

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2017

C.I.F.

A-78267176

DENOMINACIÓN SOCIAL

PHARMA MAR, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

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

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

A.- Principios Generales de la política retributiva

La política retributiva de los Consejeros de Pharma Mar para el periodo 2016-2018 aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad celebrada el 23 de junio de 2016 bajo el punto Séptimo de su orden del día está orientada a la búsqueda del alineamiento con los intereses de los accionistas, una gestión prudente del riesgo y la moderación y equilibrio, teniendo siempre en cuenta que la calidad y el compromiso de los miembros del Consejo de Administración es esencial para el cumplimiento de la estrategia de la Sociedad. La retribución debe incentivar la dedicación sin constituir un obstáculo para la independencia.

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

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

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

- Alineamiento de la política retributiva del Presidente ejecutivo con la estrategia de la Sociedad.
- Los distintos componentes de la retribución se han definido de forma que la parte fija represente una parte significativa de la remuneración total y la parte variable recompense el desempeño en la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad y su Grupo.
- Alineamiento con la remuneración establecida en empresas comparables tanto por dimensión como por sector de actividad.

Los principios retributivos anteriores, cumplen lo establecido con carácter general para las sociedades de capital en el artículo 217.4 de la Ley de Sociedades de Capital ("LSC"), sobre razonabilidad de las retribuciones de los miembros de los consejos de administración, la adecuación de las mismas a la dimensión y relevancia de la Sociedad, así como a la situación económica de ésta. Están igualmente orientados a promover la rentabilidad y sostenibilidad, a la vez que tratan de evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

B.-Política de remuneraciones de los consejeros por su condición de tales para los años 2016-2018 (apartado 1, art. 529 septdecies LSC)

Componentes de la retribución:

La política de retribuciones de la Sociedad para el periodo 2016-2018 aprobada por la Junta General de Accionistas de 23 de junio de 2016, contempla que los consejeros sean retribuidos por su condición de tales i) en base a asignaciones fijas anuales y ii) en base a dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones. En este sentido el artículo 37 de los Estatutos de la Sociedad establece lo siguiente:

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

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

La política de retribuciones de la Sociedad para el periodo 2016-2018 aprobada por la Junta General de Accionistas de 23 de junio de 2016 contempla que aquellos Consejeros que son a su vez miembros de las distintas Comisiones (Comisión Ejecutiva, Comisión de Auditoría y Comisión de Nombramientos y Retribuciones) perciben además otra remuneración fija por su dedicación a dichas Comisiones, dándose además, una mayor ponderación al ejercicio de la función de Presidente en el caso de las Comisiones de Auditoría y de Nombramientos y Retribuciones. La remuneración percibida por los miembros de la Comisión Ejecutiva tendrá en cuenta el mayor número de actividades y funciones asumidas, al integrar dentro de ella las funciones que desarrollaba la anterior Comisión de Dirección de Pharma Mar que quedó extinguida al tiempo de la fusión entre Zeltia y Pharma Mar. El cargo de Consejero Coordinador cuenta también con una retribución fija anual.

Por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de sus diferentes Comisiones, los Consejeros recibirán dietas para remunerar la asistencia personal y efectiva a las sesiones tanto del Consejo como de sus Comisiones. La cuantía que anualmente un Consejero perciba por dietas de asistencia tanto a Consejo como a Comisiones, será como máximo el importe que se determine como asignación fija anual como miembro del Consejo de Administración, sin poderlo superar en ningún caso.

Adicionalmente, el artículo 37 de los estatutos de la Sociedad establece lo siguiente:

“Expresamente se autoriza 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 así lo decide la Junta General determinando el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio, el precio o sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones o el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del plan. La Junta General podrá delegar en el Consejo de Administración la determinación de cualesquiera otros aspectos de este tipo de retribuciones. La Sociedad contratará un seguro de responsabilidad civil para Consejeros y directivos.”

La política de remuneraciones para este periodo de 2016-2018, que fue aprobada por la Junta General de Accionistas de 23 de junio de 2016, no prevé la aplicación a ningún consejero de ningún sistema de remuneración referenciado al valor de las acciones o que conlleve la entrega de acciones o derechos de opción sobre acciones.

Finalmente cabe señalar que la Sociedad tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para administradores y directivos.

C.- Importe máximo de la remuneración a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales en 2016 (apartado 1, art. 529 septdecies LSC)

A este respecto, el artículo 37 de los Estatutos de la Sociedad establece lo siguiente: “El importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los Consejeros en su condición de tales deberá ser aprobado por la Junta General en la política de remuneraciones y permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación”.

El importe máximo de la remuneración anual correspondiente al periodo 2016-2018 de acuerdo con la Política de remuneraciones de Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas de 23 de junio de 2016, será de 1.800.000 euros para cada uno de los ejercicios (apartado 1, art. 529 septdecies LSC) en tanto no se apruebe su modificación. Este importe máximo de la remuneración a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales, se ha calculado considerando un número de consejeros de diez, si bien a la fecha de elaboración del presente informe son nueve los Consejeros que componen el Consejo de Administración de la Sociedad. Dicha cantidad máxima comprende: i) la asignación fija anual de los miembros del Consejo de Administración por su pertenencia a este órgano, ii) la remuneración fija anual de los cargos de Presidente y vocales de las Comisiones del Consejo de Administración, iii) la remuneración adicional correspondiente al Consejero Coordinador, y iv) un importe máximo de dietas de asistencia por consejero por su asistencia tanto a las sesiones del Consejo de Administración como de sus Comisiones, para diez Consejeros. El importe máximo de las dietas de asistencia ha sido calculado teniendo en cuenta que, de acuerdo con la política de la Sociedad, en ningún caso las dietas de asistencia percibidas por un Consejero por su asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y sus Comisiones podrán superar el importe de su asignación fija anual por su pertenencia al Consejo de Administración.

