

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

2025



INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

Denominación social: Pharma Mar, S.A.

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

Fecha fin del ejercicio de referencia: 31/12/2025

CIF: A-78267176

Índice

1. INTRODUCCIÓN	2
2. RESUMEN DE LA REMUNERACIÓN PREVISTA PARA 2026 Y DEVENGADA EN 2025 3	
2.1. Remuneración del Presidente Ejecutivo	3
2.2. Remuneración del Vicepresidente Ejecutivo	3
2.3. Remuneración de los Consejeros en su condición de tales.....	4
3. ÓRGANOS DE LA SOCIEDAD INVOLUCRADOS EN LA ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	5
3.1. Junta General de Accionistas.....	5
3.2. Consejo de Administración.....	5
3.3. Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad.....	7
3.4. Propuestas de acuerdos para la Junta General Ordinaria de Accionistas relativas a la remuneración de los Consejeros en 2026	9
4. MEDIDAS Y PROCEDIMIENTOS APLICADOS EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS (2025-2028)	9
4.1. Consideración de empresas comparables a la hora de fijar la remuneración de los consejeros de la Sociedad	9
4.2. Acciones adoptadas para alinear la Política de Remuneraciones de los Consejeros (2025-2028) con los intereses a largo plazo de la Sociedad y reducir los riesgos en la Política de Remuneraciones.....	10
4.3. Medidas destinadas a evitar o gestionar los conflictos de interés	11
4.4. Procedimientos relativos a excepciones temporales.....	11
4.5. Consideración del voto de los accionistas en relación con el IARC de 2024.....	12
5. POLÍTICA DE REMUNERACIONES PARA EL EJERCICIO 2026.....	13
5.1. Principios generales de la Política de Remuneraciones de los Consejeros (2025-2028). 13	
5.2. Componentes retributivos de los consejeros ejecutivos	14
5.3. Componentes retributivos de los consejeros en su condición de tales	21
5.4. Condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos	22
5.5. Otros aspectos de la remuneración de los Consejeros	24
6. EJECUCIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN EL EJERCICIO 2025	25
6.1. Aspectos generales.....	25
6.2. Componentes retributivos de los consejeros ejecutivos	25
6.3. Mix retributivo	30
6.4. Componentes retributivos de los consejeros en su condición de tales	31
6.5. Otras informaciones relativas a la remuneración de los Consejeros en el ejercicio de 2025	31

1. INTRODUCCIÓN

El presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2025 (el "**Informe**" o el "**IARC**") se elabora por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad ("**CNRS**") de Pharma Mar, S.A. ("**Pharma Mar**", la "**Compañía**" o la "**Sociedad**") conforme a lo previsto en el artículo 541 del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (la "**Ley de Sociedades de Capital**" o la "**LSC**"), siguiendo lo establecido por la Circular 3/2021, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores ("**CNMV**")¹.

A este respecto, conforme a la opción ofrecida por la Circular 3/2021, Pharma Mar ha optado por elaborar el Informe del ejercicio 2025 en formato libre, incluyendo el contenido exigido por la normativa, el apéndice estadístico recogido en la propia Circular 3/2021, así como otra información relevante para el entendimiento del sistema retributivo de los Consejeros de Pharma Mar. Este Informe responde, por tanto, al deseo de Pharma Mar de estar en la vanguardia de la transparencia de sus esquemas retributivos y de facilitar a los accionistas la comprensión de los sistemas retributivos implantados en la actualidad.

El presente Informe proporciona información detallada y completa sobre la aplicación de la política de remuneraciones de los consejeros, aprobada de manera vinculante por la Junta General de Accionistas en 2025 (la "**Política de Remuneraciones de los Consejeros (2025-2028)**"), tanto por el desempeño de sus funciones ejecutivas como por sus funciones de supervisión y decisión colegiada propias del cargo.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros (2025-2028) puede ser consultada en la página web de Pharma Mar, mediante el acceso al siguiente enlace:

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

Tal y como establece el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, el presente Informe Anual sobre Remuneraciones, que ha sido aprobado de manera unánime por el Consejo de Administración en su reunión de 26 de febrero de 2026, será sometido a votación consultiva de los accionistas en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2026, como punto separado del orden del día.

Madrid, a 26 de febrero de 2026

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

2. RESUMEN DE LA REMUNERACIÓN PREVISTA PARA 2026 Y DEVENGADA EN 2025

2.1. Remuneración del Presidente Ejecutivo

Componentes fijos	Previsto 2026	Devengado 2025
Retribución Fija Anual	1.413.160 €	1.372.000 €
Plan de previsión social	12.020 €	12.020 €
Retribución en especie	370.000 €	369.787 €
Subtotal	1.795.180 €	1.753.807 €
Retribución Variable Anual	Previsto 2026	Devengado 2025
Métricas	- Objetivos cuantitativos: ponderación del 40% - Objetivos cualitativos: ponderación del 60%	- Consecución objetivos cuantitativos (ponderación del 40%): 47,32% (con sobrecumplimiento de objetivos) - Consecución objetivos cualitativos (ponderación del 60%): 70% (con sobrecumplimiento de objetivos)
Máximo	En ambos objetivos se admite un sobrecumplimiento máximo del 15%. No obstante, la Retribución Variable Anual resultante no podrá, en ningún caso, superar el 100% de la Retribución Fija Anual.	La Retribución Variable Anual resultante no puede superar el 100% de la Retribución Fija Anual.
Cuantías	Target: 100% Retribución Fija Anual	1.372.000 €
Retribución Total	Previsto 2026	Devengado 2025
	3.208.340 €	3.125.807 €

2.2. Remuneración del Vicepresidente Ejecutivo

Componentes fijos	Previsto 2026	Devengado 2025
Retribución Fija Anual	327.660 €	318.426 €
Plan de previsión social	12.020 €	12.020 €
Retribución en especie	8.000 €	7.782 €
Retribución Total	Previsto 2026	Devengado 2025
	347.680 €	338.228 €

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

2.3. Remuneración de los Consejeros en su condición de tales

A. Consejo de Administración

Componentes fijos	Previsto 2026 ²	Devengado 2025
Presidente	75.810 €	73.600 €
Vicepresidente	75.810 €	73.600 €
Vocales	75.810 €	73.600 €
Dietas por asistencia presencial	Previsto 2026 ²	Devengado 2025
	4.350 €	4.220 €
Dietas por asistencia telemática	Previsto 2026 ²	Devengado 2025
	3.040 €	2.950 €

B. Comisión Ejecutiva

Componentes fijos	Previsto 2026 ²	Devengado 2025
Presidente	149.150 €	144.800 €
Vocales	149.150 €	144.800 €
Dietas por asistencia presencial	Previsto 2026 ²	Devengado 2025
	1.980 €	1.920 €
Dietas por asistencia telemática	Previsto 2026 ²	Devengado 2025
	1.360 €	1.320 €

C. Comisión de Auditoría

Componentes fijos	Previsto 2026 ²	Devengado 2025
Presidente	26.270 €	25.500 €
Vocales	20.150 €	19.560 €
Dietas por asistencia presencial	Previsto 2026 ²	Devengado 2025
	2.010 €	1.950 €
Dietas por asistencia telemática	Previsto 2026 ²	Devengado 2025
	1.390 €	1.350 €

² Conforme a la aprobación de la fijación individual de la remuneración de cada consejero en su condición de tal dentro del marco estatutario y de la política de remuneraciones, por el Consejo de Administración en su reunión de 26 de enero de 2026.

D. Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad

Componentes fijos	Previsto 2026 ²	Devengado 2025
Presidente	26.270 €	25.500 €
Vocales	20.150 €	19.560 €
Dietas por asistencia presencial	Previsto 2026 ²	Devengado 2025
	2.010 €	1.950 €
Dietas por asistencia telemática	Previsto 2026 ²	Devengado 2025
	1.390 €	1.350 €

El Consejero Coordinador tiene una asignación adicional por importe de 19.200 euros, aplicable en 2025 y de 19.780 euros aplicable en 2026.

