
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2019]

CIF: [A18550111]

Denominación Social:

[**BIOSEARCH, S.A.**]

Domicilio social:

[CAMINO DE PURCHIL, 66 GRANADA]

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

A.1. Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

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

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

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

La actual política de remuneraciones de los Consejeros de Biosearch se aprobó en la Junta General de Accionistas celebrada el 28 de junio de 2018, propuesta en el orden del día con el informe elaborado por la Comisión de Selección y Retribuciones aprobado, a su vez, por el Consejo de Administración de 23 de marzo de 2018.

Según lo establecido en el artículo 6.1.e. del Reglamento del Consejo, corresponde al Consejo de Administración establecer la política de remuneraciones y el 12bis.5. corresponde a la Comisión de Selección y Retribuciones la emisión de informes y elaboración de propuestas de retribución para el Consejo de Administración, de conformidad con el régimen de retribución establecido en los Estatutos Sociales.

Entre los principios aplicados en la política de remuneraciones, está la de proporcionalidad razonable con la situación económica de la Sociedad y con los estándares de mercado.

No ha participado ningún asesor externo en la elaboración de la política de retribuciones.

- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo 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, en su caso.

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 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.

La Sociedad tiene implantado un Plan de Retribución a largo plazo basado en incentivos en metálico y en incentivos mediante entrega de acciones de la compañía a personal clave de la Sociedad y a los miembros del Consejo de Administración, según la consecución de los objetivos marcados en el Plan Estratégico realizado por la Compañía para el periodo que abarca los ejercicios 2018-2020.

De modo que para la valoración del cumplimiento del Plan Estratégico y el devengo del plan de retribución, se debe tener en cuenta los siguientes indicadores:

1) El objetivo de ventas (40% del incentivo total) tendrá los siguientes criterios:

Grado de Cumplimiento de Objetivo Ventas: 90% (valor suelo) / 100% (valor techo)
% correspondiente de devengo del peso del Incentivo: 50% (valor suelo) / 100% (valor techo)

2) El objetivo de EBITDA (60% del incentivo total) tendrá los criterios:

Grado de Cumplimiento de Objetivo Ventas: 90% (valor suelo) / 100% (valor techo)
% correspondiente de devengo del peso del Incentivo: 50% (valor suelo) / 100% (valor techo)

Atendiendo a estos porcentajes, por debajo de los niveles "suelo" no se devengaría ninguna retribución ligada al Plan y por encima de los niveles "techo" no se devengaría ninguna retribución adicional ligada al Plan. Entre los niveles "suelo" y "techo" existen grados de cumplimiento (%) a los que se calculará de manera proporcional la retribución devengada.

Además la política de remuneraciones establece para la retribución variable que:

- Si se produjera una operación de adquisición por parte de Biosearch, se recalcularían los objetivos del año 2020 teniendo en cuenta los efectos previstos de la operación.
- El incentivo se abonará parcialmente en metálico (25%) y parcialmente mediante entrega de acciones de Biosearch, S.A. (75%).
- El pago se hará efectivo en 2021 de una sola vez, cuando se hayan formulado las cuentas anuales del ejercicio 2020.
- El incentivo estará sujeto a cláusulas de reducción (malus) o recobro (clawback): Las cláusulas malus y clawback afectarán hasta al 100% de la remuneración variable total.
- La determinación por parte del Consejo de Administración de que han concurrido las circunstancias que deben provocar la aplicación de esta

En el ejercicio 2018 se registraron 117 miles de euros como provisión de la parte devengada por los consejeros, de los que 29 miles de euros corresponde a la parte en metálico y 88 miles de euros a la retribución basada en la entrega de acciones. Para garantizar que la parte de la retribución variable de la política de remuneraciones fuera consecuente con los objetivos de la sociedad, el plan de incentivos a largo plazo se ligó a los resultados de la Sociedad durante los ejercicios 2018 - 2020, conforme a lo establecido en el plan estratégico para dicho periodo y por tanto, la valoración del cumplimiento del Plan Estratégico y el devengo del plan de retribución, tendrían en cuenta alcanzar el objetivo de ventas y de EBITDA comentado anteriormente.