D.- Política de remuneraciones de los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas para el periodo 2016-2018 (apartado 1 art. 529 octodecies LSC).

Los Estatutos de la Sociedad en su artículo 37 establecen lo siguiente a este respecto: “La remuneración de los Consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas a percibir adicionalmente por el desempeño de éstas, incluidas las indemnizaciones por cese anticipado y cualesquiera cantidades a abonar por la Sociedad en concepto de primas de

seguro o contribución a sistemas de ahorro, deberá ser conforme con la política de remuneraciones aprobada por la Junta General”.

Esta remuneración es independiente de la que les corresponda por el desempeño de las funciones generales de supervisión y decisión colegiada como mero consejero –incluida la que le corresponda como Presidente del Consejo de Administración, o como vocal u otro cargo en cualquiera de sus comisiones- de la Sociedad o de las sociedades de su Grupo.

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 sus Estatutos Sociales y cuenta con los siguientes elementos:

D.1. Retribución fija

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.

Es la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, compuesta exclusivamente por consejeros no ejecutivos y en un 75% por consejeros independientes, la que de acuerdo con el artículo 14 del Reglamento del Consejo de Administración, propone al Consejo de Administración la retribución individual y demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos de la Sociedad, velando por su observancia.

El contrato que regula el desempeño de las funciones y responsabilidades del Presidente Ejecutivo es de naturaleza mercantil e incluye las cláusulas habituales en este tipo de contratos. Dicho contrato de prestación de servicios ejecutivos fue aprobado por el Consejo de Administración de Zeltia, S.A. el 26 de febrero de 2015 a propuesta de su Comisión de Retribuciones y Nombramientos, sucediendo en el mismo Pharma Mar a Zeltia por ministerio de la ley como consecuencia de la fusión entre las referidas Sociedades. De acuerdo con el referido contrato, la retribución fija del Presidente Ejecutivo en el ejercicio 2017 fue de 869,6 miles de euros. Para cualquier ejercicio posterior al 2016 y siguientes, el citado contrato prevé que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, pueda decidir la actualización de la retribución fija del Presidente Ejecutivo en un importe máximo equivalente a la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumo durante el ejercicio anterior. De esta forma, respecto al ejercicio 2018, el Consejo de Administración de la Sociedad en sesión de fecha 30 de enero de 2018, y a propuesta de la referida Comisión, acordó incrementar dicha cantidad en el mismo porcentaje que lo hizo el Índice de Precios al Consumo en el año 2017, esto es 1,1%, de manera que la retribución fija del presidente ejecutivo en 2018 por el desempeño de sus funciones ejecutivas será de 879,2 miles de euros.

Respecto al Vicepresidente Ejecutivo su remuneración fija por el desempeño de sus funciones ejecutivas actualmente bajo relación laboral (remuneración independiente de la que le corresponde por el desempeño de las funciones generales de supervisión y decisión colegiada como mero consejero –incluida la que le corresponda como miembro del Consejo de Administración, o como vocal u otro cargo en cualquiera de sus comisiones de la Sociedad o de las sociedades de su Grupo) ascendió a 258,8 miles de euros para el ejercicio 2017. Respecto al ejercicio 2018, conforme con la vigente Política de remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad, el Consejo de Administración en su sesión de fecha 30 de enero de 2018, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó incrementar dicha cantidad en el mismo porcentaje que lo hizo el Índice de Precios al Consumo en el año 2017, esto es 1,1%, de manera que la retribución fija del Vicepresidente ejecutivo en 2018 será de 261,6 miles de euros.

D.2. Retribución variable a corto plazo

Únicamente el Presidente Ejecutivo tendrá retribución variable a corto plazo en los años 2016, 2017 y 2018 conforme a lo previsto en el referido contrato de prestación de servicios ejecutivos concertado con la Sociedad.

La retribución variable permite acomodar el éxito de la compañía a la retribución de los primeros ejecutivos cuando se define en base a indicadores de impacto directo en la buena marcha de la compañía.

De acuerdo con lo dispuesto en el referido contrato suscrito con el Presidente Ejecutivo, en 2018 la retribución variable máxima a corto plazo del Presidente Ejecutivo puede ser de hasta un máximo del 30% de la retribución fija establecida para 2018 (ver D.1.), por lo que dicha retribución variable podría alcanzar potencialmente un máximo de 263,8 miles de euros.

La retribución variable de cada ejercicio se calcula sobre la base de unos indicadores cuantitativos y cualitativos a cada uno de los cuales se les ha atribuido una ponderación determinada. Dicha retribución variable anual consta de dos tramos. El primer tramo es de carácter reglado y lo componen objetivos cuantitativos, que hace referencia a cifras de ventas e ingresos. El segundo tramo de carácter discrecional será decidido por el Consejo de Administración a la vista de criterios que hacen referencia al impulso estratégico, orientación de la inversión en I+D, la presencia en congresos internacionales, presentaciones, road-shows, la creación de valor para el accionista y/u otros que puedan considerarse indicativos de su desempeño individual y del desempeño de la Sociedad.

Anualmente, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, establece cuáles serán los indicadores a aplicar en el ejercicio y la ponderación de cada uno de ellos en el cómputo global de la retribución variable. De igual forma, con el ejercicio ya terminado, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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.

