
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2023]

CIF: [A-48004360]

Denominación Social:

[**FAES FARMA, S.A.**]

Domicilio social:

[AVDA. AUTONOMÍA, 10 (LEIOA) VIZCAYA]

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

A.1.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

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

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

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

A la fecha del presente informe, la Política de Remuneraciones de los Consejeros en vigor es la que se aprobó por parte de la Junta General de Accionistas de 2023, que aplica desde la fecha de su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes (2024 a 2026).

ÓRGANOS ENCARGADOS DEL DISEÑO, APROBACIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES

Los órganos de la Sociedad involucrados en la revisión, determinación y aprobación de la Política son los siguientes:

Junta General de Accionistas:

Aprueba la Política de remuneraciones al menos cada tres años.

Aprueba el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros en su condición de tales.

Aprueba los sistemas de remuneración variable de los consejeros ejecutivos que incluyen la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones.

Consejo de Administración:

Aprueba la distribución entre distintos conceptos del importe máximo aprobado por la Junta General de Accionistas de la remuneración de los consejeros en su condición de tales.

Aprueba la remuneración fija, el diseño y la liquidación de la retribución variable anual y de la retribución variable a largo plazo de la remuneración de los consejeros ejecutivos.

Propone las adaptaciones o actualizaciones de la Política de remuneraciones.

Aprueba los contratos que regulan el desempeño de las funciones y responsabilidades de los consejeros ejecutivos.

Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

Elabora las propuestas sobre remuneraciones que debe aprobar el Consejo de Administración.

Revisa de forma periódica la Política de remuneraciones.

ASESORES EXTERNOS

Para la elaboración de la Política en vigor no se ha contado con el asesoramiento de un asesor externo en cuanto que se trata de una Política continuista con la política aprobada el 16 de junio de 2021 para los ejercicios 2021-2023, en cuya elaboración sí intervino un asesor (WillisTowersWatson). Por otro lado, se han tenido en cuenta la opinión de inversores y asesores de voto a la hora de introducir mejoras en la política que han permitido un mayor alineamiento con las recomendaciones de buen gobierno.

Asimismo, durante 2021 la firma Georgeson realizó un GAP Análisis de Retribuciones y un Plan de Acción en este ámbito, con el objeto de identificar áreas de mejora en materia de transparencia y prácticas de mercado en el ámbito retributivo. Estas áreas de mejora se comenzaron a implantar durante el ejercicio 2021 y se han continuado aplicando en 2022 y 2023.

Adicionalmente, esta firma se encargó de revisar el Informe de Remuneraciones del ejercicio 2021 con el objeto de adecuarlo a los mejores estándares internacionales, estándares que se han mantenido en el presente Informe.

GRUPO DE REFERENCIA A EFECTOS DE COMPARACIÓN RETRIBUTIVA DEL CONSEJERO EJECUTIVO

Durante el ejercicio 2021 WillisTowersWatson realizó un análisis de competitividad externa (benchmark) de la retribución del Presidente ejecutivo, en la que se comparó el posicionamiento en el mercado de su retribución frente a un grupo de empresas comparables. El listado de las compañías incluidas en el estudio se detalla en el Informe del ejercicio 2021.

La conclusión del análisis fue que la retribución total target de 2021 del Presidente se encontraba entre el percentil 25 y la mediana de las empresas analizadas y, por tanto, alineada con la práctica de mercado, sin perjuicio de que su paquete retributivo se encuentre sesgado hacia un mayor peso de la retribución fija. Esto es debido, principalmente, a la antigüedad que acumula el primer ejecutivo en la Sociedad y a que los programas de incentivación variable se han incorporado más recientemente dentro de la estrategia retributiva. Adicionalmente, hay que tener en cuenta que en el caso de las comparables se otorga un plan de pensiones, que no está incluida en la retribución fija, mientras que en Faes Farma no se otorgan planes de pensiones. Las conclusiones de este estudio, entre otros factores, motivaron la propuesta de la Comisión de Nombres y Retribuciones y posterior acuerdo del Consejo de mantener inalterable la retribución fija del Presidente, como así ha sucedido en los ejercicios 2022, 2023 y 2024.

Adicionalmente, este mismo consultor realizó durante el ejercicio 2021 un análisis absoluto (Pay for performance) de la retribución del Presidente, en la que comparó la evolución durante los cinco últimos ejercicios de su retribución total frente a los siguientes indicadores: Retorno Total para el Accionista (RTA), EBITDA, Cash Flow y Beneficio Neto, concluyendo que la retribución total del Presidente ejecutivo ha evolucionado acorde con la evolución de los distintos parámetros financieros analizados durante los cinco últimos ejercicios que han sido objeto de este análisis. Este estudio se ha completado internamente con los datos del ejercicio 2022 y 2023 para los principales indicadores, concluyendo que la correlación se mantiene en estos dos últimos ejercicios. El detalle sobre la evolución de cada uno de estos parámetros para los años 2022 y 2023 se encuentra detallado en el apartado B.3 y para el periodo 2017-2021 se puede consultar en los Informes de 2021 y 2022.

La Política de remuneraciones vigente no contempla procedimientos específicos para aplicar excepciones temporales en su aplicación.

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

MIX RETRIBUTIVO

La Política de remuneraciones vigente aprobada por la Junta General de Accionistas en junio 2023 proporciona un equilibrio razonable entre los distintos elementos fijos y variables (anual y de largo plazo) y refleja una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de objetivos definidos a corto y largo plazo, vinculados a la creación de valor sostenible.

En este sentido, la aplicación de la Política en el ejercicio 2024 es coherente con la estrategia de la Sociedad y está orientada a la obtención de resultados a largo plazo de la siguiente manera:

- La retribución total de los consejeros ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos que consisten fundamentalmente en: (i) elementos fijos, (ii) elementos variables.
- Los elementos fijos están compuestos por una Retribución Fija Anual
- Los elementos variables están compuestos por: i) Retribución Variable Anual y ii) Retribución Variable a Largo Plazo
- La Retribución Variable a Largo Plazo se abonará íntegramente en acciones y se inscribe en un marco plurianual (3 años) para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tienen en cuenta el ciclo económico subyacente de la Sociedad. Esta retribución se concederá sobre la base de la creación de valor, de forma que los intereses de los consejeros ejecutivos estén alineados con los de los accionistas.
- Las métricas establecidas, tanto en la Retribución Variable Anual, como en la Retribución Variable a Largo Plazo se vinculan a la consecución de una combinación de objetivos económico-financieros, industriales, operativos, de creación de valor para el accionista y no financieros, incluyendo criterios ESG. Estos objetivos son concretos, predeterminados y cuantificables, alineados con el interés social y en línea con el Plan Estratégico de Faes Farma.

El sistema de retribución variable de los consejeros ejecutivos es plenamente flexible y permite que estos puedan no percibir importe alguno por este concepto en caso de que no se alcancen los umbrales mínimos de cumplimiento de creación de valor.

