
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2021]

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:

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

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de Pharma Mar para el periodo 2020-2022 (en adelante en este Informe, la "Política de Remuneraciones") fue aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad celebrada el 18 de junio de 2020 bajo el punto Octavo de su orden del día, y modificada por acuerdo de la Junta General de Accionistas celebrada el 15 de abril de 2021 bajo el punto Octavo de su orden del día, en ambos casos, previo informe justificativo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad. Esta Política estará vigente hasta la aprobación, en su caso, de la nueva Política de Remuneraciones de Consejeros de Pharma Mar para el periodo 2022-2025 por parte de la Junta General Ordinaria de Accionistas que se celebrará en 2022. La nueva Política de Remuneraciones sería aplicable de forma inmediata desde la fecha de aprobación por la Junta General de Accionistas de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2025, y vendría a sustituir y dejar sin efecto, en lo que respecta al ejercicio 2022, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad para el periodo 2020-2022. 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 sufrirán ninguna modificación derivada de la aprobación, en su caso, de la nueva Política de Remuneraciones de Consejeros de Pharma Mar para el periodo 2022-2025.

La Política de Remuneraciones está 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. 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: una remuneración incentivadora que facilite la atracción y retención de los consejeros, procurando a la vez que no condicione su independencia.
- Equidad interna: una remuneración que recompense el nivel de responsabilidad y la dedicación efectiva.
- Ausencia de componentes variables en la remuneración, favoreciéndose de esta forma la falta de sesgo en la toma de decisiones.
- Moderación: a través de análisis de referencias de mercado.
- Transparencia.

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

- Alineamiento de la política retributiva del Presidente ejecutivo con la estrategia de la Sociedad.

- Los distintos componentes de la retribución se han definido de forma que la parte fija represente una parte significativa de la remuneración total y la parte variable recompense el desempeño en la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad y del grupo del que esta es cabecera.

- Alineamiento con la remuneración establecida en empresas comparables tanto por dimensión como por sector de actividad.

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. 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, 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".

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.

CONTINÚA EN EL APARTADO D.

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. La Política de Remuneraciones, 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 acompañar 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 15 de abril de 2021, la retribución variable del Presidente ejecutivo en 2022 podrá alcanzar hasta un máximo del 100% de la retribución fija establecida para dicho ejercicio (esto es un máximo potencial de 1.184 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, debe componer objetivos cuantitativos, que deben hacer referencia principalmente a cifras de ventas e ingresos y puede alcanzar en 2022 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad no ha propuesto aún al Consejo de Administración los objetivos cuantitativos concretos para el año 2022 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 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.

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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad 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 recobro en relación a su remuneración variable, la Sociedad considera que es innecesario modificar dicho contrato simplemente para incluir una cláusula de reclamación de reembolso de los componentes variables, teniendo en cuenta que dicha reclamación se juzga siempre posible aunque no se incluya expresamente una cláusula al efecto en el contrato como sucede en general con cualquier pago indebido o sin causa. En el futuro, en el caso de que se vayan a suscribir contratos con nuevos consejeros ejecutivos, se valorará la conveniencia de incluir este tipo de cláusulas de recobro de la remuneración variable en el marco de la negociación de dichos contratos.
- 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 2022, 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 2022 en que se propusieron las remuneraciones fijas de los consejeros ejecutivos y la remuneración variable del Presidente ejecutivo para 2021.

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 2022, 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.

De dicho importe, el desglose de la remuneración fija por cargos y responsabilidades de los miembros del Consejo por su mera condición de tales para 2022 (apartado 1, art. 529 septdecies LSC), acordado por el Consejo de Administración en su sesión de fecha 31 de enero de 2022 es el siguiente:

- Retribuciones fijas por Consejero para el ejercicio 2022 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad; Presidente: 24.257 por Consejero.
- Comisión de Auditoría y Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad; vocales: 18.624 euros por Consejero.
- Consejero Coordinador: 18.624 euros.

- Dietas por Consejero para el ejercicio 2022 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad: 1.857 euros por sesión a la que asista el Consejero.