De acuerdo con lo dispuesto en el referido contrato suscrito con el Presidente Ejecutivo, en 2016, 2017 y 2018, del porcentaje total de retribución variable (30%), al tramo de indicadores cuantitativos corresponderá un 12% y al tramo de los indicadores cualitativos corresponderá un 18%.

D.3. Otros elementos retributivos (ver apartados A3 y A5 del presente informe).

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

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

- Seguro de accidentes, bajo póliza colectiva para los empleados de la Sociedad
- 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 una oficina representativa en la sede operativa, equipos de comunicación, medios de pago, personal de apoyo, sistemas y personal de seguridad así como vehículo representativo y adecuado a sus cometidos.

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

Cabe señalar que la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad no contempla la aplicación a ningún consejero ejecutivo de ningún sistema de remuneración referenciado al valor de las acciones o que conlleve la entrega de acciones o derechos de opción sobre acciones en este periodo de 2016-2018.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones (en adelante, la "Comisión") es el órgano que asiste al Consejo de Administración en materias retributivas. De acuerdo con el artículo 14 del Reglamento del Consejo de Administración, las funciones de esta Comisión en relación con la política de retribuciones son las siguientes: i) proponer al Consejo el sistema y política de retribuciones de los Consejeros, y de los directores generales o quienes desarrolle sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo, de comisiones ejecutivas o de Consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, ii) comprobar la observancia y revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los Consejeros y altos directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás Consejeros y altos directivos de la Sociedad, iii) verificar la información sobre remuneraciones de los Consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros y iv) informar, con carácter previo al Consejo de Administración, sobre las propuestas de acuerdo relativas a operaciones con partes vinculadas.

La Comisión fue creada por acuerdo del Consejo de Administración de 22 de septiembre de 2015, si bien dicho acuerdo de constitución no entró en vigor sino hasta la fecha de admisión a negociación oficial de las acciones de Pharma Mar en las Bolsas de Valores de Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia, hecho que tuvo lugar el 2 de noviembre de 2015.

En virtud del referido acuerdo del Consejo de Administración de Pharma Mar de fecha 22 de septiembre de 2015, la Comisión está formada por los siguientes consejeros:

- Eduardo Serra y Asociados, S.L. (representada por D. Eduardo Serra Rexach), consejero independiente.
- D^a. Ana Palacio Vallelersundi, consejera independiente.
- D^a. Montserrat Andrade Detrell, consejera dominical.
- D. Jaime Zurita Sáenz de Navarrete, consejero independiente.

El Consejo de Administración celebrado en dicha fecha nombró Presidente de la Comisión, por un plazo de cuatro años, a EDUARDO SERRA Y ASOCIADOS, S.L. (representada por D. Eduardo Serra Rexach). Asimismo, nombró Secretario de la Comisión a D. Jaime Zurita Sáenz de Navarrete.

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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones celebró durante el ejercicio 2017 siete reuniones, siendo tres de ellas por escrito y sin sesión. Su papel ha sido muy relevante en el proceso de determinación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad, habiendo propuesto la misma al Consejo de Administración para que a su vez la propusiera a la Junta General de Accionistas que finalmente aprobó dicha Política el 23 de junio de 2016. Cabe señalar por otra parte que en cumplimiento de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 529 novecientos LSC, la propuesta de política de remuneraciones que el Consejo de Administración sometió a la Junta General se acompañó de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, informe que se puso a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la referida Junta General.

Además de las funciones que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ejerce en relación con la retribución de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas (que se describen en el apartado D del apartado A1 del presente informe), cabe señalar que respecto a las remuneraciones a percibir por los Consejeros en su mera condición de tales en 2018, los importes concretos que se aplicarán en 2018 en concepto de asignaciones fijas por pertenencia al Consejo y a sus Comisiones, dietas de asistencia y remuneración del cargo de Consejero Coordinador (importes que figuran descritos en el apartado A3 del presente informe) han sido acordados por el Consejo de Administración en su sesión de 30 de enero de 2018, que, como se explica en el Apartado A1 anterior, aprobó la propuesta elevada al respecto por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Por otra parte la Comisión ha verificado el contenido del Informe Anual de Retribuciones del ejercicio 2017 y ha propuesto al Consejo de Administración la aprobación del mismo.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

1. Remuneraciones de los Consejeros por su mera condición de tales para 2018 (apartado 1, art. 529 septdecies LSC), En virtud del acuerdo adoptado por el Consejo de Administración en su sesión de 30 de enero de 2018, las remuneraciones de los Consejeros en su mera condición de tales para 2018 han sido incrementadas en un 1,1% con respecto a las remuneraciones del ejercicio 2017, porcentaje que se corresponde con el incremento del Índice de Precios al Consumo de 2017. Tal y como se explica en el apartado A.1 del presente, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 37 de los Estatutos Sociales corresponde al Consejo de Administración fijar los importes concretos de las remuneraciones que los Consejeros perciben en su mera condición de tales (asignaciones fijas y dietas de asistencia) de forma que es el Consejo de Administración quien, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, fija dichos importes tomando en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considera relevantes, respetando siempre en todo caso el sistema de remuneración previsto estatutariamente y el límite máximo de la remuneración anual del conjunto de los Administradores en su mera condición de tales fijado en la vigente Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 23 de junio de 2016.

