

GRIFOLS, S.A.

POLÍTICA RELATIVA A LA COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

1. Objetivo y ámbito de aplicación

La presente Política relativa a la composición del Consejo de Administración fue inicialmente aprobada por el Consejo de Administración de Grifols, S.A. ("**Grifols**" o la "**Sociedad**") en fecha 22 de febrero de 2019 y modificada por última vez en fecha 14 de noviembre de 2025, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con el fin de formalizar los procedimientos y las directrices seguidas durante el proceso de selección de candidatos a formar parte del Consejo de Administración de Grifols para favorecer una composición apropiada del mismo (la "**Política**").

Siguiendo con las recomendaciones establecidas en el código de buen gobierno de las sociedades cotizadas, la Política siempre ha tenido como objetivos: (i) asegurar que las propuestas de nombramiento o reelección de miembros del Consejo de Administración se fundamenten en un análisis previo de las competencias requeridas por el Consejo de Administración y (ii) favorecer la diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género.

El Consejo de Administración de Grifols velará por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan el equilibrio y la diversidad tanto de edad, de género, de experiencias, de habilidades como de conocimientos y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna, en particular, por razón de sexo, de discapacidad, o de cualquier otra característica o condición personal. En este sentido, se evitará cualquier circunstancia discriminatoria por razón de género, que dificulte u obstaculice la designación de un candidato a formar parte del Consejo de Administración.

Se procurará que el Consejo de Administración tenga una composición variada y equilibrada en su conjunto, de modo que su composición enriquezca el análisis y el debate y aporte puntos de vista y posiciones plurales en los asuntos de su competencia.

En este sentido, el Consejo de Administración velará por el cumplimiento del objetivo de representación del sexo menos representado en el Consejo de Administración, tal y como establecen las normas vigentes en cada momento. A tal fin, Grifols, a través de su Comisión de Nombramientos y Retribuciones, adoptará las medidas necesarias para garantizar que los procesos de selección contribuyan activamente a lograr una composición equilibrada y variada del Consejo, incluyendo la consideración de candidatos debidamente cualificados del sexo menos representado y evitando cualquier sesgo o circunstancia que pueda obstaculizar su nombramiento.

Esta Política es aplicable a todos los procesos de selección de candidatos a formar parte del Consejo de Administración de Grifols.

2. Proceso de selección

a. Análisis previo de las competencias requeridas por el Consejo de Administración

En la selección de candidatos a formar parte del Consejo de Administración de Grifols, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones será el órgano encargado de evaluar las competencias requeridas por el Consejo de Administración, haciendo un análisis previo sobre dichas competencias, conocimientos y experiencia necesarios. A tal efecto, deberá evaluar, entre otros aspectos, las funciones y aptitudes necesarias en el Consejo en cada momento, así como el tiempo y la dedicación precisos para que los consejeros puedan desempeñar su labor eficazmente. El resultado de dicho análisis se recogerá en un informe que se publicará en la página web corporativa de Grifols al convocar la Junta General a la que se someta la ratificación, nombramiento o reelección de cada consejero.

La Sociedad podrá contar con la colaboración de asesores externos para realizar el análisis previo de las competencias requeridas por el Consejo, la búsqueda y la valoración de candidatos a consejero.

b. Requisitos que deben reunir los candidatos

Los candidatos a consejero deberán reunir al menos los siguientes requisitos:

- Ser profesionales de reconocida competencia y experiencia, con una conducta y trayectoria profesional alineada con los principios que inspiran el Código de Conducta, la visión y los valores de Grifols.
- Tener unos conocimientos, experiencias, tiempo y aptitudes que aporten valor y que sean los adecuados para el ejercicio del cargo.
- No estar incurso en causa ética ni legal de incompatibilidad o inhabilitación para el ejercicio del cargo.

En el caso de aquellos candidatos a Consejero bajo la categoría de consejero independiente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones verificará especialmente el cumplimiento de los requisitos de independencia establecidos en la legislación vigente.

Todo ello, a fin de que el Consejo de Administración tenga una composición variada y equilibrada en su conjunto, que enriquezca el análisis, el debate y aporte puntos de vista plurales en los asuntos de su competencia.

c. Nombramiento, ratificación o reelección de consejeros

Los consejeros serán designados por la Junta General de Accionistas, o por el Consejo de Administración, de conformidad con la Ley y las normas de gobierno corporativo de Grifols.

Las propuestas de nombramiento de consejeros que someta el Consejo de Administración a la consideración de la Junta General, y las decisiones de

nombramiento que adopte dicho órgano en virtud de las facultades de cooptación que tiene legalmente atribuidas deberán estar precedidas de la correspondiente propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en caso de tratarse de consejeros independientes, e ir acompañadas en todo caso de un informe justificativo del Consejo en el que se valore la competencia, experiencia y méritos del candidato propuesto y que se unirá al acta de la Junta General o del propio Consejo de Administración, según proceda. Por tanto, con ocasión del nombramiento o reelección de los consejeros, los accionistas serán informados sobre los criterios y los objetivos perseguidos con dicha propuesta de nombramiento o reelección.

La propuesta de nombramiento de cualquier consejero no independiente deberá ir precedida, además, del correspondiente informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

3. Evaluación anual de cumplimiento

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones verificará anualmente el cumplimiento de la presente Política e informará al Consejo de Administración sobre dicha evaluación anual.