Los escenarios de mix retributivo potencial para el Presidente ejecutivo, una vez finalizado el primer ciclo de la remuneración variable a largo plazo (2022-2024), son los siguientes:

- Para un escenario de cumplimiento Mínimo, donde no se alcanza el umbral mínimo de cumplimiento de objetivos, la retribución fija supondría el 100% de la retribución total.
- Para un escenario de cumplimiento Target, donde se alcanzan el 100% de los objetivos de retribución variable anual y de largo plazo, la retribución variable supondría un 50% de la retribución total (30% retribución variable anual y 20% retribución variable a largo plazo).
- Para un escenario de cumplimiento Máximo, donde se alcanza un nivel máximo de cumplimiento de los objetivos anuales (en la retribución variable de largo plazo no hay opción de sobrecumplimiento), la retribución variable supondría un 51% de la retribución total (32% retribución variable anual y 19% retribución variable a largo plazo)

MEDIDAS TOMADAS PARA REDUCIR LA EXPOSICIÓN EXCESIVA DE RIESGO Y ADAPTAR LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES A LOS OBJETIVOS A LARGO PLAZO, VALORES E INTERESES DE LA COMPAÑÍA

La Política de Remuneraciones cuenta con las siguientes características que permiten reducir la exposición a riesgos excesivos:

- Una de las funciones principales de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en todo el proceso, es la de analizar, seleccionar y proponer los objetivos y métricas de la retribución variable para consejeros ejecutivos y alta dirección. Las principales características de los objetivos son las siguientes:
 - a) se revisan periódicamente para asegurar que son suficientemente exigentes;
 - b) son medibles y cuantificables en su mayoría, sus ponderaciones y niveles de consecución se aprueban por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones al comienzo de cada ejercicio para la remuneración variable anual, teniendo en cuenta entre otros factores, el entorno económico, el plan estratégico, análisis históricos, el presupuesto de la Sociedad y las expectativas o consenso de inversores y analistas;
 - c) durante el periodo de medición son objeto de seguimiento por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones;
 - d) al finalizar el periodo de medición la Comisión de Nombramientos y Retribuciones evalúa su grado final de cumplimiento. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones también considera cualquier riesgo asociado. Se prevé la eliminación de aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones evalúa el grado de consecución de los objetivos establecidos y, teniendo en cuenta las ponderaciones de cada métrica establecida, determina el importe a abonar, lo que ha de ser aprobado ulteriormente por el Consejo de Administración. La evaluación de los objetivos anuales y a largo plazo y reconocimiento de la retribución variable se realiza con base en estados financieros auditados, en su caso.
- Para reforzar el compromiso de los consejeros ejecutivos con los intereses de la Sociedad a largo plazo y el alineamiento con los intereses de los accionistas, se incluye el requisito mínimo de tenencia temporal de acciones durante al menos tres años posteriores a su entrega.
- En relación con las medidas necesarias para evitar conflictos de interés por parte de los consejeros, en línea con lo establecido por la Ley de Sociedades de Capital, el Reglamento del Consejo de Administración de Faes Farma recoge en sus artículos 25 y 26 un conjunto de obligaciones derivadas de sus deberes de no competencia y lealtad, del deber de evitar situaciones de conflicto de interés y de su deber de información.
- Tres de los cuatro miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones han sido a su vez durante el ejercicio 2023 miembros de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento. La presencia simultánea de consejeros en estas dos Comisiones garantiza que los riesgos vinculados a la remuneración se tengan en cuenta en los debates de ambas Comisiones y en sus propuestas al Consejo, tanto para la definición como para el proceso de evaluación anual y plurianual de los incentivos.

CLÁUSULAS DE RECOBRO (CLAWBACK)

Por último, y tal y como está recogido en la Política de remuneraciones vigente y en el contrato firmado entre el Presidente, como único consejero ejecutivo, y la Sociedad, en el caso de que la Sociedad abone al Presidente cualesquiera cantidades en concepto de retribución variable (ya sea anual o a largo plazo) y, dentro de los dos años siguientes a dicho abono, se produjera cualquier hecho o circunstancia que tuviera como consecuencia la alteración o modificación significativa de las cuentas, resultados, o datos económicos o de otro tipo, en los que se basó la concesión de la retribución variable en cuestión, de forma que los citados datos no reflejaran fielmente la situación de la Sociedad o su rendimiento, con independencia de que el Presidente tuviera en ello alguna responsabilidad, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá declarar la reducción o la cancelación de la retribución variable, e incluso la restitución de las cantidades ya percibidas por el Presidente, de forma que éste vendrá obligado a reembolsar a la Sociedad el importe que proceda. Las situaciones que pueden dar lugar al reembolso de la retribución variable, en la cuantía que proceda, incluyen de forma no limitativa los siguientes supuestos:

- (i) reformulación de los estados financieros de la Sociedad, cuando así resulte a criterio del auditor externo, excepto cuando ello traiga causa de una modificación de la normativa contable.
- (ii) existencia de alteraciones o inexactitudes en los datos de negocio que fueran relevantes a los efectos de la retribución variable y sean confirmadas por el auditor externo
- (iii) incumplimiento grave por el Presidente de cualquier normativa legal o de la normativa interna del que resultare una alteración o modificación significativa de las cuentas, resultados o datos económicos o de otro tipo en los que se basó la concesión de la retribución variable en cuestión.

A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

Los Consejeros Externos son retribuidos en función de su dedicación, cualificación y responsabilidad efectiva. Por este motivo, y de conformidad con el art. 26 de los Estatutos Sociales, la retribución de los consejeros, en su calidad de tales, consistirá en (a) una cantidad fija en metálico y (b) una dieta o asignación por asistencia a cada sesión del Consejo de Administración y/o de las Comisiones del Consejo de Administración a las que, en su caso, pertenezcan.

En su reunión de 20 de diciembre de 2023, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones acordó establecer la retribución anual por las funciones de administrador para el ejercicio 2024 en 77 miles de euros, lo que supone un incremento de 7 miles de euros con respecto a la retribución que venían percibiendo los consejeros en su condición de tales desde el ejercicio 2020. Este incremento está en línea con el rendimiento del Grupo en los últimos ejercicios, con el incremento de la actividad del Consejo y es acorde con la remuneración de otras sociedades cotizadas del carácter de Faes Farma.

Las dietas en el ejercicio 2024 por asistencia a las reuniones del consejo de administración y a las reuniones de las comisiones de las que los consejeros forman parte se mantienen sin cambios con respecto al ejercicio anterior y ascienden a 1.500 euros. Adicionalmente, las presidencias de las comisiones tienen asignada una dieta adicional de 2.000€ por un número máximo de 5 sesiones al año y el miembro de la comisión de auditoría y cumplimiento a quien se asignen responsabilidades específicas en materia de ESG, cuando no se ejerza la presidencia de la comisión, tiene asignada una dieta adicional de 2.500 euros por un máximo de 4 sesiones al año.

El Consejero Coordinador percibirá en el ejercicio 2024 una remuneración anual adicional de 5 miles de euros.

A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

Solo el Presidente, como único consejero ejecutivo, percibe una remuneración fija por el desempeño de funciones de alta dirección.