1.1. Retribuciones Fijas por Consejero para el ejercicio 2018 por pertenencia a Consejo de Administración y sus Comisiones:

- Consejo de Administración; Presidente, Vicepresidente y vocales: 63.838 euros por Consejero.
- Comisión Ejecutiva; Presidente y vocales: 125.608 euros por Consejero.
- Comisión de Auditoría y Comisión de Nombramientos y Retribuciones; Presidente: 21.673 euros por Consejero.
- Comisión de Auditoría y Comisión de Nombramientos y Retribuciones; vocales: 16.640 euros por Consejero.
- Consejero Coordinador: 16.640 euros.

1.2. Dietas por Consejero para el ejercicio 2018 por asistencia a Consejo de Administración y sus Comisiones:

- Consejo de Administración: 3.657 euros por sesión a la que asista el Consejero.
- Comisión Ejecutiva, Comisión de Auditoría y Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 1.659 euros por sesión a la que asista el Consejero

Es política de la Sociedad que en ningún caso la cuantía total de las dietas de asistencia percibidas por un Consejero por su asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y sus Comisiones durante el ejercicio podrá superar la asignación fija anual determinada para dicho ejercicio por pertenencia al Consejo de Administración (ver quinto párrafo del apartado A.1.B anterior).

Cabe señalar por otra parte que la Sociedad tiene suscrita una póliza de responsabilidad civil de administradores y directivos que cubre a todos los de su Grupo de Sociedades y por la que en 2017 se abonó una prima de 182 miles de euros.

2. Remuneraciones fijas de los Consejeros Ejecutivos para el ejercicio 2018 por el desempeño de sus funciones ejecutivas (apartado 1 art. 529 octodecies LSC)

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

- El Presidente ejecutivo en 2018 percibirá una retribución fija en metálico de 879,2 miles de euros (869,6 miles en 2017), de acuerdo con el incremento del 1,1% acordado por el Consejo de Administración en su sesión de 30 de enero de 2018 (porcentaje que se corresponde con el incremento del IPC en 2017), en virtud de lo establecido en el contrato de prestación de servicios ejecutivos.

- El Vicepresidente ejecutivo en 2018 percibirá una retribución fija de 261,6 miles de euros (258,8 en 2017), de acuerdo con el incremento del 1,1% acordado por el Consejo de Administración en su sesión de 30 de enero de 2018.

Asimismo los Consejeros Ejecutivos mencionados perciben como retribución asistencial (ya sea en virtud de contrato de prestación de servicios ejecutivos, ya en virtud de relación laboral), los siguientes beneficios:

- Seguro de vida y jubilación (seguro sobre la vida-seguro de ahorro). La Sociedad realiza una aportación anual de 12 miles de euros por cada uno de dichos Consejeros Ejecutivos.

- Seguro de accidentes, bajo póliza colectiva para los empleados de la Sociedad o en condiciones equivalentes, seguro de asistencia sanitaria, bajo póliza colectiva para los empleados de la Sociedad o en condiciones equivalentes y chequeo médico anual completo (este último sólo en el caso del Presidente Ejecutivo), que suponen una aportación anual de 4 miles de euros en el caso del Presidente ejecutivo y 3 miles de euros en caso del Vicepresidente. Por otra parte la Sociedad pone a disposición del Presidente Ejecutivo una oficina representativa en la sede operativa, equipos de comunicación, medios de pago, personal de apoyo, sistemas y personal de seguridad así como vehículo representativo y adecuado a sus cometidos. El conjunto de estos elementos puestos a disposición del presidente ejecutivo en 2018 se puede estimar o cuantificar en un importe total de 305 miles de euros. Este importe figura acumulado en la columna "Otros conceptos" de la tabla D.1.a).i).

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos
--

A) Componentes variables de los Remuneraciones de los Consejeros por su mera condición de tales para 2018

Para el ejercicio 2018 no existe retribución variable derivada del cargo de mero Consejero (sin perjuicio de la percepción de dietas de asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y sus Comisiones).

B) Componentes variables de las Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos para el ejercicio 2018 por el desempeño de sus funciones ejecutivas

Para el ejercicio 2018 únicamente el Presidente Ejecutivo tiene un componente variable en su retribución por el desempeño de sus funciones ejecutivas, tal y como se prevé en el contrato de prestación de servicios ejecutivos suscrito entre la Sociedad y el Presidente Ejecutivo, contrato en el que sucedió Pharma Mar a Zeltia por ministerio de la ley como consecuencia de la fusión por absorción entre las Sociedades mencionadas.

Así de acuerdo con el referido contrato, la retribución variable del Presidente Ejecutivo en 2018 podrá alcanzar hasta un máximo del 30% de la retribución fija establecida para dicho ejercicio por el desempeño de sus funciones ejecutivas. Dicha retribución variable anual consta de dos tramos. El primer tramo es de carácter reglado y lo componen objetivos cuantitativos, que hacen referencia a cifras de ventas y obtención de otros ingresos (tales como royalties, milestones, licencias, etc.). Conforme se establece en el contrato mencionado, en 2018 este primer tramo puede alcanzar un importe máximo equivalente al 12% de la retribución fija bruta anual de dicho ejercicio por el desempeño de funciones ejecutivas. El segundo tramo de carácter discrecional será decidido por el Consejo de Administración a la vista de criterios que hacen referencia al impulso estratégico, orientación de la inversión en I+D, la presencia en congresos internacionales, presentaciones y roadshows, la creación de valor para el accionista y/u otros que puedan considerarse indicativos de su desempeño individual y del desempeño de la Sociedad. En 2018 este segundo tramo puede alcanzar un importe máximo equivalente al 18% de la retribución fija bruta anual de ese ejercicio por el desempeño de funciones ejecutivas, tal y como se establece en el contrato referido anteriormente.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

