

## ANEXO 1

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

#### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

<b>FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA</b>	31/12/2017
--	------------

<b>C.I.F.</b>	A-58389123
---------------	------------

<b>DENOMINACIÓN SOCIAL</b>
GRIFOLS, S.A.

<b>DOMICILIO SOCIAL</b>
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 aprobada por la Junta General Ordinaria de accionistas de la Sociedad en fecha 26 de mayo de 2017 es de aplicación a este ejercicio 2017, así como a los tres ejercicios siguientes, esto es, hasta el ejercicio 2020 inclusive, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 novodécimo 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. El 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 su 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 su independencia.

#### C. Cambios en la política de remuneraciones respecto al ejercicio anterior

Salvo por lo que respecta a los acontecimientos más destacados que se detallan a continuación, durante el ejercicio 2017 no se han producido cambios significativos en la política retributiva de la compañía:

(i) *Cambios en la política de remuneraciones debido al nombramiento de Víctor Grífols Roura como Presidente no ejecutivo*

Con efectos 1 de enero de 2017, Víctor Grífols Roura presentó su dimisión como Consejero Delegado de la Sociedad, permaneciendo como Presidente pero con carácter no ejecutivo del Consejo de Administración. En esa misma fecha, Raimon Grífols Roura y Víctor Grífols Deu se iniciaron en sus cargos como Consejeros Delegados de la Sociedad. Sus 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 produjo, por lo tanto, un cambio en la política de remuneraciones que vino determinado por la posición de Víctor Grífols 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.

Este ejercicio 2017, la remuneración del Presidente del Consejo de Administración ha consistido en una cantidad fija anual de 965 (en miles de euros). El Presidente del Consejo de Administración no ha percibido remuneración variable alguna durante este ejercicio, al no desempeñar funciones ejecutivas. La retribución del Sr. Grífols ha sido fijada en atención a su acreditada experiencia como consejero y Presidente de Grífols, S.A., además de por sus conocimientos del sector en el que opera la compañía. Este ejercicio 2017 se ha aprobado por parte de la Junta de Accionistas la renovación del cargo del Sr. Grífols como consejero y presidente no ejecutivo por un periodo adicional de cuatro años.

A la hora de determinar la retribución del Sr. Grífols se han tomado en consideración las funciones adicionales que desempeña en su cargo, 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 Grífols 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.

(ii) *Aprobación, en fecha 26 de mayo de 2017, de la nueva política de remuneraciones de los consejeros*

En fecha 26 de mayo de 2017, la Junta General Ordinaria de accionistas aprobó la nueva política de remuneraciones de los consejeros, previamente elaborada y propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, política que ha sido de aplicación a este ejercicio 2017.

Conforme a lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 20 bis de los Estatutos Sociales de la Sociedad, está previsto que esta nueva política sea de aplicación, salvo que la Junta General de accionistas apruebe una nueva política antes, hasta el ejercicio 2020 inclusive.

(iii) *Aumento de los porcentajes mínimo y máximo de la retribución variable de los consejeros ejecutivos*

En el marco de la aprobación de la nueva política de retribuciones descrita en el apartado (ii) anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Consejo de Administración de la Sociedad propuso aumentar los porcentajes mínimo y máximo de la retribución variable de los consejeros ejecutivos con el fin de actualizar el paquete retributivo de estos consejeros con la práctica del mercado, tal y como se detalla en el apartado A2 siguiente, así como para destacar el carácter singular de estos ejecutivos, que tienen responsabilidades adicionales con respecto al resto de personal ejecutivo de la Sociedad.

La decisión de incrementar el porcentaje máximo del total de la remuneración variable que los consejeros ejecutivos pueden percibir se basa en las conclusiones alcanzadas por la revisión de la política de remuneraciones por el Departamento de Recursos Humanos a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que comparó la política seguida por la Sociedad con otras sociedades equiparables en términos de tamaño, complejidad del negocio y diversidad geográfica. Este 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. A efectos aclaratorios, el estudio realizado considera la retribución variable como un porcentaje sobre la remuneración total anual. Entre las compañías equiparables seleccionadas para realizar este estudio, se encuentran 22 grandes compañías del sector farmacéutico.