Tal y como establece la Política de remuneraciones vigente, la retribución fija del Presidente en 2024 durante el periodo en que ejerza como Presidente ejecutivo, se mantendrá sin variación con respecto a ejercicios anteriores (el importe no ha variado desde 2021), ascendiendo a un importe de 963 miles de euros.

A la hora de tomar esta decisión de mantener sin variación la retribución fija del Presidente, el Consejo ha tenido en cuenta:

- Las conclusiones del benchmark realizado por WillisTowersWatson descrito en el apartado A.1.1 donde se concluye que el peso de la retribución fija en relación con la retribución total es mayor en el caso de Faes Farma en comparación con el mercado, aunque en términos absolutos la retribución total del consejero ejecutivo se encuentre entre el percentil 25 y la Mediana en el grupo de comparación. Adicionalmente, hay que tener en cuenta que en el caso de las comparables se otorga un plan de pensiones, que no está incluido en la retribución fija, mientras que en Faes Farma no se otorgan planes de pensiones.

Cabe destacar que con el objetivo de proponer una retribución adecuada y competitiva en el mercado, la Comisión tiene en cuenta los siguientes factores: Las características específicas del puesto, el nivel de responsabilidad y de involucración requerida de los consejeros ejecutivos, las competencias y experiencia de la persona, la evolución de la contribución del puesto y la persona, las condiciones retributivas para los empleados en su conjunto, los datos de mercado en compañías de tamaño, sector y complejidad similar a Faes Farma.

- Las reuniones mantenidas con Proxy Advisors e inversores institucionales.

Por otro lado, tal y como se anunció mediante "Otra información relevante" con fecha 28 de abril de 2022, en junio 2024 se prevé culminar el proceso de separación cargos de Presidente del Consejo de administración y primer ejecutivo de la Sociedad, y que el Presidente ejecutivo pase a ser Presidente del Consejo de administración no ejecutivo. Las características principales de su remuneración como Presidente no ejecutivo se anticipan en el punto A.2 siguiente.

A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

El Presidente, como único consejero ejecutivo, dispone de vehículo de empresa y de un seguro colectivo de accidentes.

La Política de remuneraciones vigente no contempla la concesión de otros beneficios, tales como planes de pensiones, créditos, anticipos y garantías. Adicionalmente, establece un importe máximo de retribución en especie de 35 miles de euros.

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

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

Únicamente el Presidente, como consejero ejecutivo, percibe retribución variable de la compañía. En concreto, percibe una retribución variable anual y una retribución variable a largo plazo, conforme a lo establecido en la Política de remuneraciones vigente. Estas retribuciones variables se devengarán únicamente durante el periodo en el que ejerza como Presidente ejecutivo, es decir, hasta junio 2024.

Retribución Variable Anual

Su propósito es potenciar el compromiso del consejero ejecutivo, motivar su desempeño y retribuir la consecución de objetivos específicos de cada ejercicio.

De acuerdo con la Política de Remuneraciones aprobada en la junta general de accionistas de 2023, el importe objetivo (Target) equivale a un 60% de la Retribución Fija y se alcanza en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos.

El importe Máximo equivale a un 110% del target (66% de la Retribución Fija) y se alcanza en caso de sobrecumplimiento de los objetivos preestablecidos.

La escala incluye también un umbral mínimo, equivalente a un 80% del Target, por debajo del cual no se abona incentivo.

Los objetivos se determinan utilizando una combinación de indicadores:

i) Cuantitativos (que deberán tener un peso, como mínimo del 50%) y estarán compuestos por métricas que garanticen el adecuado balance entre los aspectos financieros y operativos de la gestión de la Sociedad.

ii) Cualitativos (que tendrán un peso como máximo del 50%), alineados con las prioridades estratégicas del Grupo.

Todos los objetivos son concretos, predeterminados y cuantificables.

Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la aprobación de los objetivos al inicio de cada ejercicio y la evaluación de su cumplimiento una vez formuladas por el Consejo y auditadas las cuentas anuales del ejercicio. La Retribución Variable Anual se abona íntegramente en metálico durante los tres primeros meses del año siguiente a su devengo.

El Consejo de Administración, en su reunión celebrada el 22 de febrero de 2024, ha aprobado, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, los objetivos para la Retribución Variable Anual 2024 del Presidente ejecutivo, siendo estos los siguientes:

- Parámetros financieros: relacionados con la mejora del EBITDA y del Beneficio Consolidado con una ponderación de 24% y 20% de la retribución fija, respectivamente.

- Parámetros no financieros: relacionados con la puesta en marcha de la nueva planta de producción farmacéutica con una ponderación de en torno al 10% de la retribución fija.

- Parámetros de sostenibilidad: relacionados, principalmente, con el cumplimiento de objetivos medioambientales, sociales y de gobierno corporativo con una ponderación de en torno al 6% de la retribución fija.

Para el cálculo del importe de la Retribución Variable Anual se considera el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos y se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación. Asimismo, se considera la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado en la propuesta de retribución variable. En función de los objetivos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones cuenta con el soporte de la Dirección Financiera y de Auditoría Interna, que facilitan los datos económicos auditados.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tiene la facultad de ajustar el nivel de pago de la retribución variable anual para garantizar que el resultado es justo y equilibrado, a la luz de los resultados globales de la Sociedad. Esta discrecionalidad está limitada a un máximo de un 15% al alza o a la baja en atención a circunstancias excepcionales que requieran una evaluación cualitativa, sin que en ningún caso se pueda superar el importe máximo (110% del target). En caso de que se haga uso de esta facultad, se proporcionará información suficiente sobre las razones en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones.

Retribución Variable a Largo Plazo

La junta general de accionistas celebrada el 22 de junio de 2022 aprobó el establecimiento de un plan de incentivos a largo plazo mediante la entrega de acciones de la Sociedad, cuyos beneficiarios son determinados directivos y personal clave de la Sociedad y su Grupo, incluyendo al Presidente ejecutivo y los consejeros ejecutivos que puedan nombrarse en el futuro.

Este Plan es acorde con la Política de remuneraciones vigente, siendo sus características principales las siguientes:

Beneficiarios: Los directivos y personal clave de la Sociedad y del Grupo Faes Farma, incluyendo al Presidente Ejecutivo y a cualesquiera otros consejeros ejecutivos que puedan incorporarse al Consejo de Administración de la Sociedad en el futuro.

Finalidad: a) constituir un instrumento para atraer, motivar y retener el talento de los consejeros ejecutivos de la Sociedad y determinados directivos y personal clave, b) ligar la retribución de los beneficiarios con el potencial incremento de valor de las acciones, c) alinear la retribución de los beneficiarios con la estrategia empresarial, la creación de valor para los accionistas y los intereses y sostenibilidad a largo plazo del Grupo, d) reconocer a los beneficiarios su especial contribución al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Grupo.

