
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2020]

CIF: [A-78267176]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

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

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1. Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de Pharma Mar para el periodo 2020-2022 (en adelante en este Informe, "la Política de Remuneraciones") fue aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad celebrada el 18 de junio de 2020 bajo el punto Séptimo de su orden del día, previo informe justificativo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad (la Comisión adoptó la actual denominación, antes denominada Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tras la modificación del Reglamento del Consejo de Administración de fecha 11 de diciembre de 2020).

La Política de Remuneraciones está orientada a la búsqueda del alineamiento con los intereses de los accionistas, una gestión prudente del riesgo y la moderación y equilibrio, teniendo siempre en cuenta que la calidad y el compromiso de los miembros del Consejo de Administración es esencial para el cumplimiento de la estrategia de la Sociedad. La retribución debe incentivar la dedicación sin constituir un obstáculo para la independencia.

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

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

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

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

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

La Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 18 de junio de 2020 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 Remuneraciones contempla que aquellos Consejeros que son a su vez miembros de las distintas Comisiones (Comisión Ejecutiva, Comisión de Auditoría y Comisión de Nombramientos, Retribuciones y de Sostenibilidad) perciban además otra remuneración fija por su dedicación a dichas Comisiones, dándose, además, una mayor ponderación al ejercicio de la función de Presidente en el caso de la Comisión de Auditoría y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad. La remuneración percibida por los miembros de la Comisión Ejecutiva tendrá en cuenta el mayor número de actividades y funciones asumidas por sus miembros. El cargo de Consejero Coordinador cuenta también con una retribución fija anual.

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

- **Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.**

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aun no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

De acuerdo con la Política de Remuneraciones, la remuneración de los consejeros en su mera condición de tales no incluye ninguna retribución variable (a estos efectos no se considera remuneración variable la percepción de dietas de asistencia al consejo y a sus comisiones).

Por otra parte, el sistema retributivo aplicable a los consejeros ejecutivos de Pharma Mar por el desempeño de sus funciones ejecutivas ha sido diseñado en el marco de la legislación mercantil vigente y de acuerdo con sus Estatutos Sociales. Únicamente la remuneración del Presidente ejecutivo tiene un componente variable conforme al Contrato de Prestación de Servicios Ejecutivos. La Política de Remuneraciones, contempla dentro de la remuneración del primer ejecutivo por el desempeño de sus funciones ejecutivas un componente variable, vinculando así una parte de su remuneración a los resultados de la Compañía y, por tanto, fortaleciendo el control de riesgo en las retribuciones. Esta política permite acompañar la retribución del primer ejecutivo a los resultados de la Compañía, ya que una parte de los objetivos en los que se basa la parte variable de la remuneración son económico-financieros.

Así de acuerdo con el referido Contrato de Prestación de Servicios Ejecutivos, la retribución variable del Presidente ejecutivo en 2021 podrá alcanzar hasta un máximo del 50% de la retribución fija establecida para dicho ejercicio (esto es un máximo potencial de 448,4 miles de euros). Dicha retribución variable anual consta de dos tramos. El primer tramo es de carácter reglado y de acuerdo con lo previsto en el Contrato de Prestación de Servicios Ejecutivos, debe componer objetivos cuantitativos, que deben hacer referencia principalmente a cifras de ventas e ingresos y puede alcanzar en 2021 un importe máximo equivalente al 20% de la retribución fija bruta anual de dicho ejercicio. A la fecha de la aprobación del presente informe por parte del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad no ha propuesto aún al Consejo de Administración los objetivos cuantitativos concretos para el año 2021 correspondientes al tramo reglado de la retribución variable del Presidente ejecutivo. El segundo tramo de la remuneración variable del Presidente ejecutivo es de carácter discrecional y, de acuerdo con el referido contrato, deberá ser decidido por el Consejo de Administración a la vista de criterios que hacen referencia al impulso

estratégico, orientación de la inversión en I+D, la presencia en congresos internacionales, presentaciones y roadshows, la creación de valor para el accionista y/u otros que puedan considerarse indicativos de su desempeño individual y del desempeño de la Sociedad. En 2021 este segundo tramo discrecional de la remuneración variable del Presidente ejecutivo puede alcanzar un importe máximo equivalente al 30% de la retribución bruta anual de ese ejercicio.

Los principios que regulan la Política de Remuneraciones tienen en consideración los intereses de los accionistas, estando orientado el sistema de remuneración a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables. La Sociedad ejerce a través del Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad una función de supervisión y revisión continua de la política retributiva de sus consejeros.

Como resultado de lo anterior, los sistemas retributivos de los consejeros de Pharma Mar, S.A. llevan implícitos en su diseño las siguientes medidas de control de riesgos:

- La retribución de los consejeros por su función de tales se limita a una asignación fija, y a la percepción de dietas en efectivo, dentro de los límites establecidos por la Junta General y el Consejo de Administración.
- Ningún Consejero de la Sociedad percibe acciones u opciones sobre acciones como parte de su retribución.
- La remuneración variable se limita al Presidente ejecutivo, quien la percibe por sus labores ejecutivas distintas de su condición de consejero y con independencia de su remuneración como miembro del Consejo de Administración.
- La remuneración variable se vincula al cumplimiento de objetivos corporativos de negocio y objetivos particulares cuantitativos y cualitativos, y sólo está dirigida al Presidente ejecutivo. La Sociedad entiende que la retribución fija de los consejeros que desarrollan funciones ejecutivas constituye una parte suficientemente elevada, permitiendo la retención de la retribución variable si no se cumplen con los criterios fijados. Si bien no se han incluido expresamente en el Contrato de Prestación de Servicios Ejecutivos cláusulas de recobro en relación a su remuneración variable, la Sociedad considera que es innecesario modificar dicho contrato simplemente para incluir una cláusula de reclamación de reembolso de los componentes variables, teniendo en cuenta que dicha reclamación se juzga siempre posible aunque no se incluya expresamente una cláusula al efecto en el contrato como sucede en general con cualquier pago indebido o sin causa. En el futuro, en el caso de que se vayan a suscribir contratos con nuevos consejeros ejecutivos, se valorará la conveniencia de incluir este tipo de cláusulas de recobro de la remuneración variable en el marco de la negociación de dichos contratos.
- Los Consejeros ejecutivos y los consejeros vinculados a los mismos se abstienen de participar en la deliberación y votación de los acuerdos relativos a su remuneración por el desempeño de sus funciones ejecutivas. En relación a su remuneración para 2021, dichos consejeros se abstuvieron de participar en la deliberación y votación del acuerdo adoptado por el Consejo de Administración en su sesión de 26 de febrero de 2021 en que se propusieron las remuneraciones fijas de los consejeros ejecutivos y la remuneración variable del Presidente ejecutivo para 2021.

