de accionistas de la Sociedad en fecha 29 de mayo de 2015 es de aplicación durante los tres ejercicios siguientes a aquél en el que fue aprobado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, en aplicación de lo previsto en la Disposición Transitoria de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo.

El régimen de retribución de los miembros del Consejo de Administración y la política de remuneraciones se encuentran regulados en los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad.

A. Los Estatutos Sociales de la Sociedad

El artículo 20.bis de los Estatutos Sociales establece que la remuneración de los consejeros en su condición de tales consistirá en una asignación fija. A tales efectos, la Junta General aprobará, 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 de Administración la distribución de ésta entre sus miembros. Para la distribución se tendrá en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del consejo y las demás circunstancias objetivas que se considere relevantes.

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

B. Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad

Los artículos 26 y 27 del Reglamento del Consejo de Administración complementan y desarrollan el artículo 20.bis de los Estatutos Sociales, estableciendo que la política de remuneraciones de los consejeros deberá incluir, necesariamente, el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en la condición de tales.

En el caso de remuneración de los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas, deberá incluir: (i) la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo al que la política se refiera, (ii) los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y (iii) los términos y condiciones principales de sus contratos comprendiendo,

en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización.

El Consejo de Administración, con el asesoramiento de la Comisión de Nombramiento 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;

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

- (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 independencia.

C. Cambios en la política de remuneraciones

1. Durante el ejercicio 2016 no se han producido cambios en la política retributiva de la compañía. No obstante, conviene recordar que en fecha 10 de diciembre de 2015 se aprobó el Plan de Sucesión, circunstancia de la que se informó oportunamente el 14 de diciembre de 2015. El 1 de julio de 2016, se puso en marcha dicho Plan de Sucesión, con las consecuencias en la política retributiva que más adelante se detallan.

El año 2016 fue un ejercicio de transición en el que Víctor Grifols Deu, hijo de Víctor Grifols Roura, Presidente y Consejero Delegado de la compañía, se incorporó al Consejo de Administración, por aprobación de la Junta General de Accionista de 27 de mayo de 2016. También se incorporó como ejecutivo de la compañía Raimon Grifols Roura, hermano del primer ejecutivo, dejando Raimon Grifols su trabajo como socio de un despacho de abogados. Esta fue la primera fase de implementación del plan de Sucesión, iniciándose un régimen transitorio que culminaría el 1 de enero de 2017.

Tal y como establece el artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital, los contratos de alta dirección de los nuevos consejeros fueron aprobados por el Consejo de Administración en fecha 27 de mayo de 2016, si bien no produjeron efectos hasta el 1 de julio de 2016. Ambos contratos cumplen con la política de remuneraciones de la sociedad y fueron aprobados en su momento por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La incorporación de estos dos consejeros a la categoría de ejecutivos no ha supuesto ningún cambio en la política de remuneraciones.

2. Con efectos 1 de enero de 2017, y tal como estaba previsto en el Plan de Sucesión, Don Víctor Grifols Roura presentó su dimisión como Consejero Delegado, permaneciendo como Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración. En esa misma fecha, Raimon Grifols Roura y Víctor Grifols Deu se iniciaron en sus cargos como Consejeros Delegados de la sociedad. Los nombramientos se produjeron en la reunión del Consejo de Administración de 16 de diciembre de 2016.

A partir del 1 de enero de 2017 se produce, por lo tanto, un cambio en la política de remuneraciones que viene determinado por la posición de Víctor Grifols Roura en su cargo de Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración, en tanto que su remuneración por el ejercicio de su cargo es distinta a la de los restantes miembros del Consejo de Administración que se refleja en el apartado A3.

La remuneración del Presidente del Consejo de Administración consistirá en una cantidad fija anual de 965 (en miles de euros) para el ejercicio 2017. El Presidente del Consejo de Administración ya no recibirá remuneración variable alguna. La retribución del Sr. Grifols ha sido fijada en atención a su acreditada experiencia como consejero y Presidente de Grifols, S.A., además de por sus conocimientos del sector en el que opera la compañía. Este ejercicio 2017 se propondrá a la Junta de Accionistas la renovación del cargo del Sr. Grifols como consejero por un periodo adicional de cuatro años.