Duración: cinco años, dividiéndose en tres ciclos solapados e independientes con un periodo de medición de tres años cada ciclo (1º ciclo: 2022-24, 2º ciclo: 2023-25, 3º ciclo: 2024-26)

Objetivos: La entrega de acciones objeto de este Plan dependerá del grado de cumplimiento de los objetivos que en cada caso concreto establezca el Consejo de Administración. Los objetivos fijados para el 1º ciclo (2022-24), 2º ciclo (2023-25) y 3º ciclo (2024-2026), actualmente en vigor, son los siguientes:

- Ratio de rentabilidad del accionista (TSR), con una ponderación del 50%.
- Ratio de Free Cash Flow, con una ponderación del 25%
- Ratio relacionado con el cumplimiento de determinados hitos en proyectos de I+D+i estratégicos para el Grupo, con una ponderación del 25%.

Importe: el importe objetivo (target) será equivalente al 40% de la retribución fija y se determinará en función del grado de cumplimiento asociado a cada objetivo, que podrá oscilar entre un 0% y un 100%

Abono: el abono se realizará 100% en acciones.

Compromiso de tenencia temporal de las acciones: en el caso de los consejeros ejecutivos, las acciones entregadas no podrán enajenarse hasta que hayan transcurrido al menos tres años desde su entrega, salvo que dichos consejeros mantengan acciones por un valor de mercado equivalente a dos veces su remuneración fija anual.

Cláusula malus y clawback: El Plan contempla una cláusula de reducción (malus) y de reembolso (clawback) que implica la reducción y la eventual devolución del importe de las acciones, durante un período de dos años desde la entrega de las mismas a los beneficiarios.

A.1.7 Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

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

No existen sistemas de ahorro a largo plazo, ni planes de pensiones o similares aprobados, pagados, ni devengados.

A.1.8 Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

No existen indemnizaciones pactadas, pagadas, ni devengadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

A.1.9 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

Únicamente el Presidente como único consejero ejecutivo, tiene un contrato mercantil con la Sociedad.

Según se establece en el mismo, éste estará vigente en tanto el Presidente permanezca en su cargo de presidente ejecutivo de Faes Farma.

Conforme a dicho contrato, el Presidente tendrá derecho a percibir de la Sociedad una indemnización por extinción del contrato por cualquiera de las causas establecidas en el mismo equivalente a un año de remuneración bruta anual (retribución fija y retribución variable anual), correspondiente a la última anualidad.

Igualmente, el Presidente tendrá derecho a percibir una cuantía equivalente a un año de remuneración bruta anual (retribución fija y retribución variable anual), correspondiente a la última anualidad, en concepto de compensación por la cláusula de no-competencia post-contractual.

Tal y como se ha indicado en apartados anteriores y como consecuencia de la culminación del proceso de separación de cargos que se producirá en junio 2024, el Presidente ejecutivo verá resuelto su actual contrato con la Sociedad por decisión unilateral de ésta última, teniendo, por tanto, derecho a percibir en ese momento los importes indicados anteriormente en concepto de indemnización y de compensación por la cláusula de no-competencia post-contractual (esta cantidad se abonará en 12 pagos mensuales de igual cuantía).

A.1.10 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No existen remuneraciones suplementarias por servicios prestados a la Sociedad distintas a las ya indicadas en el presente informe.

A.1.11 Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

La Política de remuneraciones de los consejeros no contempla la concesión de otros beneficios, planes de pensiones, créditos, anticipos y garantías constituidas por la Sociedad.

A.1.12 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

No existen conceptos retributivos distintos a los ya descritos en apartados anteriores.

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

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

La Política de Remuneraciones vigente fue aprobada por la Junta General de Accionistas de 15 de junio de 2023 y está en vigor desde la fecha de su aprobación y, en su caso, durante los tres ejercicios siguientes (2024 a 2026).

Esta Política es continuista con la política previa aprobada el 16 de junio de 2021, si bien introduce importantes mejoras que permiten reforzar el alineamiento con las prioridades estratégicas de la Sociedad, con la opinión de los accionistas y con las recomendaciones de gobierno corporativo. Muchas de estas mejoras se comenzaron a implantar en 2022 y han quedado ahora incorporadas a la Política.

Los principios generales que sustentan esta Política son los mismos que los de la política anterior; proporcionalidad, competitividad, idoneidad, no discriminación, transparencia y alineamiento con los intereses de los grupos de interés.

Las propuestas más relevantes de la Política en vigor son las siguientes:

- Importe de la Retribución Fija del consejero ejecutivo se mantendrá estable durante la vigencia de la Política, manteniendo el mismo importe asignado en la Política de Remuneraciones 2021-2023.
- Limitación al 15% (al alza y a la baja) en la discrecionalidad del Consejo de Administración para ajustar el nivel de pago de la retribución variable anual con el fin de garantizar que el resultado es justo y equilibrado, sin que en ningún caso se pueda superar el importe máximo (110% del target).
- Implantación de un Plan de Incentivos a Largo Plazo, como Retribución Variable a Largo Plazo, que se estructura mediante ciclos solapados e independientes de 3 años de duración y cuyo abono se realizará 100% en acciones.

- Establecimiento de una cláusula clawback que puede dar lugar al reembolso de la retribución variable en determinados supuestos durante un periodo de 2 años desde el abono de la misma.
- Establecimiento de dietas adicionales para las Presidencias de las Comisiones y para el miembro de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento a quien se asigne responsabilidades específicas en materia ESG, cuando no se ejerza la presidencia de la Comisión.
- La cantidad a percibir por el consejero ejecutivo en concepto de indemnización por extinción de su contrato y en concepto de cláusula de no competencia, no podrá superar el importe de dos veces la remuneración bruta anual (retribución fija y retribución variable anual).

Por último y como ya se ha indicado en apartados anteriores, este año 2024 se prevé culminar el proceso de separación de los cargos de Presidente del Consejo de Administración y primer ejecutivo de la Sociedad, lo que implicará la propuesta de una nueva Política de remuneraciones a aprobar en la Junta General de Accionistas de 2024. A efectos de apoyar a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en la definición de las principales características de la remuneración del Presidente no ejecutivo y del consejero ejecutivo, se ha contado con el asesoramiento de WillisTowersWatson, que ha realizado un benchmarking retributivo de compañías que han pasado por un proceso similar (presidente no ejecutivo que ha tenido previamente una relación ejecutiva con la compañía), así como un análisis de recomendaciones de los principales proxy advisors acerca de las características que debe tener la política de remuneraciones de un presidente no ejecutivo y, por último un benchmarking retributivo de la figura de primer ejecutivo.

En base a este análisis, las principales características de la remuneración del presidente no ejecutivo y del nuevo consejero ejecutivo que se prevé incluir en la Política de remuneraciones a someter a la junta general de accionistas de 2024, serán las siguientes:

Presidente del Consejo de Administración, cargo que en esta primera fase y hasta el fin de su mandato como Consejero, será ocupado por el actual Presidente ejecutivo, D. Mariano Ucar.

Remuneración fija: 90% de su remuneración fija actual

Remuneración en su condición de consejero y dietas por Consejo: Sí

Remuneración variable anual y a largo plazo: No

Indemnización por cese: No

De forma que su remuneración total futura, será aproximadamente, un 50% de su remuneración potencial máxima actual.

