

**INFORME ANUAL SOBRE  
REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS  
DE PHARMA MAR, S.A.**

**2024**



**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS**

**Denominación social:** Pharma Mar, S.A.

**Domicilio social:** Avda. de los Reyes 1, 28770 Colmenar Viejo (Madrid)

**Fecha fin del ejercicio de referencia:** 31/12/2024

**CIF:** A-78267176

## Índice

<b>1.INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>2</b>
<b>2.RESUMEN DE LA REMUNERACIÓN PREVISTA PARA 2025 Y DEVENGADA EN 2024.</b>	<b>3</b>
2.1.Remuneración del Presidente Ejecutivo .....	3
2.2.Remuneración del Vicepresidente Ejecutivo.....	3
2.3.Remuneración de los Consejeros en su condición de tales.....	4
<b>3.ÓRGANOS DE LA SOCIEDAD INVOLUCRADOS EN LA ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES .....</b>	<b>5</b>
3.1.Junta General de Accionistas.....	5
3.2.Consejo de Administración.....	6
3.3.Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad.....	7
3.4.Propuestas de acuerdos para la Junta General Ordinaria de Accionistas relativas a la remuneración de los Consejeros en 2025 .....	9
<b>4.MEDIDAS Y PROCEDIMIENTOS APLICADOS EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS (2022-2025) .....</b>	<b>9</b>
4.1.Consideración de empresas comparables a la hora de fijar la remuneración de los consejeros de la Sociedad .....	9
4.2.Acciones adoptadas para alinear la Política de Remuneraciones de los Consejeros (2022-2025) con los intereses a largo plazo de la Sociedad y reducir los riesgos en la Política de Remuneraciones.....	10
4.3.Medidas destinadas a evitar o gestionar los conflictos de interés .....	11
4.4.Procedimientos relativos a excepciones temporales.....	12
4.5.Consideración del voto de los accionistas en relación con el IARC de 2023.....	12
4.6.Asesores externos .....	13
<b>5.POLÍTICA DE REMUNERACIONES PARA EL EJERCICIO 2025 .....</b>	<b>13</b>
5.1.Principios generales de la Política de Remuneraciones de los Consejeros (2025-2028)..	13
5.2.Componentes retributivos de los consejeros ejecutivos .....	15
5.3.Componentes retributivos de los consejeros en su condición de tales.....	22
5.4.Condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos .....	23
5.5.Otros aspectos de la remuneración de los Consejeros .....	26
5.6.Principales cambios en la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros (2025-2028) en relación con la Política de Remuneraciones de los Consejeros (2022-2025) ..	26
<b>6.EJECUCIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN EL EJERCICIO 2024 .....</b>	<b>28</b>
6.1.Aspectos generales.....	28
6.2.Componentes retributivos de los consejeros ejecutivos .....	28
6.3.Mix retributivo.....	32
6.4.Componentes retributivos de los consejeros en su condición de tales.....	33
6.5.Otras informaciones relativas a la remuneración de los Consejeros en el ejercicio de 2024.....	34

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2024 (el "**Informe**" o el "**IARC**") se elabora por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad ("**CNRS**") de Pharma Mar, S.A. ("**Pharma Mar**", la "**Compañía**" o la "**Sociedad**") conforme a lo previsto en el artículo 541 del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (la "**Ley de Sociedades de Capital**" o la "**LSC**"), siguiendo lo establecido por la Circular 3/2021, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores ("**CNMV**")<sup>1</sup>.

A este respecto, conforme a la opción ofrecida por la Circular 3/2021, Pharma Mar ha optado por elaborar el Informe del ejercicio 2024 en formato libre, incluyendo el contenido exigido por la normativa, el apéndice estadístico recogido en la propia Circular 3/2021, así como otra información relevante para el entendimiento del sistema retributivo de los Consejeros de Pharma Mar. Este Informe responde, por tanto, al deseo de Pharma Mar de estar en la vanguardia de la transparencia de sus esquemas retributivos y de facilitar a los accionistas la comprensión de los sistemas retributivos implantados en la actualidad.

El presente Informe proporciona información detallada y completa sobre la aplicación de la política de remuneraciones de los consejeros, aprobada de manera vinculante por la Junta General de Accionistas en 2022 (la "**Política de Remuneraciones de los Consejeros (2022-2025)**"), tanto por el desempeño de sus funciones ejecutivas como por sus funciones de supervisión y decisión colegiada propias del cargo.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros (2022-2025) puede ser consultada en la página web de Pharma Mar, mediante el acceso al siguiente enlace:

<https://pharmamar.com/es/inversores/gobierno-corporativo/politica-de-remuneraciones-de-consejeros/>

Asimismo, en cumplimiento de la normativa vigente, está previsto que el Consejo de Administración proponga a la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2025, como punto separado del orden del día, una nueva política de remuneraciones de los consejeros, aplicable desde la fecha de su aprobación y durante los ejercicios de 2026, 2027 y 2028 (la "**Política de Remuneraciones de los Consejeros (2025-2028)**")

Tal y como establece el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, el presente Informe Anual sobre Remuneraciones, que ha sido aprobado de manera unánime por el Consejo de Administración en su reunión de 27 de febrero de 2025, será sometido a votación consultiva de los accionistas en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2025, como punto separado del orden del día.

Madrid, a 27 de febrero de 2025

---

<sup>1</sup> Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, por la que se modifica la Circular 4/2013, de 12 de junio, que establece los modelos de informe anual de remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas y de los miembros del consejo de administración y de la comisión de control de las cajas de ahorros que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores; y la Circular 5/2013, de 12 de junio, que establece los modelos de informe anual de gobierno corporativo de las sociedades anónimas cotizadas, de las cajas de ahorros y de otras entidades que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores.

## 2. RESUMEN DE LA REMUNERACIÓN PREVISTA PARA 2025 Y DEVENGADA EN 2024

### 2.1. Remuneración del Presidente Ejecutivo

Componentes fijos	Previsto 2025 <sup>2</sup>	Devengado 2024
Retribución Fija Anual	1.372.000 €	1.331.859 €
Plan de previsión social	12.020 €	12.020 €
Retribución en especie	360.000 €	356.437 €
<b>Subtotal</b>	<b>1.744.020 €</b>	<b>1.700.316 €</b>

Retribución Variable Anual	Previsto 2025 <sup>2</sup>	Devengado 2024
Cuantías	<ul style="list-style-type: none"> <li>Target: 100% Retribución Fija Anual</li> <li>Máximo: 100% Retribución Fija Anual</li> </ul>	1.294.567 €
Métricas	Dos tramos reglados: <ul style="list-style-type: none"> <li>Objetivos cuantitativos: (ponderación máxima del 40%)</li> <li>Objetivos cualitativos: (ponderación máxima del 60%).</li> </ul>	Dos tramos: reglado y no reglado <ul style="list-style-type: none"> <li>Porcentaje consecución objetivos cuantitativos: (ponderación máxima del 40%): <b>37,2%</b></li> <li>Porcentaje consecución Objetivos cualitativos: (ponderación máxima del 60%): <b>60%</b></li> </ul>
<b>Retribución Total</b>	<b>Previsto 2025<sup>2</sup></b>	<b>Devengado 2024</b>
	3.116.020 €	2.994.883 €

### 2.2. Remuneración del Vicepresidente Ejecutivo

Componentes fijos	Previsto 2025 <sup>2</sup>	Devengado 2024
Retribución Fija Anual	318.426 €	309.753 €
Plan de previsión social	12.020 €	12.020 €
Retribución en especie	7.500 €	7.362 €
<b>Retribución Total</b>	<b>Previsto 2025<sup>2</sup></b>	<b>Devengado 2024</b>
	337.946 €	329.135 €

El Vicepresidente Ejecutivo no percibe retribuciones variables ni a corto ni a largo plazo.

<sup>2</sup> Sujeto a la aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros (2025-2028).

## 2.3. Remuneración de los Consejeros en su condición de tales

### A. Consejo de Administración

Componentes fijos	Previsto 2025 <sup>3</sup>	Devengado 2024
Presidente	73.600 €	71.450 €
Vicepresidente	73.600 €	71.450 €
Vocales	73.600 €	71.450 €

Dietas por asistencia presencial	Previsto 2025 <sup>3</sup>	Devengado 2024
	4.220 €	4.093 €

Dietas por asistencia telemática	Previsto 2025 <sup>3</sup>	Devengado 2024
	2.950 €	-

### B. Comisión Ejecutiva

Componentes fijos	Previsto 2025 <sup>3</sup>	Devengado 2024
Presidente	144.800 €	140.582 €
Vocales	144.800 €	140.582 €

Dietas por asistencia presencial	Previsto 2025 <sup>3</sup>	Devengado 2024
	1.920 €	1.857 €

Dietas por asistencia telemática	Previsto 2025 <sup>3</sup>	Devengado 2024
	1.320 €	-

### C. Comisión de Auditoría

Componentes fijos	Previsto 2025 <sup>3</sup>	Devengado 2024
Presidente	25.500 €	24.257 €
Vocales	19.560 €	18.624 €

Dietas por asistencia presencial	Previsto 2025 <sup>3</sup>	Devengado 2024
	1.950 €	1.857 €

Dietas por asistencia telemática	Previsto 2025 <sup>3</sup>	Devengado 2024
	1.350 €	-

<sup>3</sup> Conforme a la aprobación de la fijación individual de la remuneración de cada consejero en su condición de tal dentro del marco estatutario y de la política de remuneraciones, por el Consejo de Administración en su reunión de 28 de enero de 2025.

**D. Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad**

<b>Componentes fijos</b>	<b>Previsto 2025<sup>4</sup></b>	<b>Devengado 2024</b>
Presidente	25.500 €	24.257 €
Vocales	19.560 €	18.624 €

<b>Dietas por asistencia presencial</b>	<b>Previsto 2025<sup>4</sup></b>	<b>Devengado 2024</b>
	1.950 €	1.857 €

<b>Dietas por asistencia telemática</b>	<b>Previsto 2025<sup>4</sup></b>	<b>Devengado 2024</b>
	1.350 €	-

El Consejero Coordinador tiene una asignación adicional por importe de 18.624 euros, aplicable en 2024 y de 19.200 euros aplicable en 2025.

**3. ÓRGANOS DE LA SOCIEDAD INVOLUCRADOS EN LA ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

A continuación se describen los principales órganos de la Sociedad que intervienen en el proceso de determinación, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones:

**3.1. Junta General de Accionistas**

De acuerdo con lo previsto en el artículo 529 novodécimas de la LSC, así como en el artículo 14 de los Estatutos Sociales de la Sociedad y en el artículo 2 del Reglamento de la Junta General de Accionistas, es competencia de la Junta General de Accionistas la aprobación de la Política de Remuneraciones en los términos establecidos en la legislación aplicable.

Adicionalmente, el artículo 37 de los Estatutos Sociales prevé que la política de remuneraciones de los consejeros debe ajustarse al sistema de remuneración estatutariamente previsto y aprobarse por la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día, para su aplicación durante un periodo máximo de tres ejercicios.

Asimismo debe establecer cuando menos el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales y los criterios para su distribución en atención a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos, la cuantía de la retribución fija anual correspondiente a los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas y demás previsiones establecidas en la Ley.

La vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros (2022-2025) fue aprobada por la Junta General de Accionistas en su reunión de 29 de junio de 2022, y su vigencia estaba prevista desde la fecha de su aprobación hasta el 31 de diciembre de 2025. No obstante, en cumplimiento de la normativa vigente, está previsto que el Consejo de Administración proponga a la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2025 una nueva política: la Política de Remuneraciones de los Consejeros (2025-2028).

<sup>4</sup> Conforme a la aprobación de la fijación individual de la remuneración de cada consejero en su condición de tal dentro del marco estatutario y de la política de remuneraciones, por el Consejo de Administración en su reunión de 28 de enero de 2025.

## **3.2. Consejo de Administración**

### **3.2.1. Funciones**

En los términos previstos en el artículo 31 y 37 de los Estatutos Sociales de la Sociedad y en los artículos 5 y 21 del Reglamento del Consejo de Administración, y tal y como establecen los artículos 249, 249 bis y 529 novodécimos de la LSC, el Consejo de Administración de la Sociedad:

- Propone a la Junta General de Accionistas la Política de Remuneraciones.
- Adopta 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 de Accionistas.
- Aprueba el contrato de los Consejeros Ejecutivos.
- Establece los términos y condiciones de los contratos de los consejeros delegados y las condiciones básicas de los directivos que tengan dependencia directa del Consejo o de alguno de sus miembros, incluyendo la correspondiente retribución.
- Aprueba, previa propuesta de la CNRS, los distintos conceptos e importes retributivos asignados a cada uno de los Consejeros como remuneración en su mera condición de tales dentro del importe máximo aprobado por la Junta General de Accionistas, dentro del marco estatutario y de la Política de Remuneraciones.
- Lleva a cabo la determinación individual de la remuneración de cada consejero por el desempeño de las funciones ejecutivas que tenga atribuidas, dentro del marco de la Política de Remuneraciones, y de conformidad con lo previsto en su contrato.
- Elabora anualmente el Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros conforme a lo previsto en el artículo 541 de la LSC.

### **3.2.2. Actividades del Consejo de Administración en materia retributiva realizadas en 2024**

En materia retributiva relacionada con los Consejeros Ejecutivos y altos directivos, el Consejo de Administración deliberó y acordó sobre los siguientes asuntos durante el ejercicio de 2024:

#### **3.2.2.1. Reunión de 30 de enero de 2024**

- A propuesta de la CNRS, se acordó la Retribución Fija Anual del Presidente y Vicepresidente Ejecutivos para el ejercicio 2024, por el desempeño de sus funciones ejecutivas.
- A propuesta de la CNRS, se aprobó la remuneración variable del Presidente Ejecutivo por su desempeño en el ejercicio 2023, en relación con el tramo reglado y el tramo no reglado.
- A propuesta de la CNRS, se acordó la retribución de los Consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2024.