A la hora de determinar la retribución del Sr. Grifols, que es la misma cantidad fija que tenía en su posición ejecutiva, excluida la parte variable, se han tomado en consideración las funciones adicionales que desempeñará, además de las que estrictamente marca la Ley de Sociedades de Capital para el cargo de Presidente del Consejo de Administración. En particular y sin carácter limitativo, estas funciones están relacionadas con: (i) el propio funcionamiento del Consejo de Administración, (ii) el asesoramiento a los consejeros delegados, (iii) el gobierno corporativo, (iv) la composición y eficacia del Consejo de Administración, (v) la representación externa de la sociedad.

Conviene destacar que el Sr. Grifols no ha percibido remuneración alguna por su cese en sus funciones ejecutivas.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

Según el Reglamento del Consejo de Administración, el consejero tendrá derecho a obtener la retribución que se fije por el Consejo de Administración con arreglo a las previsiones estatutarias y reglamentarias y de acuerdo con las indicaciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, procurando que la retribución sea moderada en función de las exigencias del mercado.

En este sentido, el Reglamento del Consejo de Administración, en su artículo 15, regula el funcionamiento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la cual se reunirá necesariamente al menos una vez al año para preparar la información sobre las retribuciones de los consejeros que el Consejo de Administración deberá aprobar e incluir dentro de su documentación pública anual.

Entre las funciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones están (i) 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 y (ii) revisar periódicamente los programas de retribución de los altos directivos ponderando su adecuación y sus rendimientos.

Composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: De conformidad con lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones está compuesta exclusivamente por consejeros no ejecutivos, de los cuales al menos dos son consejeros independientes

La composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a la fecha de emisión de este informe es la siguiente:

- Marla E. Salmon – Presidente - Independiente
- Luís Isasi Fernández de Bobadilla – Vocal - Independiente
- Tomás Daga Gelabert – Vocal – Otros Externos
- Nuria Martín Barnes – Secretario no miembro

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunió el 10 de diciembre de 2015 para revisar la política de remuneraciones de la sociedad aplicable para el ejercicio 2016. A propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, dicha política fue previamente revisada por el Departamento de Recursos Humanos, que comparó la política seguida por la Sociedad con otras sociedades equiparables, y fue posteriormente aprobada por el Consejo de Administración.

El análisis 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, la remuneración de Grifols se considera moderada, especialmente, cuando se compara en términos de capitalización bursátil.

Además, según el informe anual de remuneraciones de los consejeros de las sociedades cotizadas del ejercicio 2014, último publicado por la CNMV, la remuneración media de los Presidentes Ejecutivos del Ibex se aproxima a los 3,3 millones de euros y la retribución media de los consejeros ejecutivos (excluidos presidentes y consejeros delegados) de 2,1 millones de euros, por lo que las retribuciones de los consejeros ejecutivos y del Presidente Ejecutivo de la compañía estarían por debajo de esta media.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

La política para el ejercicio 2016 no ha cambiado sustancialmente respecto de la que se aprobó en su momento en el 2015.

A. Consejeros no ejecutivos

A fecha de este informe son 9 los consejeros no ejecutivos, de los cuales 7 perciben una retribución fija anual derivada de su cargo de consejero (7 de ellos tienen la categoría de independientes y 2 de otros externos).

De conformidad con la política de remuneraciones recogida en el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente al ejercicio 2014, aprobado con carácter consultivo en la Junta General ordinaria celebrada el 29 de mayo de 2015 y que es de aplicación durante los tres próximos ejercicios a aquel en el que fue aprobada, el importe de la retribución fija anual asciende a 100.000 euros a favor de cada uno de los miembros del Consejo de Administración que ostenta el carácter de consejero no ejecutivo, con excepción de aquellos consejeros no ejecutivos que presten durante dicho ejercicio servicios profesionales remunerados a la Sociedad o al Grupo.

