



Política de remuneraciones de los consejeros de Pharma Mar, S.A. para el periodo 2020-2022

1.- Introducción

De conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital (“LSC”), introducido por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo, el artículo 14 del Reglamento del Consejo de Administración de Pharma Mar, S.A. (en adelante “Pharma Mar” o la “Sociedad”), establece, entre las competencias de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los consejeros, para que se someta a su aprobación por la Junta General de Accionistas.

En consecuencia, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha acordado proponer a la Junta General de Accionistas la presente política de remuneraciones de los consejeros de Pharma Mar para el periodo 2020-2022 (la “Política de Remuneraciones”), ajustada al contenido del mencionado artículo de la Ley de Sociedades de Capital. En caso de ser aprobada por la Junta General de Accionistas, la Política de Remuneraciones vendrá a sustituir y dejar sin efecto, en lo que respecta al ejercicio 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. Cualquier modificación o la sustitución de la Política de Remuneraciones contenida en este documento durante el periodo 2020-2022 requerirá de una nueva aprobación de la Junta General de Accionistas, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

La Política de Remuneraciones distingue entre el sistema retributivo de los consejeros en su condición de tales y el sistema retributivo de los consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas, siendo las retribuciones de consejeros en su condición de tales compatibles con las demás percepciones profesionales o laborales que correspondan al consejero por otras funciones ejecutivas o de asesoramiento que, en su caso, desempeñe para la Sociedad distintas de las de supervisión y decisión colegiada propia de su mera condición de consejero.

2.- Principios Generales de la Política de Remuneraciones

La Política de Remuneraciones está orientada a la búsqueda del alineamiento con los intereses de los accionistas, una gestión prudente del riesgo y la moderación y equilibrio, teniendo siempre en cuenta que la calidad y el compromiso de los miembros del Consejo de



Administración es esencial para el cumplimiento de la estrategia de la Sociedad. La retribución debe incentivar la dedicación sin constituir un obstáculo para la independencia.

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 de los consejeros ejecutivos con la estrategia de la Sociedad.
- Los distintos componentes de la retribución se han definido de forma que la parte fija represente una parte significativa de la remuneración total y la parte variable recompense el desempeño en la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad y del grupo del que esta es cabecera (el “**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 LSC, sobre razonabilidad de las retribuciones de los miembros de los consejos de administración, la adecuación de las mismas a la dimensión y relevancia de la Sociedad, así como a la situación económica de ésta. Están igualmente orientados a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, a la vez que tratan de evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

3.-Política de remuneraciones de los consejeros por su condición de tales para los años 2020-2022 (apartado 1, art. 529 septdecies LSC)

Componentes de la retribución:



La Política de Remuneraciones 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.

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 por sus miembros.

El cargo de consejero coordinador cuenta también con una retribución fija anual.

Por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de sus diferentes Comisiones, los consejeros recibirán dietas para remunerar la asistencia personal y efectiva a las sesiones tanto del Consejo de Administración como de sus Comisiones.

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 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.

La Sociedad tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para administradores y directivos. En el año 2019 la cuantía total de la prima de este seguro ascendió a 182 miles de euros. Para 2020, a fecha de elaboración de esta Política de Remuneraciones, no está previsto realizar modificaciones en el clausulado de la póliza suscrita, por tanto, se estima que la prima a pagar será similar a la abonada en 2019.

4.- Política de remuneraciones de los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas para el periodo 2020-2022 (apartado 1, art. 529 octodecimos 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 del 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:



4.1. 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, quien, 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 fue aprobado por el Consejo de Administración de Zeltia, S.A. el 26 de febrero de 2015 a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y Pharma Mar se subrogó en el mismo como consecuencia de la fusión por absorción entre Zeltia y Pharma Mar.

La retribución fija del Presidente Ejecutivo en 2020 asciende a 896,8 miles de euros. En 2021 y 2022 está previsto que la retribución fija del Presidente Ejecutivo pueda actualizarse de acuerdo con la evolución del Índice de Precios al Consumo del ejercicio precedente (2020 y 2021, respectivamente).

Respecto al Vicepresidente Ejecutivo, su remuneración fija por el desempeño de sus funciones ejecutivas y 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 del Grupo-) para el ejercicio 2020 ascenderá a 266,9 miles de euros. En 2021 y 2022 dicha retribución podrá ser actualizada de acuerdo con el Índice de Precios al Consumo del ejercicio precedente (2020 y 2021, respectivamente).

4.2. Retribución variable a corto plazo

Únicamente el Presidente Ejecutivo tendrá retribución variable a corto plazo en los años 2020, 2021 y 2022.



La retribución variable permite acompañar 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.