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

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

3.1. Junta General de Accionistas

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

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

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

La vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros (2025-2028) fue aprobada por la Junta General de Accionistas en su reunión de 18 de junio de 2025, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028, salvo que se modifique o se apruebe una nueva política por la Junta General que la sustituya para alguno de esos ejercicios.

3.2. Consejo de Administración**3.2.1. Funciones**

En los términos previstos en el artículo 31 y 37 de los Estatutos Sociales de la Sociedad y en los artículos 5 y 21 del Reglamento del Consejo de Administración, y tal y como

establecen los artículos 249, 249 bis y 529 novodecies de la LSC, el Consejo de Administración de la Sociedad:

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

3.2.2. Actividades del Consejo de Administración en materia retributiva realizadas en 2025

En materia retributiva relacionada con los Consejeros Ejecutivos y altos directivos, el Consejo de Administración deliberó y acordó sobre los siguientes asuntos durante el ejercicio de 2025:

3.2.2.1. Reunión de 28 de enero de 2025

- A propuesta de la CNRS, se acordó la Retribución Fija Anual del Presidente y Vicepresidente Ejecutivos para el ejercicio 2025, por el desempeño de sus funciones ejecutivas.
- A propuesta de la CNRS, se aprobó la remuneración variable del Presidente Ejecutivo por su desempeño en el ejercicio 2024, en relación con el tramo reglado y el tramo no reglado.
- A propuesta de la CNRS, se acordó la retribución de los Consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2025.

3.2.2.2. Reunión de 27 de febrero de 2025

- Se aprobó el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2024 ("IARC 2024").
- A propuesta de la CNRS, se acordó una nueva política de remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad para el periodo 2025-2028 para su sometimiento a la

Junta General, junto con los correspondientes Informes justificativos de la Comisión.

- Se aprobó la novación del contrato de prestación de servicios ejecutivos del Presidente Ejecutivo de fecha 26 de febrero de 2015.
- A propuesta de la CNRS, se fijaron los objetivos cuantitativos y cualitativos de la retribución variable del Presidente Ejecutivo para el ejercicio 2025.
- A propuesta de la CNRS, se acordaron los incrementos salariales de la Alta Dirección de la Sociedad para el ejercicio 2025.

3.3. Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad

3.3.1. Funciones

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

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

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

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

3.3.2. Composición y perfil de los miembros de la CNRS

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

3.3.3. Actividades más relevantes realizadas por la CNRS en 2025

La CNRS en el ejercicio de sus funciones de supervisión, durante el año 2025 se ha reunido en seis (6) ocasiones, siendo objeto de discusión y revisión en tres (3) de ellas aspectos relacionados con materias retributivas. A continuación, se presenta un resumen de las principales actividades:

3.3.3.1. Reunión de 21 de enero de 2025

- Análisis comparativo de (i) las remuneraciones medias de los consejeros en sociedades cotizadas (un conjunto de 100 compañías); (ii) las remuneraciones medias de los consejeros en las compañías del sector farmacéutico al que pertenece la Sociedad; (iii) las remuneraciones medias de consejeros clasificados por el nivel de capitalización bursátil de las sociedades a las que pertenecen; y (iv) las remuneraciones medias de los consejeros clasificadas por índices bursátiles.
- Propuesta de modificación de las asignaciones estatutarias y dietas de asistencia para el Consejo de Administración y sus Comisiones para el ejercicio 2025.
- Propuesta al Consejo de Administración de la Retribución Fija Anual del Presidente y Vicepresidente Ejecutivos para el ejercicio 2025.
- Informe y propuesta al Consejo de Administración sobre la evaluación del cumplimiento de los objetivos vinculados a la retribución variable del Presidente ejecutivo correspondientes al ejercicio 2024.
- Análisis de propuesta de nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad para el periodo 2025-2028.

3.3.3.2. Reunión de 12 de febrero de 2025

- Propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad para el periodo 2025-2028, junto con sus respectivos informes justificativos para su elevación al Consejo de Administración.
- Propuesta al Consejo de Administración de novación del contrato de prestación de servicios ejecutivos del Presidente Ejecutivo de fecha 26 de febrero de 2015.
- Elaboración de la propuesta al Consejo de Administración con los objetivos cuantitativos y cualitativos de la Retribución Variable Anual del Presidente Ejecutivo para el ejercicio 2025 y la ponderación de cada uno.

3.3.3.3. Reunión de 17 de febrero de 2025

- Revisión del borrador del IARC 2024.
- Propuesta de incrementos salariales de la Alta Dirección de la Sociedad para el ejercicio 2025.

3.4. Propuestas de acuerdos para la Junta General Ordinaria de Accionistas relativas a la remuneración de los Consejeros en 2026

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

4. MEDIDAS Y PROCEDIMIENTOS APLICADOS EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS (2025-2028)

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

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

A este respecto, la CNRS ha propuesto que las retribuciones individuales de los consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2026 (con efectos desde el 1 de enero de 2026) y las dietas por asistencia presencial y telemática a las reuniones del Consejo y de las Comisiones para el ejercicio 2026, así como la retribución adicional del Consejero Coordinador, se incrementen en un 3% (redondeando al alza el importe resultante), con respecto a las cuantías fijadas para el ejercicio 2025. Dicho incremento se ha propuesto para vincularlo, por una parte, (i) a la revisión salarial de los empleados del Grupo Pharma Mar que resulta de la aplicación del vigente Convenio General de la Industria Química que establece con efectos desde 1 de enero de 2026, un incremento de retribución del 3%; y, por otra parte, (ii) a la variación del Índice de Precios al Consumo (IPC) del año 2025. De acuerdo con la publicación del Instituto Nacional de Estadística de fecha 15 de enero de 2026, la tasa anual del IPC general en el mes de diciembre de 2025 tomando como año base 2024, ha sido del 2,9%.

Para ello se ha utilizado el "Informe Spencer Stuart 2025". Asimismo, la Compañía ha tenido en cuenta el informe "EY Pay Perspective 2025" para el análisis del límite máximo de remuneración de los consejeros en su condición de tales aprobado por la Junta General de Accionistas.

Por otra parte, para la determinación de la remuneración de los consejeros ejecutivos se ha utilizado:

- El mencionado "EY Pay Perspective 2025", que analiza la retribución de los consejeros ejecutivos en función de su pertenencia a distintos índices dentro del mercado bursátil español (IBEX-35, IBEX Medium Cap e IBEX Small Cap), así como el también mencionado "Informe Spencer Stuart 2025", que analiza individualizadamente la retribución de consejeros ejecutivos de 100 compañías españolas cotizadas. La Sociedad ha analizado estos datos agrupándolos por sector de actividad y capitalización bursátil.
- Un estudio salarial realizado internamente, en el que se utilizó un grupo de comparación selecto que incluye compañías del sector biofarmá, especializadas en oncología y cotizadas en el Nasdaq, en diferentes estadios de desarrollo y con una capitalización bursátil de entre 0,9 y 12,7 MM €.

4.2. Acciones adoptadas para alinear la Política de Remuneraciones de los Consejeros (2025-2028) con los intereses a largo plazo de la Sociedad y reducir los riesgos en la Política de Remuneraciones

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

La Política de Remuneraciones de los Consejeros (2025-2028) cuenta con una serie de características que garantizan la contribución y coherencia con la estrategia empresarial, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad:

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

4.2.2. Medidas para reducir la exposición a riesgos excesivos

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

- La CNRS tiene la función de revisar periódicamente y velar por el cumplimiento de la Política de Remuneraciones.
- Actualmente, la CNRS está integrada por cinco miembros, dos de los cuales también son miembros de la Comisión de Auditoría. La presencia interrelacionada de Consejeros en ambas Comisiones garantiza que los riesgos asociados a la remuneración se tengan en cuenta en las deliberaciones de ambas Comisiones y

en las propuestas presentadas al Consejo de Administración, tanto para determinar como para evaluar los incentivos anuales.