- **Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.**

Para el año 2021, el importe máximo de la remuneración del conjunto de los consejeros en su condición de tales está fijado en 2.500.000 euros, cantidad que permanecerá vigente hasta que la Junta General de Accionistas apruebe, en su caso, un nuevo importe.

De dicho importe, el desglose de la remuneración fija por cargos y responsabilidades de los miembros del Consejo por su mera condición de tales para 2021 (apartado 1, art. 529 septdecies LSC), acordado por el Consejo de Administración en su sesión de fecha 28 de enero de 2021 es el siguiente:

- + Retribuciones fijas por Consejero para el ejercicio 2021 por pertenencia al Consejo de Administración y sus Comisiones.
- Consejo de Administración; Presidente, Vicepresidente y Vocales: 70.049 euros por Consejero
- Comisión Ejecutiva; Presidente y Vocales: 137.826 euros por Consejero
- Comisión de Auditoría y Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad; Presidente: 23.781 por Consejero
- Comisión de Auditoría y Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad; vocales: 18.259 euros por Consejero
- Consejero Coordinador: 18.259 euros.

- + Dietas por Consejero para el ejercicio 2021 por asistencia a Consejo de Administración y sus Comisiones:
- Consejo de Administración: 4.013 euros por sesión a la que asista el Consejero.
- Comisión Ejecutiva, Comisión de Auditoría y Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad: 1.820 euros por sesión a la que asista el Consejero.

Cabe señalar que las referidas cantidades resultan del acuerdo adoptado por el Consejo de Administración de fecha 28 de enero de 2021, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad, de incrementar para 2021 en un 2% las retribuciones fijas y dietas con respecto a 2020.

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 2020 se abonó una prima de 283 miles de euros. Para 2021, a fecha de elaboración del presente informe, no está previsto realizar modificaciones significativas en el clausulado de la póliza suscrita, no obstante, se desconoce si las condiciones de mercado permitirán mantener una prima similar a la abonada en 2020.

- Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

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

Respecto al Presidente ejecutivo, para el ejercicio 2021, el Consejo de Administración de la Sociedad en sesión de fecha 26 de febrero de 2021, y a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad, acordó mantener la retribución fija del Presidente ejecutivo en 2021 por el desempeño de sus funciones ejecutivas en el mismo importe que el año 2020, esto es 896,8 miles de euros, en tanto la Junta General de Accionistas de 2021 no apruebe la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones que el Consejo de Administración someterá a la aprobación de dicha Junta General, en lo que respecta a la remuneración fija del Presidente ejecutivo por el desempeño de sus funciones ejecutivas.

Respecto al Vicepresidente ejecutivo, conforme con la Política de Remuneraciones, el Consejo de Administración en su sesión de fecha 26 de febrero de 2021, acordó que la remuneración fija por el desempeño de sus funciones ejecutivas en 2021 será de 266,9 miles de euros (266,9 miles de euros en 2020).

- Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

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

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

- Seguro de accidentes, bajo póliza colectiva para los empleados de la Sociedad (Se estima que las cantidades que por este concepto se abonarán en 2021 no diferirán significativamente de las abonadas en 2020 que fueron las siguientes, Presidente ejecutivo: 1,2 miles de euros; Vicepresidente ejecutivo: 0,5 miles de euros)
- Seguro de asistencia sanitaria, bajo póliza colectiva para los empleados de la Sociedad (Se estima que las cantidades que por este concepto se abonarán en 2021 no diferirán significativamente de las abonadas en 2020 que fueron las siguientes, Presidente ejecutivo: 3,5 miles de euros; Vicepresidente ejecutivo: 4,0 miles de euros)
- Chequeo médico anual completo (sólo en el caso del Presidente ejecutivo)

Por otra parte, la Sociedad pone a disposición del Presidente ejecutivo una oficina representativa en la sede operativa, equipos de comunicación, medios de pago, personal de apoyo, sistemas y personal de seguridad, así como vehículo representativo y adecuado a sus cometidos. El total anual por estos conceptos en 2020 ha ascendido a 327 miles de euros, y se estima que en 2021 será una cantidad similar.

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

Cabe señalar que la Política de Remuneraciones no contempla la aplicación a ningún consejero ejecutivo de ningún sistema de remuneración referenciado al valor de las acciones o que conlleve la entrega de acciones o derechos de opción sobre acciones.

- Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

A) Componentes variables de las Remuneraciones de los Consejeros por su mera condición de tales para 2021:

De acuerdo con la Política de Remuneraciones, la remuneración de los consejeros en su mera condición de tales no incluye ninguna retribución variable (a estos efectos no se considera remuneración variable la percepción de dietas de asistencia al consejo y a sus comisiones).

B) Componentes variables de las remuneraciones de los Consejeros ejecutivos para el ejercicio 2021 por el desempeño de sus funciones ejecutivas:

Para el ejercicio 2021 únicamente el Presidente ejecutivo tiene un componente variable (que es a corto plazo) en su retribución, tal y como se prevé en el Contrato de Prestación de Servicios Ejecutivos.

Así, de acuerdo con el referido contrato, la retribución variable del Presidente ejecutivo en 2021 podrá alcanzar hasta un máximo del 50% de la retribución fija establecida para dicho ejercicio por el desempeño de sus funciones ejecutivas (esto es un máximo potencial de 448,4 miles de euros). Dicha retribución variable anual consta de dos tramos. El primer tramo es de carácter reglado y de acuerdo con lo previsto en el contrato de prestación de servicios ejecutivos suscrito entre la Sociedad y el Presidente ejecutivo, deben componerlos objetivos cuantitativos, que deben hacer referencia a cifras de ventas e ingresos. A la fecha de la aprobación del presente informe por parte del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad no ha propuesto aún al Consejo de Administración los objetivos cuantitativos concretos para el año 2021 correspondientes al tramo reglado de la retribución variable máxima del Presidente ejecutivo, el cual puede alcanzar un importe máximo equivalente al 20% de la retribución fija bruta anual de dicho ejercicio por el desempeño de funciones ejecutivas. El segundo tramo de la remuneración variable del Presidente ejecutivo es de carácter discrecional y de acuerdo con el contrato de prestación de servicios ejecutivos suscrito entre la Sociedad y el Presidente ejecutivo, debe ser decidido por el Consejo de Administración a la vista de criterios que hacen referencia al impulso estratégico, orientación de la inversión en I+D, la presencia en congresos internacionales, presentaciones y roadshows, la creación de valor para el accionista y/u otros que puedan considerarse indicativos de su desempeño individual y del desempeño de la Sociedad. En 2021 este tramo discrecional de la remuneración variable del Presidente ejecutivo puede alcanzar un importe máximo equivalente al 30% de la retribución fija bruta anual de ese ejercicio por el desempeño de funciones ejecutivas, tal y como se establece en el contrato referido anteriormente.