Cabe señalar que las referidas cantidades resultan del acuerdo adoptado por el Consejo de Administración de fecha 31 de enero de 2022, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad, de incrementar para 2022 en un 2% las retribuciones fijas y dietas con respecto a 2021.

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 487 miles de euros para el periodo comprendido entre julio de 2021 y julio de 2022. 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 2021.

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 2022, el Consejo de Administración de la Sociedad en sesión de fecha 31 de enero de 2022, y a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad, acordó incrementar la retribución fija del Presidente ejecutivo en 2022 por el desempeño de sus funciones ejecutivas un 10% con respecto a la retribución fija de 2021 (1.076 miles de euros), por lo que en 2022 la retribución fija ascenderá a 1.184 miles de euros. La modificación de la Política de Retribuciones de Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas de 15 de abril de 2021, en su apartado 4.1 señala: "En todo caso, la variación de la retribución fija que pudiera aprobarse por el Consejo de Administración para el Consejero ejecutivo para el ejercicio 2022 no podrá ser superior 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 2022, acordó que la remuneración fija por el desempeño de sus funciones ejecutivas en 2022 será de 284 miles de euros (266,9 miles de euros en 2021), lo que significa un incremento del 6,5%.

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 2022 no diferirán significativamente de las abonadas en 2021 que fueron las siguientes, Presidente ejecutivo: 1,2 miles de euros; Vicepresidente ejecutivo: 0,4 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 2022 no diferirán significativamente de las abonadas en 2021 que fueron las siguientes, Presidente ejecutivo: 3,8 miles de euros; Vicepresidente ejecutivo: 3,8 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 2021 ha ascendido a 327 miles de euros, y se estima que en 2022 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 2022:

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 2022 por el desempeño de sus funciones ejecutivas:

Para el ejercicio 2022 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 2022 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 1.184 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 componerlo 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad no ha propuesto aún al Consejo de Administración los objetivos cuantitativos concretos para el año 2022 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 2022 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad 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 (muerte 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 más abajo.

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 (la 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 causa imputable a la Sociedad (ya extinción por voluntad unilateral de la Sociedad -eg. cese o no renovación como consejero, o revocación de facultades o poderes, sin subsiguiente e inmediato nombramiento, delegación u otorgamiento de análogas facultades o poderes en la Sociedad o, en caso de fusión intragrupo, en la sociedad absorbente-, ya por modificación relevante de funciones o condiciones de prestación de los servicios, incluida la 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, salvo que el contrato sea cedido por la Sociedad a cualquier otra entidad de su Grupo), tal y como se detalla más extensamente en el apartado siguiente.

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 indemnización aplicable en caso de terminación de dicha relación laboral es la establecida 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 causa imputable a la Sociedad (ya extinción por voluntad unilateral de la Sociedad -eg. cese o no renovación como consejero, o revocación de facultades o poderes, sin subsiguiente e inmediato nombramiento, delegación u otorgamiento de análogas facultades o poderes en la Sociedad o, en caso de fusión intragrupo, en la sociedad absorbente-, ya por modificación relevante de funciones o condiciones de prestación de los servicios, incluida la 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, salvo que el contrato sea cedido por la Sociedad a cualquier otra entidad de su Grupo).

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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad-, 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. 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 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad, 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.

Algunos miembros del Consejo de Administración de Pharma Mar, S.A. también son miembros del Consejo de Administración de alguna de sus filiales en que dicho cargo está retribuido. Así es el caso de D. José María Fernández Sousa-Faro (Consejero en Genómica S.A.U.), y D. José Félix Pérez-Orive Carceller (Consejero en Genómica S.A.U.).

La remuneración fija por pertenencia al Consejo de Administración de Genómica, S.A.U. así como las dietas de asistencia al mismo vigentes a la fecha de aprobación del presente informe 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 asciende a 14.000 euros por Consejero, junto con una dieta de 307,69 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 puede superar 15.538 euros). A la fecha de aprobación del presente informe aún no se ha acordado la distribución de la retribución de los administradores para el ejercicio 2022 y se desconoce si los importes mencionados anteriormente serán o no modificados.