#### 3.2.2.2. Reunión de 27 de febrero de 2024

- Se aprobó el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2023 ("IARC 2023").
- A propuesta de la CNRS, se acordaron los incrementos salariales de la Alta Dirección de la Sociedad para el ejercicio 2024.

#### 3.2.2.3. Reunión de 23 de abril de 2024

- A propuesta de la CNRS, se fijaron los objetivos del tramo reglado de la retribución variable del Presidente Ejecutivo para el ejercicio 2024.
- A propuesta de la CNRS, se acordó incrementar el porcentaje de retribución variable del Director General de la Unidad de Negocio de Oncología.

### 3.3. Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad

#### 3.3.1. Funciones

De acuerdo con lo previsto en el artículo 529 quince de la LSC, así como el artículo 41 de los Estatutos Sociales, el artículo 14 del Reglamento del Consejo de Administración y el artículo 5 del Reglamento de la CNRS, la CNRS desempeña una serie de funciones fundamentales en el proceso de definición de la Política de Remuneraciones de Pharma Mar, así como en el desarrollo, aplicación y revisión de sus componentes.

Concretamente, en el ámbito retributivo, la CNRS ejerce las siguientes funciones:

- Propone al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los Consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de Comisiones Ejecutivas o de Consejeros con delegación de facultades ejecutivas, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos.
- Comprueba la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad.
- Revisa periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los Consejeros y altos directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantiza que la remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás Consejeros y altos directivos de la Sociedad.
- Verifica toda aquella información sobre remuneraciones de los Consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

En el desempeño de sus funciones, la CNRS interactúa y trabaja de manera proactiva y en consulta con otras comisiones de la Sociedad, en particular, con la Comisión de Auditoría, y con otros órganos o funciones dentro de la Sociedad, tales como asesoría jurídica o recursos humanos.

### 3.3.2. Composición y perfil de los miembros de la CNRS

La CNRS de la Sociedad se compone de cinco miembros, cuyos perfiles se describen en Anexo al presente Informe.

### 3.3.3. Actividades más relevantes realizadas por la CNRS en 2024

La CNRS en el ejercicio de sus funciones de supervisión, durante el año 2024 se ha reunido en seis (6) ocasiones, siendo objeto de discusión y revisión en cinco (5) de ellas aspectos relacionados con materias retributivas. A continuación, se presenta un resumen de las principales actividades:

#### 3.3.3.1. Reunión de 18 de enero de 2024

- Análisis comparativo de (i) las remuneraciones medias de los consejeros en sociedades cotizadas (un conjunto de 100 compañías); (ii) las remuneraciones medias de los consejeros en las compañías del sector farmacéutico al que pertenece la Sociedad; (iii) las remuneraciones medias de consejeros clasificados por el nivel de capitalización bursátil de las sociedades a las que pertenecen; y (iv) las remuneraciones medias de los consejeros clasificadas por índices bursátiles.
- Posible modificación de las asignaciones estatutarias y dietas de asistencia para el Consejo de Administración y sus Comisiones para el ejercicio 2024, habiendo decidido mantener la misma retribución de 2023 debido a que la remuneración estaba dentro de la media del mercado y a pesar del incremento de la inflación de los doce meses precedentes. Formulación de informe que propone el mantenimiento de la remuneración de cada consejero para 2024 en su misma cifra de 2023.
- Propuesta al Consejo de Administración de la Retribución Fija Anual del Presidente y Vicepresidente Ejecutivos para el ejercicio 2024.
- Informe y propuesta al Consejo de Administración sobre la evaluación del cumplimiento de los objetivos vinculados a la retribución variable del Presidente ejecutivo correspondientes al ejercicio 2023.

#### 3.3.3.2. Reunión de 15 de febrero de 2024

- Revisión del borrador del IARC 2023.
- Propuesta de incrementos salariales de la Alta Dirección de la Sociedad para el ejercicio 2024.

#### 3.3.3.3. Reunión de 3 de abril de 2024

- Elaboración de la propuesta al Consejo de Administración con los objetivos del tramo reglado de la Retribución Variable Anual del Presidente Ejecutivo para el ejercicio 2024 y la ponderación de cada uno, y sobre la razonabilidad de las referencias utilizadas actualmente para establecer los objetivos del tramo reglado y su adecuación a la Política de Remuneraciones.
- Propuesta de incremento del porcentaje de retribución variable del Director General de la Unidad de Negocio de Oncología.

#### 3.3.3.4. Reunión de 25 de septiembre de 2024

- Análisis del diagnóstico de la Política de Remuneraciones de los consejeros de Pharma Mar elaborado por Ernst & Young, teniendo en cuenta la normativa aplicable, el Código de Buen Gobierno Corporativo, la Guía Técnica de las Comisiones de Nombramientos y Retribuciones, la práctica de mercado, así como los comentarios de los *proxy advisors*.

#### 3.3.3.5. Reunión de 18 de diciembre de 2024

- Estudio y análisis del borrador de la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros de Pharma Mar (2025-2028) que se ha de proponer al Consejo de Administración para someter a su aprobación por la Junta General de Accionistas.

### **3.4. Propuestas de acuerdos para la Junta General Ordinaria de Accionistas relativas a la remuneración de los Consejeros en 2025**

En este ejercicio 2025 se prevé someter a votación de la Junta General Ordinaria de Accionistas, con carácter consultivo, la aprobación del Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio de 2024.

Asimismo, en cumplimiento de la normativa vigente, está previsto que el Consejo de Administración proponga a la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2025 la aprobación de la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros (2025-2028).

## **4. MEDIDAS Y PROCEDIMIENTOS APLICADOS EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS (2022-2025)**

### **4.1. Consideración de empresas comparables a la hora de fijar la remuneración de los consejeros de la Sociedad**

Para el establecimiento de las condiciones retributivas de los consejeros, tanto por las funciones ejecutivas como por su condición de tales, la CNRS puede encargar estudios de mercado realizados por terceros independientes o el departamento de Recursos Humanos de la Compañía.

A este respecto, la CNRS ha propuesto que las retribuciones individuales de los consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2025 (con efectos desde el 1 de enero de 2025) y las dietas por asistencia a las reuniones del Consejo y de las Comisiones para el ejercicio 2025, se incrementen de la siguiente manera: (i) aproximadamente un 3% (redondeando al alza el importe resultante) para los miembros del Consejo de Administración y de la Comisión Ejecutiva, así como para el Consejero Coordinador, con respecto a las cuantías fijadas para el ejercicio 2024; y (ii) aproximadamente un 5% (redondeando al alza el importe resultante) para los miembros de la Comisión de Auditoría y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad, con respecto a las cuantías fijadas para el ejercicio 2024. Todo ello, dado que la remuneración resultante se encuentra dentro de la media de mercado y que en los tres últimos ejercicios se ha mantenido la misma remuneración.

Para ello se ha utilizado el "Informe Spencer Stuart 2024". Asimismo, la Compañía ha tenido en cuenta el informe "EY Pay Perspective 2024" para el análisis del límite máximo de remuneración de los consejeros en su condición de tales aprobado por la Junta General de Accionistas.

Para la determinación de la remuneración de los consejeros ejecutivos se ha utilizado:

- El mencionado “EY Pay Perspective 2024”, que analiza la retribución de los consejeros ejecutivos en función de su pertenencia a distintos índices dentro del mercado bursátil español (IBEX-35, IBEX Medium Cap e IBEX Small Cap), así como el también mencionado “Informe Spencer Stuart 2024”, que analiza individualizadamente la retribución de consejeros ejecutivos de 100 compañías españolas cotizadas. La Sociedad ha analizado estos datos agrupándolos por sector de actividad y capitalización bursátil.
- Un estudio salarial realizado internamente, en el que se utilizó un grupo de comparación selecto que incluye compañías del sector biofarma, especializadas en oncología y cotizadas en el Nasdaq, en diferentes estadios de desarrollo y con una capitalización bursátil de entre 0,9 y 12,7 MM €.

#### **4.2. Acciones adoptadas para alinear la Política de Remuneraciones de los Consejeros (2022-2025) con los intereses a largo plazo de la Sociedad y reducir los riesgos en la Política de Remuneraciones**

##### **4.2.1. Alineación con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo**

La Política de Remuneraciones de los Consejeros (2022-2025) cuenta con una serie de características que garantizan la contribución y coherencia con la estrategia empresarial, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad:

- El diseño de la Política de Remuneraciones es coherente y se encuentra alineado con la estrategia de la Sociedad y está orientado a la obtención de los resultados a largo plazo, de forma que la retribución de los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad esté en línea con la dedicación, el esfuerzo y la responsabilidad asumidos:
  - La remuneración del Presidente Ejecutivo se compone de diferentes elementos retributivos que consisten fundamentalmente en: (i) una Retribución Fija Anual y (ii) una Retribución Variable Anual, pudiendo ser ésta de hasta un máximo del 100% de la Retribución Fija Anual. En un escenario de cumplimiento de objetivos estándar, este elemento retributivo tendría, aproximadamente, un peso del 50% de la remuneración total.
  - La Retribución Variable Anual se vincula a la consecución de una combinación de objetivos económico-financieros concretos, predeterminados y cuantificables, y objetivos no financieros. Dichos objetivos se encuentran intrínsecamente vinculados con la estrategia y los resultados de la Sociedad.
  - Se prevé en los Estatutos Sociales de la Compañía la posibilidad de que la retribución de todos o alguno de los miembros del Consejo de Administración, pueda consistir en la entrega de acciones de la Sociedad o de derechos de opción sobre las mismas o estar referenciada al valor de dichas acciones, si bien en la actualidad esta posibilidad no ha sido implantada.
- Existe un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración: actualmente, el Presidente Ejecutivo cuenta con un sistema de Retribución Variable Anual, que representaría, como máximo, el 100% de la Retribución Fija Anual.

#### 4.2.2. Medidas para reducir la exposición a riesgos excesivos

Adicionalmente, las medidas que se presentan a continuación permiten reducir la exposición a riesgos excesivos y reforzar la alineación con la estrategia, los intereses, los objetivos y los valores a largo plazo de la Sociedad:

- La CNRS tiene la función de revisar periódicamente y velar por el cumplimiento de la Política de Remuneraciones.
- Actualmente, la CNRS está integrada por cinco miembros, dos de los cuales también son miembros de la Comisión de Auditoría. La presencia interrelacionada de Consejeros en ambas Comisiones garantiza que los riesgos asociados a la remuneración se tengan en cuenta en las deliberaciones de ambas Comisiones y en las propuestas presentadas al Consejo de Administración, tanto para determinar como para evaluar los incentivos anuales.
- El sistema de gobierno corporativo, la normativa interna y los sistemas de control existentes en la Sociedad establecen mecanismos de supervisión específicos y contrapesos para evitar la concentración de la capacidad de decisión en ámbitos que puedan implicar una elevada asunción de riesgos por la Sociedad, así como para evitar y, en su caso, gestionar adecuadamente las situaciones de conflicto de interés que puedan presentarse.
- No existen retribuciones variables garantizadas.
- El abono de la Retribución Variable Anual se produce con posterioridad a la fecha de formulación de las correspondientes Cuentas Anuales, y tras haberse podido verificar el grado de consecución de los objetivos financieros.

#### 4.3. Medidas destinadas a evitar o gestionar los conflictos de interés

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 recoge una serie de obligaciones derivadas de sus deberes de lealtad, y de evitar situaciones de conflicto de interés.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 24 del Reglamento del Consejo de Administración, los Consejeros de la Sociedad, en cumplimiento del deber de lealtad, tienen la obligación de informar al Consejo, a través del Presidente o del Secretario, de cualquier situación de conflicto de intereses con la Sociedad y su grupo de empresas, con anterioridad a que se produzca o en su caso, tan pronto como tengan conocimiento de la misma. A tal efecto, se reconoce la obligación de dimisión inmediata en todos aquellos supuestos en los que, por la persistencia y magnitud del conflicto, su presencia en el Consejo sea contraria a los intereses de la Sociedad.

Asimismo, se prevé el deber de los Consejeros de adoptar las medidas necesarias para evitar incurrir en situaciones en las que sus intereses, sea por cuenta propia o ajena, puedan entrar en conflicto con el interés social o con sus deberes para con la Sociedad, en cumplimiento de lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital.

A tal efecto, se considera que existe conflicto de interés cuando entren en colisión, de forma directa o indirecta, el interés de la Sociedad y el interés del Consejero, entendiéndose que existirá interés del Consejero tanto cuando el asunto le afecte a él como cuando afecte a una persona a él vinculada, debiendo abstenerse en su caso, de participar en la deliberación y votación de los asuntos en los que, conforme a lo previsto, pueda darse un conflicto de interés.

Por otro lado, el Reglamento del Consejo reconoce como una de las competencias de la CNRS, la de velar por que los eventuales conflictos de intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado a la citada Comisión.

#### **4.4. Procedimientos relativos a excepciones temporales**

Con arreglo a la Política de Remuneraciones de los Consejeros (2022-2025) el Consejo de Administración, previa propuesta de la CNRS, puede acordar la aplicación de excepciones temporales a la Política de Remuneraciones, que se limitan, en todo caso, a aquellas situaciones excepcionales en las que la falta de aplicación de la Política de Remuneraciones sea necesaria para servir a los intereses a largo plazo y a la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

Únicamente pueden ser objeto de excepción los componentes retributivos recogidos en los apartados 5.2 a 5.7 y 7.2 de la Política de Remuneraciones, evitando en todo caso la concesión de retribuciones extraordinarias garantizadas.