Al finalizar cada ejercicio, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad elabora un Informe sobre la evaluación del cumplimiento de objetivos vinculados a la retribución variable del Presidente ejecutivo, para someterlo a la aprobación del Consejo de Administración. En dicho informe la Comisión analiza el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos y hace una propuesta al Consejo de Administración sobre la retribución variable que corresponde a dicho cumplimiento de objetivos. El Informe lo elabora la Comisión una vez que ha recibido de los diferentes departamentos la información necesaria para llevar a cabo su evaluación, en particular la información financiera. Los componentes del tramo reglado, cuya naturaleza es básicamente financiera (ventas y otros ingresos), se comprueba que han sido cumplidos de un modo efectivo una vez realizada la auditoría externa correspondiente.

- Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

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

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

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

- **Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.**

A la fecha del presente informe, no existen blindajes ni indemnizaciones pactadas por la Sociedad para el caso de terminación de funciones de los Consejeros de la Sociedad en su mera condición de tales.

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

En relación al Vicepresidente ejecutivo y respecto a su remuneración por el desempeño de sus funciones ejecutivas, cabe indicar que su relación con la Sociedad a la fecha de aprobación por el Consejo de Administración del presente informe es de carácter laboral concertada por un tiempo de duración indefinida, por lo que la indemnización aplicable en caso de terminación de dicha relación laboral es la establecida en la normativa laboral aplicable.

- **Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.**

En relación al Presidente ejecutivo, el Contrato de Prestación de Servicios Ejecutivos permanecerá en vigor en tanto mantenga la condición de Presidente del Consejo de Administración y primer ejecutivo de la Sociedad, teniendo en cuenta que el contrato puede extinguirse por mutuo acuerdo de las partes, por desistimiento unilateral voluntario del Presidente ejecutivo, por causa imputable a la Sociedad, y finalmente por fallecimiento, incapacidad legal, incapacidad permanente total o de grado superior o imposibilidad temporal para el ejercicio de sus funciones superior a un año.

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

En el caso de terminación del contrato por la sola voluntad de la Sociedad expresada por acuerdo del Consejo de Administración o por la revocación total o parcial de los poderes o facultades delegadas del Presidente ejecutivo, será preciso un preaviso de tres meses, pudiendo la

Sociedad eximir al Presidente ejecutivo de la prestación de sus funciones durante el citado plazo, si bien continuará abonando la retribución correspondiente. En caso de terminación del contrato por desistimiento unilateral voluntario del Presidente ejecutivo, se requerirá un preaviso de tres meses, que en caso de no respetarse conllevará el pago de una indemnización a la Sociedad equivalente a la parte proporcional de la Retribución Reguladora –según se define más arriba- aplicable en el momento de extinción del referido contrato correspondiente al periodo de preaviso incumplido.

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

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

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

- **La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.**

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

La remuneración fija por pertenencia al Consejo de Administración de Genómica, S.A.U. así como las dietas de asistencia al mismo vigentes a la fecha de aprobación del presente informe fueron aprobadas por la junta general de dicha sociedad de fecha 9 de diciembre de 2020; conforme al citado acuerdo, la remuneración fija por pertenencia al órgano de administración asciende a 14.000 euros por Consejero, junto con una dieta de 307,69 euros por asistencia a cada sesión del órgano de administración de Genómica, S.A.U (en ningún caso la suma acumulada de las dietas de asistencia más la asignación fija estatutaria puede superar 15.538,45 euros). A la fecha de aprobación del presente informe aún no se ha acordado la distribución de la retribución de los administradores para el ejercicio 2021 y se desconoce si los importes mencionados anteriormente serán o no modificados.

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

- **Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.**

No aplica

- **La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.**

Ver apartados anteriores.

A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

La Política de Remuneraciones fue aprobada por la Junta General de Accionistas de fecha 18 de junio de 2020 y no ha sufrido desde esa fecha cambios o modificaciones.

Sin perjuicio de la descripción realizada de la política de remuneraciones de la Sociedad para el ejercicio en curso en el apartado A.1 anterior, que se corresponde con la vigente Política de Remuneraciones, el Consejo de Administración en su sesión celebrada el 26 de febrero de 2021, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad, ha acordado someter a votación de la próxima Junta General de Accionistas una modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad para el periodo 2020-2022 que, en el caso de ser aprobada por la Junta General, entraría en vigor de forma inmediata y sería de aplicación durante el presente ejercicio 2021 y el próximo ejercicio 2022.

La propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad para el periodo 2020-2022 afecta exclusivamente a la remuneración del Presidente ejecutivo (tanto a la parte fija de la misma como en su parte variable), con la finalidad de:

1) En relación con la remuneración fija, (i) dotar de un mayor margen de flexibilidad al Consejo de Administración en el momento de la revisión de la retribución fija del Presidente ejecutivo, ya que conforme a la Política actual solo puede variar en función del Índice de Precios al Consumo del ejercicio precedente. En las actuales circunstancias este indicador no resulta adecuado para actualizar la retribución fija del Presidente ejecutivo en la medida que no refleja su desempeño para la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad y del grupo del que ésta es cabecera (la flexibilidad que se propone no debe suponer la incorporación de un elemento variable en la remuneración ya que ello sería contrario a uno de los principios fundamentales de la Política de Remuneraciones de la Sociedad), (ii) permitir un mayor alineamiento de la retribución fija 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 y (iii) dado el carácter plurianual de la Política de Remuneraciones resulta recomendable que, en el contexto del ejercicio de las funciones de evaluación del sistema de remuneración del Presidente ejecutivo, el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad puedan adaptar la retribución fija del Presidente ejecutivo si resulta conveniente o aconsejable de acuerdo con los objetivos de la Política de Remuneraciones, dentro de los límites establecidos por la misma.

2) En relación con la remuneración variable la finalidad perseguida es 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.

