
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2022]

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]

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

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

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

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

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

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de Pharma Mar para el periodo 2022-2025 (en adelante en este Informe, la "Política de Remuneraciones") fue aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad celebrada el 29 de junio de 2022 bajo el punto Décimo de su orden del día, y sustituyó a la aprobada para el periodo 2020-2022 por la Junta General de Accionistas celebrada el 18 de junio de 2020 y modificada por la Junta General de Accionistas celebrada el 15 de abril de 2021.

La Política de Remuneraciones es continuista con la anterior, si bien introduce aspectos que mejoran su alineamiento con la legislación vigente y con las obligaciones que se derivan de la nueva redacción de la Ley de Sociedades de Capital como consecuencia de la Ley 5/2021, las prácticas de mercado y está en consonancia con las últimas recomendaciones de buen gobierno corporativo en materia de retribución de consejeros.

La Política de Remuneraciones 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.

La Política de Remuneraciones distingue entre el sistema retributivo de los consejeros en su condición de tales y el sistema retributivo de los consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas, siendo las retribuciones de consejeros en su condición de tales compatibles con las demás percepciones profesionales o laborales que correspondan al Consejero por otras funciones ejecutivas o de asesoramiento que, en su caso, desempeñe para la Sociedad distintas de las de supervisión y decisión colegiada propia de su mera condición de Consejero.

Los principios generales que conforman la política retributiva de los consejeros por su mera condición de tales son los siguientes:

- Competitividad externa, moderación y adecuación a las mejores prácticas del mercado: una remuneración incentivadora que facilite la atracción y retención de los consejeros, competitiva y alineada con las mejores prácticas del mercado, procurando a la vez que no condicione su independencia.
- No discriminación: por razón de género, edad, cultura, religión y/o raza, etc., reconociendo la igualdad de remuneración por puestos de igual valor
- Equidad interna: una remuneración que recompense de forma adecuada atendiendo a trayectoria profesional, cualificación, el nivel de responsabilidad y la dedicación efectiva.
- Independencia - ausencia de componentes variables en la remuneración, favoreciéndose de esta forma la falta de sesgo en la toma de decisiones.

· Transparencia: en línea con las mejores prácticas del gobierno corporativo en relación con todos los grupos de interés.

Los principios aplicados en la política retributiva de los consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas son los siguientes:

· Vinculación con la estrategia empresarial, los intereses y sostenibilidad a largo plazo: con el objetivo de crear valor de forma sostenible, en el tiempo, evitando la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

· Equilibrio entre retribución fija y variable: los distintos componentes de la retribución se han definido de forma que la parte fija represente una parte significativa de la remuneración total, reflejando 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 está directamente vinculada con los objetivos estratégicos de la Sociedad y el grupo del que ésta es cabecera, poniendo el foco en la creación de valor sostenible.

Los principios retributivos anteriores cumplen lo establecido con carácter general para las sociedades de capital en el artículo 217.4 de la Ley de Sociedades de Capital ("LSC"), sobre razonabilidad de las retribuciones de los miembros de los consejos de administración, la adecuación de las mismas a la dimensión y relevancia de la Sociedad, así como a la situación económica de ésta. Asimismo, de la forma en la que se ha previsto, 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.

La Política de Remuneraciones vigente, contempla que los consejeros sean retribuidos por su condición de tales (i) en base a asignaciones fijas anuales y (ii) en base a dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones. En este sentido, el artículo 37 de los Estatutos de la Sociedad establece lo siguiente:

"El sistema de remuneración de los Consejeros en su condición de tales consistirá en una asignación fija anual y en dietas de asistencia a cada reunión del Consejo de Administración o de sus Comisiones. La determinación de la asignación fija anual de cada uno de los Consejeros corresponderá al Consejo de Administración, dentro del marco estatutario y de la política de remuneraciones, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad, que tendrá en cuenta al efecto sus respectivas funciones y responsabilidades, como la presidencia o pertenencia a Comisiones o la condición de Consejero coordinador, y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes. El Consejo determinará también el importe de las dietas de asistencia a sus sesiones y a las de sus Comisiones".

CONTINUA EN EL APARTADO D "OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS"

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

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

De acuerdo con la Política de Remuneraciones, la remuneración de los consejeros en su mera condición de tales no incluye ninguna retribución variable (a estos efectos no se considera remuneración variable la percepción de dietas de asistencia al Consejo y a sus Comisiones).

Por otra parte, el sistema retributivo aplicable a los consejeros ejecutivos de Pharma Mar por el desempeño de sus funciones ejecutivas ha sido diseñado en el marco de la legislación mercantil vigente y de acuerdo con sus Estatutos Sociales. Únicamente la remuneración del Presidente ejecutivo tiene un componente variable conforme al Contrato de Prestación de Servicios Ejecutivos, contemplado en la Política de Remuneraciones, vinculando así una parte de su remuneración a los resultados de la Compañía y, por tanto, fortaleciendo el control de riesgo en las retribuciones. Esta política permite acompasar la retribución del primer ejecutivo a los resultados de la Compañía, ya que una parte de los objetivos en los que se basa la parte variable de la remuneración son económico-financieros.

Así de acuerdo con el referido Contrato de Prestación de Servicios Ejecutivos y el Anexo al mismo suscrito con fecha 28 de febrero de 2022, la retribución variable del Presidente ejecutivo en 2023 podrá alcanzar hasta un máximo del 100% de la retribución fija establecida para dicho ejercicio (esto es un máximo potencial de 1.207 miles de euros). Dicha retribución variable anual consta de dos tramos. El primer tramo es de carácter reglado y de acuerdo con lo previsto en el Contrato de Prestación de Servicios Ejecutivos, deben componerlo objetivos cuantitativos, que

harán referencia principalmente a cifras de ventas e ingresos y puede alcanzar en 2023 un importe máximo equivalente al 40% de la retribución fija bruta anual de dicho ejercicio. A la fecha de la aprobación del presente informe por parte del Consejo de Administración, la CNRS no ha propuesto aún al Consejo de Administración los objetivos cuantitativos concretos para el año 2023 correspondientes al tramo reglado de la retribución variable del Presidente ejecutivo. El segundo tramo de la remuneración variable del Presidente ejecutivo es de carácter discrecional y, de acuerdo con el referido contrato, deberá ser decidido por el Consejo de Administración a la vista de criterios que hacen referencia al impulso estratégico, orientación de la inversión en I+D, la presencia en congresos internacionales, presentaciones y roadshows, la creación de valor para el accionista y/u otros que puedan considerarse indicativos de su desempeño individual y del desempeño de la Sociedad. En 2023 este segundo tramo discrecional de la remuneración variable del Presidente ejecutivo puede alcanzar un importe máximo equivalente al 60% de la retribución fija bruta anual de ese ejercicio.

Los principios que regulan la Política de Remuneraciones tienen en consideración los intereses de los accionistas, estando orientado el sistema de remuneración a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables. La Sociedad ejerce a través del Consejo de Administración y la CNRS una función de supervisión y revisión continua de la política retributiva de sus consejeros.

Como resultado de lo anterior, los sistemas retributivos de los consejeros de Pharma Mar, S.A. llevan implícitos en su diseño las siguientes medidas de control de riesgos:

- La retribución de los consejeros por su función de tales se limita a una asignación fija, y a la percepción de dietas en efectivo, dentro de los límites establecidos por la Junta General y el Consejo de Administración.
- Ningún Consejero de la Sociedad percibe acciones u opciones sobre acciones como parte de su retribución.
- La remuneración variable se limita al Presidente ejecutivo, quien la percibe por sus labores ejecutivas distintas de su condición de consejero y con independencia de su remuneración como miembro del Consejo de Administración.
- La remuneración variable se vincula al cumplimiento de objetivos corporativos de negocio y objetivos particulares cuantitativos y cualitativos, y sólo está dirigida al Presidente ejecutivo. 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 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, en relación a 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 de los consejeros ejecutivos.
- Los Consejeros ejecutivos y los consejeros vinculados a los mismos se abstienen de participar en la deliberación y votación de los acuerdos relativos a su remuneración por el desempeño de sus funciones ejecutivas. En relación a su remuneración para 2023, dichos consejeros se abstuvieron de participar en la deliberación y votación del acuerdo adoptado por el Consejo de Administración en su sesión de 31 de enero de 2023 en que se propusieron las remuneraciones fijas de los consejeros ejecutivos y la remuneración variable del Presidente ejecutivo para 2023.

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

Para el año 2023, el importe máximo de la remuneración del conjunto de los consejeros en su condición de tales está fijado en 2.500.000 euros, cantidad que permanecerá vigente hasta que la Junta General de Accionistas apruebe, en su caso, un nuevo importe.