La retribución variable máxima a corto plazo del Presidente Ejecutivo en 2020 podrá ser de hasta un máximo del 50% de la retribución fija establecida para dicho ejercicio (esto es, un máximo potencial de 448,4 miles de euros). En 2021 y 2022 la retribución variable máxima mantendrá el porcentaje máximo potencial del 50%, a aplicar sobre el salario fijo que resulte en ese ejercicio.

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 dos objetivos cuantitativos, que hace referencia a cifras de ventas, ingresos, etc. 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.

En 2020, 2021 y 2022, del porcentaje total de retribución variable (50%), al tramo reglado corresponderá un 20% y al tramo discrecional corresponderá un 30%.

4.3. Otros elementos retributivos

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 (que a 31 de diciembre de 2019 ascendía a 318 miles de euros) 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 su inmediata jubilación, 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.

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 (que a 31 de diciembre de 2019 ascendía a 342 miles de euros) 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 aquél 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.

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, así como vehículo representativo y adecuado a sus cometidos.

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 de Accionistas 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 Política de Remuneraciones no prevé 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.

4.4. Condiciones contractuales del Presidente Ejecutivo

Se hace a continuación una breve descripción de las cláusulas que hacen referencia a la duración y causas de extinción del contrato, indemnización, dedicación exclusiva y disponibilidad plena:

En relación al Presidente Ejecutivo, el contrato de prestación de servicios ejecutivos entre la Sociedad y aquél 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:

A. 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, 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.

B. 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:

1) por voluntad unilateral de la Sociedad (i) expresada mediante acuerdo del Consejo de Administración, (ii) en caso de cese o no renovación del Consejero Ejecutivo como consejero por la Junta General de Accionistas, o (iii) 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 conllevarán la extinción del contrato. 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, 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.

2) En los supuestos de (i) modificación relevante de funciones o condiciones de prestación de los servicios por parte del Consejero 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 presente contrato; o (ii) que tenga lugar una 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.

C. En relación a pactos de exclusividad y disponibilidad plena, el Presidente Ejecutivo deberá 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Presidente Ejecutivo se abstendrá 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 podrá realizar aquellas otras actividades profesionales que resulten compatibles con su compromiso de disponibilidad plena con la que prestará 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 Consejero Ejecutivo podrá, 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 o 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y (ii) no afecte de manera relevante a su dedicación plena como Consejero Ejecutivo ni interfiera con el desempeño de sus funciones para la Sociedad o, en otro caso, haya sido autorizada por el Consejo de Administración.

4.5. Condiciones contractuales del Vicepresidente Ejecutivo

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.

5.- Importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros

De conformidad con el artículo 37 de los Estatutos de la Sociedad, 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”*.



A estos efectos, el importe máximo de la remuneración anual correspondiente a 2020 a satisfacer al conjunto de los consejeros por su condición de tales (i.e. consejeros de Pharma Mar) será de 2.500.000 euros (apartado 1, art. 529 septdecies LSC). Este importe máximo anual también regirá para los ejercicios 2021 y 2022 en tanto no se apruebe su modificación por la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

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 once consejeros.

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) dietas de asistencia por consejero por su asistencia tanto a las sesiones del Consejo de Administración como de sus Comisiones.

Para determinar el importe global máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros, tanto por sus funciones no ejecutivas como ejecutivas, habrá que agregar a la cuantía anteriormente referida (2.500.000 euros) los siguientes conceptos retributivos de los consejeros ejecutivos:

- (i) Retribuciones fijas del Presidente Ejecutivo y del Vicepresidente Ejecutivo, descritas en el apartado 4.1 de esta Política de Remuneraciones y actualizadas, en su caso, en el Informe Anual de Remuneraciones sobre Consejeros.
- (ii) Retribución variable a corto plazo del Presidente Ejecutivo, descrita en el apartado 4.2 de esta Política de Remuneraciones, en el que se indican los objetivos cuantitativos que componen el tramo reglado, y los criterios para determinar el tramo de carácter discrecional.
- (iii) Sistemas de ahorro a largo plazo, descritos en el apartado 4.3 de esta Política de Remuneraciones, y complementado con las aportaciones anuales que realiza Sociedad por cada uno de los Consejeros Ejecutivos, y que se especifican en el Informe Anual de Remuneraciones sobre Consejeros.
- (iv) Otras remuneraciones, descritas en el apartado 4.3 de esta Política de Remuneraciones y cuyas retribuciones anuales específicas se encuentran descritas en el Informe Anual de Remuneraciones sobre Consejeros.
- (v) Adicionalmente, en el supuesto de que procediera la extinción de la relación con el Presidente Ejecutivo, podría proceder el abono de la indemnización descrita en el apartado 4.4 de esta Política de Remuneraciones.



6.- Período de vigencia de la Política de Remuneraciones

La Sociedad aplicará la presente Política de Remuneraciones durante los ejercicios 2020, 2021 y 2022. Cualquier modificación o la sustitución de la Política de Remuneraciones durante dicho plazo 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.

* * *