Las modificaciones propuestas se describen a continuación:

1) Modificar la retribución fija del Presidente para incrementarla en un 20% en 2021 y, en consecuencia, modificar la vigente Política de Remuneraciones, de manera que dicha retribución quede fijada en 1.076.193 euros (896.828 euros en 2020) con efectos desde 1 de enero de 2021.

2) Facultar al Consejo de Administración para que, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad pueda actualizar la retribución fija del Presidente ejecutivo en relación con el ejercicio 2022, teniendo en cuenta, entre otros factores, las características específicas del puesto, el nivel de responsabilidad y la dedicación exigida, los resultados obtenidos por la Sociedad en el ámbito financiero y científico durante el año correspondiente y la retribución de cargos análogos en sociedades equiparables, con el fin de favorecer la retención de profesionales clave. En todo caso, las variaciones de la retribución fija que pudieran aprobarse por el Consejo de Administración para el Presidente ejecutivo durante la vigencia de la Política de Remuneraciones para el año 2022 no podrá ser superior, en total, a un 15% de su retribución fija anual correspondiente al ejercicio anterior.

3) Incrementar el límite máximo de la retribución variable del Presidente ejecutivo para los ejercicios 2021 y 2022, para que pase a ser de hasta un 100% sobre la retribución fija bruta anual establecida para cada ejercicio (en lugar del 50% actual). Si esta propuesta resultara aprobada el máximo potencial de retribución variable para el ejercicio 2021 podría ascender a 1.076.193 euros. Dentro de dicho porcentaje total de retribución variable, al tramo reglado corresponderá un 40% y al tramo discrecional corresponderá un 60%.

A.3. Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

www.pharmamar.com

A.4. Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

El Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondientes al ejercicio 2019 fue aprobado, con carácter consultivo, por la Junta General de Accionistas de 18 de junio de 2020 con el voto favorable del 99,2725 % de los votos emitidos, en los términos que se recogen en el apartado B.4. El Consejo de Administración considera que las prácticas retributivas contenidas en dicho informe cuentan con la conformidad de una mayoría significativa de los accionistas y son acordes con las prácticas de las sociedades del sector en el que opera la empresa, por lo que ha decidido adoptar una línea de continuidad con las mismas. En tal sentido, el Consejo de Administración propuso a la Junta General la aprobación de la Política de Remuneraciones, que fue aprobada con el voto favorable del 76,2704% de los votos emitidos.

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

B.1. Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

La política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio 2020 ha sido la Política de Remuneraciones aprobada para el periodo 2020-2022 por la Junta General de Accionistas de 18 de junio de 2020.

En relación con las principales actuaciones seguidas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad y el Consejo de Administración, en sus labores de supervisión de la aplicación en 2020 de la Política de Remuneraciones, a continuación, se relacionan las principales decisiones adoptadas tanto por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad como por el Consejo en el ejercicio de sus funciones:

- En el ejercicio 2020, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad ha propuesto al Consejo de Administración para su aprobación definitiva: (i) el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros en su condición de tales para 2020; (ii) la retribución individual fija de los consejeros ejecutivos para 2020 por el desempeño de sus funciones ejecutivas y (iii) los objetivos del tramo reglado de la remuneración variable del Presidente ejecutivo para 2020.

En relación con la retribución de los consejeros en su mera condición de tales: el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad, aprobó, en dos de sus sesiones celebradas el 21 de enero de 2020 y el 14 de mayo de 2020 (en este caso sujeto a la aprobación de la Política de Remuneraciones por parte de la Junta General de Accionistas), los conceptos e importes asignados a cada uno de los consejeros para el ejercicio 2020 como remuneración en su mera condición de tales dentro del importe máximo fijado al efecto en la nueva Política de Remuneraciones.

En relación con la retribución de los consejeros ejecutivos, por el desempeño de sus funciones ejecutivas: el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad, aprobó en su sesión de 21 de enero de 2020 el importe de la remuneración fija de los dos consejeros ejecutivos de la Sociedad para el ejercicio 2020 de conformidad con la relación contractual existente con dichos consejeros ejecutivos. Asimismo, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad, aprobó en su sesión de 23 de abril de 2020 los objetivos del tramo reglado de la remuneración variable del Presidente ejecutivo para 2020. Por último, añadir que el Consejo de Administración celebrado con fecha 14 de mayo de 2020, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad, propuso a su vez a la Junta General de Accionistas, celebrada el 18 de junio de 2020, la modificación de la retribución variable del presidente ejecutivo por el desempeño de sus funciones ejecutivas (ver B.2).

- Por otro lado la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad propuso al Consejo de Administración, para que éste posteriormente lo sometiera a la aprobación de la Junta General de Accionistas las siguientes retribuciones extraordinarias al Presidente ejecutivo: (i) la equivalente al 100% de su retribución fija bruta del ejercicio 2019 por la suscripción del acuerdo de licencia con Jazz Pharmaceuticals; y, en su caso, (ii) la equivalente al 100% de su retribución fija bruta del ejercicio 2019, si el compuesto lurbinectedina fuera aprobado, condicionado o no, por la FDA en el marco del procedimiento de accelerated approval solicitado por la Compañía. La Junta General de Accionistas de fecha 18 de junio de 2020 aprobó la anterior propuesta.

- También ha verificado la información sobre remuneraciones de los Consejeros contenida en el Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros relativo al ejercicio 2019, informe que conforme a lo previsto en el artículo 541 de la LSC, fue elaborado por el Consejo de Administración y sometido a la votación consultiva de la Junta General de Accionistas de 18 de junio de 2020.

- Asimismo, se ha encargado de la revisión del grado de cumplimiento de la Política de Remuneraciones aplicada a los consejeros ejecutivos. En relación con lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad ha revisado y elevado al Consejo de Administración, para su aprobación definitiva, todas las cuestiones relativas a la remuneración variable del Presidente ejecutivo correspondiente al ejercicio 2019

(en lo referente a la fijación definitiva de su remuneración variable) y 2020 (en lo referente a la definición de los objetivos del tramo reglado de la remuneración variable).

· Igualmente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad elevó al Consejo de Administración de fecha 14 de mayo de 2020, una propuesta de Política de Remuneraciones de Consejeros de la Sociedad para el periodo 2020-2022 para su sometimiento a la Junta General de Accionistas, junto con el Informe justificativo correspondiente. La Junta General de fecha 18 de junio de 2020 aprobó dicha Política.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad celebró durante el ejercicio 2020 ocho reuniones.