Por otra parte en relación a servicios a prestar por los Consejeros de Pharma Mar, S.A. distintos de los inherentes a su cargo de Consejero en Pharma Mar, S.A. o en algunas de sus filiales cabe señalar que a la fecha de aprobación del presente informe por parte del Consejo de Administración no se ha aprobado ninguna operación vinculada con Consejeros de Pharma Mar, S.A. para el presente ejercicio, si bien obviamente no cabe descartar que con posterioridad a lo largo del año pueda aprobarse alguna y retribuir a un Consejero (o persona vinculada al mismo) por dichos servicios distintos de los inherentes a su 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.

Sin perjuicio de la descripción realizada de la política de remuneraciones de la Sociedad para el ejercicio en curso en el apartado A.1 anterior, que se corresponde con la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad para el periodo 2020-2022, el Consejo de Administración, en sesión celebrada el 28 de febrero de 2022 y a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad ("CNRS"), ha acordado someter a votación de la próxima Junta General de Accionistas una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad aplicable desde la fecha de aprobación por la Junta General de Accionistas de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2025 (en adelante, la "Política de Remuneraciones para el periodo 2022-2025"). En caso de ser aprobada por la Junta General de Accionistas, sería de aplicación inmediata y vendría a sustituir y dejar sin efecto, en lo que respecta al ejercicio 2022, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad para el periodo 2020-2022, que fue aprobada por la Junta General de Accionistas el 18 de junio de 2020 dentro del punto octavo del orden del día, y modificada por la Junta General de Accionistas el 15 de abril de 2021 dentro del punto octavo del orden del día.

La propuesta de Política de Remuneraciones para el periodo 2022-2025, es de carácter continuista y mantiene las premisas fundamentales de la anterior, si bien, viene justificada por los siguientes motivos: (i) la finalización del periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad para el periodo 2020-2022; (ii) por la adaptación de la redacción a la vigente Ley de Sociedades de Capital, tras las modificaciones introducidas por la Ley 5/2021, de acuerdo, asimismo, con las mejores prácticas de mercado y las últimas recomendaciones de buen gobierno corporativo en materia de retribución de consejeros; y (iii) actualización de las remuneraciones a percibir tanto por los consejeros en su condición de tales, como por los consejeros ejecutivos.

Los elementos esenciales de la nueva Política de Remuneraciones propuesta, que es continuista con la política de remuneraciones de los consejeros 2020-2022, se describen a continuación:

a) En relación con los principios generales de la Política de Remuneraciones:

- Se concretan y clarifican el conjunto de principios y de prácticas que aplica Pharma Mar en materia retributiva sobre los consejeros en su condición de tales y con funciones ejecutivas.
- Se incluye una explicación de cómo contribuye la Política de Remuneraciones a la estrategia empresarial, y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

b) En relación con el proceso de toma de decisiones que se ha seguido para la determinación, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones y las medidas para gestionar los conflictos de interés:

- Se añade un nuevo apartado relativo al proceso de toma de decisiones que se ha seguido para la determinación, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones, incluyendo las funciones asumidas por la Junta General de Accionistas, el Consejo y la CNRS en el marco de dicho proceso.
- Se incluyen las medidas destinadas a evitar o gestionar los conflictos de interés.

c) En relación con la remuneración de los consejeros por su condición de tales:

- Se añade un nuevo apartado con 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, la posible pertenencia a Comisiones del Consejo, así como las demás circunstancias objetivas que se consideren relevantes.
- Se añade un nuevo apartado específico para señalar el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales acordado por la Junta General de Accionistas.

d) En relación con la remuneración de los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas:

- Se incluye un nuevo apartado que incorpora el mix retributivo aplicable a los Consejeros Ejecutivos, indicando para el Presidente Ejecutivo la proporción relativa que representa su retribución variable a corto plazo anual sobre su retribución total anual.
- En relación con la Retribución Fija de los Consejeros Ejecutivos:
 - Se señala la cuantía de la Retribución Fija del Presidente y Vicepresidente Ejecutivos.
 - Se señala (i) el porcentaje de la variación de la Retribución Fija que pudiera aprobarse por el Consejo de Administración para el Presidente Ejecutivo durante la vigencia de la Política de Remuneraciones, y (ii) la posibilidad de actualización de la Retribución Fija para el Vicepresidente Ejecutivo.