A cierre del ejercicio 2019, al no alcanzar los objetivos previstos para que se materialice dicho plan de incentivos, se ha revertido la provisión dotada en el año 2018 tanto por la parte correspondiente a la retribución en metálico como a la correspondiente por la entrega de acciones. No existen dudas respecto a la estrategia diseñada para el crecimiento del negocio en los siguientes años.

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

El artículo 39 de los Estatutos Sociales establece, entre los conceptos retributivos de los consejeros por su condición de tales, una cantidad fija. Para el ejercicio 2019 se mantiene un importe máximo de 35.000€ para cada Consejero independiente por este concepto.

El mismo artículo establece la remuneración a través de dietas por asistencia a las reuniones del Consejo, y remuneraciones en forma de entrega de acciones, derechos de opción sobre acciones o retribuciones referenciadas al valor de las acciones.

El importe de las dietas asciende a 900€ por sesión a la que asista cada consejero, independientemente de su condición.

- **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.**

No aplica ya que Biosearch, S.A. no tiene consejeros ejecutivos.

- 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.

No aplica.

- 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 de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración 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.

En el ejercicio 2018 entró en vigor la nueva política de retribución del Consejo, que incluye un plan de incentivos a largo plazo basado en un incentivo adicional condicionado al cumplimiento del Plan Estratégico elaborado por la Compañía para el periodo comprendido entre 2018-2020, destinado, entre otros empleados clave de la compañía, a los miembros del Consejo de Administración.

El devengo y abono de los incentivos estará supeditado al cumplimiento de los objetivos fijados en el Plan Estratégico, tal y como se explica en apartados anteriores. Al término del ejercicio 2019, la Sociedad al no alcanzar los objetivos previstos para que se materialice dicho plan de incentivos, ha revertido la provisión dotada en el año 2018 tanto por la parte de la retribución en metálico como por la parte de retribución mediante la entrega de acciones de la Compañía.

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

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

No existen sistemas de ahorro a largo plazo.

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

No aplica.

- 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.

No aplica.

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

No aplica.

- 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.

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

No hay otra remuneración suplementaria que no haya sido descrita en los apartados anteriores.

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

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- 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.
- 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 proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.

En el ejercicio 2019, no se han producido cambios relevantes en la política de remuneraciones relativas la Consejo.

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.

A continuación se muestra el enlace directo al Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2018:

<http://www.biosearchlife.es/wp-content/themes/x-child/descargas/Remuneraciones/InformeAnualremuneracionesConsejeros2018.pdf>

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

Teniendo en cuenta que se aprobó el Informe de Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio anterior con una mayoría del 94,96% de los asistentes, se considera un voto favorable pleno, por lo que no corresponde ningún cambio.

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

- B.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.

La actual política de remuneraciones de los Consejeros de Biosearch, que se aprobó en la Junta General de Accionistas celebrada el 28 de junio de 2018, fue propuesta en el orden del día con el informe elaborado por la Comisión de Selección y Retribuciones aprobado, a su vez, por el Consejo de Administración de 23 de marzo de 2018.

No se ha contado con asesores externos para la aplicación de la política retributiva.

Se ha aplicado la política de remuneración de los consejeros tal y como viene establecido a nivel estatutario y reglamentario.

- 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.

Los principios generales de la política de retribuciones establecen que la misma está orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, incorporando las cautelas necesarias para evitar una excesiva asunción de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

En concreto:

- 1) La remuneración del consejo de Administración será la adecuada para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que exija el cargo sin comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos, con la intención de promover la consecución del interés social, incorporando los mecanismos precisos para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados favorables.
- 2) Prioridad de la creación de valor y la rentabilidad a medio y largo plazo sobre la consecución de resultados a corto plazo.
- 3) Proporcionalidad razonable con la situación económica de la sociedad y con los estándares de mercado de empresas comparables.
- 4) Consonancia con la estrategia comercial, sus objetivos y sus prácticas de gestión de riesgos, sin rebasar los límites establecidos de tolerancia al riesgo.

El plan de incentivos a largo plazo condicionado al cumplimiento del Plan estratégico de la compañía para el periodo 2018-2020, reflejado en la política de remuneraciones establece unas retribuciones variables, basadas principalmente en acciones con el objeto de fidelizar, motivar y vincular a los perceptores al incremento de valor de la Sociedad al estar ligado en su mayor parte al valor de las acciones, con los criterios que se han detallado en el apartado A.1.