Cabe señalar que ya en 2021, en su sesión de 28 de enero el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad, ha procedido a determinar la cuantía tanto del tramo reglado o no discrecional como del tramo discrecional de la retribución variable del Presidente ejecutivo que había de considerarse devengada en 2020.

B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

De acuerdo con la Política de Remuneraciones, la remuneración de los consejeros en su mera condición de tales no incluye ninguna retribución variable (a estos efectos no se considera remuneración variable la percepción de dietas de asistencia al consejo y a sus comisiones).

Por otra parte, el sistema retributivo aplicable a los consejeros ejecutivos de Pharma Mar por el desempeño de sus funciones ejecutivas ha sido diseñado en el marco de la legislación mercantil vigente y de acuerdo con sus Estatutos Sociales. Únicamente la remuneración del Presidente ejecutivo tiene un componente variable conforme al Contrato de Prestación de Servicios Ejecutivos. La Política de Remuneraciones de la Sociedad contempla dentro de la remuneración del primer ejecutivo por el desempeño de sus funciones ejecutivas un componente variable, vinculando así una parte de su remuneración a los resultados de la Compañía y, por tanto, fortaleciendo el control de riesgo en las retribuciones. Esta política permite acompañar la retribución del primer ejecutivo a los resultados de la Compañía, ya que una parte de los objetivos en los que se basa la parte variable de la remuneración son económico-financieros.

Así de acuerdo con el referido contrato, la retribución variable del Presidente ejecutivo en 2020 puede alcanzar hasta un máximo del 50% de la retribución fija establecida para dicho ejercicio por el desempeño de sus funciones ejecutivas (30% en 2019). Dicha retribución variable anual consta de dos tramos. El primer tramo es de carácter reglado y de acuerdo con lo previsto en el contrato de prestación de servicios ejecutivos suscrito entre la Sociedad y el Presidente ejecutivo, deben componerlo objetivos cuantitativos, que deben hacer referencia a cifras de ventas e ingresos. Este primer tramo reglado de la retribución variable puede alcanzar un importe máximo equivalente al 20% de la retribución fija bruta anual del ejercicio 2020 por el desempeño de funciones ejecutivas (12% en 2019). El segundo tramo de la remuneración variable del Presidente ejecutivo es de carácter discrecional y de acuerdo con el contrato de prestación de servicios ejecutivos suscrito entre la Sociedad y el Presidente ejecutivo deberá ser decidido por el Consejo de Administración a la vista de criterios que hacen referencia al impulso estratégico, orientación de la inversión en I+D, la presencia en congresos internacionales, presentaciones y roadshows, la creación de valor para el accionista y/u otros que puedan considerarse indicativos de su desempeño individual y del desempeño de la Sociedad. En 2020 este segundo tramo discrecional de la remuneración variable del Presidente ejecutivo puede alcanzar un importe máximo equivalente al 30% 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 (18% en 2019).

Los principios que inspiraron el sistema de remuneración de consejeros incorporan las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables. La Sociedad ejerció a través del Consejo de Administración y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad una función de supervisión y revisión continua de la política retributiva de sus consejeros.

Como resultado de lo anterior, los sistemas retributivos de los consejeros de la Sociedad llevan implícitos en su diseño las siguientes medidas de control de riesgos:

- La retribución de los consejeros por su función de tales se limita a una asignación fija, y a la percepción de dietas en efectivo, dentro de los límites establecidos por Junta y Consejo.
- Ningún Consejero de Pharma Mar, S.A percibe acciones u opciones sobre acciones como parte de su retribución.
- La remuneración variable se limita al caso de los consejeros ejecutivos, y únicamente dentro de éstos al Presidente ejecutivo, quien la percibe por sus labores ejecutivas distintas de su condición de consejero y con independencia de su remuneración como miembro del Consejo de Administración.
- La remuneración variable se vincula al cumplimiento de objetivos corporativos de negocio y objetivos particulares cuantitativos y cualitativos, y sólo está dirigida al Presidente ejecutivo. La Compañía entiende que la retribución fija de los consejeros que desarrollan funciones ejecutivas constituye una parte suficientemente elevada, permitiendo la retención de la retribución variable si no se cumplen con los criterios fijados. Si bien no se han incluido expresamente en el contrato de prestación de servicios ejecutivos entre la Sociedad y el Presidente ejecutivo cláusulas de recobro en relación su remuneración variable, la Sociedad considera que es innecesario modificar dicho contrato simplemente para incluir una cláusula de reclamación de reembolso de los componentes variables, teniendo en cuenta que dicha reclamación se juzga siempre posible aunque no se incluya expresamente una cláusula al efecto en el contrato como sucede en general con cualquier pago indebido o sin causa. En el futuro,

en el caso de que se vayan a suscribir contratos con nuevos consejeros ejecutivos, se valorará la conveniencia de incluir este tipo de cláusulas de recobro de la remuneración variable en el marco de la negociación de dichos contratos.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

El total de las retribuciones devengadas durante 2020 no supera la cifra máxima establecida en la Política de Remuneraciones aplicable.

Todos los conceptos retributivos por los cuales se ha devengado remuneración tanto por los consejeros en su condición de tales como por los consejeros ejecutivos durante el ejercicio 2020 se encuentran expresamente previstos en la política, sin que se haya devengado o abonado retribución alguna en el ejercicio por conceptos no previstos en la misma.

Como se ha indicado anteriormente en este informe, únicamente el Presidente ejecutivo percibe retribución variable, que consta de dos tramos, uno reglado y otro discrecional.

En la fijación de los objetivos del tramo reglado de la retribución variable del Presidente ejecutivo para 2020, el Consejo de Administración estableció criterios medibles como la obtención de niveles de ventas adecuados a la evolución de los productos, la obtención de ingresos derivados de acuerdos estratégicos de licencia o comercialización de nuestras moléculas, y el diseño de un nuevo ensayo clínico con Lurbinectedina en una indicación distinta de cáncer de pulmón de célula pequeña. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad propuso al Consejo de Administración, para su aprobación definitiva, la evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos del tramo reglado de la remuneración variable del Presidente ejecutivo correspondiente a 2020, así como la cuantía devengada resultante de dicha evaluación. En base a dicha evaluación, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad propuso se tuvieran por cumplidos un 100% de los objetivos del tramo reglado o no discrecional (que pueden alcanzar un máximo del 20% de la retribución bruta anual), y en su virtud, otorgar un importe equivalente al 20% de la remuneración fija de 2020, esto es, 179 miles de euros. El Consejo de Administración, en su sesión de fecha 28 de enero de 2021, aprobó la mencionada propuesta.