Consejero ejecutivo

Remuneración fija: importe a determinar en función del candidato finalmente seleccionado, si bien estará en línea con los comparables geográficos y de la industria.

Remuneración en su condición de consejero y dietas por Consejo: Sí

Remuneración variable anual y a largo plazo: Sí

Indemnización por cese: Sí

Cláusula clawback: Sí

De forma que se cumplan las mejores prácticas en gobierno corporativo.

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

<https://faesfarma.com/wp-content/uploads/2024/01/Politica-Remuneraciones-Consejeros-2024-2026.pdf>

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

Los Informes Anuales de Remuneraciones de los ejercicios 2022 y 2021 obtuvieron el respaldo mayoritario de los accionistas, con un porcentaje de votos a favor de un 97,62% y 98,37%, respectivamente, y ello como consecuencia del trabajo impulsado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en los últimos años con el objetivo de alinearse con las prácticas de gobierno corporativo en materia de retribuciones.

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

B.1.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

El reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones establecen en su artículo 3.c) que esta Comisión tiene entre sus funciones la de proponer la retribución de los Consejeros y el régimen de retribución del Presidente.

A su vez, el reglamento del Consejo de Administración en su artículo 5 establece como facultad indelegable del Consejo, entre otras, las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y, en su caso, de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General.

A 31 de diciembre de 2023, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estaba compuesta por cuatro miembros. Todos ellos no ejecutivos e independientes, tal y como se detalla a continuación:

- D^a. Belén Amatriain Corbi. Presidenta, Independiente. Miembro de la Comisión desde 2019
- D. Carlos de Alcocer Torra. Vocal, Independiente. Miembro de la Comisión desde 2015.
- D^a. Maria Eugenia Zugaza Salazar. Vocal, Independiente. Miembro de la Comisión desde 2021.
- D. Enrique Linares Plaza. Vocal, Independiente. Miembro de la Comisión desde 2023.

Actúa como Secretario desde junio de 2022, el Secretario no consejero del Consejo de Administración, D. Francisco Pérez-Crespo Payá.

Durante el ejercicio 2023, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunió en doce ocasiones. Salvo en una reunión a la que faltó un consejero, la totalidad de los miembros de la Comisión han asistido a las reuniones celebradas. En 2024, hasta la fecha de publicación de este informe, se ha reunido en tres ocasiones.

En las citadas reuniones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha deliberado, entre otras, las siguientes cuestiones relacionadas con las retribuciones del Consejo y de la Alta Dirección y ha acordado, en su caso, someterlas al Consejo de Administración para su aprobación:

- Propuesta de remuneración fija y variable del Presidente ejecutivo, así como remuneración fija del Consejero Coordinador.
- Propuesta de los objetivos a considerar en la retribución variable a corto plazo (2023) y largo plazo (2^o ciclo, 2023-2025)
- Asesoramiento al Presidente sobre la retribución fija y variable de la Alta Dirección.
- Propuesta de retribución de los consejeros en su condición de tales y de dietas por asistencia al Consejo y a las Comisiones.

De esta forma, las retribuciones individuales de los consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2023 han sido las siguientes:

- Una retribución igual para todos los consejeros en atención a su pertenencia, trabajo, responsabilidad y dedicación a las reuniones del consejo de administración.
- Dietas por asistencia a las reuniones del consejo de administración, así como por la asistencia y participación de las comisiones de las que formen parte.

Adicionalmente, en su reunión del 21 de diciembre de 2022, el Consejo de Administración aprobó a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones asignar una dieta adicional a las presidencias de las comisiones de Nombramientos y Retribuciones y de Auditoría Interna y Cumplimiento y al miembro de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento a quien se asigne responsabilidades específicas en materia de sostenibilidad (ESG) cuando no se ejerza la presidencia de la Comisión.

Asimismo, el Consejero Coordinador percibe una cantidad fija anual por la realización de sus funciones, cantidad que se ha mantenido estable respecto a ejercicios anteriores.

En relación a la retribución del Presidente, en su reunión de 23 de febrero de 2023, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobó mantener sin cambios la retribución fija del Presidente en 2023, tal y como se establece en la Política de remuneraciones vigente, y aprueba la retribución variable del ejercicio 2022 en base a los objetivos establecidos para este ejercicio cuyo grado de cumplimiento fue descrito en el Informe anual de remuneraciones del ejercicio 2022.

A efectos de proponer la retribución fija del Presidente del ejercicio 2023 (retribución que se mantiene estable desde el ejercicio 2021), la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tuvo en cuenta el informe realizado en 2021 por WillisTowersWatson que incluye una comparativa entre la retribución del Presidente y un benchmark formado por 20 compañías europeas del área de salud y farmacia con similares características, llegando a la conclusión de que su remuneración total se encuentra entre el percentil 25 y la mediana y, por lo tanto, dentro de los parámetros retributivos de las compañías comparadas. Adicionalmente a este Informe, la Comisión tuvo en cuenta la buena labor desempeñada por el Presidente, los buenos resultados económicos de la compañía y sus perspectivas de crecimiento, sin embargo, en base a los distintos principios y criterios de política retributiva vigentes, recomendaciones de buen gobierno corporativo y opiniones de los inversores institucionales y asesores de voto, la Comisión propuso al Consejo mantener sin variaciones la retribución fija del Presidente para 2023.

Por último, el Consejo de Administración ha aprobado a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 22 de febrero de 2024, la retribución variable anual del Presidente correspondiente al ejercicio 2023 y que será abonada en el mes de marzo de 2024. Para el cálculo del importe de la retribución variable, la Comisión ha considerado el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos, tal y como se detalla en el apartado B.7. Para evaluar el cumplimiento de los objetivos económico-financieros se han utilizado las cuentas anuales que se han formulado correspondientes al ejercicio 2023.

B.1.2 Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

Durante el ejercicio 2023 no se han producido desviaciones respecto del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones.

B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

Durante el ejercicio 2023 no se han aplicado excepciones temporales a la política de remuneraciones vigente.

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

Las diferentes medidas que adopta la Sociedad para garantizar que la Política de Remuneraciones atiende a los resultados de la Sociedad a largo plazo y reducir la exposición a riesgos excesivos han sido descritas en el apartado A.1 anterior.

Por otro lado, la aplicación de la Política de remuneraciones durante el ejercicio ha sido coherente con la estrategia de la Sociedad y orientada a la obtención de resultados a largo plazo de la siguiente manera:

- La retribución total de los consejeros ejecutivos del ejercicio 2023 se compone de diferentes elementos retributivos que consisten, fundamentalmente, en: (i) retribución fija, (ii) retribución variable anual.
- Las métricas establecidas en la retribución variable anual están vinculadas a la consecución de una combinación de objetivos económico-financieros y no financieros, incluyendo criterios ESG. Estos objetivos son concretos, predeterminados y cuantificables, alineados con el interés social y en línea con el Plan Estratégico.
- Existe un equilibrio razonable entre los componentes fijos y variables de la remuneración. El sistema de retribución variable de los consejeros ejecutivos es plenamente flexible y permite que estos puedan no percibir importe alguno por este concepto en caso de que no se alcancen los umbrales mínimos de cumplimiento.