- El sistema de gobierno corporativo, la normativa interna y los sistemas de control existentes en la Sociedad establecen mecanismos de supervisión específicos y contrapesos para evitar la concentración de la capacidad de decisión en ámbitos que puedan implicar una elevada asunción de riesgos por la Sociedad, así como para evitar y, en su caso, gestionar adecuadamente las situaciones de conflicto de interés que puedan presentarse.
- No existen retribuciones variables garantizadas.
- El abono de la Retribución Variable Anual se produce con posterioridad a la fecha de formulación de las correspondientes Cuentas Anuales, y tras haberse podido verificar el grado de consecución de los objetivos financieros.

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

En relación con las medidas necesarias para evitar conflictos de interés por parte de los Consejeros, en línea con lo establecido por la Ley de Sociedades de Capital, el Reglamento del Consejo de Administración recoge una serie de obligaciones derivadas de sus deberes de lealtad, y de evitar situaciones de conflicto de interés.

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

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

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

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

4.4. Procedimientos relativos a excepciones temporales

Con arreglo a la Política de Remuneraciones de los Consejeros (2025-2028) el Consejo de Administración, previa propuesta de la CNRS, puede acordar la aplicación de excepciones temporales a la Política de Remuneraciones, que se limitan, en todo caso, a aquellas situaciones excepcionales en las que la falta de aplicación de la Política de

Remuneraciones sea necesaria para servir a los intereses a largo plazo y a la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

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

- La CNRS debe emitir un informe valorando las circunstancias y las remuneraciones específicas, dentro de las previstas en la Política de Remuneraciones de los Consejeros (2025-2028), que serían objeto de modificación.
- Para la elaboración del informe, la CNRS puede valerse de la opinión de terceros externos.
- Atendiendo a las conclusiones del informe, la CNRS formularía, en su caso, la propuesta de aplicación excepcional al Consejo de Administración, quien debe determinar si procede la aplicación de la excepción temporal así como los componentes que se verían afectados por la misma.

En todo caso, la Sociedad debe tener en consideración los principios de la Política de Remuneraciones de los Consejeros (2025-2028), y debe informar convenientemente en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros sobre la situación excepcional que haya llevado al Consejo de Administración a la aprobación de la aplicación de la excepción temporal, así como el componente o componentes objeto de dicha excepción.

A este respecto, para el ejercicio 2025 no se ha procedido a aplicar excepciones temporales a la Política.

4.5. Consideración del voto de los accionistas en relación con el IARC de 2024

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

- *Mayor explicación en la fijación de la retribución del Presidente Ejecutivo:* En línea con las mejores prácticas de gobierno corporativo y siguiendo las recomendaciones de los principales Proxy Advisors, la Compañía ha reforzado la transparencia y el detalle en la explicación de la determinación de la retribución del Presidente Ejecutivo correspondiente al ejercicio 2026. Para ello, se ha proporcionado una explicación más detallada del estudio realizado sobre el análisis de los niveles de retribución en empresas comparables, tanto en términos de capitalización como de sector de actividad, garantizando con este análisis que la retribución sea competitiva y alineada con las prácticas del mercado. Todo ello, con la finalidad de justificar los criterios utilizados, reforzando así la confianza de los inversores en nuestros procesos de remuneración.
- *Explicación de los objetivos cualitativos de la retribución variable del Presidente Ejecutivo y de las métricas aplicables previstas para el ejercicio 2026.* La Compañía asume el compromiso de hacer efectivo en el presente Informe el principio de plena transparencia, suministrando información suficiente y clara en lo relativo a los objetivos cualitativos y métricas del sistema de remuneración variable anual previstas para el ejercicio 2026.

5. POLÍTICA DE REMUNERACIONES PARA EL EJERCICIO 2026

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

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

- **Competitividad externa, moderación y adecuación a las mejores prácticas de mercado:** la Política tiene como objetivo procurar una remuneración incentivadora, mediante el establecimiento de un marco retributivo que esté alineado con las mejores prácticas del mercado y que sea competitivo en relación con otras sociedades comparables, tanto por dimensión como por sector de actividad, permitiendo atraer y retener a los mejores profesionales y procurando a la vez que no condicione su independencia.
- **Moderación:** la Política debe procurar que las remuneraciones de los consejeros sean moderadas y garantizar que sean acordes con la Política de Remuneraciones vigente en cada momento.
- **No discriminación:** la Política establece un sistema retributivo que garantiza la no discriminación por cualquier causa (entre otras, por razón de género, edad, nacionalidad, religión y/o raza), reconociendo la igualdad de remuneración por funciones de igual valor.
- **Equidad interna:** la Política persigue la concesión de remuneraciones que recompensen de forma adecuada a los consejeros, atendiendo a su trayectoria profesional, experiencia, cualificación, dedicación y nivel de responsabilidad.
- **Competitividad:** las remuneraciones deben mantener un equilibrio adecuado entre competitividad del mercado, la moderación y la equidad interna.
- **Transparencia:** la Sociedad está comprometida con la transparencia, en línea con las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo, mediante el establecimiento de una Política clara, conocida y a disposición de todos sus grupos de interés, incluidos accionistas, empleados e inversores.
- **Vinculación con la estrategia empresarial, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo:** la Política debe contribuir a la estrategia empresarial, a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, con el objetivo de crear valor de forma sostenible en el tiempo, adoptando la prudencia necesaria para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.
- **Mix retributivo equilibrado:** la Sociedad persigue el mantenimiento de un equilibrio razonable entre los distintos componentes de la retribución fija y variable (anual y a largo plazo), que refleje una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de los objetivos definidos.

- **Vinculación de la remuneración variable con los resultados (*pay for performance*):** la remuneración variable debe estar directamente vinculada con la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad y del grupo del que ésta es cabecera ("**Grupo**"), teniendo como principal objetivo la creación de valor sostenible.
- **Alineación con las condiciones de los empleados:** la Política comparte los mismos principios y objetivos que la política de remuneraciones del conjunto de los profesionales de la Sociedad, que se concretan en contribuir de forma decisiva a la atracción, fidelización, motivación y desarrollo del mejor talento, en términos justos y competitivos.
- **Medidas de riesgo en los sistemas retributivos:** la Política permite el establecimiento de límites máximos a cualquier retribución variable y de parámetros de medición adecuados para evitar la excesiva asunción de riesgos en la consecución de los objetivos fijados.

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

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

5.2. Componentes retributivos de los consejeros ejecutivos

5.2.1. Aspectos generales

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

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

5.2.2. Mix retributivo³

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

³ Conforme a la determinación individual de la remuneración de cada consejero por el desempeño de las funciones ejecutivas que tenga atribuidas dentro del marco de la política de remuneraciones y de conformidad con lo previsto en su contrato, por el Consejo de Administración en su reunión de 26 de enero de 2026.

A este respecto, y en relación con la fijación de la retribución del **Presidente Ejecutivo**, la Sociedad ha analizado la información obtenida del estudio "2025 Pay Perspective de EY", sobre la remuneración de consejeros ejecutivos de las compañías pertenecientes a los siguientes índices: Ibex-35, Ibex Medium Cap e Ibex Small Cap, obtenidas en base a los Informes Anuales de Retribuciones de Consejeros correspondientes al ejercicio 2024 y publicados a lo largo del año 2025. Las retribuciones medias (únicamente por las funciones ejecutivas del consejero) contienen todos los elementos que las componen (retribución fija, retribución variable a corto plazo, retribución variable a largo plazo, planes de pensiones) y se han clasificado por su importe total en Percentil 25, Mediana y Percentil 75.

La remuneración total objetivo del Presidente Ejecutivo en 2025, está en el percentil 75 de las empresas que componen el índice Ibex Medium Cap (índice al que pertenece Pharma Mar), y algo por debajo del percentil 25 de la retribución total de los primeros ejecutivos de las empresas del Ibex-35.

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

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

Por todo lo anterior, y en relación con el Presidente Ejecutivo, la CNRS ha propuesto una revisión de su Retribución Fija Anual vinculándola a la de los empleados del Grupo Pharma Mar. Esto es, a la revisión salarial que resulta de la aplicación del vigente Convenio General de la Industria Química que establece con efectos desde 1 de enero de 2026, un incremento de retribución del 3%.