El procedimiento a seguir en caso de producirse alguna circunstancia que justifique la aplicación de dichas excepciones temporales es el siguiente:

- La CNRS debe emitir un informe valorando las circunstancias y las remuneraciones específicas, dentro de las previstas en los apartados 5.2 a 5.7 y 7.2 de la Política de Remuneraciones, que serían objeto de modificación.
- Para la elaboración del informe, la CNRS puede valerse de la opinión de un tercero externo.
- Atendiendo a las conclusiones del informe, la CNRS formularía, en su caso, la propuesta de aplicación excepcional al Consejo de Administración.

En todo caso, la Sociedad debe tener en consideración los principios de la Política de Remuneraciones de los Consejeros (2022-2025), y debe informar convenientemente en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros sobre la situación excepcional que haya llevado al Consejo de Administración a la aprobación de la aplicación de la excepción temporal, así como el componente o componentes objeto de dicha excepción y su ámbito personal de aplicación (i.e. consejeros en su condición de tales, consejeros ejecutivos o ambos).

A este respecto, para el ejercicio 2024 no se ha procedido a aplicar excepciones temporales a la Política.

#### **4.5. Consideración del voto de los accionistas en relación con el IARC de 2023**

En la elaboración del presente Informe se han tenido en cuenta las recomendaciones de Proxy Advisors e inversores institucionales respecto del informe publicado correspondiente al ejercicio anterior. A este respecto, cabe destacar las siguientes mejoras:

- *Mayor explicación en la fijación de la retribución del Presidente Ejecutivo:* En línea con las mejores prácticas de gobierno corporativo y siguiendo las recomendaciones de los principales Proxy Advisors, la Compañía ha reforzado la transparencia y el detalle en la explicación de la determinación de la retribución del Presidente Ejecutivo correspondiente al ejercicio 2025. Para ello, se ha proporcionado una explicación más detallada del estudio realizado sobre

el análisis de los niveles de retribución en empresas comparables, tanto en términos de capitalización como de sector de actividad, garantizando con este análisis que la retribución sea competitiva y alineada con las prácticas del mercado. Todo ello, con la finalidad de justificar los criterios utilizados, reforzando así la confianza de los inversores en nuestros procesos de remuneración.

- *Explicación de los objetivos cualitativos de la retribución variable del Presidente Ejecutivo y de las métricas aplicables previstas para el ejercicio 2025.* En relación con la parte cualitativa de la retribución variable del Presidente Ejecutivo, y a fin de evitar que pueda considerarse cierto carácter discrecional, la Compañía ha propuesto en su nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros (2025-2028) que todos sus objetivos deben determinarse conforme a criterios medibles, cuantificables y alcanzables.

A tal fin, en el presente Informe, la Compañía asume el compromiso de hacer efectivo el principio de plena transparencia suministrando información suficiente y clara en lo relativo a los objetivos cualitativos y métricas del sistema de remuneración variable anual previstas para el ejercicio 2025.

#### **4.6. Asesores externos**

De acuerdo con lo previsto en el Reglamento del Consejo de Administración, la CNRS puede solicitar, para el mejor cumplimiento de sus funciones, la contratación con cargo a la Compañía de asesores externos especializados.

De esta manera, Ernst & Young Abogados, S.L.P. ha asesorado en la elaboración del presente Informe.

### **5. POLÍTICA DE REMUNERACIONES PARA EL EJERCICIO 2025<sup>5</sup>**

#### **5.1. Principios generales de la Política de Remuneraciones de los Consejeros (2025-2028)**

Tal como ha sido mencionado con anterioridad, en cumplimiento de la normativa vigente, el Consejo de Administración propondrá a la Junta General de Accionistas de 2025 la aprobación de la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros (2025-2028), para su aplicación desde la fecha de su aprobación y durante los ejercicios de 2026, 2027 y 2028.

En consecuencia, las consideraciones que a continuación se expondrán están condicionadas a que la Política de Remuneraciones de los Consejeros (2025-2028) sea efectivamente aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2025.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros (2025-2028) se encuentra orientada a la búsqueda del alineamiento con los intereses de los accionistas, una gestión prudente del riesgo y la moderación y equilibrio, teniendo siempre en cuenta que la calidad y el compromiso de los miembros del Consejo de Administración es esencial para el cumplimiento de la estrategia de la Sociedad. En este sentido, la retribución debe incentivar la dedicación sin constituir un obstáculo para la independencia. Para lograrlo, los principios y fundamentos generales que conforman la Política de Remuneraciones de los Consejeros son los siguientes:

---

<sup>5</sup> Sujeto a la aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros (2025-2028).

- **Competitividad externa, moderación y adecuación a las mejores prácticas de mercado:** la Política tiene como objetivo procurar una remuneración incentivadora, mediante el establecimiento de un marco retributivo que esté alineado con las mejores prácticas del mercado y que sea competitivo en relación con otras sociedades comparables, tanto por dimensión como por sector de actividad, permitiendo atraer y retener a los mejores profesionales y procurando a la vez que no condicione su independencia.
- **Moderación:** la Política debe procurar que las remuneraciones de los consejeros sean moderadas y garantizar que sean acordes con la Política de Remuneraciones vigente en cada momento.
- **No discriminación:** la Política establece un sistema retributivo que garantiza la no discriminación por cualquier causa (entre otras, por razón de género, edad, nacionalidad, religión y/o raza), reconociendo la igualdad de remuneración por funciones de igual valor.
- **Equidad interna:** la Política persigue la concesión de remuneraciones que recompensen de forma adecuada a los consejeros, atendiendo a su trayectoria profesional, experiencia, cualificación, dedicación y nivel de responsabilidad.
- **Competitividad:** las remuneraciones deben mantener un equilibrio adecuado entre competitividad del mercado, la moderación y la equidad interna.
- **Transparencia:** la Sociedad está comprometida con la transparencia, en línea con las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo, mediante el establecimiento de una Política clara, conocida y a disposición de todos sus grupos de interés, incluidos accionistas, empleados e inversores.
- **Vinculación con la estrategia empresarial, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo:** la Política debe contribuir a la estrategia empresarial, a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, con el objetivo de crear valor de forma sostenible en el tiempo, adoptando la prudencia necesaria para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.
- **Mix retributivo equilibrado:** la Sociedad persigue el mantenimiento de un equilibrio razonable entre los distintos componentes de la retribución fija y variable (anual y a largo plazo), que refleje una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de los objetivos definidos.
- **Vinculación de la remuneración variable con los resultados (*pay for performance*):** la remuneración variable debe estar directamente vinculada con la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad y del grupo del que ésta es cabecera ("**Grupo**"), teniendo como principal objetivo la creación de valor sostenible.
- **Alineación con las condiciones de los empleados:** la Política comparte los mismos principios y objetivos que la política de remuneraciones del conjunto de los profesionales de la Sociedad, que se concretan en contribuir de forma decisiva a la atracción, fidelización, motivación y desarrollo del mejor talento, en términos justos y competitivos.
- **Medidas de riesgo en los sistemas retributivos:** la Política permite el establecimiento de límites máximos a cualquier retribución variable y de parámetros de medición adecuados para evitar la excesiva asunción de riesgos en la consecución de los objetivos fijados.

Los principios retributivos anteriormente enumerados cumplen lo establecido con carácter general para las sociedades de capital en el art. 217.4 de la LSC sobre razonabilidad de las retribuciones de los miembros de los consejos de administración, su adecuación a la dimensión y relevancia de la Sociedad y a su situación económica.

Asimismo, los principios están igualmente orientados a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, a la vez que tratan de evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

## 5.2. Componentes retributivos de los consejeros ejecutivos

### 5.2.1. Aspectos generales

El apartado 3 del artículo 529 octodecimos de la LSC establece que corresponde al Consejo de Administración la fijación individual de la remuneración de cada consejero por el desempeño de las funciones ejecutivas que tenga atribuidas, dentro del marco de los Estatutos Sociales y la Política de Remuneraciones, así como de conformidad con lo previsto en su contrato, previa propuesta de la CNRS.

La Sociedad cuenta con dos consejeros ejecutivos (Presidente y Vicepresidente Ejecutivos) que perciben retribuciones específicas por el desempeño de sus funciones ejecutivas. Esta remuneración es independiente y adicional a la que les corresponda por el desempeño de las funciones generales de supervisión y decisión colegiada como mero consejero de la Sociedad o de las sociedades del Grupo.

### 5.2.2. Mix retributivo<sup>6</sup>

El sistema retributivo aplicable a los Consejeros Ejecutivos de Pharma Mar ha sido diseñado en el marco de la legislación mercantil vigente y de acuerdo con los Estatutos Sociales, y puede contar con componentes fijos, componente variable anual y otros componentes retributivos.

A este respecto, y en relación con la fijación de la retribución del **Presidente Ejecutivo**, la Sociedad ha analizado la información obtenida del estudio "2024 Pay Perspective de EY", sobre la remuneración de consejeros ejecutivos de las compañías pertenecientes a los siguientes índices: Ibex-35, Ibex Medium Cap e Ibex Small Cap, obtenidas en base a los Informes Anuales de Retribuciones de Consejeros correspondientes al ejercicio 2023 y publicados a lo largo del año 2024. Las retribuciones medias (únicamente por las funciones ejecutivas del consejero) contienen todos los elementos que las componen (retribución fija, retribución variable a corto plazo, retribución variable a largo plazo, planes de pensiones) y se han clasificado por su importe total en Percentil 25, Mediana y Percentil 75.

La remuneración total objetivo del Presidente Ejecutivo en 2024, está en el percentil 75 de las empresas que componen el índice Ibex Medium Cap (índice al que pertenece Pharma Mar), y algo por encima del percentil 25 de la retribución total de los primeros ejecutivos de las empresas del Ibex-35.

---

<sup>6</sup> Conforme a la determinación individual de la remuneración de cada consejero por el desempeño de las funciones ejecutivas que tenga atribuidas dentro del marco de la política de remuneraciones y de conformidad con lo previsto en su contrato, por el Consejo de Administración en su reunión de 28 de enero de 2025.

Asimismo, se ha analizado las remuneraciones de presidentes ejecutivos de las compañías cotizadas del sector farmacéutico pertenecientes al índice Ibex Medium Cap (Almirall y Faes Farma) y al índice Ibex-35 (Grifols y Rovi), encontrándose la remuneración del Presidente Ejecutivo de Pharma Mar en el entorno de estas últimas.

Igualmente, se ha analizado la estructura y el importe de la retribución de compañías dedicadas a oncología y cotizadas en el Nasdaq, unas con productos en el mercado y otras sin productos en el mercado. Si bien la estructura de la remuneración es distinta en general a las de las farmacéuticas españolas, primando el pago en acciones y la entrega de opciones sobre acciones a largo plazo, si se compara la remuneración total de los presidentes ejecutivos (incluyendo la remuneración en acciones) con la retribución del primer ejecutivo de Pharma Mar, este último se encuentra en la franja baja.

Por todo lo anterior y como consecuencia del buen desempeño de Pharma Mar en 2024, que ha visto triplicado su valor bursátil desde mínimos del ejercicio y se ha revalorizado un 94% con respecto al ejercicio anterior, se propone una revisión de la retribución fija anual del Presidente Ejecutivo incrementándola en un 3%.

Por otra parte, el diseño del esquema de remuneración tiene por objeto establecer una relación equilibrada y eficaz entre los componentes fijos y variables. Actualmente, únicamente la remuneración del Presidente Ejecutivo tiene un componente retributivo variable, el cual es plenamente flexible al responder de forma apropiada a los resultados que sean alcanzados.

La importancia relativa de la retribución variable del Presidente Ejecutivo deviene en que la Retribución Variable Anual, en función de su desempeño personal y del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos para su devengo, puede llegar a alcanzar un importe equivalente al de los componentes retributivos de carácter fijo.

La posible remuneración total para el Presidente Ejecutivo en el ejercicio 2025, de acuerdo con la Política de Remuneraciones de los Consejeros (2025-2028), y los posibles resultados y las premisas en las que se basan es la siguiente:

- Retribución Fija Anual<sup>7</sup>: 1.372.000 euros
- Retribución Variable Anual: máximo 100% Retribución Fija Anual

En consecuencia, la Retribución Variable Anual target o máxima del Presidente Ejecutivo representaría a lo sumo un 50% de su retribución total anual (suma de la Retribución Fija Anual y la Retribución Variable Anual).

En relación con el **Vicepresidente Ejecutivo**, está previsto actualizar su retribución fija anual, de acuerdo con la Política de Remuneraciones, con la variación del Índice de Precios al Consumo (IPC) del año 2024. De acuerdo con la publicación del Instituto Nacional de Estadística de fecha 15 de enero de 2025, la tasa anual del IPC general en el mes de diciembre de 2024 tomando como año base 2023, ha sido del 2,8%.

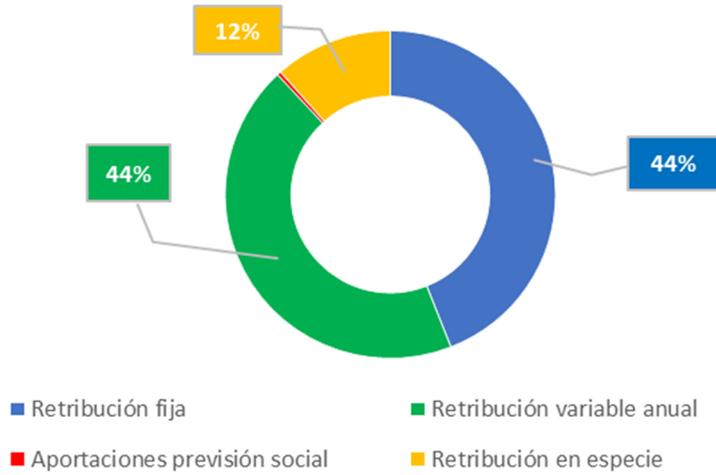
Conforme a lo anterior, está previsto que la remuneración fija del Vicepresidente Ejecutivo para el ejercicio 2025 ascienda a un total de 318.426 euros, sin que sea beneficiario de ningún sistema de remuneración variable.