Adicionalmente, la Política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cuenta con las siguientes características que han permitido reducir la exposición a riesgos excesivos:

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha analizado, seleccionado y propuesto los objetivos y métricas de la retribución variable del Presidente ejecutivo. Las principales características de estos objetivos son las siguientes:

- a) Se revisan periódicamente para asegurar que son lo suficientemente exigentes
- b) Son medibles y cuantificables. Sus ponderaciones y niveles de consecución se han aprobado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones teniendo en cuenta, entre otros factores, el entorno económico, el plan estratégico, análisis históricos, el presupuesto de la Sociedad y las expectativas de inversores y analistas.
- c) Durante el periodo de medición han sido objeto de seguimiento por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- d) Al finalizar el periodo de medición la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha evaluado su grado final de cumplimiento, considerando en esta evaluación cualquier riesgo asociado. La evaluación de los objetivos financieros se ha realizado con base en estados financieros auditados.

En relación con las medidas necesarias para evitar conflictos de interés por parte de los consejeros, en línea con lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital, el Reglamento del Consejo de Administración recoge en sus artículos 25 y 26 un conjunto de obligaciones derivadas de sus deberes de no competencia y lealtad, del deber de evitar situaciones de conflicto de interés y de su deber de información.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros,

incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

La remuneración devengada en el ejercicio 2023 por los consejeros de Faes Farma, cumple con lo establecido en la Política de remuneraciones vigente, que incluye los siguientes conceptos retributivos:

1. Remuneración de los consejeros en su condición de tales:

Los importes para el ejercicio 2023 aprobados por el Consejo de Administración y que figuran en la Política vigente, son 70.000€ de asignación fija anual y 1.500€ en concepto de dietas por asistencia a las reuniones del Consejo y de las Comisiones de las que formen parte los Consejeros. Adicionalmente, el Consejo de Administración en su reunión del 21 de diciembre de 2022 aprobó asignar a las presidencias de las comisiones de Nombramientos y Retribuciones y de Auditoría y Cumplimiento una dieta adicional de 2.000 euros por un número máximo de cinco sesiones al año y al miembro de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento a quien se asigne responsabilidades específicas en materia de sostenibilidad (ESG) cuando no se ejerza la presidencia de la Comisión, una dieta adicional de 2.500 euros por un máximo de cuatro sesiones al año.

La junta general de accionistas fijó en un 6% el beneficio distribuable del último ejercicio cerrado, como el límite máximo bruto anual de la retribución a percibir por los consejeros en su condición de tales. Este límite seguirá siendo aplicable durante la vigencia de la Política, salvo que la Junta General de Accionistas decida modificarlo.

Adicionalmente, el Consejero Coordinador ha percibido una remuneración anual de 5 miles de euros, conforme a lo establecido en la Política vigente.

2. Remuneración del consejero ejecutivo:

- Remuneración fija: el importe de remuneración fija aprobado por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su reunión de 23 de febrero de 2023, asciende a 963.490 €, manteniendo el importe sin cambios con respecto a los ejercicios anteriores, tal y como establece la Política vigente.
- Retribución variable anual: el importe de remuneración variable anual del Presidente ejecutivo aprobado por el Consejo de Administración para el ejercicio 2023, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su reunión de 22 de febrero de 2024, asciende a 545 miles de euros, y se ha fijado conforme a los criterios y parámetros de la Política vigente, una vez analizado el cumplimiento de los indicadores y objetivos establecidos al inicio del ejercicio, tal y como se detalla en el apartado B.7.
- Retribución Variable a Largo Plazo: tal y como se ha explicado en apartados anteriores, la Junta General de Accionistas de 22 de junio de 2022 aprobó el establecimiento de un plan de incentivos a largo plazo, cuyo primer ciclo comenzó en 2022 (periodo de medición 2022-2024) y el segundo en 2023 (periodo de medición 2023-2025) y cuyos términos y características son acordes a lo establecido en la Política de remuneraciones.
- Retribución en especie: La remuneración del Presidente incluye una retribución en especie en concepto de vehículo de empresa y un seguro colectivo de accidentes que, en el ejercicio ha ascendido a 18 miles de euros. Conforme a la Política de remuneraciones el importe máximo en concepto de retribución en especie es de 35 miles de euros.

Tal y como se indica en el apartado B.7 los indicadores para establecer la remuneración variable del presidente incluyen medidas de rendimiento de la entidad, tales como la evolución del Beneficio consolidado y del EBITDA, por lo que existe una correlación directa entre la evolución de los resultados de la entidad y la remuneración variable anual del Presidente.

Adicionalmente, y como se ha explicado en el apartado A.1, durante el ejercicio 2021 se encargó al consultor externo WillisTowersWatson la realización de un análisis "Pay for performance" de la retribución del Presidente, para el cual se utilizaron una serie de parámetros financieros, en concreto el Retorno Total para el Accionista (RTA), el EBITDA, el Cash Flow y el Beneficio Neto. En este análisis se comparó la evolución de estos parámetros durante los últimos cinco ejercicios (2017-2021) con la evolución de la retribución total devengada del Presidente ejecutivo durante el mismo periodo, con el objetivo de comprobar que hay una correlación entre la evolución de dichos parámetros y la remuneración total devengada. Los resultados de este análisis para el periodo 2017-2021 pueden consultarse en los Informes de los ejercicios 2021 y 2022. Como continuación de este análisis, se ha realizado el mismo ejercicio con los datos correspondientes a los ejercicios 2022 y 2023 concluyendo que, en líneas generales, la retribución total del Presidente ha evolucionado acorde con la evolución de los distintos parámetros financieros analizados durante el periodo de análisis. En el ejercicio 2023 la remuneración total del Presidente crece en línea con la mejoría de los principales parámetros financieros analizados.

El detalle de la evolución de la retribución total devengada por el Presidente y de los principales parámetros financieros del Grupo en los dos últimos ejercicios es el siguiente:

Retribución Total Presidente ejecutivo:

2021-2022: +1%
2022-2023: +1%

EBITDA:

2021-2022: +6%
2022-2023: +1%

Cash Flow:

2021-2022: +6%
2022-2023: +2%

Beneficio neto:

2021-2022: +9%

2022-2023: +3%

No se ha devengado en el ejercicio 2023 ninguna remuneración por conceptos no contemplados en la Política de remuneraciones.

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	164.489.957	51,14

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	3.210.194	1,95
Votos a favor	160.566.978	97,62
Votos en blanco	439.404	0,27
Abstenciones	273.381	0,17

Observaciones

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

El Consejo de Administración acordó, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones mantener los componentes fijos a percibir por los consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2023 en el mismo importe que el ejercicio anterior, esto es, 70.000 miles de euros anuales. Todos los consejeros perciben el mismo importe fijo en su condición de tales.