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

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

La posible remuneración total para el Presidente Ejecutivo en el ejercicio 2026, de acuerdo con la Política de Remuneraciones de los Consejeros (2025-2028), y los posibles resultados y las premisas en las que se basan es la siguiente:

- Retribución Fija Anual⁴: 1.413.160 euros
- Retribución Variable Anual: máximo 100% Retribución Fija Anual

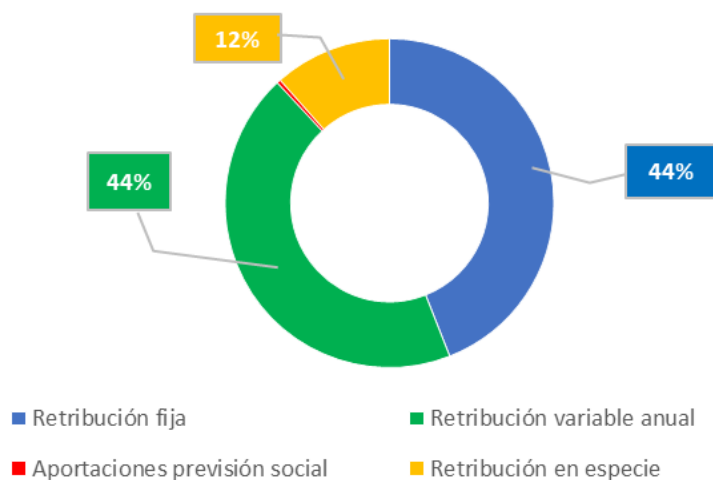
En consecuencia, la Retribución Variable Anual target o máxima del Presidente Ejecutivo representaría a lo sumo un 50% de su retribución total anual (suma de la Retribución Fija Anual y la Retribución Variable Anual).

En relación con el **Vicepresidente Ejecutivo**, está previsto actualizar su retribución fija anual, de acuerdo con la Política de Remuneraciones, con la variación del Índice de Precios al Consumo (IPC) del año 2025. De acuerdo con la publicación del Instituto Nacional de Estadística de fecha 15 de enero de 2026, la tasa anual del IPC general en el mes de diciembre de 2025 tomando como año base 2024, ha sido del 2,9%.

Conforme a lo anterior, está previsto que la remuneración fija del Vicepresidente Ejecutivo para el ejercicio 2026 ascienda a un total de 327.660 euros, sin que sea beneficiario de ningún sistema de remuneración variable.

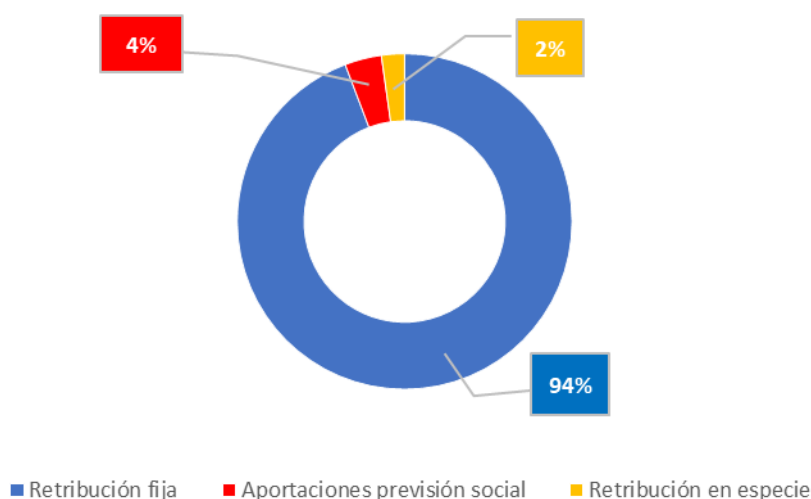
Teniendo en cuenta lo detallado a continuación, a continuación se incluye el mix retributivo previsto para los Consejeros Ejecutivos para el ejercicio 2026:

Mix retributivo Presidente Ejecutivo



⁴ Representa la cuantía bruta anual para el ejercicio 2026 (sin considerar posibles actualizaciones de la cuantía en ejercicios posteriores conforme a la Política de Remuneraciones). A estos efectos, no se han incluido los sistemas de previsión social, ni las retribuciones en especie.

Mix retributivo Vicepresidente Ejecutivo



5.2.3. Componentes fijos

Retribución Fija Anual	Descripción
	La retribución fija de los Consejeros Ejecutivos se establece de forma que esté íntimamente relacionada con su responsabilidad, experiencia profesional y liderazgo dentro de la organización, y en línea con aquella que se satisface en el mercado en compañías comparables en términos de dimensión y sector de actividad.
Retribución en especie	Importe
	- Presidente Ejecutivo: 1.413.160 € - Vicepresidente Ejecutivo: 327.660 €
Sistemas de ahorro	Descripción
	El Presidente y Vicepresidente Ejecutivos percibirán como retribución en especie en el ejercicio 2026 los siguientes beneficios: - Seguro de accidentes, bajo póliza colectiva para los empleados de la Sociedad. - Seguro de asistencia sanitaria, bajo póliza colectiva para los empleados de la Sociedad. - Chequeo médico anual completo (sólo en el caso del Presidente Ejecutivo). - Por otra parte, la Sociedad pone a disposición del Presidente Ejecutivo, en atención a su cargo, personal de apoyo, seguridad y vigilancia.
	Importe
	- Presidente Ejecutivo: 370.000 € - Vicepresidente Ejecutivo: 8.000 €
	Descripción
	El Presidente y Vicepresidente Ejecutivos son beneficiarios de un seguro sobre la vida-seguro de ahorro. Se trata de una aportación anual definida. Las contingencias cubiertas son la jubilación y el fallecimiento.
	Importe
	- Presidente Ejecutivo: 12.020 € - Vicepresidente Ejecutivo: 12.020 €

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

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

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

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

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

Asimismo, la Sociedad tiene contratado para sus Consejeros y directivos un seguro de responsabilidad civil, que incluye a los consejeros ejecutivos. La cuantía total de la prima de este seguro para el periodo comprendido entre el 3 de julio de 2025 y el 3 de julio de 2026 asciende a 283.594 euros. A fecha de elaboración de este Informe, no está previsto realizar modificaciones significativas en el clausulado de la póliza suscrita. No obstante, se desconoce si las condiciones de mercado permitirán mantener una prima similar a la abonada en años anteriores.

5.2.4. Componentes variables

Pese a que de acuerdo con la Política de Remuneraciones, los consejeros ejecutivos pueden participar en todos aquellos sistemas de retribución variable plurianual que se aprueben por el Consejo de Administración y, en su caso, por la Junta General de Accionistas, en la actualidad el único componente de la retribución variable para el ejercicio 2026, aplicable sólo al Presidente Ejecutivo, es la Retribución Variable Anual. A continuación se describen sus características:

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

Retribución Variable Anual	Objetivos			
	Objetivos cuantitativos		Objetivos cualitativos	
	Peso	Métricas	Peso	Métricas
	40%	Objetivos económico-financieros en base consolidada referidos a parámetros tales como: • Ventas. • Obtención de otros ingresos (tales como royalties, milestones, licencias, etc.). • Flujos de caja • Inversiones • Otras medidas de rendimiento tales como el EBITDA, entre otros.	60%	Su importe se determinará a la vista de criterios medibles, cuantificables y alcanzables, tales como: • Impulso en I+D. • Objetivos ESG. • Lanzamiento de nuevos productos. • Procesos de I+D. • Evolución del <i>pipeline</i> de los compuestos en desarrollo. • Operaciones corporativas y/o de financiación. • Otros que puedan considerarse indicativos de su desempeño individual y del desempeño de la Sociedad o supongan la creación de valor para los accionistas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Como se ha indicado con anterioridad, la Retribución Variable Anual del Presidente Ejecutivo se encuentra ligada a la consecución de objetivos cuantitativos y cualitativos. En particular, para el ejercicio 2026 el Consejo de Administración ha determinado en su sesión del 26 de febrero de 2026 los siguientes objetivos y pesos para la Retribución Variable Anual del Presidente Ejecutivo:

Métricas	Ponderación (%)
Objetivos cuantitativos (40%)	
Ventas	10%
Ingresos (licencias, royalties, milestones, etc.)	10%
Intensidad de la inversión I+D	20%

Objetivos cualitativos (60%)

Avance y ampliación del <i>pipeline</i> de productos y compuestos	50%
ESG (entre otros, reducir emisiones de Alcance 1 y 2 en línea con el Plan <i>Net Zero</i>)	10%

Los objetivos cuantitativos cuentan con la posibilidad de "sobre-cumplimiento", hasta un 15% adicional, si se superan determinados umbrales. Por su parte, los objetivos cualitativos, también tienen la posibilidad de "sobre-cumplimiento", hasta un 15% adicional.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de que hubiera "sobre-cumplimiento" y la suma de los porcentajes alcanzados para ambos grupos de objetivos fuera superior al 100%, la Retribución Variable Anual del Presidente Ejecutivo no podrá superar el 100% de su Retribución Fija Anual.