Además, los consejeros que formen parte de alguna Comisión del Consejo de Administración (Comité de Auditoría y Comisión de Nombramientos y Retribuciones) percibirán una retribución bruta adicional de 25.000 euros anuales cada

uno por la superior carga de trabajo (ascendiendo la retribución total a una cantidad de 125.000 euros). Asimismo, los presidentes de las respectivas Comisiones percibirán otros 25.000€ adicionales por el desempeño de la función de presidente (ascendiendo la retribución total a una cantidad de 150.000 euros). El consejero coordinador percibirá por el desempeño de sus funciones una retribución adicional de 50.000€ (ascendiendo la retribución total a una cantidad de 150.000 euros).

En ningún caso, un consejero no ejecutivo percibirá por el desempeño de su cargo de consejero una retribución superior a 150.000€.

B. Consejeros ejecutivos

A fecha del presente Informe son 3 los consejeros ejecutivos que perciben una retribución anual fija derivada de la relación laboral (o, en su caso, mercantil) que mantienen con la Sociedad: (i) los 2 Consejeros Delegados y (ii) el Vicepresidente de Operaciones.

La retribución de los dos consejeros delegados se ha fijado teniendo en cuenta la retribución de cargos análogos en compañías equiparables, en base al análisis comparativo realizado por el departamento de recursos humanos de la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En cuanto al tercer consejero ejecutivo, su retribución ha aumentado en un 4% respecto al ejercicio anterior.

C. Presidente no ejecutivo

Como ya se ha puesto de manifiesto en el apartado A1 anterior, a partir del 1 de enero de 2017, y como consecuencia de la implantación del Plan de Sucesión, la remuneración del Presidente del Consejo de Administración consistirá 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 compañía. Este ejercicio 2017 se propondrá a la Junta de Accionistas la renovación del cargo del Sr. Grifols como consejero por un periodo adicional de cuatro años.

A la hora de determinar la retribución del Sr. Grifols, que es semejante a la cantidad fija que tenía en su posición ejecutiva, excluida la parte variable, se han tomado en consideración las funciones adicionales que desempeñará, además de las que estrictamente marca la Ley de Sociedades de Capital para el cargo de Presidente del Consejo de Administración. En particular y sin carácter limitativo, estas funciones están relacionadas con: (i) el propio funcionamiento del Consejo de Administración, (ii) el asesoramiento a los consejeros delegados, (iii) el gobierno corporativo, (iv) la composición y eficacia del Consejo de Administración, y (v) la representación externa de la sociedad.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (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.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el

plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.

- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

A. Retribución variable derivada del cargo de consejero.

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

El Presidente no ejecutivo tampoco recibe retribución variable.

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. A fecha del presente Informe son 3 los consejeros ejecutivos que perciben una retribución anual variable derivada de la relación laboral (o, en su caso, mercantil) que mantienen con la Sociedad: (i) los 2 Consejeros Delegados y (ii) el Vicepresidente de Operaciones.

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 - tal y como se ha descrito en el apartado A.2 - 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 Holding, ya que se considera uno de los principales indicadores de la gestión de la Sociedad.

La retribución variable es una cantidad que puede alcanzar entre el 30 y el 45% de la retribución final 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 Holding. 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 entre el 30% y el 45% de la retribución final anual.

En el ejercicio 2016, hasta el 30 de junio, eran 2 los consejeros ejecutivos, pero a partir del 1 de julio de 2016 y hasta el 31 de diciembre de 2016 fueron 4 los consejeros ejecutivos. Como se ha detallado en el apartado A1, Victor Grifols Roura mantuvo su cargo de consejero ejecutivo hasta el 31 de diciembre de 2016, y a contar desde el 1 de julio de 2016, Raimon Grifols Roura y Victor Grifols Deu se incorporaron como consejeros ejecutivos, ejerciendo actualmente la función de Consejeros Delegados.