---

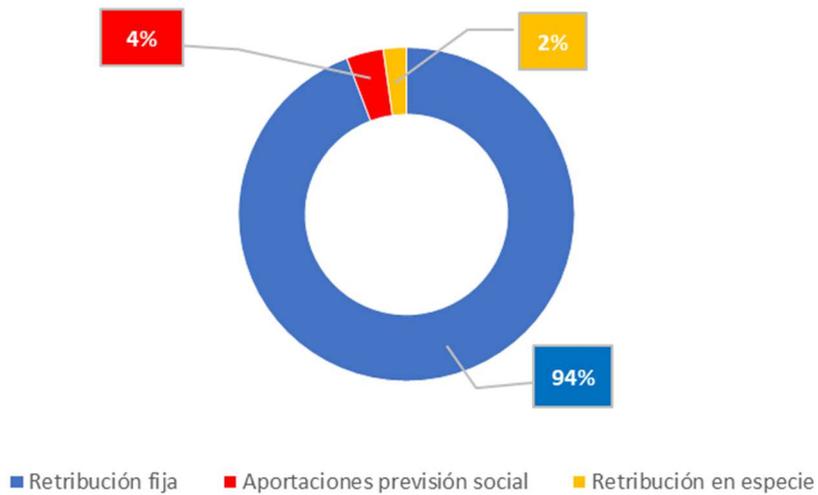
<sup>7</sup> Representa la cuantía bruta anual para el ejercicio 2025 (sin considerar posibles actualizaciones de la cuantía en ejercicios posteriores conforme a la Política de Remuneraciones). A estos efectos, no se han incluido los sistemas de previsión social, ni las retribuciones en especie.

Teniendo en cuenta lo detallado a continuación, a continuación se incluye el mix retributivo previsto para los Consejeros Ejecutivos para el ejercicio 2025:

### Mix retributivo Presidente Ejecutivo



### Mix retributivo Vicepresidente Ejecutivo



### 5.2.3. Componentes fijos

<b>Retribución Fija Anual</b>	<b>Descripción</b>
	La retribución fija de los Consejeros Ejecutivos se establece de forma que esté íntimamente relacionada con su responsabilidad, experiencia profesional y liderazgo dentro de la organización, y en línea con aquella que se satisface en el mercado en compañías comparables en términos de dimensión y sector de actividad.
	<b>Importe</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presidente Ejecutivo: 1.372.000 €</li> <li>• Vicepresidente Ejecutivo: 318.426 €</li> </ul>
<b>Retribución en especie</b>	<b>Descripción</b>
	<p>El Presidente y Vicepresidente Ejecutivos percibirán como retribución en especie en el ejercicio 2025 los siguientes beneficios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguro de accidentes, bajo póliza colectiva para los empleados de la Sociedad.</li> <li>• Seguro de asistencia sanitaria, bajo póliza colectiva para los empleados de la Sociedad.</li> <li>• Chequeo médico anual completo (sólo en el caso del Presidente Ejecutivo).</li> <li>• Por otra parte, la Sociedad pone a disposición del Presidente Ejecutivo, en atención a su cargo, personal de apoyo, seguridad y vigilancia.</li> </ul>
	<b>Importe</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presidente Ejecutivo: 360.000 €</li> <li>• Vicepresidente Ejecutivo: 7.500 €</li> </ul>
<b>Sistemas de ahorro</b>	<b>Descripción</b>
	<p>El Presidente y Vicepresidente Ejecutivos son beneficiarios de un seguro sobre la vida-seguro de ahorro. Se trata de una aportación anual definida. Las contingencias cubiertas son la jubilación y el fallecimiento.</p>
	<b>Importe</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presidente Ejecutivo: 12.020 €</li> <li>• Vicepresidente Ejecutivo: 12.020 €</li> </ul>

Con respecto al Presidente Ejecutivo, mientras su contrato de prestación de servicios ejecutivos permanezca vigente, la Sociedad se compromete a realizar una aportación anual de 12.020 euros.

Una vez el referido contrato quede extinguido, la Sociedad dejará de realizar aportaciones, si bien el capital acumulado se mantendrá a favor del Presidente Ejecutivo hasta que se produzca el hecho asegurado (fallecimiento o jubilación), a menos que la extinción se haya producido (a) por desistimiento unilateral voluntario del Presidente Ejecutivo, no seguido de la inmediata jubilación del Presidente Ejecutivo, o (b) por incumplimiento grave de las obligaciones del Presidente Ejecutivo, declarado judicialmente, supuestos últimos en que el capital acumulado correspondería a la Sociedad y no al asegurado.

La percepción del capital acumulado es compatible con la indemnización contractualmente pactada.

Respecto al Vicepresidente Ejecutivo, la Sociedad debe realizar aportaciones anuales por importe de 12.020 euros mientras preste servicios a la Sociedad bajo su contrato laboral (diferentes de los propios de la condición de consejero) o sus filiales y hasta el momento en que se jubile, con independencia de la edad que tuviera cuando dicha jubilación tenga lugar.

Una vez el referido contrato quede extinguido, la Sociedad dejará de realizar aportaciones, si bien el capital acumulado se mantendrá a favor del Vicepresidente Ejecutivo hasta que se produzca el hecho asegurado (fallecimiento o jubilación), a menos que la extinción se haya producido (a) por desistimiento unilateral voluntario del Vicepresidente Ejecutivo, no seguido de la inmediata jubilación del Vicepresidente Ejecutivo, o (b) por incumplimiento grave de las obligaciones del Vicepresidente Ejecutivo, declarado judicialmente, supuestos últimos en que el capital acumulado correspondería a la Sociedad y no al asegurado.

Asimismo, la Sociedad tiene contratado para sus Consejeros y directivos un seguro de responsabilidad civil, que incluye a los consejeros ejecutivos. La cuantía total de la prima de este seguro para el periodo comprendido entre el 3 de julio de 2024 y el 3 de julio de 2025 asciende a 298.494 euros. A fecha de elaboración de este Informe, no está previsto realizar modificaciones significativas en el clausulado de la póliza suscrita. No obstante, se desconoce si las condiciones de mercado permitirán mantener una prima similar a la abonada en años anteriores.

#### 5.2.4. Componentes variables

Pese a que de acuerdo con la Política de Remuneraciones, los consejeros ejecutivos pueden participar en todos aquellos sistemas de retribución variable plurianual que se aprueben por el Consejo de Administración y, en su caso, por la Junta General de Accionistas, en la actualidad el único componente de la retribución variable para el ejercicio 2025, aplicable sólo al Presidente Ejecutivo, es la Retribución Variable Anual. A continuación se describen sus características:

Retribución Variable Anual	Descripción		
		<p>Únicamente el Presidente Ejecutivo tiene derecho a percibir una retribución variable anual durante los ejercicios de vigencia de la Política de Remuneraciones (2025-2028).</p> <p>A estos efectos, el contrato de prestación de servicios ejecutivos contempla dentro de la remuneración del Presidente Ejecutivo por el desempeño de sus funciones ejecutivas un componente variable, vinculando así una parte de su remuneración a los resultados de la Sociedad y, por tanto, fortaleciendo el control de riesgo en las retribuciones, lo cual permite acompasar el éxito de la Sociedad a la retribución de los primeros ejecutivos cuando se define en base a indicadores de impacto directo en la buena marcha de la Sociedad.</p>	
Retribución Variable Anual	Importe		
		Target	Máximo
	Presidente	100% de la Retribución Fija Anual	100% de la Retribución Fija Anual

Retribución Variable Anual	Objetivos			
	Objetivos cuantitativos		Objetivos cualitativos	
	Peso	Métricas	Peso	Métricas
	40%	Objetivos económico-financieros en base consolidada referidos a parámetros tales como: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ventas.</li> <li>• Obtención de otros ingresos (tales como royalties, milestones, licencias, etc.).</li> <li>• Flujos de caja</li> <li>• Inversiones</li> <li>• Otras medidas de rendimiento tales como el EBITDA, entre otros.</li> </ul>	60%	Su importe se determinará a la vista de criterios medibles, cuantificables y alcanzables, tales como: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Impulso en I+D.</li> <li>• Objetivos ESG.</li> <li>• Lanzamiento de nuevos productos.</li> <li>• Procesos de I+D.</li> <li>• Evolución del <i>pipeline</i> de los compuestos en desarrollo.</li> <li>• Operaciones corporativas y/o de financiación.</li> <li>• Otros que puedan considerarse indicativos de su desempeño individual y del desempeño de la Sociedad o supongan la creación de valor para los accionistas.</li> </ul>

La Sociedad entiende que la retribución fija de los consejeros que desarrollan funciones ejecutivas constituye una parte suficientemente elevada, permitiendo la retención de la Retribución Variable Anual si no se cumplen con los criterios fijados.

Si bien no se han incluido expresamente en el contrato de prestación de servicios ejecutivos cláusulas de reducción ("*malus*") de la remuneración diferida aun no consolidada o de su devolución ("*clawback*"), en relación con su remuneración variable, la CNRS ha tratado este asunto en diversas sesiones, concluyendo que la incorporación de una cláusula de reducción o de su devolución se establecería, en su caso, al tiempo de incorporar incentivos a largo plazo como parte de la Retribución Variable Anual de los Consejeros Ejecutivos.

La Retribución Variable Anual no está garantizada, pues existen escenarios de consecución de objetivos en los que no se devenga Retribución Variable Anual. Cada uno de los objetivos tiene un umbral mínimo de consecución por debajo del cual no se devenga Retribución Variable Anual en la parte proporcional que ese objetivo pondera respecto del total, que es determinado de forma anual por la CNRS.

A partir de un cumplimiento mínimo de objetivos pueden producirse distintos escenarios de cumplimiento de cada uno de los objetivos que conllevarían distintos grados de consecución de la retribución variable, hasta alcanzar el máximo indicado con anterioridad.

De igual forma, con el ejercicio ya terminado, la CNRS lleva a cabo la evaluación del cumplimiento de los objetivos previamente establecidos, evaluación que es sometida a la aprobación del Consejo de Administración de la Sociedad.

Al finalizar cada ejercicio, la CNRS debe elaborar un informe sobre la evaluación del cumplimiento de objetivos vinculados a la Retribución Variable Anual del Presidente Ejecutivo, para someterlo a la aprobación del Consejo de Administración. En dicho informe la CNRS analiza el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos y hace una propuesta al Consejo de Administración sobre la Retribución Variable Anual que corresponde a dicho cumplimiento de objetivos.

El informe lo elabora la CNRS una vez que ha recibido de los diferentes departamentos la información necesaria para llevar a cabo su evaluación, en particular la información financiera. Los componentes de los objetivos cuantitativos, cuya naturaleza es básicamente financiera, se comprueba que han sido cumplidos de un modo efectivo una vez realizada la auditoría externa correspondiente.

Tras la oportuna comprobación y valoración de los indicadores por parte de la CNRS, y su posterior propuesta al Consejo de Administración que aprueba el importe a abonar al Presidente Ejecutivo derivado de la Retribución Variable Anual, dicha retribución debe ser abonada, en metálico, dentro de los tres días siguientes a la formulación por el Consejo de Administración de las Cuentas Anuales correspondientes al ejercicio de que se trate.

Sin perjuicio de lo anterior, la Sociedad puede solicitar auxilio de la Comisión de Auditoría en la revisión de la evaluación del cumplimiento de objetivos vinculados a la Retribución Variable Anual.

La Retribución Variable Anual debe ser revisada con carácter periódico por parte de la CNRS, a fin de determinar si es la adecuada para medir la contribución a los resultados de la Sociedad.

Como se ha indicado con anterioridad, la Retribución Variable Anual del Presidente Ejecutivo se encuentra ligada a la consecución de objetivos cuantitativos y cualitativos. En particular, para el ejercicio 2025 el Consejo de Administración ha determinado en su sesión del 27 de febrero de 2025 los siguientes objetivos y pesos para la Retribución Variable Anual del Presidente Ejecutivo:

Métricas	Ponderación (%)
<b>Objetivos cuantitativos (40%)</b>	
Ventas	10%
Ingresos (licencias, royalties, milestones, etc.)	10%
Intensidad de la inversión I+D	20%
<b>Objetivos cualitativos (60%)</b>	
Avance y ampliación del <i>pipeline</i> de productos y compuestos	40%
ESG	10%
Ciberseguridad	10%

Los objetivos cuantitativos cuentan con la posibilidad de "sobre-cumplimiento", hasta un 15% adicional, si se superan determinados umbrales. Por su parte, los objetivos cualitativos, y exclusivamente los referidos al avance y ampliación del pipeline de productos y compuestos, también tienen la posibilidad de "sobre-cumplimiento", hasta un 15% adicional.

Sin perjuicio de lo anterior, a pesar de que exista "sobre-cumplimiento", la Retribución Variable Anual del Presidente Ejecutivo no podrá superar el 100% de su Retribución Fija Anual.

### 5.3. Componentes retributivos de los consejeros en su condición de tales

De acuerdo con la Política de Remuneraciones de los Consejeros (2025-2028), los Consejeros que no desempeñan funciones ejecutivas no perciben ningún tipo de componente variable o pago por extinción de su relación con la Sociedad, ni están sujetos a pactos de permanencia, fidelización o no competencia distintos de los que la Ley de Sociedades de Capital les impone formando parte de sus deberes.