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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 15 de febrero de 2023, propuso al Consejo de Administración mantener la retribución fija del Presidente ejecutivo para el ejercicio 2023 en 963 miles de euros, propuesta que fue aprobada por el Consejo en su reunión de 23 de febrero de 2023. Este importe supone mantener sin variación la remuneración fija desde el ejercicio 2021.

Esta propuesta se realizó en base al Informe realizado por WillisTowersWatson mencionado en puntos anteriores y cuya conclusión es que, si bien, la retribución total del Presidente se sitúa entre el percentil 25 y la mediana con respecto a las empresas comparadas, la retribución fija se sitúa entre el percentil 70 y 90. Adicionalmente, la Comisión tuvo en cuenta las recomendaciones de gobierno corporativo y las opiniones de inversores institucionales y asesores de voto.

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

En particular:

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

que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.

- b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

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

Únicamente el Presidente, como consejero ejecutivo, percibe retribución variable de la compañía.

Según lo establecido en la Política de remuneraciones vigente y en el contrato firmado entre el Presidente y la Sociedad, el Presidente percibirá una retribución variable anual con las siguientes características:

Propósito: potenciar el compromiso del Presidente ejecutivo con la Sociedad, motivar su desempeño y retribuir la consecución de objetivos específicos de cada ejercicio.

Importe: El importe objetivo (target) es el 60% de la retribución fija y se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos. El importe máximo será el 110% del target y se alcanzará en caso de sobrecumplimiento de los objetivos preestablecidos. El importe mínimo es el 80% del target, umbral por debajo del cual no se paga el incentivo.

Métricas: Los objetivos cuantitativos deben tener un peso, como mínimo, del 50% en el conjunto del incentivo y deben estar compuestos por métricas que garanticen el adecuado balance entre los aspectos financieros y operativos de la gestión de la Sociedad. Los objetivos cualitativos tendrán un peso, como máximo del 50% en el conjunto del incentivo.

Funcionamiento: Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la fijación de los objetivos al inicio de cada ejercicio y la evaluación de su cumplimiento, una vez formuladas por el Consejo y auditadas las cuentas anuales del ejercicio. El Consejo, a propuesta de la Comisión, tiene la facultad de ajustar el nivel de pago de la retribución variable anual para garantizar que el resultado es justo y equilibrado a la luz de los resultados globales de la Compañía.

Abono: La retribución variable anual se abona íntegramente en metálico durante los tres primeros meses del año siguiente, en los treinta días naturales siguientes a la formulación de las cuentas anuales de la Sociedad.

Los indicadores y ponderaciones establecidos para el ejercicio 2023 han sido los siguientes:

EBITDA - ponderación: 24% de la retribución fija

Beneficio consolidado - ponderación: 20% de la retribución fija

Inversión nueva planta producción farmacéutica - ponderación: 3% de la retribución fija

Plan de comunicación - ponderación: 7% de la retribución fija

Sostenibilidad - ponderación: 6% de la retribución fija

En su reunión de 22 de febrero de 2024 el Consejo ha aprobado, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que la retribución variable anual del Presidente debía ascender a un 57% de su remuneración fija de 2023, esto es, un importe de 545 miles de euros, en base al siguiente nivel de cumplimiento de los indicadores establecidos:

EBITDA (ponderación 24%)

Objetivo: 121 millones de euros

Importe según Cuentas Anuales formuladas: 122 millones de euros

Grado de cumplimiento del objetivo: 101%

RV devengada: 234 miles de euros

Beneficio consolidado (ponderación 20%)

Objetivo: 89,5 millones de euros

Importe según Cuentas Anuales formuladas: 92 millones de euros
Grado de cumplimiento del objetivo: 102%
RV devengada: 195 miles de euros

Inversión en nueva planta de producción farmacéutica (ponderación 3%)
Se deben cumplir los objetivos 1 y 2:
Objetivo 1 (plazo): a) Entrega planta totalmente validada y b) Inicio lotes de validación antes de 31/12/2023
Objetivo 2 (presupuesto): Inversión total del proyecto a 31/12/2023 inferior a 172,5 millones de euros.
Grado de cumplimiento del objetivo: En cuanto que no se ha cumplido el objetivo 1.b), no se devenga ningún importe por este objetivo.

Plan de Comunicación (ponderación 7%)
Objetivos independientes:
a) Unificar la totalidad de los servicios de comunicación en un único asesor.
b) Elaboración de la Política y Plan de comunicación interna y externa
c) Realización de un road show en el segundo semestre del año.
Grado de cumplimiento del objetivo: Se ha cumplido parcialmente el objetivo a) y totalmente los objetivos b) y c)
RV devengada: 58 miles de euros

Sostenibilidad (ponderación 6%)
Objetivo 1. Medioambiental (ponderación 2%)
a) Análisis de madurez en la gestión de riesgos climáticos (recomendaciones TCFD)
b) Diagnóstico, preparación de la documentación y definición del plan de implantación de la ISO 14001 en Derio
c) Identificación de potenciales medidas de reducción de huella de carbono y su valoración técnica y económica.
Cumplimiento: Sí
Grado de cumplimiento: 100%
RV devengada: 17 miles de euros

Objetivo 2. Social (ponderación 3%)
a) Aprobación y registro Plan de Igualdad
b) Definición de objetivos de Retribución Variable para Directores y Gerentes
Cumplimiento: Sí
Grado de cumplimiento: 100%
RV devengada: 29 miles de euros

Objetivo 3. Gobierno Corporativo (ponderación 1%)
a) Elaboración de un plan de sucesión para la Alta Dirección
Cumplimiento: Sí
Grado de cumplimiento: 100%
RV devengada: 12 miles de euros

El total de la retribución variable de 2023 asciende, por tanto, a 545 miles de euros (57% de la retribución fija) y será abonada en los treinta días naturales siguientes a la formulación de las cuentas anuales de la Sociedad.

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

La junta general de accionistas celebrada el 22 de junio de 2022 aprobó un Plan de Incentivos a Largo Plazo cuyas características principales han sido descritas en el apartado A.1.6.

Los periodos de medición de los 3 ciclos de los que consta el Plan son los siguientes:

- 1º Ciclo: 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2024
- 2º Ciclo: 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2025
- 3º Ciclo: 1 de enero de 2024 a 31 de diciembre de 2026

A 31 de diciembre de 2023 no ha finalizado ninguno de los 3 ciclos de los que consta el Plan y, por tanto, no se ha devengado, ni consolidado retribución variable alguna por este concepto.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después

demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

Durante el ejercicio 2023 no se ha procedido a reducir, ni reclamar la devolución de ningún componente variable de la retribución del Presidente, ni se ha reducido ni devuelto importes por aplicación de la cláusula clawback.

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

No existen sistemas de ahorro a largo plazo, ni planes de pensiones o similares aprobados, pagados, ni devengados.

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

No existen indemnizaciones pactadas, pagadas, ni devengadas en caso de terminación de las funciones como Consejero.