Por otro lado, las remuneraciones fijas están destinadas solamente a los consejeros independientes para asegurar su profesionalidad y dedicación.

La retribución variable se calcula proporcionalmente, el mencionado Plan de incentivos establece para cada uno de los beneficiarios que sean Consejeros, un límite en el importe del incentivo equivalente a dos veces la remuneración fija anual establecida para los consejeros

independientes, es decir, un límite máximo de 70.000 euros por cada uno. El devengo y abono de dichos incentivos estará supeditado, en todo caso, al cumplimiento de objetivos corporativos fijados en el plan estratégico, con sujeción a los requisitos establecidos en la legislación vigente.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

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

La remuneración devengada para los Consejeros de Biosearch en 2019 se ha ajustado a lo establecido en la política de remuneraciones 2018-2021 vigente, en el apartado III. Remuneración de los consejeros en su condición de tales.

La cantidad fija devengada para los consejeros independientes y las dietas devengadas por la asistencia a las reuniones del Consejo y sus comisiones para todos los miembros del Consejo de Administración, no están ligadas a los resultados ni a ningún otro indicador de rendimiento de la Sociedad.

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 votos negativos que en su caso se hayan emitido

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	24.287.412	42,09
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	720.374	2,97
Votos a favor	23.062.141	94,96
Abstenciones	504.897	2,08

Observaciones

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

La retribución fija devengada en el ejercicio 2019 es de 35.000 euros por cada consejero independiente, siendo el importe total por este concepto de 70.000€ en el ejercicio y no ha sufrido variación respecto a la devengada en el ejercicio precedente anterior.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, 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.

No aplica.

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

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, 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.

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.

- 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.
- 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:

[]

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

La Sociedad tiene implantado un Plan de Retribución a largo plazo basado en incentivos en metálico y en incentivos mediante entrega de acciones de la compañía a personal clave de la Sociedad y a los miembros del Consejo de Administración según la consecución de los objetivos marcados en el Plan Estratégico realizado por la Compañía que abarca los ejercicios 2018-2020 tal y como se ha explicado en apartados anteriores.

En 2018 se registró como provisión la parte correspondiente a lo devengado en el ejercicio que suma un total para todos los consejeros de 117 miles de euros, de los que 29 miles de euros corresponde a la parte en metálico y 88 miles de euros es el importe correspondiente en acciones. En el ejercicio 2019, al no haberse alcanzado los objetivos enmarcados en el Plan Estratégico para que se devengara el citado plan de incentivos, se ha revertido la provisión dotada en el ejercicio 2018 y no se ha dotado importe alguno.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago 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 o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No aplica.

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

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

[No aplica.]

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

[No aplica.]

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. Así mismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado ya en el apartado A.1.

[No aplica.]

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

[No existen remuneraciones suplementarias como contraprestación por los servicios prestados por los consejeros distintos a los inherentes a su cargo.]

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

[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.

[No aplica.]

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 cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

[No existe otro concepto retributivo distinto de los anteriores.]

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2019
Don IGNACIO ELOLA ZARAGÜETA	Presidente dominical	Desde 25/10/2019 hasta 31/12/2019
Don ERICK BOUTRY	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JOSE CEREZUELA RODRIGUEZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don ISIDORO MARTINEZ DE LA ESCALERA ALVAREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña M ^a JESÚS ALONSO DEL HOYO CABETAS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don AURELIO ANTUÑA RODRIGUEZ RODRIGUEZ	Presidente dominical	Desde 01/01/2019 hasta 24/10/2019

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 2019	Total ejercicio 2018
Don IGNACIO ELOLA ZARAGÜETA		3							3	
Don ERICK BOUTRY		6							6	6
Don JOSE CEREZUELA RODRIGUEZ		10							10	12
Don ISIDORO MARTINEZ DE LA ESCALERA ALVAREZ	35	9							44	46
Doña M ^a JESÚS ALONSO DEL HOYO CABETAS	35	10							45	47
Don AURELIO ANTUÑA RODRIGUEZ RODRIGUEZ		8							8	12