El Consejo de Administración de 31 de enero de 2023, a propuesta de la CNRS, acordó no incrementar en 2023 las retribuciones que los consejeros recibirán por su condición de tales en este ejercicio, manteniéndose las mismas cuantías que en el ejercicio 2022, tanto las retribuciones fijas como las dietas por asistencia. El desglose de la remuneración fija por cargos y responsabilidades de los miembros del Consejo por su mera condición de tales para 2023, es el siguiente:

· Retribuciones fijas por Consejero para el ejercicio 2023 por pertenencia al Consejo de Administración y sus Comisiones:

- Consejo de Administración: Presidente, Vicepresidente y Vocales: 71.450 euros por Consejero
- Comisión Ejecutiva: Presidente y Vocales: 140.582 euros por Consejero
- Comisión de Auditoría y CNRS ; Presidente: 24.257 euros por Consejero
- Comisión de Auditoría y CNRS; vocales: 18.624 euros por Consejero
- Consejero Coordinador: 18.624 euros.

· Dietas por Consejero para el ejercicio 2023 por asistencia a Consejo de Administración y sus Comisiones:

- Consejo de Administración: 4.093 euros por sesión a la que asista el Consejero.
- Comisión Ejecutiva, Comisión de Auditoría y CNRS: 1.857 euros por sesión a la que asista el Consejero.

Cabe señalar por otra parte que la Sociedad tiene suscrita una póliza de responsabilidad civil de administradores y directivos que cubre a todos los de su Grupo de Sociedades y por la que se abonó una prima de 505 miles de euros para el periodo comprendido entre julio de 2022 y julio de 2023. A fecha de elaboración del presente 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 2022.

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

La Sociedad cuenta con dos consejeros ejecutivos (Presidente y Vicepresidente) que perciben retribuciones específicas por el desempeño de sus funciones ejecutivas (remuneración independiente de la que les corresponda por el desempeño de las funciones generales de supervisión y decisión colegiada como meros consejeros -incluidas las que les correspondan como Presidente del Consejo de Administración, o como vocal u otro cargo en cualquiera de sus comisiones- de la Sociedad o de las sociedades de su Grupo).

Respecto al Presidente ejecutivo, para el ejercicio 2023, el Consejo de Administración de la Sociedad en sesión de fecha 31 de enero de 2023, y a propuesta de la CNRS, acordó incrementar la retribución fija del Presidente ejecutivo en 2023 por el desempeño de sus funciones ejecutivas un 2% con respecto a la retribución fija de 2022 (1.184 miles de euros), por lo que en 2023 la retribución fija ascenderá a 1.207 miles de euros. El citado incremento aprobado por el Consejo de Administración se realizó a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad, con el fin de vincular la remuneración de las funciones ejecutivas del Presidente ejecutivo a la subida salarial para los empleados del Grupo Pharma Mar conforme al Convenio de la Industria Química, que en 2023 será de un 2%.

La Política de Remuneraciones de Consejeros 2022-2025, aprobada por la Junta General de Accionistas de 29 de junio de 2022, en su apartado 5.2 señala: "En todo caso, la variación de la retribución fija que pudiera aprobarse por el Consejo de Administración para el Consejero ejecutivo para estos ejercicios no podrá ser superior cada ejercicio a un 15% de su retribución fija bruta anual correspondiente al ejercicio anterior".

Respecto al Vicepresidente ejecutivo, conforme con la Política de Remuneraciones, el Consejo de Administración en su sesión de fecha 31 de enero de 2023, acordó que la remuneración fija por el desempeño de sus funciones ejecutivas en 2023 será de 300 miles de euros (284 miles de euros en 2022), lo que significa un incremento del 5,7%, equivalente al incremento del índice de precios al consumo durante el año 2022.

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

El Presidente y Vicepresidente ejecutivos son beneficiarios de un seguro de aportación definida sobre la vida-seguro de ahorro. La Sociedad aporta anualmente a dicho producto 12 miles de euros por cada uno de los Consejeros ejecutivos. Las contingencias cubiertas son la jubilación y el fallecimiento.

Asimismo, el Presidente y Vicepresidente ejecutivos perciben como retribución asistencial los siguientes beneficios:

- Seguro de accidentes, bajo póliza colectiva para los empleados de la Sociedad (Se estima que las cantidades que por este concepto se abonarán en 2023 no diferirán significativamente de las abonadas en 2022 que fueron las siguientes, Presidente ejecutivo: 1,1 miles de euros; Vicepresidente ejecutivo: 0,3 miles de euros).

- Seguro de asistencia sanitaria, bajo póliza colectiva para los empleados de la Sociedad (Se estima que las cantidades que por este concepto se abonarán en 2023 no diferirán significativamente de las abonadas en 2022 que fueron las siguientes, Presidente ejecutivo: 4,2 miles de euros; Vicepresidente ejecutivo: 4,2 miles de euros).

- Chequeo médico anual completo (sólo en el caso del Presidente ejecutivo).

Por otra parte, la Sociedad pone a disposición del Presidente ejecutivo una oficina representativa en la sede operativa, equipos de comunicación, medios de pago, personal de apoyo, sistemas y personal de seguridad, así como vehículo representativo y adecuado a sus cometidos. El total anual por estos conceptos en 2022 ha ascendido a 345 miles de euros, y se estima que en 2023 será una cantidad similar.

Por otro lado los Estatutos de la Sociedad autorizan expresamente que la retribución de los consejeros, incluidos los ejecutivos, pueda consistir en la entrega de acciones de la Sociedad o de derechos de opción sobre las mismas o estar referenciadas al valor de dichas acciones, si así lo decide la Junta General determinando el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio, el precio o sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones o el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del plan.

Cabe señalar que la Política de Remuneraciones no contempla la aplicación a ningún consejero ejecutivo de ningún sistema de remuneración referenciado al valor de las acciones o que conlleve la entrega de acciones o derechos de opción sobre acciones.

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

para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

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

A) Componentes variables de las Remuneraciones de los Consejeros por su mera condición de tales para 2023:

De acuerdo con la Política de Remuneraciones, la remuneración de los consejeros en su mera condición de tales no incluye ninguna retribución variable (a estos efectos no se considera remuneración variable la percepción de dietas de asistencia al consejo y a sus comisiones).

B) Componentes variables de las remuneraciones de los Consejeros ejecutivos para el ejercicio 2023 por el desempeño de sus funciones ejecutivas:

Para el ejercicio 2023 únicamente el Presidente ejecutivo tiene un componente variable (que es a corto plazo) en su retribución, tal y como se prevé en el Contrato de Prestación de Servicios Ejecutivos.

Así de acuerdo con el referido contrato, la retribución variable del Presidente ejecutivo en 2023 podrá alcanzar hasta un máximo del 100% de la retribución fija establecida para dicho ejercicio por el desempeño de sus funciones ejecutivas (esto es un máximo potencial de 1.207 miles de euros).

Dicha retribución variable anual consta de dos tramos:

- El primer tramo es de carácter reglado y de acuerdo con lo previsto en el contrato de prestación de servicios ejecutivos suscrito entre la Sociedad y el Presidente ejecutivo, deben componerlos objetivos cuantitativos, que deben hacer referencia a cifras de ventas e ingresos. A la fecha de la aprobación del presente informe por parte del Consejo de Administración, la CNRS no ha propuesto aún al Consejo de Administración los objetivos cuantitativos concretos para el año 2023 correspondientes al tramo reglado de la retribución variable máxima del Presidente ejecutivo, el cual puede alcanzar un importe máximo equivalente al 40% de la retribución fija bruta anual de dicho ejercicio por el desempeño de funciones ejecutivas.

- El segundo tramo de la remuneración variable del Presidente ejecutivo es de carácter discrecional y de acuerdo con el contrato de prestación de servicios ejecutivos suscrito entre la Sociedad y el Presidente ejecutivo, debe ser decidido por el Consejo de Administración a la vista de criterios que hacen referencia al impulso estratégico, orientación de la inversión en I+D, la presencia en congresos internacionales, presentaciones y roadshows, la creación de valor para el accionista y/u otros que puedan considerarse indicativos de su desempeño individual y del desempeño de la Sociedad. En 2023 este tramo discrecional de la remuneración variable del Presidente ejecutivo puede alcanzar un importe máximo equivalente al 60% de la retribución fija bruta anual de ese ejercicio por el desempeño de funciones ejecutivas, tal y como se establece en el contrato referido anteriormente.

Al finalizar cada ejercicio, la CNRS elabora un Informe sobre la evaluación del cumplimiento de objetivos vinculados a la retribución variable del Presidente ejecutivo, para someterlo a la aprobación del Consejo de Administración. En dicho informe la Comisión analiza el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos y hace una propuesta al Consejo de Administración sobre la retribución variable que corresponde a dicho cumplimiento de objetivos. El Informe lo elabora la Comisión 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 del tramo reglado, cuya naturaleza es básicamente financiera (ventas y otros ingresos), se comprueba que han sido cumplidos de un modo efectivo una vez realizada la auditoría externa correspondiente.