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

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

El importe anual máximo de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales se establece conforme a lo aprobado por la Junta General de Accionistas. La cantidad máxima total que se propondrá a la Junta General Ordinaria de Accionistas para el año 2026 asciende a 2.500.000 euros. Esta cantidad permanecerá vigente hasta que la Junta General de Accionistas apruebe, en su caso, un nuevo importe.

Conforme a lo anterior, el desglose de la remuneración fija por cargos y responsabilidades de los miembros del Consejo de Administración por su mera condición de tales para 2026 es el siguiente:

Concepto	Retribución	
Asignación Fija		
Consejo de Administración	Presidente	75.810 €
	Vicepresidente	75.810 €
	Vocales	75.810 €
Comisión de Auditoría	Presidente	26.270 €
	Vocales	20.150 €
Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad	Presidente	26.270 €
	Vocales	20.150 €
Comisión Ejecutiva	Presidente	149.150 €
	Vocales	149.150 €
Dietas (€ por reunión – asistencia presencial)		
Consejo de Administración		4.350 €
Comisión de Auditoría		2.010 €
Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad		2.010 €
Comisión Ejecutiva		1.980 €

Dietas (€ por reunión – asistencia telemática)	
Consejo de Administración	3.040 €
Comisión de Auditoría	1.390 €
Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad	1.390 €
Comisión Ejecutiva	1.360 €

El Consejero Coordinador tiene una asignación adicional por importe de 19.780 euros.

Asimismo, la Sociedad tiene contratado para sus Consejeros y directivos un seguro de responsabilidad civil, que incluye a los Consejeros no ejecutivos. La cuantía total de la prima de este seguro para el periodo comprendido entre el 3 de julio de 2025 y el 3 de julio de 2026 asciende a 283.594 euros. A fecha de elaboración de este Informe, no está previsto realizar modificaciones significativas en el clausulado de la póliza suscrita. No obstante, se desconoce si las condiciones de mercado permitirán mantener una prima similar a la abonada en años anteriores.

5.4. Condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos

5.4.1. Condiciones contractuales del Presidente Ejecutivo

5.4.1.1. Aspectos generales

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

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

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

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

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

5.4.1.2. Duración

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

5.4.1.3. Preaviso

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

5.4.1.4. Indemnización

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

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

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

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

- (ii) En los supuestos de:

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

5.4.1.5. Confidencialidad

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

5.4.1.6. Exclusividad

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

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

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

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

5.4.2. Condiciones contractuales del Vicepresidente Ejecutivo

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

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

5.5. Otros aspectos de la remuneración de los Consejeros

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

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

No existe ningún cambio relevante en la Política de Remuneraciones aplicable a 2026 en relación con el ejercicio de 2025.

6. EJECUCIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN EL EJERCICIO 2025

6.1. Aspectos generales

El proceso seguido para aplicar la Política de Remuneraciones y determinar las retribuciones individuales en el ejercicio de 2025 es el descrito principalmente en los apartados 3 y 4 de este Informe.

Durante el ejercicio 2025 no se ha producido desviación alguna del procedimiento establecido para la aplicación de la Política de Remuneraciones, ni se aplicado ninguna excepción temporal sobre ésta.

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

6.2. Componentes retributivos de los consejeros ejecutivos

6.2.1. Componentes fijos

Los componentes fijos que han compuesto la Retribución Fija Anual de los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2025 son los siguientes:

Retribución Fija	Descripción
	La Sociedad cuenta con dos consejeros ejecutivos (Presidente y Vicepresidente) que han percibido retribuciones específicas por el desempeño de sus funciones ejecutivas durante el ejercicio 2025. Se han abonado mensualmente.
	Importe
	- Presidente Ejecutivo: 1.372.000 € - Vicepresidente Ejecutivo: 318.426 €
Retribución en especie	Descripción
	El Presidente y Vicepresidente Ejecutivos han percibido como retribución en especie en el 2025 los siguientes beneficios: - Seguro de accidentes. - Seguro de asistencia sanitaria. Por otra parte, la Sociedad ha puesto a disposición del Presidente Ejecutivo, en atención a su cargo: - Vehículo. - Personal de apoyo y vigilancia.
	Importe
	- Presidente Ejecutivo: 369.787 € - Vicepresidente Ejecutivo: 7.782 €
Sistemas de ahorro	Funcionamiento
	El Presidente y Vicepresidente Ejecutivos son beneficiarios de un seguro sobre la vida – seguro de ahorro.
	Importe
	- Presidente Ejecutivo: 12.020 € - Vicepresidente Ejecutivo: 12.020 €

Asimismo la Sociedad tiene contratado para sus Consejeros y directivos un seguro de responsabilidad civil, que incluye a los Consejeros no ejecutivos. La cuantía total de la prima de este seguro para el periodo comprendido entre el 3 de julio de 2025 y el 3 de julio de 2026 asciende a 283.594 euros.

En relación con el ejercicio de 2024, las variaciones en los componentes fijos han sido las siguientes:

- La Retribución Fija Anual del Presidente Ejecutivo fue incrementada en un 3% en relación con la aplicable en el ejercicio de 2024.
- La Retribución Fija Anual del Vicepresidente Ejecutivo fue incrementada en un 2,8%, porcentaje equivalente a la variación experimentada por el IPC en el año 2024.

6.2.2. Componentes variables

El único componente variable de la retribución de los consejeros ejecutivos en 2025 ha sido la Retribución Variable Anual del Presidente Ejecutivo. A continuación se describe la Retribución Variable Anual del ejercicio 2025:

Retribución Variable Anual	Descripción			
	Únicamente el Presidente Ejecutivo tiene derecho a percibir una retribución variable anual durante los ejercicios de vigencia de la Política de remuneraciones de consejeros (2025-2028).			
	A estos efectos, el contrato de prestación de servicios ejecutivos contempla dentro de la remuneración del Presidente Ejecutivo por el desempeño de sus funciones ejecutivas un componente variable, vinculando así una parte de su remuneración a los resultados de la Sociedad y, por tanto, fortaleciendo el control de riesgo en las retribuciones, lo cual permite acompasar el éxito de la Sociedad a la retribución de los primeros ejecutivos cuando se define en base a indicadores de impacto directo en la buena marcha de la Sociedad.			
	Importe devengado en 2025			
	1.372.000 euros			
	Objetivos			
	Objetivos cuantitativos		Objetivos cualitativos	
	Peso	Métricas	Peso	Métricas
	40%	Objetivos económico-financieros en base consolidada referidos a parámetros tales como: • Ventas. • Obtención de otros ingresos (tales como royalties, milestones, licencias, etc.). • Flujos de caja • Inversiones • Otras medidas de rendimiento tales como el EBITDA, entre otros.	60%	Su importe se determinará a la vista de criterios medibles, cuantificables y alcanzables, tales como: • Impulso en I+D. • Objetivos ESG. • Lanzamiento de nuevos productos. • Procesos de I+D. • Evolución del <i>pipeline</i> de los compuestos en desarrollo. • Operaciones corporativas y/o de financiación. • Otros que puedan considerarse indicativos de su desempeño individual y del desempeño de la Sociedad o supongan la creación de valor para los accionistas.

Objetivos cuantitativos (40%)

Los objetivos cuantitativos de la Retribución Variable Anual del Presidente Ejecutivo correspondiente al ejercicio 2025, fueron concretados por el Consejo de Administración en su sesión de 27 de febrero de 2025, a propuesta de la CNRS, del siguiente modo.