Por otra parte en relación con el tramo discrecional de la remuneración variable del primer ejecutivo, aquél debe determinarse de acuerdo con lo dispuesto en el citado contrato suscrito entre la Sociedad y su primer ejecutivo, a la vista de criterios tales como el impulso estratégico conferido al Grupo, el pipeline de productos del Grupo, la asistencia del primer ejecutivo a congresos y roadshows, la inversión en I+D, la creación de valor para el accionista y/u otros que pudieran considerarse indicativos de su desempeño individual y del desempeño de la Sociedad. En tal sentido la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad propuso al Consejo de Administración que a la hora de fijar el tramo discrecional tuviera en cuenta la serie de hitos alcanzados en 2020 que refuerzan e impulsan la estrategia del Grupo, la evolución positiva del pipeline, la asistencia del Presidente ejecutivo a los congresos científicos mundiales más relevantes en el área de oncología, conferencias sectoriales, así como a múltiples road-shows con inversores, etc. En base a los hitos alcanzados la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad propuso también al Consejo que se estimara que el cumplimiento del tramo discrecional fuera del 100% y, por tanto, propuso se otorgara en su totalidad el tramo discrecional de la retribución variable de 2020, es decir, un importe equivalente al 30% de la retribución fija del primer ejecutivo en 2020 por el desempeño de sus funciones ejecutivas, es decir 269 miles de euros. La propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad antedicha fue aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de 28 de enero de 2021.

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	88.300.102	39,66
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	591.021	0,67
Votos a favor	87.657.659	99,27
Abstenciones	51.422	0,06

Observaciones

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, y cómo han variado respecto al año anterior.

El Consejo de Administración en su sesión de 21 de enero de 2020, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó incrementar para el ejercicio 2020 (con efectos desde el 1 de enero) las remuneraciones a Consejeros por su condición de tales, tanto las asignaciones fijas por pertenencia al Consejo y sus Comisiones como las dietas de asistencia, en un 0,8% con referencia a las mismas de 2019, incluida también la asignación fija anual del Consejero Coordinador. Este porcentaje equivalía a la variación experimentada por el IPC durante el ejercicio 2019. Posteriormente y a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad, el Consejo de Administración de fecha 14 de mayo de 2020 acordó que se aplicara a las remuneraciones a Consejeros por su condición de tales un incremento adicional del 5,5%, lo que suponía un incremento total del 6,3% sobre la retribución de 2019, si bien este porcentaje adicional se aplicaría únicamente a partir de la aprobación, en su caso, por la Junta General de Accionistas, de la Política de Remuneraciones de Consejeros para el periodo 2020-2022. Las retribuciones fijas devengadas en 2020 y que se detallan a continuación son el resultado de aplicar un incremento del 0,8% sobre las retribuciones de 2019 en el primer semestre de 2020 y un incremento del 6,3% sobre las retribuciones de 2019 en el segundo semestre de 2020.

De tal forma, en 2020:

- Cada Consejero de Pharma Mar devengó como asignación fija por pertenencia al Consejo de Administración de Pharma Mar, 66.899 euros.
- Cada Consejero de Pharma Mar percibió como dieta de asistencia la cantidad de 3.731 euros por cada una de las sesiones del Consejo de Administración de Pharma Mar a las que asistió antes del 18 de junio de 2020 y la cantidad de 3.934 euros por cada una de las sesiones a las que asistió a partir del 18 de junio de 2020.
- Los Consejeros de Pharma Mar que fueron vocales de la Comisión de Auditoría o de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad de dicha sociedad percibieron individualmente 17.438 euros.
- Los Consejeros de Pharma Mar que fueron Presidentes de la Comisión de Auditoría o de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad de dicha sociedad percibieron individualmente 22.712 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 131.628 euros.
- Cada Consejero de Pharma Mar que fue miembro de la Comisión Ejecutiva, la Comisión de Auditoría o la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad percibió como dieta de asistencia la cantidad de 1.692 euros por cada una de las sesiones de las referidas Comisiones a las que asistió antes del 18 de junio de 2020 y la cantidad de 1.785 euros por cada una de las sesiones a las que asistió desde el 18 de junio de 2020.
- El Consejero Coordinador de Pharma Mar percibió como asignación fija por dicho cargo 17.438 euros.

Adicionalmente, cabe señalar que el Grupo Pharma Mar tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para administradores y directivos de las sociedades que forman parte de su Grupo, ascendiendo la prima abonada en 2020 a 283 miles de euros.

De acuerdo con la Política de Remuneraciones, el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los administradores de Pharma Mar en su mera condición de tales fue fijado en 2.500.000 euros, en tanto no se apruebe su modificación.

En 2020 no se ha aplicado a ningún consejero ningún sistema de remuneración referenciado al valor de las acciones o que conlleve la entrega de acciones o derechos de opción sobre acciones.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

En relación con las remuneraciones fijas de los Consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas en 2020, cabe señalar que el Presidente ejecutivo ha percibido una remuneración fija de 896,8 miles de euros (889,7 miles de euros en 2019) y el Vicepresidente ejecutivo ha percibido una remuneración fija de 266,9 miles de euros (264,8 miles de euros en 2019).

En los dos casos anteriores el incremento de la retribución fija entre 2019 y 2020 fue del 0,8%, porcentaje equivalente al incremento del IPC en 2019. Tal incremento fue acordado por el Consejo de Administración en su sesión de 21 de enero de 2020, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad, y de acuerdo con lo previsto en la Política de Remuneraciones.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.

En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

Únicamente el Presidente ejecutivo percibe una retribución variable que, de acuerdo con lo especificado en el Contrato de Prestación de Servicios Ejecutivos, puede alcanzar hasta un máximo equivalente al 50% de la retribución fija bruta anual por el desempeño de sus funciones ejecutivas, constando de dos tramos, uno reglado (que puede alcanzar hasta el 20% de la retribución fija) y otro discrecional (que puede alcanzar hasta el 30% de la retribución fija).