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

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

El Presidente y Vicepresidente ejecutivos son beneficiarios de un seguro sobre la vida-seguro de ahorro. Se trata de una aportación definida. La Sociedad aporta anualmente a dicho producto 12 miles de euros por cada uno de los dos Consejeros ejecutivos. Las contingencias cubiertas son la jubilación y el fallecimiento.

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 miles de 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 a que se hace referencia en el apartado A.1.8 siguiente.

Respecto al Vicepresidente ejecutivo, la Sociedad realizará aportaciones anuales mientras preste servicios a la Sociedad (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. El capital acumulado correspondiente al asegurado se mantendrá a su favor hasta el momento en que se produzca el evento previsto (jubilación o fallecimiento), con independencia de que la Sociedad deje de realizar aportaciones a favor de éste en un momento dado, a excepción del despido declarado procedente judicialmente o por baja voluntaria sin jubilación, en cuyo caso, el capital acumulado correspondería a la Sociedad y no al asegurado.

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

A la fecha del presente informe, no existen blindajes ni indemnizaciones pactadas por la Sociedad para el caso de terminación de funciones de los Consejeros de la Sociedad en su mera condición de tales.

En relación al Presidente ejecutivo y respecto a su remuneración por el desempeño de sus funciones ejecutivas, el Contrato de Prestación de Servicios Ejecutivos prevé que aquél tendrá 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 terminación de su contrato en concepto de retribución fija anual, retribución variable anual y retribución asistencial) si el contrato del primer ejecutivo se extinguiera por alguna de las siguientes causas:

(1) Voluntad unilateral de la Sociedad: (a) expresada mediante acuerdo del Consejo de Administración; (b) en caso de cese o no renovación del Presidente Ejecutivo como consejero por la Junta General de Accionistas, o (c) 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.

(2) En los supuestos de (a) modificación relevante de funciones o condiciones de prestación de los servicios por parte del Presidente Ejecutivo con respecto a las reguladas en el contrato o cuando se vacíen de manera sustancial sus funciones como primer ejecutivo o por otra causa se menoscabe su dignidad o se incumpla lo convenido en el contrato o (b) si tiene lugar una sucesión de empresa o cambio importante en la titularidad de la misma que tenga como efecto una renovación de sus órganos de administración o en el contenido y planteamiento de su actividad principal.

En relación al Vicepresidente ejecutivo y respecto a su remuneración por el desempeño de sus funciones ejecutivas, cabe indicar que su relación con la Sociedad a la fecha de aprobación por el Consejo de Administración del presente informe es de carácter laboral concertada por un tiempo de duración indefinida, por lo que la indemnizaciones y preavisos aplicables en caso de terminación de dicha relación laboral son los establecidos en la normativa laboral aplicable.

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

En relación al Presidente ejecutivo, el Contrato de Prestación de Servicios Ejecutivos permanecerá en vigor en tanto mantenga la condición de Presidente del Consejo de Administración y primer ejecutivo de la Sociedad, teniendo en cuenta que el contrato puede extinguirse por mutuo acuerdo de las partes, por desistimiento unilateral voluntario del Presidente ejecutivo, por causa imputable a la Sociedad, y finalmente por fallecimiento, incapacidad legal, incapacidad permanente total o de grado superior o imposibilidad temporal para el ejercicio de sus funciones superior a un año.

El Presidente ejecutivo tendrá 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 terminación de su contrato en concepto de retribución fija anual, retribución variable anual y retribución asistencial) si el contrato del primer ejecutivo se extinguiera por alguna de las siguientes causas:

(1) voluntad unilateral de la Sociedad: (a) expresada mediante acuerdo del Consejo de Administración; (b) en caso de cese o no renovación del Presidente Ejecutivo como consejero por la Junta General de Accionistas, o (c) en caso de revocación total o parcial de las facultades delegadas a su favor por el Consejo de Administración o de los poderes otorgados a su favor por la Sociedad.

(2) En los supuestos de (a) modificación relevante de funciones o condiciones de prestación de los servicios por parte del Presidente Ejecutivo con respecto a las reguladas en el contrato o cuando se vacien de manera sustancial sus funciones como primer ejecutivo o por otra causa se menoscabe su dignidad o se incumpla lo convenido en el contrato o (b) si tiene lugar una sucesión de empresa o cambio importante en la titularidad de la misma que tenga como efecto una renovación de sus órganos de administración o en el contenido y planteamiento de su actividad principal.

En el caso de terminación del contrato por la sola voluntad de la Sociedad expresada por acuerdo del Consejo de Administración o por la revocación total o parcial de los poderes o facultades delegadas del Presidente ejecutivo, será 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 continuará abonando la retribución correspondiente. En caso de terminación del contrato por desistimiento unilateral voluntario del Presidente ejecutivo, se requerirá un preaviso de tres meses, que en caso de no respetarse conllevará el pago de una indemnización a la Sociedad equivalente a la parte proporcional de la Retribución Reguladora -según se define más arriba- aplicable en el momento de extinción del referido contrato correspondiente al periodo de preaviso incumplido.

En relación a pactos de exclusividad, de acuerdo con el citado contrato, el Presidente ejecutivo deberá dedicar toda su actividad profesional a la Sociedad y al resto de sociedades de su Grupo, por lo que de no existir autorización previa y expresa del Consejo de Administración -previo informe de la CNRS-, el Presidente ejecutivo se abstendrá de realizar cualquier actividad profesional fuera del ámbito del Grupo Pharma Mar, 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 podrá realizar aquellas otras actividades profesionales que resulten compatibles con su compromiso de disponibilidad plena con la que prestará 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 podrá, con o sin carácter retribuido, realizar actividades docentes y de investigación en Universidades y Centros públicos o privados, desempeñar cargos en fundaciones o asociaciones empresariales o 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 haya sido comunicada previamente a la CNRS y no afecte de manera relevante a su dedicación plena como Presidente ejecutivo ni interfiera en el desempeño de sus funciones para la Sociedad o, en otro caso, haya sido autorizada por el Consejo de Administración.

En relación al Vicepresidente ejecutivo, su relación con la Sociedad a la fecha de elaboración de este informe es de carácter laboral concertada por un tiempo de duración indefinida, por lo que las indemnizaciones y preavisos aplicables en caso de terminación de dicha relación laboral son los establecidos en la normativa laboral aplicable.

Por otra parte, indicar que las obligaciones de no competencia de los consejeros están reguladas con carácter general en el art. 229 y ss. de la LSC.

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

A la fecha de aprobación del presente informe por parte del Consejo de Administración no se prevé remuneración suplementaria a los consejeros para el ejercicio en curso en contraprestación por servicios distintos de los inherentes a su cargo, y tampoco se ha aprobado ninguna operación vinculada con los consejeros, si bien obviamente no cabe descartar que con posterioridad a lo largo del año pueda devengarse alguna remuneración suplementaria o aprobarse alguna operación vinculada por servicios distintos de los inherentes al cargo de consejero.

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

No aplica

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

Ver apartados anteriores

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

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

No aplica

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

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

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

El Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondientes al ejercicio 2021 fue aprobado, con carácter consultivo, por la Junta General de Accionistas de 29 de junio de 2022 con el voto favorable del 75,0317% de los votos emitidos, en los términos que se recogen en el apartado B.4. El Consejo de Administración considera que las prácticas retributivas contenidas en dicho informe cuentan con la conformidad de una mayoría significativa de los accionistas y son acordes con las prácticas de las sociedades del sector en el que opera la empresa, por lo que ha decidido adoptar una línea de continuidad con las mismas.

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

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

Hasta el 29 de junio de 2022, la política de remuneraciones aplicada fue la Política de Remuneraciones aprobada para el periodo 2020-2022 por la Junta General de Accionistas de 18 de junio de 2020 y modificada, en algunas de sus disposiciones, por la Junta General de Accionistas de 15 de abril de 2021. El 29 de junio de 2022, la Junta General de Accionistas de Pharma Mar aprobó la vigente Política de Remuneraciones para el periodo 2022-2025. Dicha política resultó aplicable de forma inmediata desde el momento de la aprobación por parte de la Junta General, sustituyendo y dejando sin efecto la anterior. En cualquier caso, las remuneraciones a percibir por los consejeros en 2022, tanto en su condición de tales como en su condición de consejeros ejecutivos, no sufrieron ninguna modificación con respecto a lo establecido en la Política de Remuneraciones aplicable hasta la celebración de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2022.