Se establecieron tres objetivos económico-financieros directamente vinculados a la actividad esencial del Grupo. El primero de ellos se refiere a la consecución de determinados niveles de ventas, en concreto al cumplimiento de la cifra presupuestada y aprobada por el Consejo de Administración para el ejercicio 2025. El segundo objetivo se centra en ingresos por licencias y royalties, igualmente definidos en el presupuesto aprobado por el Consejo para 2025. En ambos casos se articula un sistema de escalado, tanto a la baja como al alza, que permite determinar el nivel de incumplimiento cuando los resultados se sitúan por debajo de los umbrales establecidos, así como reconocer un sobrecumplimiento cuando se superan los objetivos fijados. El tercer objetivo incide en uno de los pilares estratégicos del Grupo: la intensidad de inversión en I+D. Se fija como referencia el logro de un nivel de inversión, incorporando igualmente un escalado que determina el grado de cumplimiento y que contempla la posibilidad de sobrecumplimiento cuando se alcanzan niveles significativamente superiores a los previstos.

En conjunto, estos tres objetivos cubren dimensiones esenciales de la estrategia corporativa: la vertiente económico-financiera actual, la sostenibilidad del modelo de negocio basada en la inversión en innovación, y la alineación con los parámetros de crecimiento y competitividad definidos por el Consejo de Administración.

A los dos primeros objetivos, ventas e ingresos (licencias, royalties, milestones, etc.) se les otorgó el mismo porcentaje en caso de cumplimiento: un 10% de la Retribución Fija Anual para cada uno de ellos. Para el objetivo relativo a la intensidad de inversión en I+D, se le otorgó en caso de cumplimiento un 20% de la Retribución Fija Anual.

Los objetivos cuantitativos cuentan con la posibilidad de "sobre-cumplimiento", hasta un 15% adicional, si se superaban determinados umbrales.

Objetivos cualitativos (60%)

En el ámbito cualitativo, que representa hasta el 60% de la Retribución Variable Anual, se han definido objetivos alineados con las actividades esenciales del Grupo y con los vectores que impulsan su desarrollo futuro. Una parte sustancial de estos objetivos se orienta al progreso científico-técnico, incluyendo hitos regulatorios, avances en el *pipeline* y actuaciones clave para reforzar la capacidad investigadora y la generación de nuevos compuestos. A estos objetivos, se les otorgó en caso de cumplimiento un 40% de la Retribución Fija Anual. Todos ellos, además, incorporan mecanismos que permiten reconocer niveles de sobrecumplimiento cuando se alcanzan resultados superiores a los previstos.

Junto a los elementos vinculados al avance y ampliación del *pipeline* de productos y compuestos, se han establecido también objetivos en materia de sostenibilidad y gobernanza, destinados a fortalecer el marco corporativo y la estructura interna del Grupo en ámbitos estratégicos como el medioambiente y la ciberseguridad. En conjunto, estos objetivos cualitativos complementan los de carácter económico-financiero y ofrecen una visión equilibrada entre la actividad presente, la construcción del futuro científico del Grupo y el refuerzo de sus estándares de sostenibilidad y buen gobierno. Ambos objetivos, sostenibilidad y gobernanza, se les

otorgó el mismo porcentaje en caso de cumplimiento: un 10% de la Retribución Fija Anual para cada uno de ellos.

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

En su sesión de 26 de febrero de 2026, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, ha procedido a la evaluación del cumplimiento de los objetivos fijados para la Retribución Variable Anual del Presidente Ejecutivo, tanto cuantitativos como cualitativos, del siguiente modo:

6.2.3.1 Objetivos cuantitativos

A la vista de la información económico-financiera remitida por la Dirección del Grupo y del análisis efectuado por la CNRS, el Consejo de Administración tomó conocimiento del grado de cumplimiento de cada uno de los tres objetivos cuantitativos fijados para el ejercicio 2025, en los siguientes términos:

En relación con el **objetivo de ventas**, cuyo peso máximo ascendía al 10% de la Retribución Fija Anual, la cifra alcanzada en el ejercicio superó la cifra presupuestada por el Consejo de Administración. De acuerdo con el sistema de escalado aprobado, este resultado determina un sobrecumplimiento equivalente al 5% adicional, de modo que el porcentaje total asignado al objetivo asciende a un 15% de la Retribución Fija Anual.

Respecto al **objetivo relativo a ingresos procedentes de licencias**, igualmente dotado con un peso del 10% de la Retribución Fija Anual, la CNRS procedió a evaluar los ingresos presupuestados y los realizados concluyendo que los ingresos obtenidos superaron los previstos en las divisas respectivas, resultando un sobrecumplimiento ponderado equivalente al 1,32% adicional, de modo que el porcentaje total asignado al objetivo asciende a un 11,32% de la Retribución Fija Anual.

En cuanto al **objetivo de intensidad de inversión en I+D**, dotado con un peso del 20% de la Retribución Fija Anual, la inversión realizada superó el umbral fijado para el cumplimiento íntegro del objetivo. Aplicado el escalado correspondiente, este resultado determina un porcentaje de sobrecumplimiento del 1%, alcanzándose un total del 21% de la Retribución Fija Anual.

En consecuencia, incluyendo los diferentes sobrecumplimientos producidos, los objetivos cuantitativos habrían alcanzado el 47,32% de la Retribución Fija Anual.

6.2.3.2 Objetivos cualitativos

A la vista de la información facilitada por las distintas áreas del Grupo y del análisis efectuado por la CNRS, el Consejo de Administración tomó conocimiento del grado de cumplimiento de cada uno de los objetivos cualitativos fijados para el ejercicio 2025, en los siguientes términos:

En relación con los **objetivos relativos al progreso científico-técnico, incluyendo hitos regulatorios, avances y ampliación en el pipeline de productos y evolución de compuestos en fases de investigación**, que en su conjunto representan el 40% de la Retribución Fija Anual, el Consejo de Administración tomó conocimiento de que, durante el ejercicio 2025, el Grupo ha alcanzado hitos significativos tanto en el desarrollo clínico como en la generación y preparación de nuevos compuestos para estudios preclínicos. Los progresos registrados reflejan un impulso sustancial de la actividad investigadora mediante la puesta a punto de compuestos candidatos para iniciar fases de desarrollo, consolidan la evolución del

pipeline y refuerzan la posición competitiva del Grupo en sus áreas estratégicas. A la vista de la información presentada y del análisis efectuado por la CNRS, se ha constatado que los resultados obtenidos superan los niveles previstos para el cumplimiento íntegro de estos objetivos, procediendo reconocer el sobrecumplimiento de los mismos en un 10% adicional de la Retribución Fija Anual.

En cuanto a los **objetivos en materia de sostenibilidad y gobernanza**, destinados a fortalecer el marco corporativo y la estructura interna del Grupo en ámbitos estratégicos como el medioambiente y la ciberseguridad, que en su conjunto representan el 20% de la Retribución Fija Anual, el Consejo toma conocimiento de que ambos hitos fueron alcanzados en el ejercicio 2025.

En consecuencia, incluyendo los diferentes sobrecumplimientos producidos, los objetivos cualitativos habrían alcanzado el 70% de la Retribución Fija Anual.

6.2.3.3 Conclusión

El Consejo de Administración de 26 de febrero de 2026, a propuesta de la CNRS, ha determinado que el cumplimiento de los objetivos cuantitativos y cualitativos asciende a un total de 117,32% sobre la Retribución Fija Anual.