El funcionamiento y calendario del plan de retribución variable para el ejercicio 2016 es el siguiente:

- El Consejo de Administración a finales de Febrero 2017 aprueba las cuentas anuales del 2016 y el grado de cumplimiento de los objetivos que dan lugar al pago de la retribución variable (bonus).
- Los consejeros ejecutivos deciden en Marzo 2017 el importe de su bonus (máximo el 50% en acciones Clase B) a destinar al plan de acciones y en este mismo mes se le asignan los derechos correspondientes sobre las acciones B. El resto del bonus no asignado al plan es abonado en Marzo.
- Estos derechos sobre acciones B tienen un plazo de ejecución de 2 años y 1 día (Marzo 2019), momento en el que se les entregaran acciones de Clase B (sin derecho a voto) y el Grupo realiza una aportación adicional del 50% sobre el importe aportado por el consejero.

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 Resultado Neto de Explotación EBIT. En el caso de que el grado de cumplimiento no alcanzara el 90%, no tendrían derecho a su cobro. Durante el ejercicio 2016, el Grupo ha alcanzado el 100% del objetivo.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, 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.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

No aplica

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones

No aplica

A.7 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.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Los contratos de los 4 consejeros ejecutivos (que como ya se ha especificado en el apartado A4 anterior son los que había a 31 de diciembre de 2016 en la sociedad) 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 cinco años de salario. Hay que destacar que la retribución de los consejeros ejecutivos está por debajo de la media de las compañías del Ibex, según se ha detallado en el apartado A2 de este informe.

En efecto, mientras que las indemnizaciones se calculan en base a 5 años, éstas serían más bajas (en términos absolutos) que muchas compañías cuyos acuerdos de indemnización son por 2 años, pero 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. Además, la cantidad se considera razonable dado que los contratos incluyen cláusulas de no competencia por un periodo de 3 años. Asimismo, las características de la industria de hemoderivados con "sólo" 3 actores principales ha 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 tres años, no podrán prestar servicios en empresas de naturaleza análoga a la Sociedad.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

No aplica.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, 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.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

No aplica.

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie

No aplica.

A.11 Indique 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 tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración 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

No aplica.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera 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.

Explique los otros conceptos retributivos

No aplica

A.13 Explique 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, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

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 se compone de una cantidad fija y una cantidad variable, pudiendo esta última alcanzar un máximo de entre el 30 y el 45% de la remuneración final. 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 Holding. 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 entre el 30 y el 45% de la retribución final 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 Holding. 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 entre el 30% y el 45% de la retribución final anual. Estas aportaciones anuales no se convierten en acciones hasta al cabo de 2 años y 1 día.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

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

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

Ver epígrafes A.1, A.2, A.3 y A.4 anteriores, donde se explica la política de remuneraciones de la Sociedad.

La política de remuneraciones se basa en la simplicidad. En este sentido, la remuneración de los consejeros ejecutivos ha consistido únicamente en una remuneración fija más una variable que puede alcanzar entre el 30% y el 45% de la remuneración final.

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2016
ANNA VEIGA LLUCH	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
BELÉN VILLALONGA MORENÉS	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
CARINA SZPILKA LÁZARO	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
IÑIGO SANCHEZ-ASIAÍN MARDONES	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
LUIS ISASI FERNÁNDEZ DE BOBADILLA	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MARLA ELIZABETH SALMON	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
RAIMON GRIFOLS ROURA	Ejecutivo	Desde 01/07/2016 hasta 31/12/2016.
STEVEN MAYER	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
THOMAS GLANZMANN	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
VICTOR GRIFOLS ROURA	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
RAMON RIERA ROCA	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
TOMÁS DAGÁ GELABERT	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
VICTOR GRIFOLS DEU	Ejecutivo	Desde 01/07/2016 hasta 31/12/2016.