En relación con las principales actuaciones seguidas por la CNRS y el Consejo de Administración en sus labores de supervisión de la aplicación en 2022 de la Política de Remuneraciones, a continuación, se relacionan las principales decisiones adoptadas tanto por la CNRS como por el Consejo en el ejercicio de sus funciones:

· En el ejercicio 2022, la CNRS ha propuesto al Consejo de Administración para su aprobación definitiva: (i) el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros en su condición de tales para 2022; (ii) la retribución individual fija de los consejeros ejecutivos para 2022 por el desempeño de sus funciones ejecutivas y (iii) los objetivos del tramo reglado de la remuneración variable del Presidente ejecutivo para 2022.

En relación con la retribución de los consejeros en su mera condición de tales: el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, aprobó en la sesión celebrada el 31 de enero de 2022, los conceptos e importes asignados a cada uno de los consejeros para el ejercicio 2022 como remuneración en su mera condición de tales dentro del importe máximo fijado al efecto en la nueva Política de Remuneraciones.

En relación con la retribución de los consejeros ejecutivos, por el desempeño de sus funciones ejecutivas, el Consejo de Administración de 31 de enero de 2022, a propuesta de la CNRS, aprobó la retribución individual fija para los consejeros ejecutivos. Así mismo, la CNRS revisó y elevó al Consejo de Administración, para su aprobación definitiva, todas las cuestiones relativas a la remuneración variable del Presidente ejecutivo, esto es: i) la evaluación y fijación definitiva de su remuneración variable correspondiente al ejercicio 2021 y ii) la definición de los objetivos del tramo reglado de la remuneración variable correspondiente al ejercicio 2022, que fueron aprobados por el Consejo de Administración en su sesión de 19 de mayo de 2022.

· También ha verificado la información sobre remuneraciones de los Consejeros contenida en el Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros relativo al ejercicio 2021, informe que conforme a lo previsto en el artículo 541 de la LSC, fue elaborado por el Consejo de Administración y sometido a la votación consultiva de la Junta General de Accionistas de 29 de junio de 2022.

· Asimismo, se ha encargado de la revisión del grado de cumplimiento de la Política de Remuneraciones aplicada a los consejeros ejecutivos.

· Igualmente, la CNRS elevó al Consejo de Administración de fecha 28 de febrero de 2022, una propuesta informada de modificación de la Política de Remuneraciones de Consejeros de la Sociedad para el periodo 2022-2025 para su sometimiento a la Junta General de Accionistas, junto con el Informe justificativo correspondiente. La Junta General de fecha 29 de junio de 2022 aprobó dicha Política.

La CNRS celebró durante el ejercicio 2022 siete reuniones.

Cabe señalar que ya en 2023, en su sesión de 31 de enero, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, ha procedido a determinar la cuantía tanto del tramo reglado o no discrecional como del tramo discrecional de la retribución variable del Presidente ejecutivo que ha de considerarse devengada en 2022.

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

En el ejercicio 2022, se aplicó la política de remuneraciones siguiendo todos los procedimientos establecidos

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

No se ha aplicado ninguna excepción temporal a la política de remuneraciones en el ejercicio 2022

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

De acuerdo con la Política de Remuneraciones, la remuneración de los consejeros en su mera condición de tales no incluye ninguna retribución variable (a estos efectos no se considera remuneración variable la percepción de dietas de asistencia al consejo y a sus comisiones).

Por otra parte, el sistema retributivo aplicable a los consejeros ejecutivos de Pharma Mar por el desempeño de sus funciones ejecutivas ha sido diseñado en el marco de la legislación mercantil vigente y de acuerdo con sus Estatutos Sociales. Únicamente la remuneración del Presidente ejecutivo tiene un componente variable conforme al Contrato de Prestación de Servicios Ejecutivos. La Política de Remuneraciones de la Sociedad contempla dentro de la remuneración del primer ejecutivo por el desempeño de sus funciones ejecutivas un componente variable, vinculando así una parte de su remuneración a los resultados de la Compañía y, por tanto, fortaleciendo el control de riesgo en las retribuciones. Esta política permite acompasar la retribución del primer ejecutivo a los resultados de la Compañía, poniendo el foco en la creación de valor, ya que una parte de los objetivos en los que se basa la parte variable de la remuneración son económico-financieros.

Así de acuerdo con el referido contrato, la retribución variable del Presidente ejecutivo en 2022 puede alcanzar hasta un máximo del 100% de la retribución fija establecida para dicho ejercicio por el desempeño de sus funciones ejecutivas (100% en 2021). Dicha retribución variable anual consta de dos tramos. El primer tramo es de carácter reglado y de acuerdo con lo previsto en el contrato de prestación de servicios ejecutivos suscrito entre la Sociedad y el Presidente ejecutivo, deben componerlos objetivos cuantitativos, que deben hacer referencia a cifras de ventas e ingresos. Este primer tramo reglado de la retribución variable puede alcanzar un importe máximo equivalente al 40% de la retribución fija bruta anual del ejercicio 2022 por el desempeño de funciones ejecutivas (40% en 2021). El segundo tramo de la remuneración variable del Presidente ejecutivo es de carácter discrecional y de acuerdo con el contrato de prestación de servicios ejecutivos suscrito entre la Sociedad y el Presidente ejecutivo deberá ser decidido por el Consejo de Administración a la vista de criterios que hacen referencia al impulso estratégico, orientación de la inversión en I+D, la presencia en congresos internacionales, presentaciones y roadshows, la creación de valor para el accionista y/u otros que puedan considerarse indicativos de su desempeño individual y del desempeño de la Sociedad. En 2022 este segundo tramo discrecional de la remuneración variable del Presidente ejecutivo puede alcanzar un importe máximo equivalente al 60% de la retribución fija bruta anual de ese ejercicio por el desempeño de funciones ejecutivas, tal y como se establece en el contrato referido anteriormente (60% en 2021).

Los principios que inspiraron el sistema de remuneración de consejeros incorporan las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables. La Sociedad ejerció a través del Consejo de Administración y de la CNRS una función de supervisión y revisión continua de la política retributiva de sus consejeros.

Como resultado de lo anterior, los sistemas retributivos de los consejeros de la Sociedad llevan implícitos en su diseño las siguientes medidas de control de riesgos:

- La retribución de los consejeros por su función de tales se limita a una asignación fija, y a la percepción de dietas en efectivo, dentro de los límites establecidos por Junta y Consejo.
- Ningún Consejero de Pharma Mar, S.A percibe acciones u opciones sobre acciones como parte de su retribución.
- La remuneración variable se limita al caso de los consejeros ejecutivos, y únicamente dentro de éstos al Presidente ejecutivo, quien la percibe por sus labores ejecutivas distintas de su condición de consejero y con independencia de su remuneración como miembro del Consejo de Administración.
- La remuneración variable se vincula al cumplimiento de objetivos corporativos de negocio y objetivos particulares cuantitativos y cualitativos, y sólo está dirigida al Presidente ejecutivo. La Compañía entiende que la retribución fija de los consejeros que desarrollan funciones ejecutivas constituye una parte suficientemente elevada, permitiendo la retención de la retribución variable si no se cumplen con los criterios fijados. Si bien no se han incluido expresamente en el contrato de prestación de servicios ejecutivos entre la Sociedad y el Presidente ejecutivo, cláusulas de reducción ("malus") de la remuneración diferida aun no consolidada o de su devolución, en relación a 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 de los consejeros ejecutivos.

CONTINUA EN EL APARTADO D "OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS"

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

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

El total de las retribuciones devengadas durante 2022 no supera la cifra máxima establecida en la Política de Remuneraciones aplicable.

Todos los conceptos retributivos por los cuales se ha devengado remuneración tanto por los consejeros en su condición de tales como por los consejeros ejecutivos durante el ejercicio 2022 se encuentran expresamente previstos en la Política, sin que se haya devengado o abonado retribución alguna en el ejercicio por conceptos no previstos en la misma.

Como se ha indicado anteriormente en este informe, únicamente el Presidente ejecutivo percibe retribución variable, que consta de dos tramos, uno reglado y otro discrecional.

- En la fijación de los objetivos del tramo reglado de la retribución variable del Presidente ejecutivo para el ejercicio 2022, el Consejo de Administración estableció criterios medibles como el volumen de ventas adecuado, teniendo en cuenta el período de vigencia del producto, la obtención de ingresos derivados de acuerdos estratégicos de licencia o comercialización de nuestras moléculas o de moléculas de terceros y coordinar los esfuerzos de los equipos para la identificación de nuevas indicaciones para nuestros productos incluso con transversalidad entre patologías, e impulsar la optimización en el aprovechamiento de nuestra biblioteca de compuestos marinos. La CNRS propuso al Consejo de Administración, para su aprobación definitiva, la evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos del tramo reglado de la remuneración variable del Presidente ejecutivo correspondiente a 2022, así como la cuantía devengada resultante de dicha evaluación. En base a dicha evaluación, la CNRS propuso se tuvieran por cumplidos un 50% de los objetivos del tramo reglado o no discrecional (que pueden alcanzar un

máximo del 40% de la retribución bruta anual), y en su virtud, otorgar un importe equivalente al 20% de la remuneración fija de 2022, esto es, 237 miles de euros. El Consejo de Administración, en su sesión de fecha 31 de enero de 2023, aprobó la mencionada propuesta.