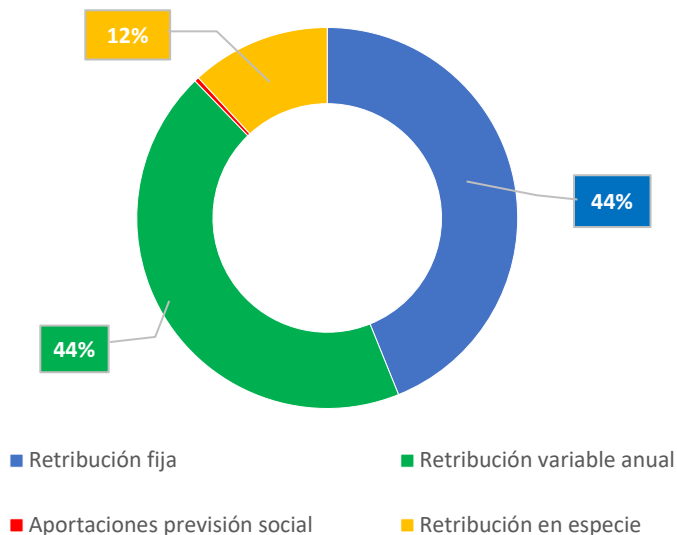
No obstante, y de conformidad con lo previsto en el Contrato y en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, que establece que la Retribución Variable Anual no puede exceder el 100% de la Retribución Fija Anual, el Consejo de Administración acuerda fijar el cumplimiento de los objetivos en el 100% de la Retribución Variable Anual correspondiente al Presidente Ejecutivo para el ejercicio 2025.

Métricas	Ponderación (%)	Cumplimiento (%)	Sobre-cumplimiento (%)	Total (%)
Objetivos cuantitativos (40%)				
Ventas	10%	10%	5%	15%
Ingresos (licencias, royalties, milestones, etc.)	10%	10%	1,32%	11,32%
Intensidad de la inversión I+D	20%	20%	1%	21%
Total objetivos cuantitativos	40%	40%	7,32%	47,32%
Objetivos cualitativos (60%)				
Avance y ampliación del <i>pipeline</i> de productos y compuestos	40%	40%	10%	50%
ESG	10%	10%	--	10%
Ciberseguridad	10%	10%	--	10%
Total objetivos cualitativos	60%	60%	10%	70%
Total	100%	100%	17,32%	117,32%

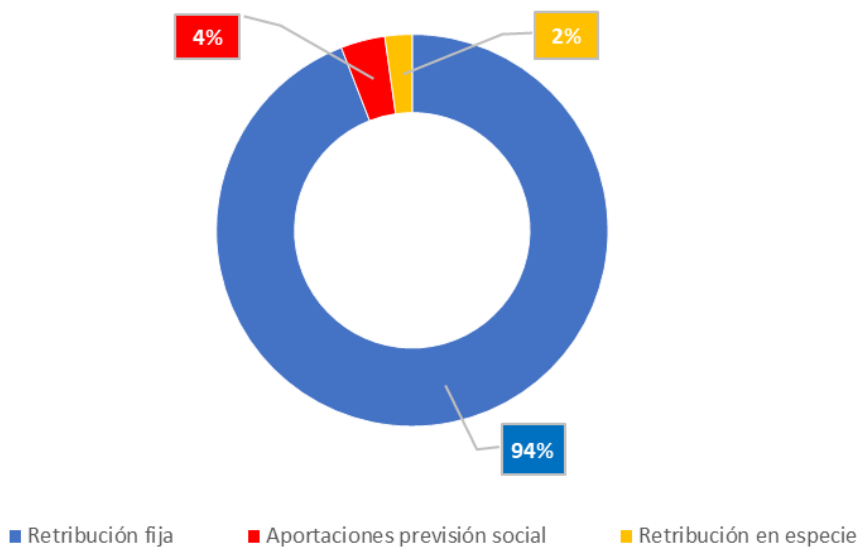
6.3. Mix retributivo

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, a continuación se incluye el mix retributivo de la retribuciones devengadas por los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2025:

Mix retributivo Presidente Ejecutivo



Mix retributivo Vicepresidente Ejecutivo



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

De acuerdo con la vigente Política de Remuneraciones, el importe anual máximo conjunto de la remuneración de los Consejeros por sus funciones no ejecutivas se establece conforme a lo aprobado por la Junta General de Accionistas. La cantidad máxima total acordada para el año 2025 en concepto de remuneración por pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad asciende a 2.500.000 euros.

El desglose de la remuneración fija por cargos y responsabilidades de los miembros del Consejo por su mera condición de tales en el ejercicio 2025, es el siguiente:

Concepto	Retribución	
Asignación Fija		
Consejo de Administración	Presidente	73.600 €
	Vicepresidente	73.600 €
	Vocales	73.600 €
Comisión de Auditoría	Presidente	25.500 €
	Vocales	19.560 €
Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad	Presidente	25.500 €
	Vocales	19.560 €
Comisión Ejecutiva	Presidente	144.800 €
	Vocales	144.800 €
Dietas (€ por reunión – asistencia presencial)		
Consejo de Administración		4.220 €
Comisión de Auditoría		1.950 €
Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad		1.950 €
Comisión Ejecutiva		1.920 €
Dietas (€ por reunión – asistencia telemática)		
Consejo de Administración		3.040 €
Comisión de Auditoría		1.390 €
Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad		1.390 €
Comisión Ejecutiva		1.360 €

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

Asimismo, la Sociedad tiene contratado para sus Consejeros y directivos un seguro de responsabilidad civil, que incluye a los Consejeros no ejecutivos. La cuantía total de la prima de este seguro para el periodo comprendido entre el 3 de julio de 2025 y el 3 de julio de 2026 asciende a 283.594 euros.

6.5. Otras informaciones relativas a la remuneración de los Consejeros en el ejercicio de 2025

Durante el ejercicio de 2025:

- No se han aplicado sobre los componentes retributivos variables de los Consejeros Ejecutivos reducciones o recuperaciones por aplicación de cláusulas *malus* o *clawback*.

- No se ha satisfecho indemnización alguna derivada de los respectivos contratos de los Consejeros Ejecutivos.
- Se ha procedido a la actualización de las remuneraciones fijas de los consejeros ejecutivos en la forma indicada en el presente Informe dentro del marco previsto en los contratos y la habilitación establecida en la Política de Remuneraciones de los Consejeros.
- No se ha satisfecho a los consejeros remuneración suplementaria alguna por servicios prestados a la Sociedad distintos de los inherentes a su cargo.

7. ANEXO ESTADÍSTICO CNMV

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

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	6.819.737	37,43
	Número	% sobre votos emitidos
Votos negativos	2.066.593	30,30
Votos a favor	4.751.097	69,67
Votos en blanco	0	0
Abstenciones	2.047	0,03

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don PEDRO FERNÁNDEZ PUENTES	Vicepresidente Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña MONTSERRAT ANDRADE DETRELL	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña SANDRA ORTEGA MERA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don EDUARDO SERRA REXACH	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña ROSA MARÍA SÁNCHEZ-YEBRA ALONSO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don EMILIANO CALVO ALLER	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don MARIANO ESTEBAN RODRÍGUEZ	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña SOLEDAD CUENCA MIRANDA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don FERNANDO MARTÍN-DELGADO SANTOS	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025

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 2025	Total ejercicio 2024
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	74	40	145	1.372	1.372				3.003	2.871
Don PEDRO FERNÁNDEZ PUENTES	74	40	145	318					577	554
Doña MONTSERRAT ANDRADE DETRELL	74	51	164						289	273
Doña BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	74	54	39						167	156
Doña SANDRA ORTEGA MERA	74	23							97	96
Don EDUARDO SERRA REXACH	74	45	20						139	126
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	74	49	20						143	126
Doña ROSA MARÍA SÁNCHEZ-YEBRA ALONSO	74	49	26						149	131
Don EMILIANO CALVO ALLER	74	41	20						135	126
Don MARIANO ESTEBAN RODRÍGUEZ	74	34						19	127	115
Doña SOLEDAD CUENCA MIRANDA	74	61	45						180	160
Don FERNANDO MARTÍN-DELGADO SANTOS	74	40	145						259	242

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº Instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº Instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº Instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Nº Instrumentos	Nº Instrumento	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO			12	12			398	384
Don PEDRO FERNÁNDEZ PUENTES			12	12			424	409

iv) Detalle de otros conceptos

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

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a Comisiones del Consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
Sin datos										