El importe anual máximo de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales se establece conforme a lo aprobado por la Junta General de Accionistas. La cantidad máxima total que se propondrá a la Junta General Ordinaria de Accionistas para el año 2025 asciende a 2.500.000 euros. Esta cantidad permanecerá vigente hasta que la Junta General de Accionistas apruebe, en su caso, un nuevo importe.

Conforme a lo anterior, el desglose de la remuneración fija por cargos y responsabilidades de los miembros del Consejo de Administración por su mera condición de tales para 2025 es el siguiente:

Concepto		Retribución
<b>Asignación Fija</b>		
Consejo de Administración	Presidente	73.600 €
	Vicepresidente	73.600 €
	Vocales	73.600 €
Comisión de Auditoría	Presidente	25.500 €
	Vocales	19.560 €
Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad	Presidente	25.500 €
	Vocales	19.560 €
Comisión Ejecutiva	Presidente	144.800 €
	Vocales	144.800 €
<b>Dietas (€ por reunión – asistencia presencial)</b>		
Consejo de Administración		4.220 €
Comisión de Auditoría		1.950 €
Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad		1.950 €
Comisión Ejecutiva		1.920 €
<b>Dietas (€ por reunión – asistencia telemática)</b>		
Consejo de Administración		2.950 €
Comisión de Auditoría		1.350 €
Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad		1.350 €
Comisión Ejecutiva		1.320 €

El Consejero Coordinador tiene una asignación adicional por importe de 19.200 euros.

Asimismo, la Sociedad tiene contratado para sus Consejeros y directivos un seguro de responsabilidad civil, que incluye a los Consejeros no ejecutivos. La cuantía total de la prima de este seguro para el periodo comprendido entre el 3 de julio de 2024 y el 3 de julio de 2025 asciende a 298.494 euros. A fecha de elaboración de este Informe, no está previsto realizar modificaciones significativas en el clausulado de la póliza suscrita. No obstante, se desconoce si las condiciones de mercado permitirán mantener una prima similar a la abonada en años anteriores.

## **5.4. Condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos**

### **5.4.1. Condiciones contractuales del Presidente Ejecutivo**

#### **5.4.1.1. Aspectos generales**

El contrato que regula el desempeño de sus funciones y responsabilidades es de naturaleza mercantil e incluye las cláusulas habituales en este tipo de contratos (el "**Contrato**").

Dicho Contrato fue aprobado por el Consejo de Administración de Zeltia, S.A. el 26 de febrero de 2015 a propuesta de la CNRS, y la Sociedad se subrogó en el mismo como consecuencia de la fusión por absorción entre Zeltia y la Sociedad. Igualmente forman parte íntegra del Contrato los anexos realizados con posterioridad a los efectos de actualizar determinados conceptos retributivos y alinearlos con la normativa vigente y con la Política de Remuneraciones aplicable.

El Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, puede actualizar la Retribución Fija Anual del Presidente Ejecutivo teniendo en cuenta los factores previstos en la Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en cada momento.

En todo caso, la variación de la Retribución Fija Anual que pudiera aprobarse por el Consejo de Administración para el Consejero ejecutivo para estos ejercicios no puede ser superior en cada ejercicio a un 15% de su Retribución Fija Anual correspondiente al ejercicio anterior en línea con lo establecido en la Política de Remuneraciones de Consejeros (2025-2028).

Para determinar la variación de la Retribución Fija Anual del Presidente Ejecutivo sobre la base de los anteriores factores, la CNRS puede utilizar como base los análisis y estudios de mercado realizados por terceros independientes o por el departamento de Recursos Humanos de la Sociedad.

En base a lo anterior, el Contrato de Prestación de Servicios Ejecutivos suscrito entre Pharma Mar y el Presidente Ejecutivo el 26 de febrero de 2015 ha sido modificado mediante un Anexo al mismo de fecha 27 de febrero de 2025, tanto en relación con la Retribución Fija como en relación con la remuneración variable.

En relación con la Retribución Fija Anual, el Anexo de fecha 27 de febrero de 2025 prevé un incremento para el ejercicio 2025 de aproximadamente un 3% con respecto al ejercicio 2024. Adicionalmente, prevé que el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, podrá actualizar la Retribución Fija del Presidente Ejecutivo conforme a lo establecido en cada momento por la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

En relación con la remuneración variable del Presidente Ejecutivo, la modificación consiste en establecer que la retribución variable anual de cada ejercicio se calculará sobre la base de unos objetivos cuantitativos y cualitativos a cada uno de los cuales se les atribuirá una ponderación determinada. La ponderación máxima por el cumplimiento de los objetivos cuantitativos equivaldrá al 40% de la retribución fija bruta anual y la de los objetivos cualitativos al 60%.

No obstante, las modificaciones establecidas en el citado Anexo están supeditadas, en cualquier caso, a la aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros (2025-2028).

#### 5.4.1.2. Duración

El Contrato permanece en vigor en tanto el Presidente Ejecutivo mantenga la condición de Presidente del Consejo de Administración y primer ejecutivo de la Sociedad.

#### 5.4.1.3. Preaviso

En los casos de terminación del Contrato por la sola voluntad unilateral de la Sociedad expresada por acuerdo del Consejo de Administración o por la revocación total o parcial de los poderes otorgados o de las facultades delegadas a favor del Presidente Ejecutivo, es preciso un preaviso de tres meses, pudiendo la Sociedad eximir al Presidente Ejecutivo de la prestación de sus funciones durante el citado plazo, si bien debe continuar abonando la retribución correspondiente.

#### 5.4.1.4. Indemnización

El Contrato puede extinguirse por mutuo acuerdo de las partes, por desistimiento unilateral voluntario del Presidente Ejecutivo, por causa imputable a la Sociedad, y por fallecimiento, incapacitación legal, declaración de incapacidad permanente total o de grado superior, o incapacidad o imposibilidad temporal para el ejercicio de sus funciones superior a un año.

El Presidente Ejecutivo tiene derecho a percibir una indemnización por importe equivalente a 1,5 anualidades brutas de la Retribución Reguladora (definida como la media aritmética del importe total devengado durante cada uno de los dos ejercicios completos inmediatamente anteriores a la fecha de determinación de su Contrato en concepto de Retribución Fija Anual, Retribución Variable Anual y Retribución Asistencial), si el Contrato se extinguiera por alguna de las siguientes causas:

- (i) Por voluntad unilateral de la Sociedad, no basada en un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones y deberes como Presidente Ejecutivo,
  - expresada mediante acuerdo del Consejo de Administración; o
  - en caso de cese o no renovación del Presidente Ejecutivo como consejero por la Junta General de Accionistas; o
  - en caso de revocación total o parcial, en su caso, de las facultades delegadas a su favor por el Consejo de Administración o de los poderes otorgados a su favor por la Sociedad.

No obstante, el cese y subsiguiente e inmediato nombramiento como consejero o la revocación total o parcial de las facultades y/o poderes mencionados y la subsiguiente e inmediata delegación u otorgamiento de facultades y/o poderes de contenido análogo no conllevan la extinción del Contrato.

(ii) En los supuestos de:

- modificación relevante de funciones o condiciones de prestación de los servicios por parte del Presidente Ejecutivo respecto de las reguladas en el Contrato o cuando, de otro modo, se vacíen o resulten afectadas de manera sustancial, de hecho, o de derecho, sus funciones como primer ejecutivo de la Sociedad, o por otra causa se menoscabe su dignidad o se incumpla por la Sociedad lo convenido en el Contrato; o
- que tenga lugar una sucesión de empresa o cambio importante en la titularidad de esta que tenga como efecto una renovación de sus órganos de administración o en el contenido y planteamiento de su actividad principal.

#### 5.4.1.5. Confidencialidad

El Contrato incluye una cláusula sobre confidencialidad y propiedad de la información a la que acceda el Presidente Ejecutivo por razón de sus funciones o haya sido preparada por él o le haya sido facilitada bajo su responsabilidad o coordinación. A tal efecto, el Presidente Ejecutivo debe cumplir con esta diligencia tanto durante la vigencia del Contrato como indefinidamente después de su extinción.

#### 5.4.1.6. Exclusividad

El Presidente Ejecutivo debe dedicar toda su actividad profesional a la Sociedad y al resto de sociedades del Grupo.

A menos que medie autorización previa y expresa del Consejo de Administración previo informe de la CNRS, el Presidente Ejecutivo debe abstenerse de realizar cualquier actividad profesional fuera del ámbito del Grupo, ya sea directa o indirectamente, para terceros o por cuenta propia, aun cuando la actividad de que se trate no sea concurrente con las de ninguna sociedad del Grupo.

Por excepción puede realizar aquellas otras actividades profesionales que resulten compatibles con su compromiso de disponibilidad plena con la que debe prestar sus servicios a la Sociedad, dedicando el tiempo y esfuerzo necesarios para el desarrollo eficaz y diligente de sus funciones.

Sin perjuicio de lo anterior, el Presidente Ejecutivo puede, con o sin carácter retribuido, realizar actividades docentes y de investigación en universidades y centros públicos o privados, asistir a congresos y seminarios profesionales, desempeñar cargos en fundaciones o asociaciones empresariales profesionales relacionadas con el ámbito de actuación de la Sociedad, o desempeñar cargos de consejero independiente en otras sociedades, siempre que la realización de la correspondiente actividad (i) haya sido comunicada previamente a la CNRS, y (ii) no afecte de manera relevante a su dedicación plena como Presidente Ejecutivo ni interfiera con el desempeño de sus funciones para la Sociedad o, en otro caso, haya sido autorizada por el Consejo de Administración.

### 5.4.2. Condiciones contractuales del Vicepresidente Ejecutivo

La relación con el Vicepresidente Ejecutivo con la Sociedad a la fecha de elaboración de este Informe es de carácter laboral y concertada por un tiempo de duración indefinido, por lo que las condiciones contractuales, incluyendo las indemnizaciones y preavisos aplicables en caso de terminación de dicha relación, son los establecidos en la normativa laboral aplicable.

La retribución del Vicepresidente Ejecutivo puede ser actualizada cada ejercicio de acuerdo con el Índice de Precios al Consumo del ejercicio precedente.

### 5.5. Otros aspectos de la remuneración de los Consejeros

Los contratos del Presidente y del Vicepresidente Ejecutivo no contienen otros pactos de permanencia, fidelización o no competencia post-contractual.

No se prevé que la Sociedad deba satisfacer a los Consejeros remuneración suplementaria alguna devengada por servicios prestados distintos a los inherentes a su cargo, salvo por pertenencia a otros consejos de participadas o del grupo, ni otros conceptos retributivos derivados de la concesión de anticipos, créditos o garantías u otras remuneraciones, directamente o por otra sociedad del Grupo.

### 5.6. Principales cambios en la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros (2025-2028) en relación con la Política de Remuneraciones de los Consejeros (2022-2025)

La Política de Remuneraciones de los Consejeros (2025-2028) cuya aprobación se someterá a la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2025 incluye una serie de novedades respecto a la anterior, cuyos objetivos son la alineación con las mejores prácticas del mercado, responder a las expectativas y puntos de vista de los accionistas, y considerar los resultados de las votaciones relativas a los Informes Anuales de Remuneraciones de los Consejeros obtenidos en los últimos ejercicios, así como el resultado de la votación relativa a la Política de Remuneraciones de los Consejeros (2022-2025).

Las principales novedades que se plantean en la Política respecto a la anterior son las siguientes:

- **Principios Generales de la Política de Remuneraciones** (apartado 2): se han redefinido algunos de los principios generales de la Política de Remuneraciones y se han introducido los siguientes:
  - **Competitividad**, de modo que las remuneraciones mantengan un equilibrio adecuado entre competitividad del mercado, la moderación y la equidad interna.
  - **Mix retributivo equilibrado**, de modo que la Sociedad persiga el mantenimiento de un equilibrio razonable entre los distintos componentes de la retribución fija y variable (anual y a largo plazo), que refleje una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de los objetivos definidos.
  - **Alineación con las condiciones de los empleados**, de modo que la Política comparta los mismos principios y objetivos que la política de remuneraciones del conjunto de los profesionales de la Sociedad, que se concretan en contribuir de forma decisiva a la atracción, fidelización, motivación y desarrollo del mejor talento, en términos **justos y competitivos**.
  - **Medidas de riesgo en los sistemas retributivos**, de modo que la Política permita el establecimiento de límites máximos a cualquier retribución variable y de parámetros de medición adecuados para evitar la excesiva asunción de riesgos en la consecución de los objetivos fijados.