CONTINÚA EN EL APARTADO D.

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 2020 fue aprobado, con carácter consultivo, por la Junta General de Accionistas de 15 de abril de 2021 con el voto favorable del 75,5996% 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.

La política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio 2021 ha sido 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.

En relación con las principales actuaciones seguidas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad y el Consejo de Administración, en sus labores de supervisión de la aplicación en 2021 de la Política de Remuneraciones, a continuación, se relacionan las principales decisiones adoptadas tanto por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad como por el Consejo en el ejercicio de sus funciones:

- En el ejercicio 2021, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad 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 2021; (ii) la retribución individual fija de los consejeros ejecutivos para 2021 por el desempeño de sus funciones ejecutivas y (iii) los objetivos del tramo reglado de la remuneración variable del Presidente ejecutivo para 2021.

En relación con la retribución de los consejeros en su mera condición de tales: el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad, aprobó, en la sesión celebrada el 28 de enero de 2021, los conceptos e importes asignados a cada uno de los consejeros para el ejercicio 2021 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, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad y previo Informe motivado al respecto, acordó en su sesión de 28 de febrero de 2021 proponer a la Junta General de Accionistas la modificación de la Política de Remuneraciones de Consejeros en relación con la retribución fija y la retribución variable del Presidente ejecutivo. Asimismo, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad, aprobó en su sesión de 29 de abril de 2021 los objetivos del tramo reglado de la remuneración variable del Presidente ejecutivo para 2021.

- También ha verificado la información sobre remuneraciones de los Consejeros contenida en el Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros relativo al ejercicio 2020, 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 15 de abril de 2021.

- Asimismo, se ha encargado de la revisión del grado de cumplimiento de la Política de Remuneraciones aplicada a los consejeros ejecutivos. En relación con lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad ha revisado y elevado al Consejo de Administración, para su aprobación definitiva, todas las cuestiones relativas a la remuneración variable del Presidente ejecutivo correspondiente al ejercicio 2020 (en lo referente a la fijación definitiva de su remuneración variable) y 2021 (en lo referente a la definición de los objetivos del tramo reglado de la remuneración variable).

- Igualmente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad elevó al Consejo de Administración de fecha 28 de febrero de 2021, una propuesta informada de modificación de la Política de Remuneraciones de Consejeros de la Sociedad para el periodo 2020-2022 para su sometimiento a la Junta General de Accionistas, junto con el Informe justificativo correspondiente. La Junta General de fecha 15 de abril de 2021 aprobó dicha Política.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad celebró durante el ejercicio 2021 seis reuniones.

Cabe señalar que ya en 2022, en su sesión de 31 de enero, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad, 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 había de considerarse devengada en 2021.

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 2021, 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 2021.

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 compaginar 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, la retribución variable del Presidente ejecutivo en 2021 puede alcanzar hasta un máximo del 100% de la retribución fija establecida para dicho ejercicio por el desempeño de sus funciones ejecutivas (50% en 2020). 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 componerlo 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 2021 por el desempeño de funciones ejecutivas (20% en 2020). 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 2021 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 (30% en 2020).

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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad 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 recobro en relación su remuneración variable, la Sociedad considera que es innecesario modificar dicho contrato simplemente para incluir una cláusula de reclamación de reembolso de los componentes variables, teniendo en cuenta que dicha reclamación se juzga siempre posible aunque no se incluya expresamente una cláusula al efecto en el contrato como sucede en general con cualquier pago indebido o sin causa. En el futuro, en el caso de que se vayan a suscribir contratos con nuevos consejeros ejecutivos, se valorará la conveniencia de incluir este tipo de cláusulas de recobro de la remuneración variable en el marco de la negociación de dichos contratos.

CONTINÚA EN EL APARTADO D.