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

Respecto al Presidente ejecutivo, mientras su contrato de prestación de servicios ejecutivos permanezca vigente, la Sociedad se compromete a realizar una aportación anual de 12 miles de euros. Una vez el referido contrato quede extinguido, la Sociedad dejará de realizar aportaciones, si bien el capital acumulado se mantendrá a favor del Presidente Ejecutivo hasta que se produzca el hecho asegurado (muerte o jubilación), a menos que la extinción se haya producido (a) por desistimiento unilateral voluntario del Presidente Ejecutivo, no seguido de la inmediata jubilación del Presidente Ejecutivo, o (b) por incumplimiento grave de las obligaciones del Presidente Ejecutivo, declarado judicialmente, supuestos últimos en que el capital acumulado correspondería a la Sociedad y no al asegurado. La percepción del capital acumulado es compatible con la indemnización a que se hace referencia en el apartado A.7.

Respecto al Vicepresidente Ejecutivo, la Sociedad realizará aportaciones anuales mientras preste servicios a la Sociedad (diferentes de los propios de la condición de consejero) o sus filiales y hasta el momento en que se jubile, con independencia de la edad que tuviera cuando dicha jubilación tenga lugar. El capital acumulado correspondiente al asegurado se mantendrá a su favor hasta el momento en que se produzca el evento previsto (la jubilación o fallecimiento), con independencia de que la Sociedad deje de realizar aportaciones a favor de éste en un momento dado, a excepción del despido declarado procedente judicialmente o por baja voluntaria sin jubilación, en cuyo caso, el capital acumulado correspondería a la Sociedad y no al asegurado.

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones

A la fecha del presente informe, no existen blindajes ni indemnizaciones pactadas por la Sociedad para el caso de terminación de funciones de los Consejeros de la Sociedad en su condición de tales, con la particularidad relativa al Presidente Ejecutivo (ver apartado A.7 del presente informe).

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y

el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

En relación al Presidente Ejecutivo, el contrato de prestación de servicios ejecutivos entre la Sociedad y aquél - que fue aprobado por el Consejo de Administración de Zeltia en su sesión de 26 de febrero de 2015 y en el que Pharma Mar sucedió a Zeltia por ministerio de la ley como consecuencia de la fusión por absorción entre las referidas Sociedades - permanecerá en vigor en tanto mantenga la condición de Presidente del Consejo de Administración y primer ejecutivo de la Sociedad, teniendo en cuenta lo siguiente. El contrato puede extinguirse por mutuo acuerdo de las partes, por desistimiento unilateral voluntario del Presidente Ejecutivo, por causa imputable a la Sociedad, y finalmente por fallecimiento, incapacidad legal, incapacidad permanente total o de grado superior o imposibilidad temporal para el ejercicio de sus funciones superior a un año.

El Presidente Ejecutivo tendrá derecho a percibir una indemnización por importe equivalente a 1,5 anualidades brutas de la Retribución Reguladora (definida como la media aritmética del importe total devengado durante cada uno de los dos ejercicios completos inmediatamente anteriores a la fecha de terminación de su contrato en concepto de retribución fija anual, retribución variable anual y retribución asistencial) si el contrato del primer ejecutivo se extinguiera por causa imputable a la Sociedad (ya extinción por voluntad unilateral de la Sociedad -eg. cese o no renovación como consejero, o revocación de facultades o poderes, sin subsiguiente e inmediato nombramiento, delegación u otorgamiento de análogas facultades o poderes en la Sociedad o, en caso de fusión intragrupo, en la sociedad absorbente-, ya por modificación relevante de funciones o condiciones de prestación de los servicios, incluida la sucesión de empresa o cambio importante en la titularidad de la misma que tenga como efecto una renovación de sus órganos de administración o en el contenido y planteamiento de su actividad principal, salvo que el contrato sea cedido por la Sociedad a cualquier otra entidad de su Grupo).

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

En relación a pactos de exclusividad, de acuerdo con el citado contrato de prestación de servicios ejecutivos, el Presidente Ejecutivo deberá dedicar toda su actividad profesional a la Sociedad y al resto de sociedades de su Grupo, por lo que de no existir autorización previa y expresa del Consejo de Administración –previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones-, el Presidente Ejecutivo se abstendrá de realizar cualquier actividad profesional fuera del ámbito del Grupo Pharma Mar, ya sea directa o indirectamente, para terceros o por cuenta propia, aun cuando la actividad de que se trate no sea concurrente con las de ninguna sociedad del Grupo. Sin perjuicio de lo anterior el Presidente Ejecutivo podrá, con o sin carácter retribuido, realizar actividades docentes y de investigación en Universidades y Centros públicos o privados, desempeñar cargos en fundaciones o asociaciones empresariales o relacionadas con el ámbito de actuación de la Sociedad, o desempeñar cargos de consejero independiente en otras sociedades, siempre que la realización de la correspondiente actividad haya sido comunicada previamente a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y no afecte de manera relevante a su dedicación plena como Presidente Ejecutivo ni interfiera en el desempeño de sus funciones para la Sociedad o, en otro caso, haya sido autorizada por el Consejo de Administración.

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

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

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

No aplica

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

El Presidente Ejecutivo tiene concedido de años precedentes un anticipo por importe de 45 miles de euros, que no devenga intereses.

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie

Ver apartado A.3.