En la fijación de los objetivos del tramo reglado de la retribución variable por el desempeño del Presidente ejecutivo para 2020, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad, estableció criterios medibles como la obtención de niveles de evolución de las ventas adecuados, obtención de ingresos derivados de acuerdos estratégicos de licencia o comercialización de las moléculas de Pharma Mar o el diseño de un nuevo ensayo clínico con Lurbinectedina en una indicación distinta de cáncer de pulmón de célula pequeña. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad propuso al Consejo de Administración, para su aprobación definitiva, la evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos del tramo reglado de la remuneración variable del Presidente ejecutivo correspondiente a 2020, así como la cuantía devengada resultante de dicha evaluación. En base a dicha evaluación, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad propuso se tuvieran por cumplidos un 100% de los objetivos del tramo reglado o no discrecional (que pueden alcanzar un máximo del 20% de la retribución bruta anual), y en su virtud, otorgar un importe equivalente al 20% de la remuneración fija de 2020, esto es, 179 miles de euros. El Consejo de Administración, en su sesión de fecha 28 de enero de 2021, aprobó la mencionada propuesta. Esta parte variable de la remuneración se basa en condiciones ya cumplidas de forma efectiva y que no van a revertir.

Por otra parte en relación con el tramo discrecional de la remuneración variable del primer ejecutivo, aquél debe determinarse de acuerdo con lo dispuesto en el citado contrato suscrito entre la Sociedad y su primer ejecutivo, a la vista de criterios tales como el impulso estratégico conferido al Grupo, el pipeline de productos del Grupo, la asistencia del primer ejecutivo a congresos y roadshows, la inversión en I+D, la creación de valor para el accionista y/u otros que pudieran considerarse indicativos de su desempeño individual y del desempeño de la Sociedad. En tal sentido la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad propuso al Consejo de Administración que a la hora de fijar el tramo discrecional tuviera en cuenta la serie de hitos alcanzados en 2020 que refuerzan e impulsan la estrategia del Grupo (eg., la evolución positiva del pipeline, la asistencia del Presidente ejecutivo a los congresos científicos mundiales más relevantes en el área de oncología, conferencias sectoriales así como a múltiples roadshows con inversores, etc.) En base a los hitos alcanzados la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad

propuso también al Consejo que se estimara que el cumplimiento del tramo discrecional fuera del 100% y por tanto, propuso que se otorgara en su totalidad el tramo discrecional de la retribución variable, es decir, un importe equivalente al 30% de la retribución fija del primer ejecutivo en 2020, es decir, 269 miles de euros. La propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad antedicha fue aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de 28 de enero de 2021.

Finalmente señalar que en 2020 no se ha aplicado a ningún consejero ningún sistema de remuneración referenciado al valor de las acciones o que conlleve la entrega de acciones o derechos de opción sobre acciones, no contemplándolo tampoco la Política de Remuneraciones.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

Como se ha indicado anteriormente en este informe, el único Consejero que percibe una remuneración variable es el Presidente ejecutivo. La remuneración variable del Presidente ejecutivo correspondiente al ejercicio 2020 no incluía componentes variables a largo plazo.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

Cabe reseñar que el único consejero que percibe una remuneración variable es el Presidente ejecutivo de la Sociedad. No se ha reducido o reclamado ningún componente variable previamente abonado por la Sociedad.

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

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

Respecto al Presidente ejecutivo, mientras su contrato de prestación de servicios ejecutivos permanezca vigente, la Sociedad se compromete a realizar una aportación anual de 12 miles de euros. Una vez el referido contrato quede extinguido, la Sociedad dejará de realizar aportaciones, si bien el capital acumulado se mantendrá a favor del Presidente ejecutivo hasta que se produzca el hecho asegurado (muerte o jubilación), a menos que la extinción se haya producido (a) por desistimiento unilateral voluntario del Presidente ejecutivo, no seguido de la inmediata jubilación del Presidente ejecutivo, o (b) por incumplimiento grave de las obligaciones del Presidente ejecutivo, declarado judicialmente, supuestos últimos en que el capital acumulado correspondería a la Sociedad y no al asegurado. La percepción del capital acumulado es compatible con la indemnización a que se hace referencia en el apartado A.1.

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

B.10. Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

En el ejercicio 2020 no se han abonado indemnizaciones a los Consejeros ni cualquier otro tipo de pago derivado del cese anticipado o de la terminación del contrato con los mismos. Los dos consejeros ejecutivos que tenía la Sociedad a 31 de diciembre de 2019 seguían desempeñando sus funciones ejecutivas en la misma a 31 de diciembre de 2020.

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

El Contrato de Prestación de Servicios Ejecutivos suscrito entre Pharma Mar y el Presidente ejecutivo el 26 de febrero de 2015 ha sido modificado mediante un Anexo al mismo de fecha 18 de junio de 2020, por medio del cual se incrementa 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% anterior). Dentro de dicho porcentaje total de retribución variable, al tramo reglado corresponderá un 20% (en lugar del 12% anterior) y al tramo discrecional corresponderá un 30% (en lugar del 18% anterior).

B.12. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Ver respuesta al apartado B.16 del presente Informe.

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

El Presidente ejecutivo canceló en el ejercicio 2020 el anticipo que tenía concedido de años precedentes por importe de 45 miles de euros.

B.14. Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

Los Consejeros ejecutivos percibieron en 2020 como retribución asistencial (ya sea en virtud de contrato de prestación de servicios ejecutivos, ya en virtud de relación laboral), los siguientes beneficios:

- Seguro de vida y jubilación (seguro sobre la vida-seguro de ahorro). En 2020 la Sociedad realizó una aportación anual de 12 miles de euros por cada uno de dichos Consejeros ejecutivos.
- Seguro de accidentes, bajo póliza colectiva para los empleados de la Sociedad o en condiciones equivalentes, seguro de asistencia sanitaria, bajo póliza colectiva para los empleados de la Sociedad o en condiciones equivalentes y chequeo médico anual completo (este último sólo en el caso del Presidente ejecutivo), que en 2020 supusieron en conjunto una aportación anual de 4,7 miles de euros en el caso del Presidente ejecutivo y 4,5 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 2020 se puede estimar o cuantificar en un importe total de 327 miles de euros.

Adicionalmente, cabe señalar que el Grupo Pharma Mar tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para los administradores y directivos de las sociedades que forman parte de su Grupo, por la que en 2020 se abonó una prima de 283 miles de euros.

B.15. Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

No aplica

B.16. Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera 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.

Algunos miembros del Consejo de Administración de Pharma Mar, S.A. también en 2020 fueron miembros del Consejo de Administración de alguna de sus filiales en que dicho cargo está retribuido. Así es el caso de D. José María Fernández Sousa-Faro (Consejero en Genómica S.A.U.) y de D. José Félix Pérez-Orive Carceller (Consejero en Genómica, S.A.U.).