Por otra parte en relación con el tramo discrecional de la remuneración variable del primer ejecutivo, aquél debe determinarse de acuerdo con lo dispuesto en el citado contrato suscrito entre la Sociedad y su primer ejecutivo, a la vista de criterios tales como el impulso estratégico conferido al Grupo, el pipeline de productos del Grupo, la asistencia del primer ejecutivo a congresos y roadshows, la inversión en I+D, la creación de valor para el accionista y/u otros que pudieran considerarse indicativos de su desempeño individual y del desempeño de la Sociedad. En tal sentido la CNRS propuso al Consejo de Administración que a la hora de fijar el tramo discrecional tuviera en cuenta la serie de hitos alcanzados en 2022 que refuerzan e impulsan la estrategia del Grupo, la evolución positiva del pipeline, la internacionalización del mismo a través de alianzas estratégicas, la presencia de la Sociedad en los congresos científicos mundiales más relevantes en el área de oncología, conferencias sectoriales, así como en múltiples roadshows con inversores, etc. En base a los hitos alcanzados, la CNRS propuso también al Consejo que se estimara que el cumplimiento del tramo discrecional fuera del 100% y, por tanto, propuso se otorgara en su totalidad el tramo discrecional de la retribución variable de 2022, es decir, un importe equivalente al 60% de la retribución fija del primer ejecutivo en 2022 por el desempeño de sus funciones ejecutivas, es decir 710 miles de euros. La citada propuesta de la CNRS fue aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de 31 de enero de 2023.

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	6.856.611	37,36

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	1.610.885	23,49
Votos a favor	5.144.629	75,03
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	101.097	1,47

Observaciones

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

El Consejo de Administración en su sesión de 31 de enero de 2022, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad, acordó incrementar para el ejercicio 2022 (con efectos desde el 1 de enero) las remuneraciones a Consejeros por su condición de tales, tanto las asignaciones fijas por pertenencia al Consejo y sus Comisiones como las dietas de asistencia, en un 2% con referencia a las mismas de 2021, incluida también la asignación fija anual del Consejero Coordinador. De tal forma, en 2022:

- Cada Consejero de Pharma Mar devengó como asignación fija por pertenencia al Consejo de Administración de Pharma Mar, 71.450 euros.
- Cada Consejero de Pharma Mar percibió como dieta de asistencia la cantidad de 4.093 euros por cada una de las sesiones del Consejo de Administración de Pharma Mar a las que asistió en 2022.
- Los Consejeros de Pharma Mar que fueron vocales de la Comisión de Auditoría o de la CNRS de dicha sociedad percibieron individualmente 18.624 euros.
- Los Consejeros de Pharma Mar que fueron Presidentes de la Comisión de Auditoría o de la CNRS de dicha sociedad percibieron individualmente 24.257 euros.
- Los Consejeros de Pharma Mar que fueron miembros de la Comisión Ejecutiva (incluidos por tanto el Presidente y los vocales) de dicha sociedad percibieron individualmente 140.582 euros.
- Cada Consejero de Pharma Mar que fue miembro de la Comisión Ejecutiva, la Comisión de Auditoría o la CNRS percibió como dieta de asistencia la cantidad de 1.857 euros por cada una de las sesiones de las referidas Comisiones.
- El Consejero Coordinador de Pharma Mar percibió como asignación fija por dicho cargo 18.624 euros.

Adicionalmente, cabe señalar que el Grupo Pharma Mar tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para administradores y directivos de las sociedades que forman parte de su Grupo, ascendiendo la prima abonada para el periodo comprendido entre julio de 2022 y julio de 2023 a 505 miles de euros.

De acuerdo con la Política de Remuneraciones, el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los administradores de Pharma Mar en su mera condición de tales fue fijado en 2.500.000 euros, en tanto no se apruebe su modificación.

En 2022 no se ha aplicado a ningún consejero ningún sistema de remuneración referenciado al valor de las acciones o que conlleve la entrega de acciones o derechos de opción sobre acciones.

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

En relación con las remuneraciones fijas de los Consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas en 2022, cabe señalar que el Presidente ejecutivo ha percibido una remuneración fija de 1.184 miles de euros (1.076 miles de euros en 2021) y el Vicepresidente ejecutivo ha percibido una remuneración fija de 284 miles de euros (266,9 miles de euros en 2021).

En el caso del Presidente ejecutivo, el Consejo de Administración celebrado el 31 de enero de 2022, a propuesta de la CNRS, acordó que la retribución fija del Presidente ejecutivo se incrementara en un 10% respecto a la cuantía fijada para el ejercicio 2021, todo ello dentro del límite establecido en la política de remuneraciones. En consecuencia, la retribución fija del Presidente ejecutivo pasó de 1.076 miles de euros a 1.184 miles de euros en 2022.

En el caso del Vicepresidente ejecutivo, la remuneración fija se incrementó en el año 2022 un 6,5%, porcentaje igual al incremento del índice de Precios al Consumo del ejercicio 2021.

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

En particular:

- a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.
- b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.

- d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

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

Únicamente el Presidente ejecutivo percibe una retribución variable que, de acuerdo con lo especificado en el Contrato de Prestación de Servicios Ejecutivos, puede alcanzar hasta un máximo equivalente al 100% de la retribución fija bruta anual por el desempeño de sus funciones ejecutivas, constando de dos tramos, uno reglado (que puede alcanzar hasta el 40% de la retribución fija) y otro discrecional (que puede alcanzar hasta el 60% de la retribución fija).

En la fijación de los objetivos del tramo reglado de la retribución variable por el desempeño del Presidente ejecutivo para 2022, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS estableció criterios medibles como la obtención de volumen de ventas adecuados, la obtención de ingresos derivados de acuerdos estratégicos de licencia o comercialización de nuestras moléculas o de moléculas de terceros y Coordinar los esfuerzos de los equipos para la identificación de nuevas indicaciones para nuestros productos incluso con transversalidad entre patologías, e impulsar la optimización en el aprovechamiento de nuestra biblioteca de compuestos marinos. La CNRS propuso al Consejo de Administración, para su aprobación definitiva, la evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos del tramo reglado de la remuneración variable del Presidente ejecutivo correspondiente a 2022, así como la cuantía devengada resultante de dicha evaluación. En base a dicha evaluación, la CNRS propuso que se tuvieran por cumplidos un 50% de los objetivos del tramo reglado o no discrecional (que pueden alcanzar un máximo del 40% de la retribución bruta anual), y en su virtud, otorgar un importe equivalente al 20% de la remuneración fija de 2021, esto es, 237 miles de euros. El Consejo de Administración, en su sesión de fecha 31 de enero de 2023, aprobó la mencionada propuesta. Esta parte variable de la remuneración se basa en condiciones ya cumplidas de forma efectiva y que no van a revertir.

Por otra parte en relación con el tramo discrecional de la remuneración variable del primer ejecutivo, aquél debe determinarse de acuerdo con lo dispuesto en el citado contrato suscrito entre la Sociedad y su primer ejecutivo, a la vista de criterios tales como el impulso estratégico conferido al Grupo, el pipeline de productos del Grupo, la asistencia del primer ejecutivo a congresos y roadshows, la inversión en I+D, la creación de valor para el accionista y/u otros que pudieran considerarse indicativos de su desempeño individual y del desempeño de la Sociedad. En tal sentido la CNRS propuso al Consejo de Administración que a la hora de fijar el tramo discrecional tuviera en cuenta la serie de hitos alcanzados en 2022 que refuerzan e impulsan la estrategia del Grupo (eg., la evolución positiva del pipeline, la internacionalización de la Compañía a través de alianzas estratégicas, la asistencia del Presidente ejecutivo a los congresos científicos mundiales más relevantes en el área de oncología, conferencias sectoriales así como a múltiples road-shows con inversores, etc.) En base a los hitos alcanzados la CNRS propuso también al Consejo de Administración que se estimara que el cumplimiento del tramo discrecional fuera del 100% y, por tanto, propuso que se otorgara en su totalidad el tramo discrecional de la retribución variable, es decir, un importe equivalente al 60% de la retribución fija del primer ejecutivo en 2022, es decir, 710 miles de euros. La propuesta de la CNRS antedicha fue aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de 31 de enero de 2023.

Finalmente señalar que en 2022 no se ha aplicado a ningún consejero ningún sistema de remuneración referenciado al valor de las acciones o que conlleve la entrega de acciones o derechos de opción sobre acciones, no contemplándolo tampoco la Política de Remuneraciones.