Por lo tanto, en la actualidad, la retribución variable es una cantidad que pasa a poder alcanzar entre el 45 y el 65% de la retribución final anual.

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 – Presidenta - Independiente
- Luís Isasi Fernández de Bobadilla – Vocal - Independiente
- Tomás Dagá Gelabert – Vocal – Otros Externos
- Núria Martín Barnés – Secretaria no miembro

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunió el 15 de diciembre de 2016 para revisar la política de remuneraciones de la Sociedad aplicable para el ejercicio 2017. 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 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 que la remuneración de Grifols es 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 2016, último publicado por la CNMV, la remuneración total media de los consejeros ejecutivos (excluidos presidentes y consejeros delegados) de las sociedades del IBEX-35 se aproxima a los 2,03 millones de euros, y la de los consejeros delegados a los 2,649 millones de euros, por lo que las retribuciones de los consejeros ejecutivos de la compañía estarían muy por debajo de esta media. Además, según este mismo informe, la retribución variable, incluyendo el importe de las acciones otorgadas y el beneficio de las opciones ejercidas, ha supuesto una media del 42% respecto de la retribución fija en las sociedades del IBEX-35, por lo que la Sociedad se encuentra, aproximadamente, en la media en su porcentaje mínimo, que es el 45%.

Por otra parte, durante el ejercicio 2017, el Departamento de Recursos Humanos de la Sociedad contrató los servicios de Willis Towers Watson para llevar a cabo un estudio de comparativa de remuneraciones de los consejeros ejecutivos en grandes compañías equiparables en términos de tamaño, complejidad del negocio y diversidad geográfica. En base a esta comparativa, se concluye que la retribución total de los 2 Consejeros Delegados se sitúa en la parte inferior de la banda más baja. En el caso del Vicepresidente de Operaciones, su remuneración total se encontraba en la banda media.

Destacar que en la última reunión del Consejo de Administración del año 2017, celebrada el 15 de diciembre de 2017, el Departamento de Recursos Humanos efectuó una presentación sobre el funcionamiento de la remuneración de los consejeros y presentó las conclusiones del estudio de comparativa de remuneraciones de los consejeros ejecutivos de Willis Towers Watson.

En esa misma reunión, el Consejo de Administración también llevó a cabo la evaluación del desempeño del Consejo de Administración durante el ejercicio 2017, concluyéndose que el mismo tiene suficientes medios para desempeñar eficientemente sus tareas y obligaciones.

En este proceso de evaluación, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones puso a disposición de los consejeros un cuestionario con preguntas relativas al funcionamiento del Consejo de Administración, el Comité de Auditoría, y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, sobre temas muy diversos, como la calidad y cantidad de información proporcionada a los consejeros antes de cada reunión del Consejo o de los Comités, la suficiencia del tiempo dedicado a las reuniones, la diversidad de materias tratadas en dichas reuniones, el seguimiento de las decisiones adoptadas en cada caso, así como el desempeño y efectividad de cada uno de estos órganos. Los resultados de dicho cuestionario fueron debatidos en la reunión del Consejo de Administración referenciada, de 15 de diciembre de 2017. En concreto, conviene destacar que el 100% de los consejeros manifestaron estar muy satisfechos

con la labor de los consejeros ejecutivos de la Sociedad, así como de disponer de medios suficientes y adecuados para desempeñar su labor.

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.

<b>Explique los componentes fijos de la remuneración</b>
--

La política para el ejercicio 2017 no ha cambiado sustancialmente respecto de la que se aprobó en su momento en el 2016.

A. Consejeros no ejecutivos

A fecha de este informe son 10 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, 2 de otros externos, y 1 de dominical).

