



Informe que presenta la Comisión de Nombramientos y Retribuciones al Consejo de Administración de Pharma Mar, S.A., en cumplimiento de lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, en relación con la propuesta de acuerdo de aprobar la política de remuneraciones de los consejeros de Pharma Mar, S.A. para el periodo 2020-2022

1.- Introducción

El presente informe (el “**Informe**”) se elabora por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Consejo de Administración de Pharma Mar, S.A. (en adelante “**Pharma Mar**” o la “**Sociedad**”), conforme al artículo 529 novodecies del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (“**Ley de Sociedades de Capital**”), que establece que la política de remuneraciones de los consejeros se aprobará por la Junta General de Accionistas al menos cada tres años, y que la propuesta de la política de remuneraciones del Consejo de Administración será motivada y deberá ir acompañada de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Conforme a lo anterior, el Informe tiene por objeto explicar los criterios en que se basa la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad para el periodo 2020-2022 (la “**Política de Remuneraciones**”), que a su vez será sometida, como punto separado del orden del día, a la aprobación vinculante de la próxima Junta General de Accionistas de la Sociedad. La Política de Remuneraciones vendrá a sustituir y dejar sin efecto, en lo que respecta a los ejercicios 2020 y 2021, la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad para el periodo 2019-2021 que fue aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad el 28 de junio de 2018 dentro del punto séptimo del orden del día.

Asimismo y conforme al artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, a propuesta del Consejo de Administración, se someterá a la Junta General de Accionistas, con carácter consultivo, y como punto separado del orden del día, el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2019, que incluirá asimismo un resumen global sobre la aplicación de la política de remuneraciones en vigor durante el ejercicio 2020, así como las modificaciones que, en virtud de esta nueva Política de Remuneraciones, se proponen a la Junta General de Accionistas para el periodo 2020-2022.

2.- Funciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en relación a la remuneración de los consejeros

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene atribuidas funciones en materia de nombramiento y separación de consejeros y de miembros de la alta dirección, así como en la fijación de sus retribuciones. De conformidad con los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene encomendadas, en materia de retribuciones, entre otras, las siguientes funciones:

- Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo de Administración, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.
- 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.
- 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.

3.- Descripción y justificación de la Política de Remuneraciones que se propone a la Junta General de Accionistas

La política retributiva de los consejeros de Pharma Mar 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. Atendiendo al artículo 217.4 de la Ley de Sociedades de Capital, que establece que la remuneración de los consejeros deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables, la remuneración de los consejeros será revisada o actualizada periódicamente.

Asimismo, en el diseño y propuestas de modificación del sistema de remuneración vigente en cada momento, el Consejo de Administración, previo informe o propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, velará porque la retribución esté basada en los principios de

(i) competitividad externa, a través de una remuneración incentivadora que atraiga y retenga a las personas con el perfil adecuado para el desempeño de las funciones inherentes al cargo de consejero; (ii) equidad interna, mediante una remuneración que recompense el nivel de responsabilidad y la dedicación efectiva del cargo; (iii) ausencia de componentes variables en la remuneración de los consejeros en su condición de tales, favoreciendo de esta forma la falta de sesgo en la toma de decisiones; (iv) moderación, a través de análisis de referencia de mercado; y (v) transparencia.

La Política de Remuneraciones contempla los siguientes aspectos:

- Se ajusta al sistema de remuneración estatutariamente previsto.
- Con respecto a los consejeros ejecutivos, la Política de Remuneraciones establece una retribución con criterios objetivos relacionados con su desempeño individual.
- Los componentes variables de la remuneración de Presidente Ejecutivo están ligados a 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: (i) tramo de carácter reglado compuesto por objetivos cuantitativos, referidos a cifra de ventas, ingresos, etc.; y (ii) tramo discrecional a decisión del 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, 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.
- El Consejo de Administración, anualmente, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, establece con respecto a la retribución variable del Presidente Ejecutivo 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. 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.
- Los consejeros no ejecutivos no tienen ninguna otra remuneración que la necesaria para retribuir su dedicación sin comprometer su independencia.

En este sentido, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera que resulta conveniente incorporar algunos cambios en la política retributiva de los administradores en su condición de tales que ha estado en vigor en el ejercicio 2019 bajo la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad para el periodo 2019-2021, para adaptarla al crecimiento y expansión del negocio de la Sociedad así como a los cambios que han tenido

lugar en el régimen de funcionamiento y las dinámicas de trabajo del Consejo de Administración durante el último ejercicio.