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

Como se ha indicado anteriormente en este informe, el único Consejero que percibe una remuneración variable es el Presidente ejecutivo. La remuneración variable del Presidente ejecutivo correspondiente al ejercicio 2022 no incluía componentes variables a largo plazo

- B.8.** Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

Cabe reseñar que el único consejero que percibe una remuneración variable es el Presidente ejecutivo de la Sociedad. No se ha reducido o reclamado ningún componente variable previamente abonado por la Sociedad.

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

cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

El Presidente y Vicepresidente ejecutivos son beneficiarios de un seguro sobre la vida-seguro de ahorro. Se trata de una aportación definida. La Sociedad aporta anualmente a dicho producto 12 miles de euros por cada uno de los Consejeros ejecutivos. Las contingencias cubiertas son la jubilación y el fallecimiento.

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 miles de 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 a que se hace referencia en el apartado A.1.

Respecto al Vicepresidente ejecutivo, la Sociedad realizará aportaciones anuales mientras preste servicios a la Sociedad (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. El capital acumulado correspondiente al asegurado se mantendrá a su favor hasta el momento en que se produzca el evento previsto (jubilación o fallecimiento), con independencia de que la Sociedad deje de realizar aportaciones a favor de éste en un momento dado, a excepción del despido declarado procedente judicialmente o por baja voluntaria sin jubilación, en cuyo caso, el capital acumulado correspondería a la Sociedad y no al asegurado. La percepción del capital acumulado es compatible con la percepción de cualquier indemnización a la que por causa de despido el Consejero tuviera derecho conforme a la normativa laboral que rige su relación con la Sociedad.

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

En el ejercicio 2022 no se han abonado indemnizaciones a los Consejeros ni cualquier otro tipo de pago derivado del cese anticipado o de la terminación del contrato con los mismos.

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

El 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 28 de febrero de 2022, tanto en relación con la remuneración fija como en relación con la remuneración variable.

En relación con la remuneración fija, el Anexo de fecha 28 de febrero de 2022 prevé un incremento en la misma del 10% para el ejercicio 2022. Adicionalmente, y de acuerdo también con lo previsto en la Política de Remuneraciones de consejeros, la variación de la retribución fija que pudiera aprobarse por el Consejo de Administración para el Presidente ejecutivo para el ejercicio 2022 no podrá ser superior a un 15% de su retribución fija bruta anual correspondiente al ejercicio anterior.

En relación con la remuneración variable del Presidente ejecutivo, la modificación consiste en la ampliación de los componentes variables que pueda percibir el Presidente Ejecutivo, puesto que se establece la posibilidad de que pueda participar en sistemas de retribución variable plurianual que se aprueben por el Consejo de Administración y en su caso por la Junta General de Accionistas.

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

Ver respuesta al apartado B.16 del presente informe

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

No aplica

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

Los Consejeros ejecutivos percibieron en 2022 como retribución asistencial (ya sea en virtud de contrato de prestación de servicios ejecutivos, ya en virtud de relación laboral), los siguientes beneficios:

- Seguro de vida y jubilación (seguro sobre la vida-seguro de ahorro). En 2022 la Sociedad realizó una aportación anual de 12 miles de euros por cada uno de dichos Consejeros ejecutivos.
- Seguro de accidentes, bajo póliza colectiva para los empleados de la Sociedad o en condiciones equivalentes más seguro de asistencia sanitaria, bajo póliza colectiva para los empleados de la Sociedad o en condiciones equivalentes y chequeo médico anual completo (este último sólo en el caso del Presidente ejecutivo), que en 2022 supusieron en conjunto una aportación anual de 5,3 miles de euros en el caso del Presidente ejecutivo y 4,5 miles de euros en caso del Vicepresidente.

Por otra parte, la Sociedad pone a disposición del Presidente ejecutivo una oficina representativa en la sede operativa, equipos de comunicación, medios de pago, personal de apoyo, sistemas y personal de seguridad, así como vehículo representativo y adecuado a sus cometidos. El conjunto de estos elementos puestos a disposición del presidente ejecutivo en 2022 se puede estimar o cuantificar en un importe total de 345 miles de euros.

Adicionalmente, cabe señalar que el Grupo Pharma Mar tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para los administradores y directivos de las sociedades que forman parte de su Grupo, por la que en el periodo comprendido entre julio de 2022 y julio de 2023 se abonó una prima de 505 miles de euros.

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

No aplica

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

D. José M^a Fernández Sousa-Faro y D. José Félix Pérez-Orive Carceller fueron miembros del Consejo de Administración de Genómica, S.A.U. hasta el 4 de mayo de 2022, fecha en la que el accionista único de esta sociedad acordó sustituir el Consejo de Administración por un Administrador Único. La pertenencia al consejo de administración de dicha sociedad, participada por Pharma Mar, S.A. al 100%, estaba remunerada. Desde dicha fecha y hasta el 31 de diciembre de 2022, ninguno de los consejeros de Pharma Mar, S.A. ha sido a su vez miembros del consejo de administración de otras sociedades del Grupo, cuyo cargo fuera retribuido.

La remuneración fija por pertenencia al Consejo de Administración de Genómica, S.A.U. así como las dietas de asistencia al mismo, fueron aprobadas por la junta general de dicha sociedad de fecha 9 de diciembre de 2020; conforme al citado acuerdo, la remuneración fija por pertenencia al órgano de administración ascendía a 14.000 euros por Consejero, y la dieta ascendía a 308 euros por asistencia a cada sesión del órgano de administración de Genómica, S.A.U (en ningún caso la suma acumulada de las dietas de asistencia más la asignación fija estatutaria podía superar 15.538 euros). Con motivo del cese de los miembros del Consejo de Administración de Genómica, S.A.U. al modificarse el órgano de administración, se abonó a cada uno de los miembros del mismo, la parte proporcional correspondiente a la remuneración fija anual (4.718 euros). Adicionalmente recibieron el importe de la dieta de asistencia a una sesión del Consejo (308 euros).

Por otra parte, cabe señalar que Talleres Trébore, S.L., sociedad de la que es Administradora Única Dña. M^a Sandra Ortega Mera, prestó en 2022 servicios de diseño gráfico, maquetación, imprenta y merchandising a Pharma Mar, S.A. por importe de 12 miles de euros.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2022
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don PEDRO FRANCISCO FERNÁNDEZ PUENTES	Vicepresidente Ejecutivo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña MONTSERRAT ANDRADE DETRELL	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don JOSÉ FÉLIX PÉREZ-ORIVE CARCELLER	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2022 hasta 30/09/2022
ROSP CORUNNA PARTICIPACIONES EMPRESARIALES, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 29/06/2022
Doña SANDRA ORTEGA MERA	Consejero Dominical	Desde 29/06/2022 hasta 31/12/2022
Don EDUARDO SERRA REXACH	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña BLANCA HERNÁNDEZ RODRIGUEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don CARLOS PAZOS CAMPOS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña ROSA MARÍA SÁNCHEZ-YEBRA ALONSO	Consejero Independiente	Desde 29/06/2022 hasta 31/12/2022
Don MARIANO ESTEBAN RODRÍGUEZ	Consejero Independiente	Desde 29/06/2022 hasta 31/12/2022
Don EMILIANO CALVO ALLER	Consejero Independiente	Desde 29/06/2022 hasta 31/12/2022
Don FERNANDO MARTÍN-DELGADO SANTOS	Consejero Otro Externo	Desde 21/12/2022 hasta 31/12/2022
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2022 hasta 29/06/2022
Don VALENTÍN TORRES-SOLANOT DEL PINO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 29/06/2022

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 2022	Total ejercicio 2021
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	71	41	141	1.184	947				2.384	2.388
Don PEDRO FRANCISCO FERNÁNDEZ PUENTES	71	41	141	284					537	503
Doña MONTSERRAT ANDRADE DETRELL	71	50	22						143	127
Don JOSÉ FÉLIX PÉREZ-ORIVE CARCELLER	54	51	119						224	285
Doña SANDRA ORTEGA MERA	71	37							108	98
Don EDUARDO SERRA REXACH	71	50	19						140	125
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	71	52	19						142	125
Doña BLANCA HERNÁNDEZ RODRIGUEZ	71	49	37						157	133
Don CARLOS PAZOS CAMPOS	71	58	31					19	179	148
Doña ROSA MARÍA SÁNCHEZ-YEBRA ALONSO	36	28	12						76	
Don MARIANO ESTEBAN RODRÍGUEZ	36	20							56	
Don EMILIANO CALVO ALLER	36	16							52	
Don FERNANDO MARTÍN-DELGADO SANTOS	2		4						6	
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI	36	32	21						89	158
Don VALENTÍN TORRES-SOLANOT DEL PINO	36	24	12						72	131

Observaciones

En relación con las tablas del apartado C.1 del presente informe, se hace constar que respecto a los distintos conceptos retributivos y cantidades devengadas durante el ejercicio 2022 por D^a Sandra Ortega Mera, se ha considerado tratar de manera conjunta y agregada las remuneraciones devengadas por ROSP CORUNNA PARTICIPACIONES EMPRESARIALES, S.L. como consejero de Pharma Mar, S.A. hasta la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad de fecha 29 de junio de 2022, en que caducó su mandato.