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 2021 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 2021 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 2021, el Consejo de Administración estableció criterios medibles como el volumen de ventas adecuado, teniendo en cuenta el periodo de vigencia del producto, la obtención de ingresos derivados de acuerdos estratégicos de licencia o comercialización de nuestras moléculas y la coordinación de los mejores esfuerzos de los equipos para el inicio de tres fases III de estudios clínicos o desarrollos equivalentes. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad 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 2021, así como la cuantía devengada resultante de dicha evaluación. En base a dicha evaluación, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad propuso se tuvieran por cumplidos un 100% 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 40% de la remuneración fija de 2021, esto es, 430 miles de euros. El Consejo de Administración, en su sesión de fecha 31 de enero de 2022, 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad propuso al Consejo de Administración que a la hora de fijar el tramo discrecional tuviera en cuenta la serie de hitos alcanzados en 2021 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad 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 2021, es decir, un importe equivalente al 60% de la retribución fija del primer ejecutivo en 2021 por el desempeño de sus funciones ejecutivas, es decir 646 miles de euros. La propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad antedicha fue aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de 31 de enero de 2022.

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	6.830.623	37,21

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	1.664.929	24,37
Votos a favor	5.163.925	75,60
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	1.769	0,03

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 28 de enero de 2021, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó incrementar para el ejercicio 2021 (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 2020, incluida también la asignación fija anual del Consejero Coordinador. De tal forma, en 2021:

- Cada Consejero de Pharma Mar devengó como asignación fija por pertenencia al Consejo de Administración de Pharma Mar, 70.049 euros.
- Cada Consejero de Pharma Mar percibió como dieta de asistencia la cantidad de 4.013 euros por cada una de las sesiones del Consejo de Administración de Pharma Mar a las que asistió en 2021.
- Los Consejeros de Pharma Mar que fueron vocales de la Comisión de Auditoría o de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad de dicha sociedad percibieron individualmente 18.259 euros.
- Los Consejeros de Pharma Mar que fueron Presidentes de la Comisión de Auditoría o de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad de dicha sociedad percibieron individualmente 23.781 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 137.826 euros.
- Cada Consejero de Pharma Mar que fue miembro de la Comisión Ejecutiva, la Comisión de Auditoría o la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad percibió como dieta de asistencia la cantidad de 1.820 euros por cada una de las sesiones de las referidas Comisiones.
- El Consejero Coordinador de Pharma Mar percibió como asignación fija por dicho cargo 18.259 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 2021 y julio de 2022 a 487 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 2021 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 2021, cabe señalar que el Presidente ejecutivo ha percibido una remuneración fija de 1.076 miles de euros (896,8 miles de euros en 2020) y el Vicepresidente ejecutivo ha percibido una remuneración fija de 266,9 miles de euros (266,9 miles de euros en 2020).

En el caso del Presidente ejecutivo, el Consejo de Administración celebrado el 28 de febrero de 2021, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad, acordó proponer a la Junta General de Accionistas la modificación de la Política de Remuneraciones en lo relativo a la fijación de la retribución fija del Presidente ejecutivo, cuyo incremento interanual hasta entonces estaba ligado a la variación del IPC del ejercicio precedente. En ese sentido y mediante un Informe motivado, se propuso a la Junta General de fecha 15 de abril de 2021 que, con efectos desde el 1 de enero de 2021, la retribución fija del Presidente ejecutivo se incrementara en un 20% respecto a la cuantía fijada para el ejercicio 2020. La propuesta resultó aprobada por lo que la retribución fija del Presidente ejecutivo pasó de 896,7 miles de euros a 1.076 miles de euros en 2021.

En el caso del Vicepresidente ejecutivo, la remuneración fija no experimentó incremento en el año 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, modificado con fecha 15 de abril de 2021, 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 2021, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad, 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 y la coordinación los mejores esfuerzos de los equipos para el inicio de tres fases III de estudios clínicos o desarrollos equivalentes. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad 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 2021, así como la cuantía devengada resultante de dicha evaluación. En base a dicha evaluación, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad propuso que se tuvieran por cumplidos un 100% 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 40% de la remuneración fija

de 2021, esto es, 430 miles de euros. El Consejo de Administración, en su sesión de fecha 31 de enero de 2022, 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad propuso al Consejo de Administración que a la hora de fijar el tramo discrecional tuviera en cuenta la serie de hitos alcanzados en 2021 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad propuso también al Consejo 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 2021, es decir, 646 miles de euros. La propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad antedicha fue aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de 31 de enero de 2022.