Observaciones

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don ERICK BOUTRY	Plan							0,00				
Don JOSE CEREZUELA RODRIGUEZ	Plan							0,00				
Don ISIDORO MARTINEZ DE LA ESCALERA ALVAREZ	Plan							0,00				
Doña M ^a JESÚS ALONSO DEL HOYO CABETAS	Plan							0,00				
Don AURELIO ANTUÑA RODRIGUEZ RODRIGUEZ	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don IGNACIO ELOLA ZARAGÜETA	
Don ERICK BOUTRY	
Don JOSE CEREZUELA RODRIGUEZ	
Don ISIDORO MARTINEZ DE LA ESCALERA ALVAREZ	
Doña M ^a JESÚS ALONSO DEL HOYO CABETAS	
Don AURELIO ANTUÑA RODRIGUEZ RODRIGUEZ	

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 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don IGNACIO ELOLA ZARAGÜETA								
Don ERICK BOUTRY								
Don JOSE CEREZUELA RODRIGUEZ								
Don ISIDORO MARTINEZ DE LA ESCALERA ALVAREZ								
Doña M ^a JESÚS ALONSO DEL HOYO CABETAS								

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 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don AURELIO ANTUÑA RODRIGUEZ RODRIGUEZ								

Observaciones

[

]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don IGNACIO ELOLA ZARAGÜETA	Concepto	
Don ERICK BOUTRY	Concepto	
Don JOSE CEREZUELA RODRIGUEZ	Concepto	
Don ISIDORO MARTINEZ DE LA ESCALERA ALVAREZ	Concepto	
Doña M ^a JESÚS ALONSO DEL HOYO CABETAS	Concepto	
Don AURELIO ANTUÑA RODRIGUEZ RODRIGUEZ	Concepto	

Observaciones

[

]

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo:

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 2019	Total ejercicio 2018
Sin datos										

Observaciones

[]

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Sin datos								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don IGNACIO ELOLA ZARAGÜETA	3				3					
Don ERICK BOUTRY	6				6					
Don JOSE CEREZUELA RODRIGUEZ	10				10					
Don ISIDORO MARTINEZ DE LA ESCALERA ALVAREZ	44				44					
Doña M ^a JESÚS ALONSO DEL HOYO CABETAS	45				45					
Don AURELIO ANTUÑA RODRIGUEZ RODRIGUEZ	8				8					
TOTAL	116				116					

Observaciones

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.

Nota aclaratoria al apartado A.2.:

Tanto la Secretaría del Consejo de Administración como el Director General están incluidos en la política retributiva por la asistencia a las reuniones del Consejo y sus Comisiones, y devengan dietas por la asistencia al Consejo, y, en su caso, a las comisiones delegadas, en los mismos importes y condiciones que los Consejeros. La suma de la retribución de ambos por este concepto en el ejercicio 2019 ha sido de 20 miles de euros.

Nota aclaratoria al apartado C.:

El Consejo de Administración de Biosearch, S.A., en la reunión celebrada el 25 de octubre de 2019, aceptó la dimisión por motivos profesionales de don Aurelio Antuña Rodríguez como consejero de la sociedad y, por tanto, de los cargos de Presidente del Consejo de Administración y de la Comisión Ejecutiva, así como miembro de la Comisión de Auditoría, Control y Conflictos de Intereses y de la Comisión de Selección y Retribuciones.

En su sustitución fué nombrado por cooptación como consejero dominical don Ignacio Elola Zaragüeta, aprobado por unanimidad del Consejo de Administración en la misma reunión celebrada el 25 de octubre, y previo informe favorable de la Comisión de Selección y Retribuciones. Asimismo, don Ignacio Elola Zaragüeta ha sido nombrado Presidente del Consejo de Administración, Presidente de la Comisión Ejecutiva y miembro de la Comisión de Selección y Retribuciones, y de la Comisión de Auditoría, Control y Conflictos de Intereses.

Nota aclaratoria al apartado C.1.A.ii):

D. Ignacio Elola Zaragüeta al incorporarse al Consejo de Administración en el ejercicio 2019 no tiene derecho a la retribución variable basada en acciones supeditada al Plan Estratégico de Biosearch contemplada en la política de remuneraciones 2019-2021 en vigor. Asimismo, don Aurelio Antuña Rodríguez al causar baja en la compañía en el ejercicio 2019 antes del término del Plan de Incentivos, tampoco devenga dicha remuneración.

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

27/03/2020

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

Si
 No