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 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	12	12			355	342		
Don PEDRO FRANCISCO FERNÁNDEZ PUENTES	12	12			379	366		

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don CARLOS PAZOS CAMPOS	Retribución como Consejero Coordinador	19

Observaciones

[]

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	5								5	16
Don JOSÉ FÉLIX PÉREZ-ORIVE CARCELLER	5								5	16

Observaciones

Estas remuneraciones se corresponden con la remuneración fija estatutaria por pertenencia al Consejo de Administración de Genomica, S.A.U. (14.000 euros por consejero) y con las dietas de asistencia a las reuniones de dicho Consejo (308 euros por asistencia a cada sesión), durante el ejercicio 2022.

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 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Sin datos								

Observaciones

[

]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

[

]

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2022 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 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	2.384		12	351	2.747	5				5	2.752
Don PEDRO FRANCISCO FERNÁNDEZ PUENTES	537		12	5	554						554
Doña MONTSERRAT ANDRADE DETRELL	143				143						143
Don JOSÉ FÉLIX PÉREZ- ORIVE CARCELLER	224				224	5				5	229
Doña SANDRA ORTEGA MERA	108				108						108
Don EDUARDO SERRA REXACH	140				140						140
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	142				142						142
Doña BLANCA HERNÁNDEZ RODRIGUEZ	157				157						157

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 2022 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 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Don CARLOS PAZOS CAMPOS	179				179						179
Doña ROSA MARÍA SÁNCHEZ-YEBRA ALONSO	76				76						76
Don MARIANO ESTEBAN RODRÍGUEZ	56				56						56
Don EMILIANO CALVO ALLER	52				52						52
Don FERNANDO MARTÍN- DELGADO SANTOS	6				6						6
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI	89				89						89
Don VALENTÍN TORRES- SOLANOT DEL PINO	72				72						72
TOTAL	4.365		24	356	4.745	10				10	4.755

Observaciones

[]

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Consejeros ejecutivos									
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	2.752	0,11	2.749	-26,10	3.720	113,67	1.741	8,61	1.603
Don PEDRO FRANCISCO FERNÁNDEZ PUENTES	554	6,74	519	-0,38	521	1,36	514	-1,72	523
Consejeros externos									
Doña MONTSERRAT ANDRADE DETRELL	148	16,54	127	-4,51	133	1,53	131	7,38	122
Doña BLANCA HERNÁNDEZ RODRIGUEZ	157	18,05	133	0,00	133	129,31	58	-	0
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI	89	-43,67	158	-4,82	166	2,47	162	8,00	150
Don CARLOS PAZOS CAMPOS	179	20,95	148	2,78	144	144,07	59	-	0
Don JOSÉ FÉLIX PÉREZ-ORIVE CARCELLER	224	-25,58	301	0,00	301	1,35	297	-6,01	316
Doña SANDRA ORTEGA MERA	108	10,20	98	-22,83	127	-3,05	131	-5,07	138
Don EDUARDO SERRA REXACH	140	12,00	125	-6,02	133	0,00	133	4,72	127
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	142	13,60	125	-6,02	133	-1,48	135	0,75	134

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Don VALENTÍN TORRES-SOLANOT DEL PINO	72	-45,04	131	-5,76	139	17,80	118	151,06	47
Doña ROSA MARÍA SÁNCHEZ- YEBRA ALONSO	76	-	0	-	0	-	0	-	0
Don EMILIANO CALVO ALLER	52	-	0	-	0	-	0	-	0
Don MARIANO ESTEBAN RODRÍGUEZ	56	-	0	-	0	-	0	-	0
Don FERNANDO MARTÍN- DELGADO SANTOS	6	-	0	-	0	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	49.356	-46,85	92.859	-32,35	137.262	-	-23.871	-182,97	-8.436
Remuneración media de los empleados									
	73	-2,67	75	1,35	74	-2,63	76	18,75	64

Observaciones

En relación con la tabla del apartado C.2 del presente informe, se ha considerado tratar de manera conjunta y agregada las retribuciones devengadas durante los ejercicios 2018 a 2022:

- (i) por José Félix Pérez-Orive Carceller, como consejero a título personal y como representante persona física de JEFPO, S.L., hasta la dimisión de esta última como consejero de la Sociedad, con fecha 26 de junio de 2019.
- (ii) por Eduardo Serra Rexach, como consejero a título personal y como representante persona física de EDUARDO SERRA Y ASOCIADOS, S.L., hasta la dimisión de esta última como consejero de la Sociedad, con fecha 15 de abril de 2021.

(iii) por Sandra Ortega Mera, como consejera a título personal y como representante persona física de ROSP CORUNNA PARTICIPACIONES EMPRESARIALES, S.L., hasta la caducidad de su mandato como consejero de la Sociedad, con fecha 29 de junio de 2022.

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

CONTINUACIÓN DEL APARTADO A.1.1

Por el hecho de ostentar la condición de Consejero de la Sociedad, cada miembro del Consejo percibe una cantidad fija anual con el propósito de remunerar convenientemente la responsabilidad y dedicación que exige el cargo.

La Política de Remuneraciones contempla que aquellos Consejeros que son a su vez miembros de las distintas Comisiones (Comisión Ejecutiva, Comisión de Auditoría y Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad (CNRS)) perciban además otra remuneración fija por su dedicación a dichas Comisiones, dándose, además, una mayor ponderación al ejercicio de la función de Presidente en el caso de la Comisión de Auditoría y de la CNRS. La remuneración percibida por los miembros de la Comisión Ejecutiva tendrá en cuenta el mayor número de actividades y funciones asumidas por sus miembros. El cargo de Consejero Coordinador cuenta también con una retribución fija anual.

Por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de sus diferentes Comisiones, los Consejeros recibirán dietas para remunerar la asistencia personal y efectiva a las sesiones tanto del Consejo como de sus Comisiones.

Cabe por otra parte recordar que, si bien la Política de Remuneraciones establece para el ejercicio 2022 el desglose de los importes de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, así como la posible pertenencia a Comisiones del Consejo, no fija los importes concretos de las remuneraciones que los Consejeros perciben en su mera condición de tales (asignaciones fijas y dietas de asistencia) para los sucesivos periodos de vigencia de la misma. De esta forma es el Consejo de Administración quien, conforme a lo indicado en el artículo 37 de los Estatutos Sociales y previa propuesta de la CNRS fija dichos importes tomando en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considera relevantes, respetando siempre en todo caso el sistema de remuneración previsto estatutariamente y el límite máximo de la remuneración anual del conjunto de los Administradores en su mera condición de tales fijado en la Política de Remuneraciones. Cabe señalar que los importes concretos que se aplicarán desde el 1 de enero de 2023 en concepto de asignaciones fijas por pertenencia al Consejo y a sus Comisiones, dietas de asistencia y remuneración del cargo de Consejero Coordinador, han sido acordados por el Consejo de Administración en su sesión de 31 de enero de 2023, que aprobó la propuesta elevada al respecto por la CNRS.

Como se ha comentado anteriormente, la Política de Remuneraciones también contempla el sistema retributivo de los Consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas, que recoge tanto la retribución fija que los dos Consejeros ejecutivos de la Sociedad percibirán durante el periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones, como la cuantía máxima anual a que puede ascender la retribución variable del Presidente ejecutivo -único consejero que percibe una remuneración variable- y que, de acuerdo con el contrato de prestación de servicios ejecutivos de fecha 26 de febrero de 2015 (contrato en el que sucedió Pharma Mar a Zeltia por ministerio de la ley como consecuencia de la fusión por absorción entre las sociedades mencionadas), modificado mediante Anexo al mismo de fecha 28 de febrero de 2022, suscrito con el Presidente ejecutivo (en adelante, el "Contrato de Prestación de Servicios Ejecutivos"), podrá ser de hasta un máximo del 100% de su remuneración fija bruta anual. Dicha remuneración variable se divide en dos tramos, uno reglado (que puede ascender hasta el 40% de la remuneración fija anual) y otro discrecional (que puede ascender hasta el 60% de la retribución fija anual). Los Consejeros ejecutivos podrán participar en aquellos sistemas de retribución variable plurianual que se aprueben por el Consejo de Administración y, en su caso, por la Junta General de accionistas. A fecha de elaboración de este informe, no existe ningún sistema de retribución variable plurianual para los consejeros Ejecutivos. Cabe señalar que la Política de Remuneraciones también contempla otros elementos retributivos de los Consejeros ejecutivos como un Sistema de ahorro a largo plazo: "Seguro sobre la vida-seguro de ahorro", así como ciertas retribuciones en especie, como un seguro de accidentes y un seguro de asistencia sanitaria, y además solo en el caso del Presidente ejecutivo, un chequeo médico anual y la puesta disposición de una oficina representativa en la sede operativa, equipos de comunicación, medios de pago, personal de apoyo y seguridad y un vehículo representativo. Esta remuneración por el desempeño de funciones ejecutivas, es independiente de la que les corresponda a los Consejeros ejecutivos por el desempeño de las funciones generales de supervisión y decisión colegiada como mero consejero -incluida la que les corresponda como Presidente del Consejo de Administración, o como vocal u otro cargo en cualquiera de sus comisiones- de la Sociedad o de las sociedades de su Grupo.