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

No aplica

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

En lo que llevamos transcurre del ejercicio 2018 y hasta la fecha de elaboración del presente informe, no se ha devengado contraprestación económica alguna a favor de ningún Consejero de la Sociedad ni de entidades vinculadas a los mismos, por operaciones vinculadas con la Sociedad o entidades de su Grupo.

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

La Política de Remuneraciones de la Sociedad para el primer ejecutivo de la misma incluye una parte variable en su remuneración por el desempeño de sus funciones ejecutivas, vinculando así una parte de su remuneración a los resultados de la Compañía y, por tanto, fortaleciendo el control de riesgo en las retribuciones. Esta política permite acompasar la retribución del primer ejecutivo a los buenos resultados de la Compañía, ya que una parte de los objetivos en los que se basa la parte variable de la remuneración son económico-financieros.

No se han incluido expresamente en el contrato de prestación de servicios ejecutivos entre la Sociedad y el Presidente Ejecutivo cláusulas de recobro.

De acuerdo con lo dispuesto en el art. 228 LSC, los consejeros de la Sociedad deben abstenerse de participar en la deliberación y votación de acuerdos o decisiones en las que él o una persona vinculada tenga un conflicto de intereses, directo o indirecto. Asimismo el art. 229 LSC regula el deber de los administradores de evitar situaciones de conflicto de interés, estableciendo asimismo el art. 230 LSC el régimen de imperatividad y dispensa a dicho deber. Cabe señalar que los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad y los consejeros vinculados a los mismos se abstuvieron de participar en la deliberación y votación de los acuerdos adoptados por el Consejo de Administración en su sesión de 28 de febrero de 2018 referentes a la evaluación del cumplimiento de objetivos de 2017 por parte del Presidente ejecutivo (absteniéndose en este caso el Presidente Ejecutivo y los Consejeros vinculados al mismo) y en su sesión de 30 de enero de 2018 referentes a la actualización para 2018 de la remuneración fija del Presidente y Vicepresidente ejecutivos conforme al IPC de 2017 (absteniéndose en este caso el Presidente y Vicepresidente ejecutivos y los consejeros vinculados a aquél).

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

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

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

A) Retribución de los Consejeros en su mera condición de tales en 2017

- Cada Consejero de Pharma Mar devengó como asignación fija por pertenencia al Consejo de Administración de Pharma Mar, 63.144 euros.
- Cada Consejero de Pharma Mar percibió como dieta de asistencia a cada una de las sesiones del Consejo de Administración de Pharma Mar a las que asistió la cantidad de 3.617 euros.
- Los Consejeros de Pharma Mar que fueron vocales de la Comisión de Auditoría o de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de dicha sociedad percibieron individualmente 16.459 euros.
- Los Consejeros de Pharma Mar que fueron Presidentes de la Comisión de Auditoría o de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de dicha sociedad percibieron individualmente 21.438 euros.
- Los Consejeros de Pharma Mar que fueron miembros de la Comisión Ejecutiva (incluidos por tanto el Presidente y los vocales) de dicha sociedad percibieron individualmente 124.241 euros.
- Cada Consejero de Pharma Mar que fue miembro de la Comisión Ejecutiva, la Comisión de Auditoría o la Comisión de Nombramientos y Retribuciones percibió como dieta de asistencia a cada una de las sesiones de las referidas Comisiones 1.641 euros.
- El Consejero Coordinador de Pharma Mar percibió como asignación fija por dicho cargo 16.459 euros. Adicionalmente, cabe señalar que el Grupo Pharma Mar tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para administradores y directivos de las sociedades que forman parte de su Grupo.

De acuerdo con la Política de Remuneración de Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas de 23 de junio de 2016, el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los administradores de Pharma Mar en su mera condición de tales para el periodo 2016-2018 fue fijado en 1.800.000 euros, en tanto no se apruebe su modificación. Este importe máximo se calculó considerando un número de consejeros de diez, si bien a la fecha de elaboración del presente informe son nueve los Consejeros que componen el Consejo de Administración de la Sociedad.

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

B) Retribución de los Consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas en 2017

- Retribuciones fijas de los Consejeros Ejecutivos en 2017. El Presidente Ejecutivo ha percibido una remuneración fija de 869,6 miles de euros. El Vicepresidente Ejecutivo ha percibido una remuneración fija de 258,8 miles de euros.
- Retribuciones variables de los Consejeros Ejecutivos en 2017: El Presidente Ejecutivo ha devengado hasta el momento una remuneración variable de 156,5 miles de euros, según la evaluación de objetivos aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de 28 de febrero de 2018, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Dicha evaluación de objetivos no se ha dado por concluida, ya que adicionalmente se devengarían 52,2 miles de euros más si el recurso de apelación (re-examen) pendiente de resolverse contra la opinión negativa contraria a la autorización de comercialización de Aplidin en la Unión Europea, fuera resuelto favorablemente para la Compañía, como se explica en los siguientes párrafos. La percepción en su caso de dicha retribución sería con cargo al cumplimiento de objetivos ligados a la retribución variable correspondiente al ejercicio 2017, considerándose retribución variable del ejercicio 2017.