D.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 devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
ANNA VEIGA LLUCH	0	100	0	0	0	0	0	0	100	100

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
TOMÁS DAGÁ GELABERT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
THOMAS GLANZMANN	0	0	0	0	0	0	0	905	905	845
RAIMON GRIFOLS ROURA	0	340	0	0	0	0	0	0	340	0
RAMON RIERA ROCA	0	702	0	250	0	0	0	0	952	913
VICTOR GRIFOLS ROURA	0	934	0	340	0	0	0	0	1.274	1.237
BELÉN VILLALONGA MORENÉS	0	100	0	0	0	50	0	0	150	150
LUIS ISASI FERNÁNDEZ DE BOBADILLA	0	100	0	0	0	25	0	0	125	125
CARINA SZPILKA LÁZARO	0	100	0	0	0	25	0	0	125	63
MARLA ELIZABETH SALMON	0	100	0	0	0	50	0	0	150	125
STEVEN MAYER	0	100	0	0	0	25	0	0	125	125
IÑIGO SANCHEZ-ASIAÍN MARDONES	0	100	0	0	0	50	0	0	150	75
VICTOR GRIFOLS DEU	0	177	0	0	0	0	0	0	177	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

VICTOR GRIFOLS DEU RSU												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016							
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio				
10/03/2015	2.535	2.535	0,00	2 años y 1 día	10.257	10.257	0,00	2 años y 1 día				
Condiciones: No aplica												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	12.792	12.792	0,00	2 años y 1 día	
Otros requisitos de ejercicio: N/A												

RAMON RIERA ROCA RSU												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016							
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio				
10/03/2015	27.177	27.177	0,00	2 años y 1 día	23.752	23.752	0,00	2 años y 1 día				
Condiciones: N/A												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	50.929	50.929	0,00	2 años y 1 día	
Otros requisitos de ejercicio: N/A												

RAIMON GRIFOLS ROURA RSU												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016						Opciones asignadas durante el ejercicio 2016					
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		
01/07/2016	0	0	0,00	N/A			9.964	9.964	0,00	2 años y un día		
Condiciones: N/A												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	9.964	9.964	0,00	2 años y un día	
Otros requisitos de ejercicio: N/A												

VICTOR GRIFOLS ROURA RSU												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016						Opciones asignadas durante el ejercicio 2016					
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		
10/03/2015	36.862	36.862	0,00	2 años y 1 día			31.609	31.609	0,00	2 años y 1 día		
Condiciones: No aplica												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	68.471	68.471	0,00	2 años y 1 día	
Otros requisitos de ejercicio: N/A												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
ANNA VEIGA LLUCH	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BELÉN VILLALONGA MORENÉS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CARINA SZPILKA LÁZARO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IÑIGO SANCHEZ-ASIAÍN MARDONES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LUIS ISASI FERNÁNDEZ DE BOBADILLA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARLA ELIZABETH SALMON	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RAMON RIERA ROCA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
STEVEN MAYER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
THOMAS GLANZMANN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOMÁS DAGÁ GELABERT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
VICTOR GRIFOLS DEU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
VICTOR GRIFOLS ROURA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RAIMON GRIFOLS ROURA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

iv) Otros beneficios (en miles de €)

ANNA VEIGA LLUCH			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No aplica	No aplica
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
0	0	No aplica	No aplica

BELÉN VILLALONGA MORENÉS			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No aplica	No aplica
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
0	0	No aplica	No aplica

CARINA SZPILKA LÁZARO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			

CARINA SZPILKA LÁZARO			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No aplica	No aplica
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
0	0	No aplica	No aplica

IÑIGO SANCHEZ-ASIAÍN MARDONES			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No aplica	No aplica
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
0	0	No aplica	No aplica

LUIS ISASI FERNÁNDEZ DE BOBADILLA			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No aplica	No aplica

LUIS ISASI FERNÁNDEZ DE BOBADILLA			
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
0	0	No aplica	No aplica

MARLA ELIZABETH SALMON			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación	Características esenciales de la operación		Importes eventualmente devueltos
0,00	No aplica		No aplica
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
0	0	No aplica	No aplica

RAIMON GRIFOLS ROURA			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación	Características esenciales de la operación		Importes eventualmente devueltos
0,00	No aplica		No aplica
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015

RAIMON GRIFOLS ROURA			
0	0	No aplica	No aplica

RAMON RIERA ROCA					
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos					
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación		Importes eventualmente devueltos	
0,00		No aplica		No aplica	
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros			
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016		Ejercicio 2015	
0	0	No aplica		No aplica	