En concreto, las razones a las que obedece la conveniencia de implementar los cambios son las siguientes:

- Adecuar las retribuciones contenidas en la Política de Remuneraciones al nuevo posicionamiento y proyección alcanzado por la Sociedad dentro de su sector de actividad, tanto en el ámbito nacional como internacional, lo que se traduce en un incremento significativo de dedicación y de compromiso requerido. Todo ello como consecuencia del crecimiento y expansión de su negocio, que se ha materializado con la suscripción de distintos acuerdos de licencia de los compuestos que integran el *pipeline* de la Sociedad en territorios de especial relevancia en el sector de oncología.
- La mayor dedicación requerida por parte de los consejeros como resultado del incremento en la frecuencia de las reuniones celebradas por el Consejo de Administración y sus Comisiones;
- La modificación de la estructura del Consejo de Administración, que ha aumentado a 11 el número de consejeros y que podrá verse incrementado en los próximos tres ejercicios, en función de la progresiva internacionalización de la Sociedad y en línea con el número máximo de consejeros que prevé el artículo 32 de los Estatutos Sociales (15 consejeros);
- El aumento reciente del número de miembros de la Comisión de Auditoría y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que ha derivado en un incremento tanto en retribución fija como en dietas en el conjunto del ejercicio;
- Dar cabida al incremento de un 6,30% en el importe de las remuneraciones fijas por la pertenencia al Consejo de Administración y a las diferentes Comisiones, así como en las dietas por asistencia a los mismos, que fue acordado en la última revisión anual y que tiene como objetivo anticipar las actualizaciones de dichos conceptos en los ejercicios 2021 y 2022;
- Un mayor alineamiento de la retribución variable del Presidente Ejecutivo de la Sociedad con la recibida por cargos de análoga naturaleza en empresas comparables tanto por dimensión como por sector de actividad.

Es por ello que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone incluir los siguientes cambios:

- Incrementar la cantidad máxima de la remuneración anual del conjunto de los administradores en su condición de tales hasta 2.500.000 euros, manteniéndose dicha cuantía máxima anual para cada uno de los tres ejercicios de vigencia de la Política de Remuneraciones (2020, 2021 y 2022).
- Eliminar el límite máximo aplicable a la cuantía que anualmente un consejero puede percibir por dietas de asistencia tanto al Consejo de Administración como a las Comisiones. La política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad para el periodo 2019-2021 restringía el importe acumulado que anualmente un consejero podía percibir por dietas de asistencia al importe que se determine como asignación fija anual como miembro del Consejo de Administración, sin poder superarlo en ningún caso.
- Incrementar el límite máximo de la retribución variable del Presidente Ejecutivo, que pasa a ser de hasta un 50% sobre la retribución fija bruta anual establecida para cada ejercicio (en lugar del 30% actual). Dentro de dicho porcentaje total de retribución variable, al tramo reglado corresponderá un 20% y al tramo discrecional corresponderá un 30%.

En caso de que la Junta General de Accionistas apruebe la Política de Remuneraciones, el Consejo de Administración procederá a modificar en consecuencia el contrato que regula el desempeño de las funciones y responsabilidades del Presidente Ejecutivo.

Por último, señalar que se propone la presente Política de Remuneraciones por un periodo de vigencia de tres años, siendo de aplicación de manera inmediata y sustituyendo en su integridad la política de remuneraciones actual durante el presente ejercicio 2020 y manteniendo su vigencia durante los próximos ejercicios 2021 y 2022. Cualquier modificación o la sustitución de la Política de Remuneraciones durante su plazo de vigencia requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme a lo establecido en la legislación vigente.

En todo caso, esta Política de Remuneraciones se entenderá sin perjuicio de otras gratificaciones extraordinarias que la Sociedad pueda acordar otorgar a los consejeros durante los ejercicios 2020, 2021 y 2022.

Por todo lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha concluido que la Política de Remuneraciones resulta acorde con la normativa, las recomendaciones, siguiendo los criterios de buen gobierno y transparencia y, en definitiva, permite a la Sociedad contar con una política retributiva adecuada, alineada con los intereses de los accionistas y con una gestión prudente de los riesgos.



En consecuencia, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones emite este Informe, para que se presente junto a la propuesta de Política de Remuneraciones del Consejo de Administración a la próxima Junta General de Accionistas.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones
En Madrid, a 7 de mayo de 2020