En relación a la retribución variable del Presidente Ejecutivo por el desempeño de sus funciones ejecutivas en 2017, cabe señalar que la misma, de acuerdo con lo especificado en el contrato de prestación de servicios ejecutivos suscrito con la Sociedad, puede alcanzar hasta un máximo equivalente al 30% de la retribución fija bruta anual por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y ha estado compuesta de dos tramos, uno reglado y otro discrecional, conforme a lo estipulado en el referido contrato. El primer tramo, por importe máximo equivalente al 12% de la retribución fija bruta anual

por el desempeño de sus funciones ejecutivas, debe estar referenciado a objetivos cuantitativos, que en el caso de la retribución variable para 2017 se han establecido con referencia a las cifras de ventas y a la obtención de la aprobación de comercialización de Aplidin en la Unión Europea. El segundo tramo, por importe máximo equivalente al 18% de la retribución fija bruta anual por el desempeño de sus funciones ejecutivas, lo componen criterios cualitativos que hacen referencia al impulso estratégico, evolución del pipeline de productos, orientación de la inversión en I+D, la presencia en congresos internacionales y roadshows, y/u otros que se han considerado indicativos de su desempeño individual y del desempeño de la Sociedad.

El Consejo de Administración de la Sociedad, en su sesión de 28 de febrero de 2018, después de analizar el Informe presentado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones sobre la evaluación del cumplimiento de objetivos vinculados a la retribución variable del Presidente Ejecutivo que se han descrito anteriormente, acordó aprobar la propuesta de dicha Comisión, conforme a la cual los criterios cualitativos, habían sido cumplidos en el 100% y, por tanto, el tramo discrecional de la retribución variable del presidente ejecutivo en 2017 ha ascendido al 18% de la retribución fija de dicho año (156,5 miles de euros). Con respecto a los objetivos cuantitativos que componen el tramo reglado, el Consejo de Administración acordó aprobar la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones según la cual si el recurso de apelación (solicitud de re-examen) que la Sociedad ha interpuesto en relación con la opinión negativa emitida en diciembre pasado por el Comité Europeo de Medicamentos de Uso Humano (CHMP, por sus siglas en inglés) de la Agencia Europea del Medicamento (EMA, por sus siglas en inglés) contraria a la aprobación de la solicitud de comercialización de Aplidin® (plitidepsina) para el tratamiento de los pacientes con mieloma múltiple en recaída, fuera resuelto favorablemente para la Sociedad, entonces los objetivos cuantitativos en su día fijados para el tramo reglado de la retribución variable correspondiente al ejercicio 2017 se tendrían por cumplidos en un 50%, dando lugar a una percepción de 52,2 miles de euros. La percepción en su caso de dicha retribución sería por tanto con cargo al cumplimiento de objetivos ligados al tramo reglado de la retribución variable correspondiente al ejercicio 2017, considerándose retribución variable del ejercicio 2017.

Por otra parte, durante el ejercicio 2017, la Sociedad pagó 12 miles de euros en concepto de primas de seguros de vida y de ahorro (seguro sobre la vida-seguro de ahorro) a favor de cada uno de los dos Consejeros Ejecutivos. El pago de estas primas se viene realizando ininterrumpidamente desde 1997. Asimismo los Consejeros Ejecutivos mencionados percibieron como retribución asistencial 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 una oficina representativa en la sede operativa, equipos de comunicación, medios de pago, personal de apoyo, sistemas y personal de seguridad así como vehículo representativo y adecuado a sus cometidos.

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2017
JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
PEDRO F. FERNÁNDEZ PUENTES	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JEFPO, S.L.	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ROSP CORUNNA PARTICIPACIONES EMPRESARIALES, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
EDUARDO SERRA Y ASOCIADOS, S.L.	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
MONTSERRAT ANDRADE DETRELL	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ANA PALACIO VALLELERSUNDI	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JAIME ZURITA SÁENZ DE NAVARRETE	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.

D.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 devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	869	63	33	157	0	124	0	321	1.567	1.651
PEDRO F. FERNÁNDEZ PUENTES	259	63	29	0	0	124	0	15	490	487
JEFPO, S.L.	0	63	63	0	0	141	0	0	267	262
ROSP CORUNNA PARTICIPACIONES EMPRESARIALES, S.L.	0	63	44	0	0	16	0	0	123	115

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
EDUARDO SERRA Y ASOCIADOS, S.L.	0	63	29	0	0	21	0	0	113	125
CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	0	63	46	0	0	21	0	0	130	125
MONTSERRAT ANDRADE DETRELL	0	63	40	0	0	16	0	0	119	123
ANA PALACIO VALLELERSUNDI	0	63	49	0	0	33	0	0	145	147
JAIME ZURITA SÁENZ DE NAVARRETE	0	63	53	0	0	33	0	16	165	153

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	12	12	301	291
PEDRO F. FERNÁNDEZ PUENTES	12	12	327	320

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	0	14	1	0	0	0	0	0	15	15
JEFPO, S.L.	0	31	22	0	0	0	0	0	53	56
PEDRO F. FERNÁNDEZ PUENTES	0	12	8	0	0	0	0	0	20	22
ROSP CORUNNA PARTICIPACIONES EMPRESARIALES, S.L.	0	12	8	0	0	0	0	0	20	22

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	1.567	0	0	1.567	15	0	0	15	1.582	1.666	12
PEDRO F. FERNÁNDEZ PUENTES	490	0	0	490	20	0	0	20	510	509	12
JEFPO, S.L.	267	0	0	267	53	0	0	53	320	318	0
ROSP CORUNNA PARTICIPACIONES EMPRESARIALES, S.L.	123	0	0	123	20	0	0	20	143	137	0
EDUARDO SERRA Y ASOCIADOS, S.L.	113	0	0	113	0	0	0	0	113	125	0
JAIME ZURITA SÁENZ DE NAVARRETE	165	0	0	165	0	0	0	0	165	153	0
CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	130	0	0	130	0	0	0	0	130	125	0
MONTSERRAT ANDRADE DETRELL	119	0	0	119	0	0	0	0	119	123	0
ANA PALACIO VALLELERSUNDI	145	0	0	145	0	0	0	0	145	147	0
TOTAL	3.119	0	0	3.119	108	0	0	108	3.227	3.303	24

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

Para la determinación de la retribución variable por el desempeño del Presidente Ejecutivo en 2017, se han establecido criterios de medida como cifras de ventas, desde el lado financiero, la aprobación para comercialización del compuesto Aplidin en la indicación de mieloma múltiple en la Unión Europea, así como, desde el lado de evolución del negocio, la inversión en I+D, la evolución del pipeline o la presencia en congresos internacionales y oncología y el impulso estratégico.