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

El 21 de diciembre de 2021 se firmó un contrato de prestación de servicios entre la Sociedad y el Presidente ejecutivo, cuyo contenido principal fue descrito en el Informe Anual de Remuneraciones de 2021.
El 29 de noviembre de 2023 se ha firmado la primera adenda a este contrato con el objetivo de actualizar el contenido del mismo a determinadas previsiones incluidas en la Política de remuneraciones aprobada por la junta general de accionistas el 15 de junio de 2023. En concreto, se han incluido las siguientes actualizaciones:
- Retribución fija: por importe de 963 miles de euros, permaneciendo sin modificaciones durante la vigencia de la Política.
- Retribución variable a largo plazo: limitación del máximo de esta retribución a un 40% de la retribución fija, sin admitir sobrecumplimientos.
- Cláusula clawback: ampliación del periodo de aplicación a 2 años.

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

No ha habido durante 2023 remuneraciones suplementarias a los consejeros por servicios prestados distintos a los inherentes a su cargo.

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

La Sociedad no tiene concedido ningún tipo de anticipo, crédito, ni garantía a ningún miembro del Consejo de Administración.

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

El Presidente, como único consejero ejecutivo, dispone de un vehículo de empresa y de un seguro colectivo de accidente, cuyo importe como retribución en especie ha ascendido a 18 miles de euros.

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

No existen remuneraciones de este tipo para los miembros del Consejo de Administración.

B.16. Explique y detalles los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de "otros conceptos" de la sección C.

No existen conceptos retributivos distintos a los ya descritos en apartados anteriores.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2023
Don MARIANO UCAR ANGULO	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don CARLOS DE ALCOCER TORRA	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña BELÉN AMATRIAIN CORBI	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña NURIA PASCUAL LAPEÑA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña M ^a EUGENIA ZUGAZA SALAZAR	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don GONZALO FERNÁNDEZ DE VALDERRAMA IRIBARNEGARAY	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don IÑIGO ZAVALA ORTIZ DE LA TORRE	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña CARMEN BASAGOITI PASTOR	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don ENRIQUE LINARES PLAZA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don FRANCISCO JAVIER USAOLA GARCÍA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 15/06/2023

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Don MARIANO UCAR ANGULO	1.033	20			545				1.598	1.586
Don CARLOS DE ALCOCER TORRA	70	53						5	128	120
Doña BELÉN AMATRIAIN CORBI	70	61							131	115
Doña NURIA PASCUAL LAPEÑA	70	41							111	45
Doña M ^a EUGENIA ZUGAZA SALAZAR	70	62							132	115
Don GONZALO FERNÁNDEZ DE VALDERRAMA IRIBARNEGARAY	70	20							90	133
Don IÑIGO ZAVALA ORTIZ DE LA TORRE	70	20							90	87
Doña CARMEN BASAGOITI PASTOR	70	20							90	87
Don ENRIQUE LINARES PLAZA	70	36							106	45
Don FRANCISCO JAVIER USAOLA GARCÍA	32	10							42	87

Observaciones

[]

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don MARIANO UCAR ANGULO	1º Ciclo (2022-2024) y 2º Ciclo (2023-2025) ILP	97.385	97.385	58.431	58.431			0,00			155.816	155.816

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Sin datos								

Observaciones

[

]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don MARIANO UCAR ANGULO	Retribución en especie (vehículo y seguro colectivo de accidentes)	18

Observaciones

[

]

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Sin datos										

Observaciones

Durante 2023 no ha habido consejeros que hayan pertenecido a órganos de administración de otras sociedades del Grupo.

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Sin datos								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2023 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Don MARIANO UCAR ANGULO	1.598			18	1.616						1.616
Don CARLOS DE ALCOCER TORRA	128				128						128
Doña BELÉN AMATRIAIN CORBI	131				131						131
Doña NURIA PASCUAL LAPÉÑA	111				111						111
Doña M ^a EUGENIA ZUGAZA SALAZAR	132				132						132
Don GONZALO FERNÁNDEZ DE	90				90						90

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2023 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
VALDERRAMA IRIBARNEGARAY											
Don IÑIGO ZAVALA ORTIZ DE LA TORRE	90				90						90
Doña CARMEN BASAGOITI PASTOR	90				90						90
Don ENRIQUE LINARES PLAZA	106				106						106
Don FRANCISCO JAVIER USAOLA GARCÍA	42				42						42
TOTAL	2.518			18	2.536						2.536

Observaciones

[]

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
Consejeros ejecutivos									
Don MARIANO UCAR ANGULO	1.616	0,75	1.604	0,50	1.596	1,85	1.567	5,74	1.482
Consejeros externos									
Don CARLOS DE ALCOCER TORRA	128	6,67	120	0,84	119	8,18	110	22,22	90
Doña BELÉN AMATRIAIN CORBI	131	13,91	115	12,75	102	6,25	96	24,68	77
Doña NURIA PASCUAL LAPEÑA	111	152,27	44	-	0	-	0	-	0
Doña M ^a EUGENIA ZUGAZA SALAZAR	132	14,78	115	9,52	105	8,25	97	120,45	44
Don GONZALO FERNÁNDEZ DE VALDERRAMA IRIBARNEGARAY	90	-33,82	136	-24,44	180	7,14	168	14,29	147
Don IÑIGO ZAVALA ORTIZ DE LA TORRE	90	0,00	90	-3,23	93	-1,06	94	14,63	82
Doña CARMEN BASAGOITI PASTOR	90	3,45	87	0,00	87	-1,14	88	15,79	76
Don ENRIQUE LINARES PLAZA	106	140,91	44	-	0	-	0	-	0
Don FRANCISCO JAVIER USAOLA GARCÍA	42	-51,72	87	0,00	87	-1,14	88	15,79	76
Resultados consolidados de la sociedad									

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Importes totales devengados y % variación anual									
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
	102.852	1,41	101.421	9,09	92.966	9,52	84.882	14,43	74.175
Remuneración media de los empleados									
	53	0,00	53	3,92	51	-7,27	55	-5,17	58

Observaciones

Los resultados consolidados de la Sociedad se refieren al resultado antes de impuestos de las cuentas anuales consolidadas formuladas y, en su caso, auditadas, tal y como se indica en las instrucciones para la cumplimentación de este informe.

Las remuneraciones de ejercicios anteriores a 2021 incluidas en la tabla anterior no coinciden en todos los casos con las que figuran en los respectivos Informes Anuales de Remuneraciones de cada año, en cuanto que en el ejercicio 2021 se cambió el criterio para incluir la remuneración devengada (en lugar de la cobrada) y consiguientemente se ha aplicado el mismo criterio en ejercicios anteriores.

El resultado consolidado antes de impuestos del ejercicio 2021 no coincide con el publicado en el Informe Anual de Remuneraciones de 2021 en cuanto que durante el ejercicio 2022 se realizó el proceso de identificación y valoración de activos de una combinación de negocios realizada en el ejercicio anterior procediendo a ajustar retroactivamente algunos epígrafes de la cuenta de resultados.

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

[No existen aspectos relevantes en materia de remuneraciones que no se hayan recogido en este Informe.]

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

[22/02/2024]

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

- [] Si
[✓] No