- **Pago en acciones a consejeros no ejecutivos** (apartado 4.2): la Política prevé que la remuneración de los consejeros por sus funciones no ejecutivas consista en sistemas de retribución fija pagados en metálico, pero no se descarta la posibilidad de que la remuneración sea satisfecha mediante entrega de acciones si así lo acuerda la Junta General.
- **Introducción del concepto de dietas por asistencia telemática** (apartado 4.3): se ha introducido el concepto de dietas por asistencia telemática a las reuniones del Consejo y de sus Comisiones, que se han fijado por importe inferior al de las dietas por asistencia presencial.
- **Asesoramiento externo de la CNRS** (apartado 4.3): se ha introducido expresamente la posibilidad de que la CNRS pueda contar con asesoramiento externo para la realización de estudios de mercado o análisis comparativos que considere oportunos para fijar la retribución de los consejeros, en el contexto de la revisión periódica de que la revisión guarde una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su situación económica, la retribución media de la plantilla y los estándares de mercado de las empresas comparables.
- **Retribución variable anual máxima** (apartado 5.1): se ha configurado la retribución variable anual máxima como remuneración variable anual objetivo (100% de la remuneración fija, sin incluir aportaciones a planes de previsión social o remuneraciones en especie).
- **Criterios de actualización de la retribución fija del Presidente Ejecutivo** (apartado 5.2.1): se han añadido nuevos criterios de actualización de la remuneración fija del Presidente Ejecutivo durante la vigencia de la Política, incluyendo, entre otros, la coherencia con la evolución de las remuneraciones del equipo directivo y de los empleados en su conjunto; y se han eliminado otros cuya aplicación es más propia para la remuneración variable (ej. resultados en el ámbito financiero y científico).
- **Remuneración variable anual** (apartado 5.2.2): se ha reforzado el principio de que el propósito de la Remuneración Variable Anual del Presidente Ejecutivo es incentivar el cumplimiento de objetivos prefijados, concretos y cuantificables relacionados con su gestión, valorando la aportación individual a su consecución. Al mismo tiempo, se han añadido parámetros para la medición de los objetivos cuantitativos, y en relación con los objetivos cualitativos, se especifica que deben ser medibles, cuantificables y alcanzables, incluyendo nuevos objetivos como los ESG o que supongan la creación de valor para los accionistas. Finalmente, se ha introducido la facultad en la evaluación por parte del Consejo de Administración para realizar ajustes económicos sobre la Remuneración Variable Anual, a fin de eliminar efectos económicos, positivos o negativos u otras circunstancias extraordinarias que distorsionen los resultados de dicha evaluación.
- **Remuneraciones extraordinarias** (apartado 5.2.4): se ha reforzado el principio exigido por la LSC de que no puedan satisfacerse otras remuneraciones variables o gratificaciones extraordinarias no previstas en la Política de Remuneraciones si no es con la aprobación de la Junta General de Accionistas.
- **Pagos por extinción de contrato** (apartado 5.2.7): se ha introducido un nuevo apartado describiendo la regulación general de los pagos por extinción de contrato (indemnizaciones y contraprestación por pactos de no competencia), en línea con la Recomendación 64 del Código de Buen Gobierno de la CNMV, aunque la descripción de los pagos por extinción de los contratos del Presidente y del Vicepresidente Ejecutivos ya se regulaban en la Política.

- **Importe máximo de remuneración anual del conjunto de los consejeros** (apartado 6): se añade la remuneración de posibles nuevos consejeros ejecutivos como concepto determinable en el cómputo del importe máximo de remuneración anual de los consejeros.
- **Interacción de la CNRS con otros departamentos** (apartado 8.1): se establece que en el desempeño de sus funciones la CNRS interactúa y trabaja de manera proactiva y en consulta con otras comisiones de la Sociedad, en particular, con la Comisión de Auditoría, y con otros órganos o funciones de la Sociedad, tales como asesoría jurídica o recursos humanos.
- **Mejoras técnicas y de redacción:** se han introducido mejoras técnicas, relativas principalmente a las referencias a la LSC, los Estatutos sociales y los reglamentos internos, y de redacción. Por otra parte, se ha actualizado y reordenado el apartado correspondiente al gobierno corporativo de las remuneraciones y la gestión de conflictos de interés, que en la Política se muestran ahora en el apartado 8. Por último, se ha sustituido el término Remuneración Variable a Corto Plazo por el de Remuneración Variable Anual.
- **Actualización de los importes de remuneración:** se han actualizado los importes de remuneración incluidos en los distintos apartados de la Política, especialmente en los siguientes:
  - 4.3. – Importes de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales.
  - 5.2.1. – Remuneración fija (Consejeros Ejecutivos), que conlleva la actualización automática de la remuneración variable anual máxima.

En cuanto a los demás aspectos no modificados, se ha procurado aplicar una línea de continuidad con la Política anterior.

## 6. EJECUCIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN EL EJERCICIO 2024

### 6.1. Aspectos generales

El proceso seguido para aplicar la Política de Remuneraciones y determinar las retribuciones individuales en el ejercicio de 2024 es el descrito principalmente en los apartados 3 y 4 de este Informe.

Durante el ejercicio 2024 no se ha producido desviación alguna del procedimiento establecido para la aplicación de la Política de Remuneraciones, ni se aplicado ninguna excepción temporal sobre ésta.

La contribución de la Política de Remuneraciones a reducir la exposición a riesgos excesivos y a la alineación con los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad se detalla principalmente en el apartado 4 de este Informe.

### 6.2. Componentes retributivos de los consejeros ejecutivos

#### 6.2.1. Componentes fijos

Los componentes fijos que han compuesto la Retribución Fija Anual de los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2024 son los siguientes:

<b>Retribución Fija</b>	<b>Descripción</b>
	La Sociedad cuenta con dos consejeros ejecutivos (Presidente y Vicepresidente) que han percibido retribuciones específicas por el desempeño de sus funciones ejecutivas durante el ejercicio 2024. Se han abonado mensualmente.
	<b>Importe</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presidente Ejecutivo: 1.331.859 €</li> <li>• Vicepresidente Ejecutivo: 309.753 €</li> </ul>
<b>Retribución en especie</b>	<b>Descripción</b>
	<p>El Presidente y Vicepresidente Ejecutivos han percibido como retribución en especie en el 2024 los siguientes beneficios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguro de accidentes.</li> <li>• Seguro de asistencia sanitaria.</li> </ul> <p>Por otra parte, la Sociedad ha puesto a disposición del Presidente Ejecutivo, en atención a su cargo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vehículo.</li> <li>• Personal de apoyo y vigilancia.</li> </ul>
	<b>Importe</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presidente Ejecutivo: 356.437 €</li> <li>• Vicepresidente Ejecutivo: 7.362 €</li> </ul>
<b>Sistemas de ahorro</b>	<b>Funcionamiento</b>
	El Presidente y Vicepresidente Ejecutivos son beneficiarios de un seguro sobre la vida – seguro de ahorro.
	<b>Importe</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presidente Ejecutivo: 12.020 €</li> <li>• Vicepresidente Ejecutivo: 12.020 €</li> </ul>

Asimismo la Sociedad tiene contratado para sus Consejeros y directivos un seguro de responsabilidad civil, que incluye a los Consejeros no ejecutivos. La cuantía total de la prima de este seguro para el periodo comprendido entre el 3 de julio de 2024 y el 3 de julio de 2025 asciende a 298.494 euros.

En relación con el ejercicio de 2023, las variaciones en los componentes fijos han sido las siguientes:

- La Retribución Fija Anual del Presidente Ejecutivo fue incrementada en un 10,3% en relación con la aplicable en el ejercicio de 2023, vinculándola a la de los empleados del Grupo Pharma Mar.
- La Retribución Fija Anual del Vicepresidente Ejecutivo fue incrementada en un 3,1%, porcentaje equivalente a la variación experimentada por el IPC en el año 2023.

### 6.2.2. Componentes variables

El único componente variable de la retribución de los consejeros ejecutivos en 2024 ha sido la Retribución Variable Anual del Presidente Ejecutivo. A continuación se describe la Retribución Variable Anual del ejercicio 2024:

<b>Retribución Variable Anual</b>	<b>Descripción</b>			
	Únicamente el Presidente Ejecutivo tiene derecho a percibir una retribución variable a corto plazo durante los ejercicios de vigencia de la Política de remuneraciones de consejeros (2022-2025).			
	A estos efectos, el contrato contempla dentro de la remuneración del Presidente Ejecutivo por el desempeño de sus funciones ejecutivas un componente variable, vinculando así una parte de su remuneración a los resultados de la Sociedad y, por tanto, fortaleciendo el control de riesgo en las retribuciones, lo cual permite acompañar el éxito de la Sociedad a la retribución de los primeros ejecutivos cuando se define en base a indicadores de impacto directo en la buena marcha de la Sociedad.			
	<b>Importe devengado en 2024</b>			
	1.294.567euros			
<b>Objetivos</b>				
<b>Objetivos cuantitativos</b>		<b>Objetivos cualitativos</b>		
Peso	Métricas	Peso	Métricas	
	Objetivos referidos a:		Su importe se determinará a la vista de criterios tales como:	
40%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ventas.</li> <li>• Obtención de otros ingresos (tales como royalties, milestones, licencias, etc.).</li> <li>• Potenciación, avance y ampliación del pipeline de ensayos clínicos del Grupo.</li> <li>• Intensidad de la inversión en I+D.</li> </ul>	60%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impulso estratégico conferido por el Grupo Pharma Mar.</li> <li>• Asistencia del Presidente Ejecutivo a congresos, roadshows, presentaciones.</li> <li>• Inversión en I+D.</li> <li>• Creación de valor para el accionista y/u otros que puedan considerarse indicativos de su desempeño.</li> </ul>	

#### Tramo reglado (40%)

Los objetivos a tener en cuenta para determinar el tramo reglado de la Retribución Variable Anual del Presidente Ejecutivo correspondiente al ejercicio de 2024, fueron concretados por el Consejo de Administración en su sesión de 23 de abril de 2024, a propuesta de la CNRS, del siguiente modo.

Se establecieron cinco objetivos distintos, el primero de ellos hace referencia directa a la consecución de ciertos niveles de ventas, en concreto a la consecución de las ventas presupuestadas y aprobadas por el Consejo de Administración para el ejercicio 2024. El segundo objetivo hace referencia a otros ingresos (royalties, milestones, licencias, etc.), en concreto a los ingresos derivados de acuerdos de licencia con origen en 2024, presupuestados y aprobados por el Consejo de Administración. Para estos dos objetivos se establece un escalado (tanto a la baja como al alza) hasta alcanzar

ciertos umbrales que señalan, por un lado, el nivel de incumplimiento y, por otro lado, otorgan la posibilidad de sobre-cumplimiento. Los dos objetivos siguientes inciden en los pilares fundamentales del Grupo: intensidad de la inversión en I+D y potenciación, avance y ampliación del *pipeline* de compuestos y ensayos clínicos del Grupo. En relación con la intensidad de inversión en I+D, se establece también un escalado y una posibilidad de sobre-cumplimiento. En relación con la potenciación del pipeline de compuestos existe la posibilidad de sobre-cumplimiento. Por último, se establece un quinto objetivo ESG, basado en la certificación "BREEAM" para la planta de fabricación de oligonucleótidos.

Los cinco objetivos en su conjunto cubren aspectos esenciales en la estrategia del Grupo tanto a corto como a largo plazo: la vertiente económico-financiera actual, la vertiente de desarrollo futuro, y la vertiente de sostenibilidad.

Los objetivos de ventas e ingresos por licencia, quedaron algo por debajo de las cifras que otorgaban el 100% de cumplimiento del objetivo. Los objetivos de inversión en I+D y potenciación del pipeline del compuesto, resultaron sobrecumplidos.

A los cinco objetivos se les otorgó el mismo porcentaje en caso de cumplimiento: un 8% de la Retribución Fija Anual para cada uno de ellos.

Como se ha indicado anteriormente, cuatro de los objetivos citados cuentan con la posibilidad de "sobre-cumplimiento", hasta un 3% adicional, si se superaban determinados umbrales. El "Objetivo ESG" no prevé un "sobre-cumplimiento" para el Tramo Reglado.

Sin perjuicio de lo anterior, a pesar de que exista "sobre-cumplimiento", no se puede superar el 40% de la retribución fija anual correspondiente a este tramo reglado.

### **Tramo no reglado (60%)**

De acuerdo con lo establecido en la Política de Remuneraciones de Consejeros, el 60% de la Retribución Variable anual se determina a la vista de criterios tales como el impulso estratégico conferido por el Grupo Pharma Mar, la asistencia del Presidente Ejecutivo a congresos, roadshows y presentaciones, la inversión en I+D, la creación de valor para el accionista y/u otros que puedan considerarse indicativos de su desempeño individual y del desempeño de la Sociedad.

A este respecto, se concluyó que el Presidente Ejecutivo ha impulsado una estrategia clara en cuanto a la concentración del Grupo en el área de biofarmacia, dando a conocer las actividades de Pharma Mar especialmente en el ámbito científico, sin olvidar el ámbito corporativo y de gobernanza donde también se han realizado claros avances especialmente en el ámbito de la sostenibilidad.

Igualmente, dentro la estrategia de internacionalización del Grupo, se han mantenido las alianzas estratégicas que contribuyen a la expansión internacional del mismo. Pharma Mar ha estado presente en los más importantes congresos y reuniones sectoriales del mundo dando a conocer sus actividades de desarrollo de sus compuestos, así como en aquellos congresos o reuniones más orientadas al ámbito corporativo y de inversores.

En cuanto a la orientación en I+D, se ha dado un mayor impulso a los ensayos clínicos de lurbinedina en combinación con otros agentes terapéuticos y se han potenciado actividades preclínicas para desarrollo de nuevas moléculas que puedan ser incluidas en el pipeline de desarrollo clínico en el año 2024.

Asimismo, el Presidente Ejecutivo ha promovido la participación en los congresos más relevantes de oncología, para la difusión entre los oncólogos y líderes de opinión los desarrollos dirigidos actualmente por Pharma Mar. Igualmente ha participado en congresos y conferencias visibilizando y prestigiando la actividad de la Compañía.

Como resultado de todo lo anterior, en el ejercicio 2024, la acción de Pharma Mar registró una revalorización del 94%, situándose como el segundo valor con mayor incremento en todo el mercado español de renta variable. Desde los mínimos alcanzados en abril, la acción experimentó una revalorización superior al 200%, lo que equivale a triplicar su capitalización bursátil en ese período, creando valor no sólo para la Compañía sino también para el accionista.