La cifra de ventas del Grupo fue un 0,9% inferior a la del ejercicio anterior, por tanto el Consejo de Administración no consideró cumplido este criterio. Respecto a la aprobación de Aplidin, como se explica en el apartado C.1 B del presente informe, la evaluación del cumplimiento de dicho objetivo no se ha dado por concluida, a la espera de que concluya el procedimiento de reexamen abierto actualmente de la Opinión negativa emitida el pasado mes de diciembre por el CHMP de la EMA. Se prevé que entre los meses de marzo y abril de 2018 el CHMP bien confirme su Opinión negativa anterior o bien emita una nueva Opinión positiva. El Consejo de Administración acordó, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, esperar hasta entonces para concluir su evaluación del cumplimiento o no del objetivo fijado en su día. El cumplimiento de dicho objetivo estaría ligado al tramo reglado de la retribución variable correspondiente al ejercicio 2017, considerándose retribución variable del ejercicio 2017.

Por otro lado, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, entendió cumplidos el 100% los objetivos que se refieren a impulso estratégico, firmas de acuerdos de licencia, presencia activa en Congresos internacionales de oncología, etc. y que componen el tramo discrecional de la retribución variable del primer ejecutivo para 2017.

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	84.373.601	37,97%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	29.654	0,03%
Votos a favor	84.342.761	99,96%
Abstenciones	1.186	0,00%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

CONTINUACIÓN DEL APARTADO A1 "POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO"

D.4. Condiciones contractuales del Presidente Ejecutivo (ver apartado A.7 del presente informe).

A la fecha de elaboración del presente informe, no se contempla proponer en 2017 a la Junta General de Accionistas de la Sociedad la aprobación de ninguna modificación a la vigente Política de Remuneraciones de Consejeros que aplicaría para el año 2018 y que fue aprobada por la Junta General de Accionistas de 23 de junio de 2016 para el trienio 2016-2018.

Cabe por otra parte recordar que la vigente Política de Remuneraciones no fija los importes concretos de las remuneraciones que los Consejeros perciben en su mera condición de tales (asignaciones fijas y dietas de asistencia) de forma que es el Consejo de Administración quien, conforme a lo indicado en el artículo 37 de los Estatutos Sociales y previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, fija dichos importes tomando en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considera relevantes, respetando siempre en todo caso el sistema de remuneración previsto estatutariamente y el límite máximo de la remuneración anual del conjunto de los Administradores en su mera condición de tales fijado en la Política de Remuneraciones. Cabe señalar que los importes concretos que se aplicarán en 2018 en concepto de asignaciones fijas por pertenencia al Consejo y a sus Comisiones, dietas de asistencia y remuneración del cargo de Consejero Coordinador, han sido acordados por el Consejo de Administración en su sesión de 30 de enero de 2018, que aprobó la propuesta elevada al respecto por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

* En relación con los apartados D.1.b i) y D.1.c del presente Informe, se hace constar que respecto a los distintos conceptos retributivos y cantidades devengadas durante el ejercicio 2017 por JEFPO, S.L. se ha considerado a los efectos de elaboración de las tablas contenidas en los referidos apartados del presente Informe, tratar de manera conjunta y agregada: (i) las remuneraciones devengadas por D. José Félix Pérez-Orive Carceller (representante persona física de JEFPO, S.L.) como Consejero a título personal de algunas de las Sociedades del Grupo de Pharma Mar, S.A. y (ii) las remuneraciones devengadas por JEFPO, S.L. como Consejero de Pharma Mar, S.A.

** En relación con la TABLA D.1.a, la celda "Retribución variable a corto plazo" correspondiente a D. José M^a Fernández Sousa-Faro, que asciende a 157 miles de euros, podría verse incrementada en 52 miles de euros adicionales si (como se explica en el apartado C.1 B)) el recurso de apelación (solicitud de re-examen) que la Sociedad ha interpuesto en relación con la opinión negativa emitida en diciembre pasado por el Comité Europeo de Medicamentos de Uso Humano (CHMP, por sus siglas en inglés) de la Agencia Europea del Medicamento (EMA, por sus siglas en inglés) contraria a la aprobación de la solicitud de comercialización de Aplidin® (plitidepsina) para el tratamiento de los pacientes con mieloma múltiple en recaída, fuera resuelto favorablemente para la Sociedad. Se prevé que entre los meses de marzo y abril de 2018 el CHMP bien confirme su Opinión negativa anterior bien emita una nueva Opinión positiva. La percepción en su caso de dicha retribución sería por tanto con cargo al cumplimiento de objetivos ligados al tramo reglado de la retribución variable correspondiente al ejercicio 2017, considerándose retribución variable del ejercicio 2017.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 28/02/2018.

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

Sí

No