Finalmente señalar que en 2021 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 2021 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 (muerte 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 (la 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 2021 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 15 de abril de 2021, tanto en relación con la remuneración fija como en relación con la remuneración variable.

En relación con la remuneración fija, el incremento de la misma, con carácter previo al mencionado Anexo, estaba referenciado a la variación del IPC del año precedente. El Anexo de fecha 15 de abril de 2021 prevé un incremento en la misma del 20% para el ejercicio 2021. 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 el incremento del límite máximo de su retribución variable, que pasa a ser de hasta un 100% sobre la retribución fija bruta anual establecida para cada ejercicio (en lugar del 50% anterior). Dentro de dicho porcentaje total de retribución variable, al tramo reglado corresponderá un 40% (en lugar del 20% anterior) y al tramo discrecional corresponderá un 60% (en lugar del 30% anterior). que se hayan explicado en el apartado A.1.

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 2021 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 2021 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, 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 2021 supusieron en conjunto una aportación anual de 5,0 miles de euros en el caso del Presidente ejecutivo y 4,2 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 2021 se puede estimar o cuantificar en un importe total de 327 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 2021 y julio de 2022 se abonó una prima de 487 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.

Algunos miembros del Consejo de Administración de Pharma Mar, S.A. fueron también en 2021 miembros del Consejo de Administración de alguna de sus filiales en que dicho cargo está retribuido. Así es el caso de D. José María Fernández Sousa-Faro (Consejero en Genómica S.A.U.) y de D. José Félix Pérez-Orive Carceller (Consejero en Genómica, S.A.U.).

La remuneración fija por pertenencia al Consejo de Administración de Genómica, S.A.U. así como las dietas de asistencia al mismo vigentes en 2021 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 ascendió en 2021 a 14.000 euros por Consejero, junto con una dieta de 307,69 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 puede superar 15.538,45 euros). De acuerdo con lo anterior, en 2021, D. José María Fernández Sousa-Faro y D. José Félix Pérez-Orive Carceller devengaron cada uno de Genómica S.A.U. una remuneración fija estatutaria de 14.000 euros y recibieron cada uno dietas de asistencia a las sesiones del órgano de administración por importe de 1.538 euros.

Por otra parte, cabe señalar que Talleres Trébore, S.L., sociedad de la que es Administradora Única Dña. M^a Sandra Ortega Mera, accionista de control de Rosp Corunna Participaciones Empresariales S.L., prestó en 2021 servicios de diseño gráfico, maquetación, imprenta y merchandising a Pharma Mar, S.A. por importe de 4 miles de euros.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2021
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don PEDRO FRANCISCO FERNÁNDEZ PUENTES	Vicepresidente Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña MONTSERRAT ANDRADE DETRELL	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JOSÉ FÉLIX PÉREZ-ORIVE CARCELLER	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
ROSP CORUNNA PARTICIPACIONES EMPRESARIALES, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don EDUARDO SERRA REXACH	Consejero Otro Externo	Desde 15/04/2021 hasta 31/12/2021
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don VALENTÍN DE TORRES-SOLANOT DEL PINO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don CARLOS PAZOS CAMPOS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
EDUARDO SERRA Y ASOCIADOS, S.L.	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2021 hasta 15/04/2021

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 2021	Total ejercicio 2020
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	70	28	138	1.076	1.076				2.388	3.361
Don PEDRO FRANCISCO FERNÁNDEZ PUENTES	70	28	138	267					503	504
Doña MONTSERRAT ANDRADE DETRELL	70	39	18						127	133
Don JOSÉ FÉLIX PÉREZ-ORIVE CARCELLER	70	59	156						285	286
ROSP CORUNNA PARTICIPACIONES EMPRESARIALES, S.L.	70	28							98	127
Don EDUARDO SERRA REXACH	70	37	18						125	133
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	70	37	18						125	133
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI	70	48	40						158	166
Don VALENTÍN DE TORRES-SOLANOT DEL PINO	70	37	24						131	139
Doña BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	70	37	26						133	133
Don CARLOS PAZOS CAMPOS	70	39	21					18	148	144

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 2021 por D. Eduardo Serra Rexach, se ha considerado tratar de manera conjunta y agregada las remuneraciones devengadas por EDUARDO SERRA Y ASOCIADOS, S.L. como consejero de Pharma Mar S.A. hasta la fecha de su dimisión que se hizo efectiva el día 15 de abril de 2021.