La Política de Remuneraciones recoge los principios y fundamentos descritos. De conformidad con esta Política el importe máximo de la remuneración del conjunto de los consejeros en su condición de tales está fijado en 2.500.000 euros, cantidad que permanecerá vigente hasta que la Junta General de Accionistas apruebe, en su caso, un nuevo importe.

Por otro lado, cabe señalar que la Política de Remuneraciones no prevé la aplicación a ningún consejero de ningún sistema de remuneración referenciado al valor de las acciones o que conlleve la entrega de acciones o derechos de opción sobre acciones.

Los órganos que intervienen en la configuración de la Política de Remuneraciones son el Consejo de Administración y la CNRS siendo, de acuerdo con el artículo 14 de los Estatutos Sociales de Pharma Mar, la Junta General de Accionistas quien tiene la competencia para la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros, en los términos establecidos en la legislación aplicable.

De conformidad con el artículo 31 de los Estatutos Sociales y el artículo 5 del Reglamento del Consejo, según lo establecido en los artículos 249, 249bis y 529 octodecimos de la LSC, corresponde al Consejo de Administración adoptar 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. De acuerdo con lo dispuesto en el art. 21 del Reglamento del Consejo de Administración de Pharma Mar, S.A. el Consejero tendrá derecho a la retribución que establezca el Consejo de Administración con arreglo a las previsiones legales y estatutarias y a la política de remuneraciones aprobada por la Junta General, previa propuesta de la CNRS.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad (CNRS) es el órgano que asiste al Consejo de Administración en materias retributivas. De acuerdo con el artículo 14.2 del Reglamento del Consejo de Administración, las funciones de esta Comisión en relación con la política de retribuciones son las siguientes: (i) proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los Consejeros, y de los directores generales o quienes desarrolle sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo, de comisiones ejecutivas o de Consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, (ii) verificar anualmente el cumplimiento de la política de selección de Consejeros, informando de ello en el Informe Anual sobre Gobierno Corporativo; (iii) comprobar la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad; (iv) revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los consejeros y altos directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que la remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás Consejeros y altos directivos de la Sociedad, y (v) verificar la información sobre remuneraciones de los Consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Pharma Mar fue creada por acuerdo del Consejo de Administración de 22 de septiembre de 2015, si bien dicho acuerdo de constitución no entró en vigor sino hasta la fecha de admisión a negociación oficial de las acciones de Pharma Mar en las Bolsas de Valores de Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia, hecho que tuvo lugar el 2 de noviembre de 2015. El Consejo de Administración celebrado con fecha de 11 de diciembre de 2020, aprobó la modificación del Reglamento del Consejo de Administración, atribuyendo a esta Comisión determinadas funciones en materia de sostenibilidad, pasándose a denominar desde esta última fecha Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad (CNRS).

A 31 de diciembre de 2022, la CNRS estaba formada por los siguientes consejeros:

- D. Carlos Pazos Campos, consejero independiente.
- D. Eduardo Serra Rexach, otro consejero externo.
- D^a. Montserrat Andrade Detrell, consejera dominical.
- D^a. Blanca Hernández Rodríguez, consejera independiente.

Con fecha 29 de junio de 2022, tras la finalización de la Junta General de Accionistas, caducó el mandato como Consejera de la Sociedad de Dña. Ana Palacio Vallelersundi, al haber vencido el día 28 de junio el plazo de cuatro años para el que fue nombrada, causando baja en consecuencia de la CNRS.

La actual composición de la CNRS cumple, por tanto, con el requisito establecido en el artículo 529 quince de la Ley de Sociedades de Capital, que establece que la comisión de nombramientos y retribuciones estará compuesta exclusivamente por consejeros no ejecutivos nombrados por el consejo de administración, y al menos dos de ellos deberán ser consejeros independientes, incluido su Presidente.

La Política de Remuneraciones de Pharma Mar debe atender a un criterio de mercado y ser acorde con las tendencias y referencias en materia de remuneraciones seguidas en su sector de actividad o en compañías comparables por su tamaño, su actividad o su estructura, de manera que se alineen con las mejores prácticas de mercado.

Para la determinación de la composición y cuantías de la remuneración de los Consejeros definida en la Política de Remuneraciones, se contó con el estudio sobre remuneraciones de sociedades cotizadas de Spencer Stuart y el estudio sobre las remuneraciones de los consejeros de las sociedades cotizadas elaborado por el "Instituto EY-Sagardoy Talento e Innovación". Además, para la elaboración de la Política de Remuneraciones y para la revisión de las condiciones contractuales del Presidente ejecutivo, se contó con el asesoramiento del despacho de abogados Garrigues.

El Consejo de Administración, previa propuesta de la CNRS, podrá acordar la aplicación de excepciones temporales a la Política de Remuneraciones de los Consejeros que se limitarán, en todo caso, a aquellas situaciones excepcionales en las que la falta de aplicación de la Política 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 serán objeto de excepción los siguientes componentes retributivos respecto a los consejeros ejecutivos: la retribución fija, la retribución variable a corto plazo, la retribución variable plurianual, el sistema de ahorro a largo plazo, las retribuciones en especie y el seguro de responsabilidad civil, evitando en todo caso la asignación de retribuciones extraordinarias garantizadas.

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

- La CNRS emitirá un informe valorando las circunstancias y las remuneraciones específicas que serían objeto de modificación.
- Para la elaboración del informe, la CNRS podrá 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 caso de que durante la vigencia de la Política de Remuneraciones se incorporen al Consejo de Administración otros consejeros con funciones ejecutivas, la determinación de su paquete retributivo (i.e. componentes retributivos y sus correspondientes límites mínimos y máximos) se regirá por los principios contemplados en la Política de Remuneraciones, sin perjuicio de las especificidades propias de sus respectivos contratos con la Sociedad. Entre las condiciones contractuales del nuevo consejero ejecutivo se deberán incluir las cláusulas sobre pagos por terminación

anticipada de contratos. los pagos por terminación de los contratos no superarán un importe equivalente a dos anualidades de la retribución total anual, siempre que no tengan preestablecidas otras condiciones, en caso de ser directivos de la Sociedad que pasen a ser consejeros ejecutivos.

En todo caso, la Sociedad tendrá en consideración los principios generales de la Política de Remuneración e informará 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.

CONTINUACIÓN DEL APARTADO B.2

La Política de Remuneraciones contempla la posibilidad de que la Sociedad pueda acordar otorgar otras gratificaciones extraordinarias, mediante la aplicación de excepciones temporales a dicha Política, que se limitarán, en todo caso, a aquellas situaciones excepcionales en las que la falta de aplicación de la Política 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.

De acuerdo con lo dispuesto en el art. 228 LSC, los consejeros de la Sociedad deben de abstenerse de participar en la deliberación y votación de acuerdos o decisiones en las que él o una persona vinculada tenga un conflicto de intereses, directo o indirecto. Asimismo, el art. 229 LSC regula el deber de los administradores de evitar situaciones de conflicto de interés, estableciendo asimismo el art. 230 LSC el régimen de imperatividad y dispensa a dicho deber. Cabe señalar que los Consejeros ejecutivos de la Sociedad y los consejeros vinculados a los mismos se abstuvieron de participar en la deliberación y votación de los acuerdos adoptados por el Consejo de Administración en las sesiones del Consejo de Administración referidas en el apartado B.1 anterior en las que se aprobaron por aquél las remuneraciones fijas de los dos consejeros ejecutivos de la Sociedad para el ejercicio 2022 (absteniéndose en este caso el Presidente y Vicepresidente ejecutivos y los consejeros vinculados a aquél), los objetivos del tramo reglado de la remuneración variable del Presidente ejecutivo para 2022 (absteniéndose en este caso el Presidente ejecutivo y los Consejeros vinculados al mismo) y la cuantía de los tramos reglado y discrecional de la retribución variable del Presidente ejecutivo que había de considerarse devengada en 2022 (absteniéndose en este caso el Presidente ejecutivo y los Consejeros vinculados al mismo).

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

[27/02/2023]

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

[] Si
[✓] No