### **6.2.3. Evaluación del cumplimiento de los objetivos de la Retribución Variable Anual**

En su sesión de 28 de enero de 2025, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, ha procedido a la evaluación del cumplimiento de los objetivos fijados para la Retribución Variable Anual del Presidente Ejecutivo, tanto en el tramo reglado como en el no reglado, del siguiente modo:

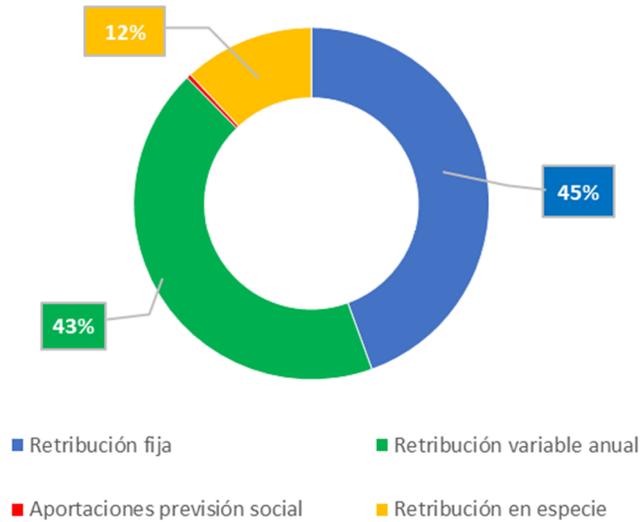
- En relación con el Tramo reglado, la evaluación de cada uno de los objetivos, resultó en un cumplimiento en su conjunto del 37,2,% sobre la Retribución Fija Anual, habida cuenta que algunos de los objetivos fueron "sobre-cumplidos".
- Con respecto al Tramo no reglado, tras la correspondiente evaluación, se determinó otorgar al Presidente Ejecutivo la totalidad del mismo, es decir, el 60% de su Retribución Fija Anual.

En consecuencia, el Consejo de Administración acuerda que el cumplimiento de los objetivos ha alcanzado el 96,6% de la Retribución Variable Anual del Presidente Ejecutivo correspondiente al ejercicio 2024.

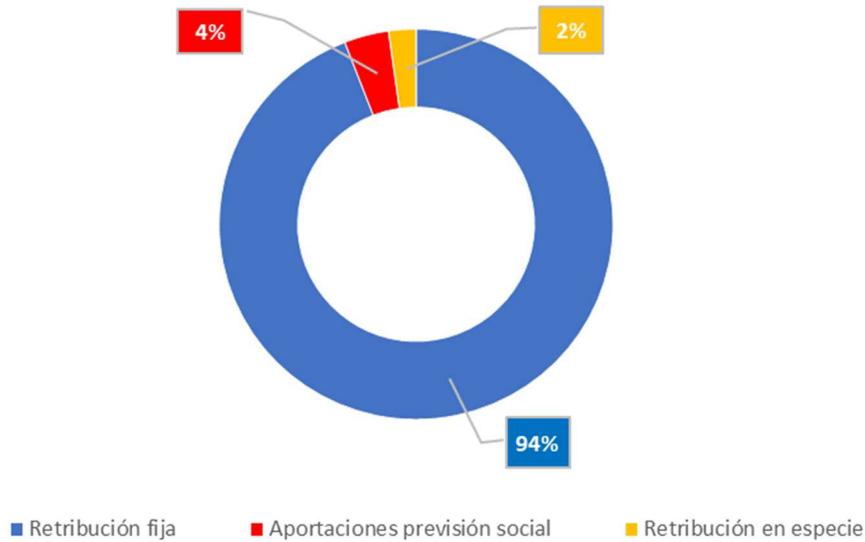
### **6.3. Mix retributivo**

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, a continuación se incluye el mix retributivo de la retribuciones devengadas por los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2024:

### Mix retributivo Presidente Ejecutivo



### Mix retributivo Vicepresidente Ejecutivo



#### 6.4. Componentes retributivos de los consejeros en su condición de tales

De acuerdo con la vigente Política de Remuneraciones, el importe anual máximo conjunto de la remuneración de los Consejeros por sus funciones no ejecutivas se establece conforme a lo aprobado por la Junta General de Accionistas. La cantidad máxima total acordada para el año 2024 en concepto de remuneración por pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad asciende a 2.500.000 euros.

El desglose de la remuneración fija por cargos y responsabilidades de los miembros del Consejo por su mera condición de tales en el ejercicio 2024, es el siguiente, que se mantiene invariable en relación con el ejercicio de 2023:

Concepto	Retribución	
<b>Asignación Fija</b>		
Consejo de Administración	Presidente	71.450 €
	Vicepresidente	71.450 €
	Vocales	71.450 €
Comisión de Auditoría	Presidente	24.257 €
	Vocales	18.624 €
Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad	Presidente	24.257 €
	Vocales	18.624 €
Comisión Ejecutiva	Presidente	140.582 €
	Vocales	140.582 €
<b>Dietas (€ por reunión)</b>		
Consejo de Administración		4.093 €
Comisión de Auditoría		1.857 €
Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad		1.857 €
Comisión Ejecutiva		1.857 €

El Consejero Coordinador tuvo una asignación adicional por importe de 18.624 euros.

Asimismo, la Sociedad tiene contratado para sus Consejeros y directivos un seguro de responsabilidad civil, que incluye a los Consejeros no ejecutivos. La cuantía total de la prima de este seguro para el periodo comprendido entre el 3 de julio de 2024 y el 3 de julio de 2025 asciende a 298.494 euros.

## **6.5. Otras informaciones relativas a la remuneración de los Consejeros en el ejercicio de 2024**

Durante el ejercicio de 2024:

- No se han aplicado sobre los componentes retributivos variables de los Consejeros Ejecutivos reducciones o recuperaciones por aplicación de cláusulas *malus* o *clawback*.
- No se ha satisfecho indemnización alguna derivada de los respectivos contratos de los Consejeros Ejecutivos.
- Se ha procedido a la actualización de las remuneraciones fijas de los consejeros ejecutivos en la forma indicada en el presente Informe dentro del marco previsto en los contratos y la habilitación establecida en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, sin que se haya producido una modificación de los contratos de los consejeros ejecutivos.
- No se ha satisfecho a los consejeros remuneración suplementaria alguna por servicios prestados a la Sociedad distintos de los inherentes a su cargo.

**7. ANEXO ESTADÍSTICO CNMV**
**B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO**

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	6.395.509	34,84
	Número	% sobre votos emitidos
Votos negativos	1.491.259	23,32
Votos a favor	4.892.532	76,50
Votos en blanco	6.616	0,10
Abstenciones	5.102	0,08

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don PEDRO FERNÁNDEZ PUENTES	Vicepresidente Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña MONTSERRAT ANDRADE DETRELL	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña SANDRA ORTEGA MERA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña ROSA MARÍA SÁNCHEZ-YEBRA ALONSO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don MARIANO ESTEBAN RODRÍGUEZ	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don EMILIANO CALVO ALLER	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña SOLEDAD CUENCA MIRANDA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don EDUARDO SERRA REXACH	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don FERNANDO MARTÍN-DELGADO SANTOS	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024

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 2024	Total ejercicio 2023
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	71	32	141	1.332	1.295				2.871	2.629
Don PEDRO FERNÁNDEZ PUENTES	71	32	141	310					554	556
Doña MONTSERRAT ANDRADE DETRELL	71	43	159						273	285
Doña SANDRA ORTEGA MERA	71	25							96	104
Doña BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	71	47	38						156	161
Doña ROSA MARÍA SÁNCHEZ-YEBRA ALONSO	71	36	24						131	143
Don MARIANO ESTEBAN RODRÍGUEZ	71	25						19	115	121
Don EMILIANO CALVO ALLER	71	36	19						126	125
Doña SOLEDAD CUENCA MIRANDA	71	47	42						160	94
Don EDUARDO SERRA REXACH	71	36	19						126	130
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	71	36	19						126	138
Don FERNANDO MARTÍN-DELGADO SANTOS	71	30	141						242	256

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 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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	Nº Instrumentos	Nº Instrumento	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

## iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	12
Don PEDRO FERNÁNDEZ PUENTES	12

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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO			12	12			384	368
Don PEDRO FERNÁNDEZ PUENTES			12	12			409	393

## iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don MARIANO ESTEBAN RODRÍGUEZ	Retribución como Consejero Coordinador	19

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 2024	Total ejercicio 2023
Sin datos										

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 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos		Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº Instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº Instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº Instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Nº Instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº Instrumentos	Nº Acciones equivalentes	
Sin datos													

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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Sin datos								

**iv) Detalle de otros conceptos**

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

**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 2024 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 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	2.871		12	356	3.239						3.239
Don PEDRO FERNÁNDEZ PUENTES	554		12	7	573						573
Doña MONTSERRAT ANDRADE DETRELL	273				273						273
Doña SANDRA ORTEGA MERA	96				96						96
Doña BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	156				156						156
Doña ROSA MARÍA SÁNCHEZ-YEBRA ALONSO	131				131						131
Don MARIANO ESTEBAN RODRÍGUEZ	115				115						115
Don EMILIANO CALVO ALLER	126				126						126
Doña SOLEDAD CUENCA MIRANDA	160				160						160
Don EDUARDO SERRA REXACH	126				126						126
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	126				126						126
Don FERNANDO MARTÍN-DELGADO SANTOS	242				242						242
<b>TOTAL</b>	<b>4.976</b>		<b>24</b>	<b>363</b>	<b>5.363</b>						<b>5.363</b>

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 2024	% variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% variación 2021/2020	Ejercicio 2020
<b>Consejeros Ejecutivos</b>									
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	3.239	8,33	2.990	8,65	2.752	0,11	2.749	-26,10	3.720
Don PEDRO FERNÁNDEZ PUENTES	573	0,00	573	3,43	554	6,74	519	-0,38	521
<b>Consejeros Externos</b>									
Doña MONTSERRAT ANDRADE DETRELL	273	-4,21	285	99,30	143	12,60	127	-4,51	133
Doña SANDRA ORTEGA MERA	96	-7,69	104	-3,70	108	10,20	98	-22,83	127
Doña BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	156	-3,11	161	2,55	157	18,05	133	0	133
Doña ROSA MARÍA SÁNCHEZ-YEBRA ALONSO	131	-8,39	143	88,16	76		0		0
Don MARIANO ESTEBAN RODRÍGUEZ	115	-4,96	121	116,07	56		0		0
Don EMILIANO CALVO ALLER	126	0,80	125	140,38	52		0		0
Doña SOLEDAD CUENCA MIRANDA	160	70,21	94	-	0		0		0
Don EDUARDO SERRA REXACH	126	-3,08	130	-7,14	140	12,00	125	-6,02	133
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	126	-8,70	138	-2,82	142	13,60	125	-6,02	133
Don FERNANDO MARTÍN-DELGADO SANTOS	242	-5,47	256	n.s.	6		0		0
<b>Resultados consolidados de la sociedad</b>									
	26.125	n.s.	1.137	-97,70	49.356	46,85	92.859	32,35	137.262
<b>Remuneración media de los empleados</b>									
	92	19,48	77	5,48	73	-2,67	75	1,35	74

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 27 de febrero de 2025.

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe: NO

**ANEXO.- MIEMBROS DE LA CNRS****Dña. Soledad Cuenca Miranda**  
**Presidenta - Consejera Independiente****Perfil técnico/Experiencia:**

D.<sup>a</sup> Soledad Cuenca Miranda es licenciada en Ciencias Empresariales por la Universidad Pontificia de Comillas (ICADE) y licenciada en Derecho, Executive MBA por el Instituto de Empresa y ha realizado un PADE en IESE.

Ha desarrollado su labor profesional en el ámbito de la financiación corporativa y estructurada, y ha liderado estas áreas en instituciones financieras públicas y privadas, españolas e internacionales (Directora de Inversiones y banca minorista en el Instituto de Crédito Oficial, Directora de Financiación Estructurada para España y Portugal en el banco alemán IKB, Senior Banker para Europa para ITAU). También ha trabajado como directora para consultoras líderes en el sector incluidas Big Four (KPMG, Clearwater). D.<sup>a</sup> Soledad ha gestionado carteras de más de 20.000 millones de euros, con una actividad crediticia de más de 1.000 millones de financiación anual. Ha sido Consejera de la Compañía Española de Reafianzamiento, S.A. (CERSA), sociedad adscrita al Ministerio de Industria y miembro activo del Foro PPP. Actualmente es Senior Advisor en PKF Capital Markets, sociedad de valores especializada en la participación de compañías en los mercados de capitales europeos y que ocupa el segundo puesto en el ranking español. Al mismo tiempo, es Managing Partner y fundadora de la consultora Lucano e+i, especializada en asesoramiento en financiación y estrategia corporativa y Managing Partner de Green Partners Ltd., empresa británica que enfoca su actividad en la financiación de proyectos de impactos vinculados a la sostenibilidad, con especial orientación hacia los países emergentes.

Ha sido ponente en numerosos seminarios en España y en Europa, además de profesora en el Instituto de Estudios Financieros y Bursátiles (IEB).

**Dña. Blanca Hernández Rodríguez**  
**Vocal - Consejera Independiente****Perfil técnico/Experiencia:**

D.<sup>a</sup> Blanca Hernández Rodríguez es licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Sevilla (1996), licenciada en Humanidades por la Universidad Europea de Madrid (2004) y Máster Universitario en Finanzas por CUNEF (1997).

Con un conocimiento profundo de inversión y mercados cotizados, acumula más de 20 años de experiencia en el sector financiero. Inició su carrera profesional en el grupo Arcalia y posteriormente asumió la puesta en marcha y dirección de un family office (Grupo Hisparroz).