De conformidad con la política de remuneraciones aprobada en la Junta General ordinaria celebrada el 26 de mayo de 2017 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€ anuales.

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 aproximadamente un 7% respecto al ejercicio anterior. Como ya se ha explicado en el apartado A2 anterior, según el informe anual de remuneraciones de los consejeros de las sociedades cotizadas del ejercicio

2016, último publicado por la CNMV, la remuneración total media de los consejeros ejecutivos (excluidos presidentes y consejeros delegados) de las sociedades del IBEX-35 se aproxima a los 2,03 millones de euros, por lo que, incluso después del aumento de este año, la remuneración del tercer ejecutivo de la Sociedad sigue estando muy por debajo de esta media.

#### C. Presidente no ejecutivo

Como ya se ha puesto de manifiesto en el apartado A1 anterior, durante el ejercicio 2017, la remuneración del Presidente del Consejo de Administración 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 compañía. Este ejercicio 2017 se ha aprobado por la Junta de Accionistas la renovación del cargo del Sr. Grífols como consejero y presidente no ejecutivo por un periodo adicional de cuatro años.

A la hora de determinar la retribución del Sr. Grífols, 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.

#### 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.

<b>Explique los componentes variables de los sistemas retributivos</b>
--

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".

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. A fecha del presente informe y durante el ejercicio 2017 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.

El EBIT Holding 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 en el apartado A1 (C)(iii) anterior, la retribución variable es una cantidad que puede alcanzar entre el 45 y el 65% 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. 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 entre el 45% y el 65% de la retribución final anual.

El funcionamiento y calendario del plan de retribución variable para el ejercicio 2017 es el siguiente:

- El Consejo de Administración a finales de Febrero 2018 aprueba las cuentas anuales del 2017 y el grado de cumplimiento de los objetivos que dan lugar al pago de la retribución variable (bonus).
- Los consejeros ejecutivos deciden en Marzo 2018 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 2020), 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 EBIT Holding. En el caso de que el grado de cumplimiento no alcanzara el 90%, no tendrían derecho a su cobro. Durante el ejercicio 2017, el Grupo ha alcanzado el 100% del objetivo.

A fecha de emisión de este informe, por lo tanto, no se tiene aún conocimiento de la parte de retribución variable que cada consejero ejecutivo decidirá que se le entregue en acciones de Clase B, por lo que, una vez la Sociedad tenga esta información, se enviará al regulador el detalle oportuno como complemento de este informe de remuneraciones.

Conviene hacer hincapié en que el sistema de remuneración variable de los consejeros ejecutivos de la Sociedad está, como se ha indicado con más detalle en el apartado A2 anterior, 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 2016, último publicado por la CNMV, en todas las sociedades del IBEX-35 han existido 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 largo plazo debido a la especificidad de que sus consejeros ejecutivos son a su vez accionistas relevantes. 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 compañía en el largo plazo en línea con los intereses de los inversores y accionistas de Grifols.

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.

<b>Explique los sistemas de ahorro a largo plazo</b>
--

No aplica

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

<b>Explique las indemnizaciones</b>
-------------------------------------

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 3 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 cinco años de salario. La indemnización sólo aplicaría en el caso de producirse una toma de control. Hay que destacar que la retribución de los consejeros ejecutivos está por debajo de la media de las compañías del Ibex-35, 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 las de muchas compañías 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. 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 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 postcontractual. 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 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**

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 45 y el 65% 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 45 y el 65% 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 45% y el 65% de la retribución final anual. El funcionamiento de la retribución variable ya se ha detallado en el apartado A4 anterior.

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 compañía a largo plazo.

**(B) POLÍTICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS**

Derogado.