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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

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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	12	12			342	330		

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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don PEDRO FRANCISCO FERNÁNDEZ PUENTES	12	12			366	354		

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don CARLOS PAZOS CAMPOS	Retribución como Consejero Coordinador	18

Observaciones

[]

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	14	2							16	15
Don JOSÉ FÉLIX PÉREZ-ORIVE CARCELLER	14	2							16	15

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 (307,69 euros por asistencia a cada sesión), durante el ejercicio 2021.

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
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 2021 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 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	2.388		12	333	2.733	16				16	2.749
Don PEDRO FRANCISCO FERNÁNDEZ PUENTES	503		12	4	519						519
Doña MONTSERRAT ANDRADE DETRELL	127				127						127
Don JOSÉ FÉLIX PÉREZ- ORIVE CARCELLER	285				285	16				16	301
ROSP CORUNNA PARTICIPACIONES EMPRESARIALES, S.L.	98				98						98
Don EDUARDO SERRA REXACH	125				125						125
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	125				125						125
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI	158				158						158

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 2021 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 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don VALENTÍN DE TORRES-SOLANOT DEL PINO	131				131						131
Doña BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	133				133						133
Don CARLOS PAZOS CAMPOS	148				148						148
TOTAL	4.221		24	337	4.582	32				32	4.614

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 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Consejeros ejecutivos									

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	2.749	-26,10	3.720	113,67	1.741	8,61	1.603	0,56	1.594
Don PEDRO FRANCISCO FERNÁNDEZ PUENTES	519	-0,38	521	1,36	514	-1,72	523	0,19	522
Consejeros externos									
Doña MONTSERRAT ANDRADE DETRELL	127	-4,51	133	1,53	131	7,38	122	2,52	119
Doña BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	133	0,00	133	129,31	58	-	0	-	0
Don JOSÉ FÉLIX PÉREZ-ORIVE CARCELLER	301	0,00	301	1,35	297	-6,01	316	-1,25	320
ROSP CORUNNA PARTICIPACIONES EMPRESARIALES, S.L.	98	-22,83	127	-3,05	131	-5,07	138	-3,50	143
Don EDUARDO SERRA REXACH	125	-6,02	133	0,00	133	4,72	127	12,39	113
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	125	-6,02	133	-1,48	135	0,75	134	3,08	130
Don VALENTÍN DE TORRES- SOLANOT DEL PINO	131	-5,76	139	17,80	118	151,06	47	-	0
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI	158	-4,82	166	2,47	162	8,00	150	3,45	145
Don CARLOS PAZOS CAMPOS	148	2,78	144	144,07	59	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									

Importes totales devengados y % variación anual									
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
	92.915	-36,19	145.606	-	-23.871	-182,97	-8.436	63,73	-23.256
Remuneración media de los empleados									
	75	1,35	74	-2,63	76	18,75	64	3,23	62

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 2017 a 2021:

(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.

(i) 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.

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

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) 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad. 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 la Política de Remuneraciones no fija los importes concretos de las remuneraciones que los Consejeros perciben en su mera condición de tales (asignaciones fijas y dietas de asistencia) de forma que es el Consejo de Administración quien, conforme a lo indicado en el artículo 37 de los Estatutos Sociales y previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad, 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 en 2022 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 2022, que aprobó la propuesta elevada al respecto por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad.

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 en dicho periodo 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 Pharma Mar sucedió 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 15 de abril de 2021, 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 al 40% de la remuneración fija anual) y otro discrecional (que puede ascender al 60% de la retribución fija anual). Cabe señalar que la Política de Remuneraciones también contempla otros elementos retributivos de los Consejeros ejecutivos como un seguro sobre la vida-seguro de ahorro, seguro de accidentes, 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad, 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad 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.

A 31 de diciembre de 2021, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad 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.
- D^a. Ana Palacio Vallelersundi, otra consejera externa.