En la actualidad es Consejera Delegada de Grupo Tradifín, S.L., accionista de referencia de Ebro Foods, y Consejera Delegada y fundadora de Magallanes Value Investors, SGIIC, S.A., gestora de activos bajo filosofía de inversión value, a largo plazo. Pertenece a la junta directiva del Instituto Español de Analistas Financieros (IEAF). Es fundadora y presidente de Techo Hogar Socimi, empresa social innovadora que nace con el propósito de contribuir a la erradicación del sinhogarismo en España. A través de la inversión de impacto, Techo ha desarrollado una solución empresarial inmobiliaria que actualmente cuenta con una cartera de 190 viviendas destinadas en su totalidad a alojar a personas en situación de sinhogarismo.

Es miembro del Consejo de Administración de Ebro Foods, así como de la Comisión de Selección y Retribuciones y de la Comisión de Auditoría y Control.

Desde 2006 es Presidenta de la Fundación Ebro Foods, dando apoyo también a las actividades de RSC de la compañía. Es patrona, entre otros, de Fundación Capacis, Proyecto Hombre de Sevilla, Centro de Orientación Familiar Virgen de los Reyes de Sevilla. Pertenece al Consejo asesor de la Fundación Balía.

**Dña. Montserrat Andrade Detrell****Vocal - Consejera Dominical****Perfil técnico/Experiencia:**

D.<sup>a</sup> Montserrat Andrade Detrell es licenciada en Ciencias Biológicas (1975), en Medicina y Cirugía (1983) y diplomada en Medicina Familiar y Comunitaria (1983) por la Universidad Complutense de Madrid. Obtuvo el Máster universitario en Pathologie du Sein por la Universidad de Estrasburgo (1991), el diploma de postgrado en Patología Mamaria por la Universidad de Barcelona (1992), un año más tarde el máster en la misma especialidad, y en 1996 el título de especialista en Senología y Patología Mamaria por la Universidad Complutense de Madrid.

Posee la titulación de supervisor de instalaciones de Rayos X para diagnóstico médico del Centro de Investigaciones Energéticas y Medioambientales y Tecnológicas del Ministerio de Industria y Energía (1991). Además, se formó como médico interno en el Hospital Universitario San Carlos de Madrid (1985-1988).

Es doctora por la Universidad San Carlos de Madrid y obtuvo el grado de Tesina en la Universidad Complutense de Madrid con la calificación de sobresaliente Cum Laude.

Ejerció como directora de Relaciones Institucionales en Zeltia, S.A. desde 2007 hasta 2012.

**D. Eduardo Serra Rexach****Vocal y secretario - Consejero Otro externo****Perfil técnico/Experiencia:**

D. Eduardo Serra Rexach es licenciado en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid (1968); en 1974 ingresó con el número 1 en el cuerpo de Abogados del Estado.

En el sector público ha ocupado los siguientes cargos: jefe del Gabinete del ministro de Industria y Energía (1977-1979); secretario general y del Consejo de Administración del Instituto Nacional de Industria (INI) (1979-1982); consejero del Banco del Crédito Industrial (1979-1982); consejero de Butano (1979-1982); vicepresidente de Astilleros Españoles (1979-1982) y presidente de Auxini (1979-1982). Subsecretario de Defensa (1982-1984); secretario de Estado de Defensa (1984-1987); consejero del Instituto Nacional de Industria (1984-1987); y del Instituto Nacional de Hidrocarburos (INH) (1984-1987).

Ocupó el cargo de Ministro de Defensa entre los años 1996 y 2000.

En el sector privado, ha sido de 1987 a 1996 presidente de Telettra España, vicepresidente y presidente de Cubiertas Mzov, presidente de Peugeot-Talbot España y presidente fundador de Airtel. Durante el periodo comprendido entre 2000 y 2006 fue presidente de UBS España. Ha sido miembro del consejo de administración de Zeltia.

Durante su carrera profesional también ha ejercido de vicepresidente y presidente del Instituto de Cuestiones Internacionales y Política Exterior (INCIPE) (1989-1996), director general, vicepresidente y presidente de la Fundación de Ayuda contra la Drogadicción (1987-1996), ha sido presidente del Real Patronato del Museo del Prado (2000-2004), presidente fundador del Real Instituto Elcano (2001-2005), presidente de la Fundación Everis (2005-2014) y presidente de NTT DATA EMEAL (2018-2024).

Actualmente, es presidente de la consultora Eduardo Serra y Asociados, S.L., consejero del Grupo ECOENER y de Pharma Mar, presidente de la Fundación Transforma España y de la Fundación España Constitucional, y además es consejero, asesor y patrono de diversas entidades sin ánimo de lucro.

**D. Emiliano Calvo Aller**  
**Vocal - Consejero Independiente****Perfil técnico/ Experiencia:**

D. Emiliano Calvo Aller se licenció en Medicina en 1993 en la Universidad Autónoma de Madrid y se doctoró en 2003 en la Universidad de Navarra. Hizo su residencia en Oncología Médica en la Clínica Universitaria de Navarra (Pamplona) y completó su formación en Desarrollo Clínico Investigacional de Fármacos Oncológicos en el Instituto para el Desarrollo de Fármacos del Centro de Terapia e Investigación del Cáncer en San Antonio (Texas), de 2003 a 2005, donde fue investigador clínico. Mientras trabajaba en el Departamento de Oncología Médica del Hospital Vall d'Hebron en Barcelona, de 2005 a 2008, el Dr. Calvo fue Co-Director e Investigador Senior de la Unidad de Ensayos Clínicos en Fase I y director de los Programas de Tumores Genitorurarios, Sarcoma y Cerebrales.

El Dr. Calvo es el Presidente del Grupo START en Europa (Early Phase Clinical Drug Development in Oncology) y es el Director de Investigación Clínica en la Unidad de ensayos clínicos en Fase Temprana START Madrid-Centro Integral Oncológico Clara Campal (Madrid) desde su puesta en marcha en 2008. También es el Presidente de la organización sin ánimo de lucro Investigational Therapeutics in Oncological Sciences Foundation (Intheos). Además, es profesor titular de Oncología (Ciencias Médicas Clínicas) en la Universidad CEU San Pablo (Madrid), acreditado por la ANECA y Director del Programa de Doctorado en la Línea de Oncología de la Universidad CEU San Pablo.

El Dr. Calvo es miembro del Grupo Docente de la ESMO Principios de los Ensayos Clínicos y Terapia Sistémica. Ha sido miembro del Comité Científico de la Reunión anual de la ESMO (2008, 2009, 2011, 2018, 2019 y 2020, siendo track leader en 2019 -Developmental Therapeutics track-); también, en diferentes años, miembro del Comité Científico de las reuniones anuales de Targeted Agents Therapies (TAT) a partir de 2018, y desde 2015, en la Conferencia Internacional anual EORTC-NCI-AACR sobre Dianas Moleculares y Terapéutica del Cáncer, donde ha sido nombrado codirector del Comité Científico para los años 2019 y 2020.

Asimismo, ha sido codirector del Workshop Internacional ECCO-AACR-EORTC-ESMO en Métodos de Investigación Clínica del Cáncer -Taller MCCR- (2017-2021), en Flims/Zeist, Suiza/Holanda. Además, el Dr. Calvo ha sido track leader (2015-2016) y miembro del Comité (2013-2016) Scientific Program Committee on the Developmental Therapeutics - Clinical Pharmacology & Experimental Track of the Annual Meetings of the American Society of Clinical Oncology (ASCO), así como miembro honorario del Comité de Educación sobre el Cáncer de ASCO (2015-2016). Además, desde 2018, es miembro del comité iRECIST, codirector del mismo en la actualidad, y del Grupo de Trabajo sobre Metodología para el Desarrollo de Terapias Innovadoras contra el cáncer (MDICT).

El Dr. Calvo ha sido coautor de más de 170 artículos científicos, además de múltiples capítulos en libros de oncología, así como de cientos de presentaciones internacionales en diferentes conferencias y reuniones importantes, especialmente centradas en el desarrollo clínico de nuevos fármacos en diferentes tipos de tumores. Es revisor ad-hoc de varias revistas de oncología y ha sido nombrado editor del consejo de European Journal of Cancer e Investigational New Drugs, y es consultor y revisor de diferentes programas nacionales de cáncer (Italia, Reino Unido, Francia), así como representante y experto español para el Cancer Mission Working Group, así como experto para el Comité del Programa Estratégico de la Comisión Europea. Es

asesor experto en múltiples Consejos Asesores de desarrollo de fármacos contra el cáncer y de terapias contra el cáncer de enfermedades específicas. Durante los últimos 19 años de plena dedicación al desarrollo de fármacos de fase clínica temprana en oncología, ha participado en unos doscientos estudios internacionales, como investigador principal y, durante la última década, se ha centrado especialmente en la inmunoterapia y los agentes dirigidos.

*Pharma*  
*Mar* 

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2024 ]

CIF: [ A-78267176 ]

Denominación Social:

[ **PHARMA MAR, S.A.** ]

Domicilio social:

[ AVDA. DE LOS REYES, NÚM. 1 P.G. INDUSTRIAL LA MINA (COLMENAR VIEJO) MADRID ]

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

---

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	6.395.509	34,84

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	1.491.259	23,32
Votos a favor	4.892.532	76,50
Votos en blanco	6.616	0,10
Abstenciones	5.102	0,08

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don PEDRO FERNÁNDEZ PUENTES	Vicepresidente Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña MONTSERRAT ANDRADE DETRELL	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña SANDRA ORTEGA MERA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña ROSA MARÍA SÁNCHEZ-YEBRA ALONSO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don MARIANO ESTEBAN RODRÍGUEZ	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don EMILIANO CALVO ALLER	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña SOLEDAD CUENCA MIRANDA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don EDUARDO SERRA REXACH	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don FERNANDO MARTÍN-DELGADO SANTOS	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024

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 2024	Total ejercicio 2023
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	71	32	141	1.332	1.295				2.871	2.629
Don PEDRO FERNÁNDEZ PUENTES	71	32	141	310					554	556
Doña MONTSERRAT ANDRADE DETRELL	71	43	159						273	285
Doña SANDRA ORTEGA MERA	71	25							96	104
Doña BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	71	47	38						156	161
Doña ROSA MARÍA SÁNCHEZ-YEBRA ALONSO	71	36	24						131	143
Don MARIANO ESTEBAN RODRÍGUEZ	71	25						19	115	121
Don EMILIANO CALVO ALLER	71	36	19						126	125
Doña SOLEDAD CUENCA MIRANDA	71	47	42						160	94
Don EDUARDO SERRA REXACH	71	36	19						126	130
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	71	36	19						126	138
Don FERNANDO MARTÍN-DELGADO SANTOS	71	30	141						242	256

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 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	12
Don PEDRO FERNÁNDEZ PUENTES	12

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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO			12	12			384	368
Don PEDRO FERNÁNDEZ PUENTES			12	12			409	393

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don MARIANO ESTEBAN RODRÍGUEZ	Retribución como Consejero Coordinador	19

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 2024	Total ejercicio 2023
Sin datos										

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 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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												

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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Sin datos								

### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

### 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 2024 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 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	2.871		12	356	3.239						3.239
Don PEDRO FERNÁNDEZ PUENTES	554		12	7	573						573
Doña MONTSERRAT ANDRADE DETRELL	273				273						273
Doña SANDRA ORTEGA MERA	96				96						96
Doña BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	156				156						156
Doña ROSA MARÍA SÁNCHEZ-YEBRA ALONSO	131				131						131

## 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 2024 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 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Don MARIANO ESTEBAN RODRÍGUEZ	115				115						115
Don EMILIANO CALVO ALLER	126				126						126
Doña SOLEDAD CUENCA MIRANDA	160				160						160
Don EDUARDO SERRA REXACH	126				126						126
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	126				126						126
Don FERNANDO MARTÍN- DELGADO SANTOS	242				242						242
<b>TOTAL</b>	<b>4.976</b>		<b>24</b>	<b>363</b>	<b>5.363</b>						<b>5.363</b>

**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 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
<b>Consejeros ejecutivos</b>									
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	3.239	8,33	2.990	8,65	2.752	0,11	2.749	-26,10	3.720
Don PEDRO FERNÁNDEZ PUENTES	573	0,00	573	3,43	554	6,74	519	-0,38	521
<b>Consejeros externos</b>									
Doña MONTSERRAT ANDRADE DETRELL	273	-4,21	285	99,30	143	12,60	127	-4,51	133
Doña SANDRA ORTEGA MERA	96	-7,69	104	-3,70	108	10,20	98	-22,83	127
Doña BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	156	-3,11	161	2,55	157	18,05	133	0,00	133
Doña ROSA MARÍA SÁNCHEZ- YEBRA ALONSO	131	-8,39	143	88,16	76	-	0	-	0
Don MARIANO ESTEBAN RODRÍGUEZ	115	-4,96	121	116,07	56	-	0	-	0
Don EMILIANO CALVO ALLER	126	0,80	125	140,38	52	-	0	-	0
Doña SOLEDAD CUENCA MIRANDA	160	70,21	94	-	0	-	0	-	0
Don EDUARDO SERRA REXACH	126	-3,08	130	-7,14	140	12,00	125	-6,02	133

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	126	-8,70	138	-2,82	142	13,60	125	-6,02	133
Don FERNANDO MARTÍN- DELGADO SANTOS	242	-5,47	256	n.s	6	-	0	-	0
<b>Resultados consolidados de la sociedad</b>									
	26.125	n.s	1.137	-97,70	49.356	-46,85	92.859	-32,35	137.262
<b>Remuneración media de los empleados</b>									
	92	19,48	77	5,48	73	-2,67	75	1,35	74

**D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS**

---

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

[ 27/02/2025 ]

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

- Si  
 No