**(C) 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 45% y el 65% de la remuneración final.

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

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2017
ANNA VEIGA LLUCH	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
BELÉN VILLALONGA MORENÉS	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
CARINA SZPILKA LÁZARO	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
IÑIGO SANCHEZ-ASIAÍN MARDONES	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
LUIS ISASI FERNÁNDEZ DE BOBADILLA	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
MARLA ELIZABETH SALMON	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
RAIMON GRÍFOLS ROURA	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
STEVEN MAYER	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
THOMAS GLANZMANN	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
VÍCTOR GRÍFOLS ROURA	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
RAMON RIERA ROCA	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
TOMÁS DAGÁ GELABERT	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
VÍCTOR GRÍFOLS DEU	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.

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 2017	Total año 2016
ANNA VEIGA LLUCH	0	100	0	0	0	0	0	0	100	100
TOMÁS DAGÁ GELABERT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
THOMAS GLANZMANN	0	0	0	0	0	0	0	939	939	905
RAIMON GRÍFOLS ROURA	0	800	0	110	0	0	0	0	910	340
RAMON RIERA ROCA	0	760	0	263	0	0	0	0	1.023	952
VÍCTOR GRÍFOLS ROURA	0	965	0	350	0	0	0	0	1.315	1.274
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	125
MARLA ELIZABETH SALMON	0	100	0	0	0	50	0	0	150	150
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	150
VÍCTOR GRÍFOLS DEU	0	450	0	114	0	0	0	0	564	177

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

VÍCTOR GRÍFOLS DEU												
RSU												
Fecha de implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017					Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
10/03/2015	14.930	14.930	0,00	2 años y 1 día		12.567	12.567	0,00	N/A			
Condiciones: No aplica												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
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	17	2.138	2.138	36	0	25.359	25.359	0,00	2 años y 1 día	
Otros requisitos de ejercicio: N/A												

<b>RAMON RIERA ROCA</b>												
<b>RSU</b>												
<b>Fecha de implantación</b>	<b>Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017</b>						<b>Opciones asignadas durante el ejercicio 2017</b>					
	<b>Nº Opciones</b>	<b>Acciones afectadas</b>	<b>Precio ejer. (€)</b>	<b>Plazo de ejercicio</b>			<b>Nº Opciones</b>	<b>Acciones afectadas</b>	<b>Precio ejer. (€)</b>	<b>Plazo de ejercicio</b>		
10/03/2015	75.423	75.423	0,00	2 años y 1 día			0	0	0,00	N/A		
Condiciones: No aplica												
<b>Acciones entregadas durante el ejercicio 2017</b>				<b>Opciones ejercidas en el ejercicio 2017</b>			<b>Op. vencidas y no ejercidas</b>	<b>Opciones al final del ejercicio 2017</b>				
<b>Nº de Acciones</b>	<b>Precio</b>	<b>Importe</b>	<b>Precio ejer. (€)</b>	<b>Nº Opciones</b>	<b>Acciones afectadas</b>	<b>Beneficio Bruto (m€)</b>	<b>Nº Opciones</b>	<b>Nº Opciones</b>	<b>Acciones afectadas</b>	<b>Precio ejer. (€)</b>	<b>Plazo de ejercicio</b>	
0	0,00	0	17	24.494	24.494	417	0	50.929	50.929	0,00	2 años y 1 día	
Otros requisitos de ejercicio: N/A												

**RAIMON GRÍFOLS ROURA**

RSU

Fecha de implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/07/2016	9.964	9.964	0,00	2 años y 1 día	22.341	22.341	0,00	N/A			
Condiciones: No aplica											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
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	32.305	32.305	0,00	2 años y 1 día
Otros requisitos de ejercicio: N/A											

**VÍCTOR GRÍFOLS ROURA**

RSU

Fecha de implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017					Opciones asignadas durante el ejercicio 2017					
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		
10/03/2015	101.693	101.693	0,00	2 años y 1 día		0	0	0,00	N/A		
Condiciones: No aplica											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
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	17	33.222	33.222	565	0	68.471	68.471	0,00	2 años y 1 día
Otros requisitos de ejercicio: a este consejero no se le asignarán RSU durante este ejercicio 2017, ya que ya no ostenta la categoría de ejecutivo.											