El Consejo de Administración de fecha 29 de julio de 2021, tomó razón del vencimiento con fecha 28 de julio de 2021 del cargo de D^a. Ana Palacio Vallelersundi como Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad, al cumplir la Sra. Palacio en la citada fecha, doce años como Consejera de la Sociedad y perder su condición de independiente de acuerdo a lo dispuesto en el apartado 4 del art. 529 duodécimo de la LSC. Posteriormente y en la misma sesión, el Consejo acordó por unanimidad designar como nuevo Presidente de la Comisión a D. Carlos Pazos Campos, Consejero independiente de la Sociedad, por el mismo plazo de vigencia de su cargo de Consejero de la Sociedad. D^a Ana Palacio aceptó su sustitución como Presidente de la Comisión, manteniéndose como vocal de la referida comisión por el mismo plazo de su cargo de consejera de la Sociedad.

La actual composición de la Comisión 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.

No se han recabado los servicios de asesores externos para el establecimiento de la retribución de los consejeros en su condición de tales.

CONTINUACIÓN DEL APARTADO A.2.

- En relación con la Retribución Variable a corto plazo (aplicable únicamente al Presidente Ejecutivo):
- Se señala el porcentaje máximo de la Retribución Variable Anual que puede percibir el Presidente Ejecutivo con respecto a la Retribución Fija.
- Se incluye un mayor detalle de los indicadores y su ponderación en el cómputo global de la Retribución Variable Anual del Presidente Ejecutivo.
- Se añade una referencia al umbral mínimo de consecución de los objetivos por debajo del cual no se devenga Retribución Variable Anual.
- Se indica el procedimiento de determinación y revisión del cumplimiento de los objetivos de la Retribución Variable Anual por los órganos de la Sociedad.
- En relación con la Retribución Variable Plurianual, se añade un apartado específico que recoge la posibilidad de que los Consejeros Ejecutivos puedan 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.
- En relación con la Retribución en Especie, se incluyen los gastos que la Sociedad reembolsará al Presidente Ejecutivo en atención del desempeño de su puesto y en el ejercicio de sus funciones.
- En relación con el Seguro de responsabilidad civil, se añade un nuevo apartado en el que se recoge el seguro de responsabilidad civil que la Sociedad tiene contratado para los administradores y directivos de las sociedades del Grupo.
- En relación con las principales condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos, se añade que el contrato del Presidente Ejecutivo tiene una cláusula de confidencialidad.

e) En relación con el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los Consejeros: se actualizan los conceptos retributivos que no se tienen en cuenta para el cálculo del importe máximo de la remuneración anual de los consejeros por su condición de tales.

f) En relación con la incorporación de nuevos Consejeros: se incluye un nuevo apartado para informar sobre qué condiciones retributivas serán de aplicación en el supuesto de que se incorporen nuevos consejeros, tanto en su condición de tales, como con funciones ejecutivas.

g) En lo relativo a la relación de la Política de Remuneraciones con las condiciones de los empleados de la Sociedad: se incluye un nuevo apartado para informar de qué forma se tienen en cuenta las condiciones de retribución de los empleados de la Sociedad para fijar la Política de Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos.

h) En relación con la alineación de la Política de Remuneraciones a la estrategia, a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad: se añade un nuevo apartado para explicar cómo contribuye la Política de Remuneraciones a la estrategia empresarial y a los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

i) En relación con las excepciones temporales a la Política de Remuneraciones: se añade un nuevo apartado para contemplar (i) la posibilidad de aprobar la aplicación de excepciones temporales a la Política de Remuneraciones, (ii) los componentes de la Política de Remuneraciones que pueden ser objeto de excepción, y (iii) el procedimiento a seguir en caso de producirse alguna circunstancia que justifique la aplicación de dichas excepciones temporales.

CONTINUACIÓN DEL APARTADO B.2

La Política de Remuneraciones contempla la posibilidad de que la Sociedad pueda acordar otorgar otras gratificaciones extraordinarias. 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 2021 (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 del tramo discrecional de la retribución variable del Presidente ejecutivo que había de considerarse devengada en 2021 (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:

[28/02/2022]

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

[] Si
[√] No