STEVEN MAYER					
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos					
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación		Importes eventualmente devueltos	
0,00		No aplica		No aplica	
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros			
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016		Ejercicio 2015	
0	0	No aplica		No aplica	

THOMAS GLANZMANN			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No aplica	No aplica
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
0	0	No aplica	No aplica

TOMÁS DAGÁ GELABERT			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No aplica	No aplica
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
0	0	No aplica	No aplica

VICTOR GRIFOLS DEU			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos

VICTOR GRIFOLS DEU			
0,00		No aplica	No aplica
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
0	0	No aplica	No aplica

VICTOR GRIFOLS ROURA			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No aplica	No aplica
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
0	0	No aplica	No aplica

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.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 grupo	Total ejercicio 2016	Total ejercicio 2015	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ANNA VEIGA LLUCH	100	0	0	100	0	0	0	0	100	100	0
BELÉN VILLALONGA MORENÉS	150	0	0	150	0	0	0	0	150	150	0
LUIS ISASI FERNÁNDEZ DE BOBADILLA	125	0	0	125	0	0	0	0	125	125	0
MARLA ELIZABETH SALMON	150	0	0	150	0	0	0	0	150	125	0
CARINA SZPILKA LÁZARO	125	0	0	125	0	0	0	0	125	63	0
IÑIGO SANCHEZ-ASIAÍN MARDONES	150	0	0	150	0	0	0	0	150	75	0
STEVEN MAYER	125	0	0	125	0	0	0	0	125	125	0
THOMAS GLANZMANN	905	0	0	905	0	0	0	0	905	845	0
TOMÁS DAGÁ GELABERT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RAMON RIERA ROCA	952	0	0	952	0	0	0	0	952	913	0
RAIMON GRIFOLS ROURA	340	0	0	340	0	0	0	0	340	0	0
VICTOR GRIFOLS DEU	177	0	0	177	0	0	0	0	177	0	0
VICTOR GRIFOLS ROURA	1.274	0	0	1.274	0	0	0	0	1.274	1.237	0
TOTAL	4.573	0	0	4.573	0	0	0	0	4.573	3.758	0

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento 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.

Únicamente los consejeros ejecutivos perciben una parte de su retribución como variable, pudiendo ser ésta de entre el 30 y el 45% de la retribución final anual. El resto de consejeros independientes, otros externos y dominicales que reciben una retribución, ésta no se ve afectada por los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, más allá del desarrollo de la labor de los consejeros de conformidad con lo dispuesto en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración.

D.3 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	349.283.451	81,97%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	101.146.651	28,96%
Votos a favor	235.258.912	67,35%
Abstenciones	12.877.888	3,69%

E 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.

En el apartado D.1.a, bajo la sección "Total año 2016", se ha incluido el importe total recibido por el consejero en concepto de retribución fija y variable en efectivo.

La retribución que percibe el consejero Thomas Glanzmann se corresponde con la prestación de los servicios de consultoría a la compañía. El Sr. Glanzmann es una persona con gran experiencia y reputación en este sector, motivo por el cual la compañía creyó oportuno contar con sus servicios.

En relación con el cuadro resumen de las retribuciones percibidas por los miembros del consejo de administración durante el ejercicio 2016, en comparación con el ejercicio 2015, cabe destacar que la diferencia entre las retribuciones totales entre uno y otro ejercicio se explican porque en 2015 había 4 consejeros que en 2016 ya no lo son (y que por lo tanto no figuran en el cuadro de este ejercicio), a saber, Juan Ignacio Twose Roura, Thorthol Holdings BV, Edgar Dalzell Jannotta, y W. Brett Ingersoll. La cifra de las retribuciones totales percibidas por los miembros del consejo en 2015 fue de 4.288 (en miles de euros).

En relación con la retribución del consejero Victor Grífol Deu, señalar que la retribución que figura en los apartados D se corresponde con la percibida desde el 1 de julio de 2016, periodo en el que se le nombró consejero ejecutivo de la compañía. Anteriormente a su nombramiento como consejero, percibía una remuneración fija de 67 (en miles de euros), y una retribución variable de 23 (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 24/02/2017.

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

Sí

No