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	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
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
VÍCTOR GRÍFOLS DEU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
VÍCTOR GRÍFOLS ROURA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RAIMON GRÍFOLS ROURA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**ii) Sistemas de retribución basados en acciones**

**No aplica.**

**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo**

**No aplica**

**iv) Otros beneficios (en miles de €)**

**En todos los cuadros es 0 y 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 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación a 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	150	0
CARINA SZPILKA LÁZARO	125	0	0	125	0	0	0	0	125	125	0
IÑIGO SANCHEZ-ASIAÍN MARDONES	150	0	0	150	0	0	0	0	150	150	0
STEVEN MAYER	125	0	0	125	0	0	0	0	125	125	0
THOMAS GLANZMANN	939	0	0	939	0	0	0	0	939	905	0
TOMÁS DAGÁ GELABERT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RAMON RIERA ROCA	1.023	0	417	1.440	0	0	0	0	1.440	952	0
RAIMON GRÍFOLS ROURA	910	0	0	910	0	0	0	0	910	340	0
VÍCTOR GRÍFOLS DEU	564	0	36	600	0	0	0	0	600	177	0
VÍCTOR GRÍFOLS ROURA	1.315	0	565	1.880	0	0	0	0	1.880	1.274	0
<b>TOTAL</b>	<b>5.676</b>	<b>0</b>	<b>1.018</b>	<b>6.694</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6.694</b>	<b>4.573</b>	<b>0</b>

- 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 45 y el 65% 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
<b>Votos emitidos</b>	342.188.151	80,3014%

	Número	% sobre el total
<b>Votos negativos</b>	113.767.722	33,2471%
<b>Votos a favor</b>	213.240.981	62,3169%
<b>Abstenciones</b>	15.179.448	4,4360%

#### (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.

- (1) En el apartado D.1.a, bajo la sección "Total año 2017", se ha incluido el importe total recibido por el consejero en concepto de retribución fija y variable en efectivo.
- (2) 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.
- (3) En relación con la remuneración global del consejo de administración, conviene aclarar el incremento respecto del año anterior. Por un lado se produce por el devengo de RSU's entregados a los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2015, puesto que tenían un periodo de dos años y un día de devengo. Por otra parte, también hay que destacar que se incluye la retribución durante el periodo de 12 meses de los dos co-consejeros delegados. El ejercicio anterior únicamente se les computó medio año por su posición ejecutiva en la compañía.

(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 (D) 1(a)(i) y (D) 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 2017, y no ha percibido remuneración variable alguna al ostentar la categoría de "no ejecutivo".
- No obstante, durante este ejercicio 2017, el Presidente ha cobrado por otros conceptos relacionados con ejercicios pasados de cuando desempeñaba cargos ejecutivos, y concretamente:
  - ha percibido el bonus del ejercicio 2016 en metálico, por importe de 350 (en miles de euros); y
  - durante el ejercicio 2017, se han devengado los RSU entregados en el ejercicio 2015 que tenían un periodo de 2 años y 1 día de devengo. Así pues, en el ejercicio 2017 le han sido entregadas las acciones de Clase B por su valor equivalente de 565 (en miles de euros).

Todo ello explica la remuneración total, este ejercicio 2017, de 1.880 (en miles de euros).

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

- los consejeros ejecutivos han cobrado su sueldo, además de su bonus, en efectivo, tal y como se explica en el apartado (1) anterior; y
- en el caso de los consejeros Ramon Riera y Víctor Grífols Deu, durante el ejercicio 2017, se han devengado los RSU entregados en el ejercicio 2015 que tenían un periodo de 2 años y 1 día de devengo. Así pues, en el ejercicio 2017 les han sido entregadas las acciones de Clase B por su valor equivalente de 417 y 36 (en miles de euros), respectivamente.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 23/02/2018.

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

SI

NO