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº Instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº Instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº Instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Nº Instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº Instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Sin datos								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2025 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 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	3.003		12	370	3.385						3.385
Don PEDRO FERNÁNDEZ PUENTES	577		12	8	597						597
Doña MONTSERRAT ANDRADE DETRELL	289				289						289
Doña BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	167				167						167
Doña SANDRA ORTEGA MERA	97				97						97
Don EDUARDO SERRA REXACH	139				139						139
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	143				143						143
Doña ROSA MARÍA SÁNCHEZ-YEBRA ALONSO	149				149						149
Don EMILIANO CALVO ALLER	135				135						135
Don MARIANO ESTEBAN RODRÍGUEZ	127				127						127
Doña SOLEDAD CUENCA MIRANDA	180				180						180
Don FERNANDO MARTÍN-DELGADO SANTOS	259				259						259
TOTAL	5.265		24	378	5.667						5.667

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 2025	% variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Consejeros Ejecutivos									
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	3.385	4,51	3.239	8,33	2.990	8,65	2.752	0,11	2.749
Don PEDRO FERNÁNDEZ PUENTES	597	4,19	573	0,00	573	3,43	554	6,74	519
Consejeros Externos									
Doña MONTSERRAT ANDRADE DETRELL	289	5,86	273	-4,21	285	99,30	143	12,60	127
Doña BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	167	7,05	156	-3,11	161	2,55	157	18,05	133
Doña SANDRA ORTEGA MERA	97	1,04	96	-7,69	104	-3,70	108	10,20	98
Don EDUARDO SERRA REXACH	139	10,32	126	-3,08	130	-7,14	140	12,00	125
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	143	13,49	126	-8,70	138	-2,82	142	13,60	125
Doña ROSA MARÍA SÁNCHEZ-YEBRA ALONSO	149	13,74	131	-8,39	143	88,16	76		0
Don EMILIANO CALVO ALLER	135	7,14	126	0,80	125	140,38	52		0
Don MARIANO ESTEBAN RODRÍGUEZ	127	10,43	115	-4,96	121	116,07	56		0
Doña SOLEDAD CUENCA MIRANDA	180	12,50	160	70,21	94	-	0		0
Don FERNANDO MARTÍN-DELGADO SANTOS	259	7,02	242	-5,47	256	n.s.	6		0
Resultados consolidados de la sociedad									
	74.986	187,03	26.125	n.s.	1.137	-97,70	49.356	-46,85	92.859
Remuneración media de los empleados									
	99	7,61	92	19,48	77	5,48	73	-2,67	75

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 26 de febrero de 2026.

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

ANEXO.- MIEMBROS DE LA CNRS

D.^a Soledad Cuenca Miranda

Presidenta - Consejera Independiente

Perfil técnico/Experiencia:

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

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

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

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

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

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

En la actualidad es Consejera Delegada de Grupo Tradifín, S.L., accionista de referencia de Ebro Foods, y Consejera Delegada y fundadora de Magallanes Value Investors, SGIIC, S.A., gestora de activos bajo filosofía de inversión value, a largo plazo. Pertenecer a la junta directiva del Instituto Español de Analistas Financieros (IEAF). Es fundadora y presidente de Techo Hogar Socimi, empresa social innovadora que nace con el propósito de contribuir a la erradicación del sinhogarismo en España. A través de la inversión de impacto, Techo ha desarrollado una solución empresarial inmobiliaria que actualmente cuenta con una cartera de 300 viviendas destinadas en su totalidad a alojar a personas en situación de sinhogarismo.

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

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

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

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

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

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

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

D. Eduardo Serra Rexach

Vocal y secretario - Consejero Otro externo

Perfil técnico/Experiencia:

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

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

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

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

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

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

D. Emiliano Calvo Aller

Vocal - Consejero Independiente

Perfil técnico/ Experiencia:

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

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

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

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

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

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

Pharma
Mar

The logo consists of the words "Pharma" and "Mar" stacked vertically in a dark blue, italicized sans-serif font. To the right of the word "Mar" are three parallel, teal-colored diagonal bars that slant upwards from left to right.

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2025]

CIF: [A-78267176]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

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

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

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	6.819.737	37,43

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	2.066.593	30,30
Votos a favor	4.751.097	69,67
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	2.047	0,03

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don PEDRO FERNÁNDEZ PUENTES	Vicepresidente Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña MONTSERRAT ANDRADE DETRELL	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña SANDRA ORTEGA MERA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don EDUARDO SERRA REXACH	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña ROSA MARÍA SÁNCHEZ-YEBRA ALONSO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don EMILIANO CALVO ALLER	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don MARIANO ESTEBAN RODRÍGUEZ	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña SOLEDAD CUENCA MIRANDA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don FERNANDO MARTIN-DELGADO SANTOS	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2025	Total ejercicio 2024
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	74	40	145	1.372	1.372				3.003	2.871
Don PEDRO FERNÁNDEZ PUENTES	74	40	145	318					577	554
Doña MONTSERRAT ANDRADE DETRELL	74	51	164						289	273
Doña BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	74	54	39						167	156
Doña SANDRA ORTEGA MERA	74	23							97	96
Don EDUARDO SERRA REXACH	74	45	20						139	126
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	74	49	20						143	126
Doña ROSA MARÍA SÁNCHEZ-YEBRA ALONSO	74	49	26						149	131
Don EMILIANO CALVO ALLER	74	41	20						135	126
Don MARIANO ESTEBAN RODRÍGUEZ	74	34						19	127	115
Doña SOLEDAD CUENCA MIRANDA	74	61	45						180	160
Don FERNANDO MARTIN-DELGADO SANTOS	74	40	145						259	242

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO			12	12			398	384
Don PEDRO FERNÁNDEZ PUENTES			12	12			424	409

iv) Detalle de otros conceptos

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

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
Sin datos										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Sin datos								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2025 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 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	3.003		12	370	3.385						3.385
Don PEDRO FERNÁNDEZ PUENTES	577		12	8	597						597
Doña MONTSERRAT ANDRADE DETRELL	289				289						289
Doña BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	167				167						167
Doña SANDRA ORTEGA MERA	97				97						97
Don EDUARDO SERRA REXACH	139				139						139

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 2025 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 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	143				143						143
Doña ROSA MARÍA SÁNCHEZ-YEBRA ALONSO	149				149						149
Don EMILIANO CALVO ALLER	135				135						135
Don MARIANO ESTEBAN RODRÍGUEZ	127				127						127
Doña SOLEDAD CUENCA MIRANDA	180				180						180
Don FERNANDO MARTIN-DELGADO SANTOS	259				259						259
TOTAL	5.265		24	378	5.667						5.667

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Consejeros ejecutivos									
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	3.385	4,51	3.239	8,33	2.990	8,65	2.752	0,11	2.749
Don PEDRO FERNÁNDEZ PUENTES	597	4,19	573	0,00	573	3,43	554	6,74	519
Consejeros externos									
Doña MONTSERRAT ANDRADE DETRELL	289	5,86	273	-4,21	285	99,30	143	12,60	127
Doña BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	167	7,05	156	-3,11	161	2,55	157	18,05	133
Doña SANDRA ORTEGA MERA	97	1,04	96	-7,69	104	-3,70	108	10,20	98
Don EDUARDO SERRA REXACH	139	10,32	126	-3,08	130	-7,14	140	12,00	125
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	143	13,49	126	-8,70	138	-2,82	142	13,60	125
Doña ROSA MARÍA SÁNCHEZ- YEBRA ALONSO	149	13,74	131	-8,39	143	88,16	76	-	0
Don EMILIANO CALVO ALLER	135	7,14	126	0,80	125	140,38	52	-	0
Don MARIANO ESTEBAN RODRÍGUEZ	127	10,43	115	-4,96	121	116,07	56	-	0

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Doña SOLEDAD CUENCA MIRANDA	180	12,50	160	70,21	94	-	0	-	0
Don FERNANDO MARTIN- DELGADO SANTOS	259	7,02	242	-5,47	256	n.s	6	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	74.986	187,03	26.125	n.s	1.137	-97,70	49.356	-46,85	92.859
Remuneración media de los empleados									
	99	7,61	92	19,48	77	5,48	73	-2,67	75

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

[26/02/2026]

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

[] Si
[✓] No