La remuneración fija por pertenencia al Consejo de Administración de Genómica, S.A.U. así como las dietas de asistencia al mismo vigentes en 2020 fueron aprobadas por la junta general de dicha sociedad de fecha 9 de diciembre de 2020; conforme al citado acuerdo la remuneración fija por pertenencia al órgano de administración ascendió en 2020 a 14.000 euros por Consejero, junto con una dieta de 307,69 euros por asistencia a cada sesión del órgano de administración de Genómica, S.A.U (en ningún caso la suma acumulada de las dietas de asistencia más la asignación fija estatutaria puede superar 15.538,45 euros). De acuerdo con lo anterior, en 2020, D. José María Fernández Sousa-Faro y D. José Félix Pérez-Orive Carceller devengaron cada uno de Genómica S.A.U. una remuneración fija estatutaria de 14.000 euros y recibieron cada uno dietas de asistencia a las sesiones del órgano de administración por importe de 615,4 euros.

La Junta General de Accionistas de 18 de junio de 2020 aprobó la propuesta del Consejo de Administración, de acuerdo con la cual D. José M^a Fernández Sousa-Faro, Presidente de Pharma Mar, recibió las siguientes retribuciones extraordinarias: (i) la equivalente al 100% de su retribución fija bruta del ejercicio 2019- 889,7 miles de euros- por la suscripción del acuerdo de licencia con Jazz Pharmaceuticals; más (ii) la equivalente al 100% de su retribución fija bruta del ejercicio 2019- 889,7 miles de euros-, al producirse la aprobación (condicionada o no) del compuesto lurbinctedina, por parte de la FDA en el marco del procedimiento de accelerated approval solicitado por la Compañía. La firma del acuerdo de licencia supuso un cobro inicial tras la firma del mismo por importe de 200 millones de dólares y la aprobación condicionada por parte de la FDA supuso un cobro adicional de 100 millones de dólares a la vez que abre las posibilidades de nuevos cobros tanto por cumplimiento de hitos como por royalties sobre ventas.

Por otra parte, cabe señalar que Talleres Trébore, S.L., sociedad de la que es Administradora Única Dña. M^a Sandra Ortega Mera, accionista de control de Rosp Corunna Participaciones Empresariales S.L., prestó en 2020 servicios de diseño gráfico, maquetación, imprenta y merchandising a Pharma Mar, S.A. por importe de 13 miles de euros.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2020
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don PEDRO FRANCISCO FERNÁNDEZ PUENTES	Vicepresidente Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña MONTSERRAT ANDRADE DETRELL	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña MARÍA BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don CARLOS PAZOS CAMPOS	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JOSÉ FÉLIX PÉREZ-ORIVE CARCELLER	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
ROSP CORUNNA PARTICIPACIONES EMPRESARIALES, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
EDUARDO SERRA Y ASOCIADOS, S.L.	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don VALENTÍN DE TORRES-SOLANOT DEL PINO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	67	38	132	897	448			1.779	3.361	1.386
Don PEDRO FRANCISCO FERNÁNDEZ PUENTES	67	38	132	267					504	490
Doña MONTSERRAT ANDRADE DETRELL	67	49	17						133	131
Doña MARÍA BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	67	49	17						133	58
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI	67	59	40						166	162
Don CARLOS PAZOS CAMPOS	67	43	17					17	144	59
Don JOSÉ FÉLIX PÉREZ-ORIVE CARCELLER	67	70	149						286	274
ROSP CORUNNA PARTICIPACIONES EMPRESARIALES, S.L.	67	43	17						127	125
EDUARDO SERRA Y ASOCIADOS, S.L.	67	49	17						133	133
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	67	49	17						133	135
Don VALENTÍN DE TORRES-SOLANOT DEL PINO	67	49	23						139	118

Observaciones

[]

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	Plan							0,00				
Don PEDRO FRANCISCO FERNÁNDEZ PUENTES	Plan							0,00				
Doña MONTSERRAT ANDRADE DETRELL	Plan							0,00				
Doña MARÍA BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	Plan							0,00				
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI	Plan							0,00				
Don CARLOS PAZOS CAMPOS	Plan							0,00				
Don JOSÉ FÉLIX PÉREZ-ORIVE CARCELLER	Plan							0,00				
ROSP CORUNNA PARTICIPACIONES EMPRESARIALES, S.L.	Plan							0,00				
EDUARDO SERRA Y ASOCIADOS, S.L.	Plan							0,00				
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don VALENTÍN DE TORRES-SOLANOT DEL PINO	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	12
Don PEDRO FRANCISCO FERNÁNDEZ PUENTES	12
Doña MONTSERRAT ANDRADE DETRELL	
Doña MARÍA BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI	
Don CARLOS PAZOS CAMPOS	
Don JOSÉ FÉLIX PÉREZ-ORIVE CARCELLER	
ROSP CORUNNA PARTICIPACIONES EMPRESARIALES, S.L.	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
EDUARDO SERRA Y ASOCIADOS, S.L.	
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	
Don VALENTÍN DE TORRES-SOLANOT DEL PINO	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	12	12			330	318		
Don PEDRO FRANCISCO FERNÁNDEZ PUENTES	12	12			354	342		
Doña MONTSERRAT ANDRADE DETRELL								
Doña MARÍA BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ								
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI								
Don CARLOS PAZOS CAMPOS								
Don JOSÉ FÉLIX PÉREZ-ORIVE CARCELLER								
ROSP CORUNNA PARTICIPACIONES EMPRESARIALES, S.L.								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
EDUARDO SERRA Y ASOCIADOS, S.L.								
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN								
Don VALENTÍN DE TORRES-SOLANOT DEL PINO								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	Retribución en especie consiste en seguro de accidentes y salud, póliza colectiva trabajadores, vehículo, personal y sistema de seguridad, equipos comunicación	332
Don PEDRO FRANCISCO FERNÁNDEZ PUENTES	Retribución en especie, seguro de accidentes y salud, póliza colectiva trabajadores	5
Doña MONTSERRAT ANDRADE DETRELL	Concepto	
Doña MARÍA BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	Concepto	
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI	Concepto	
Don CARLOS PAZOS CAMPOS	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ FÉLIX PÉREZ-ORIVE CARCELLER	Concepto	
ROSP CORUNNA PARTICIPACIONES EMPRESARIALES, S.L.	Concepto	
EDUARDO SERRA Y ASOCIADOS, S.L.	Concepto	
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	Concepto	
Don VALENTÍN DE TORRES-SOLANOT DEL PINO	Concepto	

Observaciones

[]

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	14	1							15	15
Don PEDRO FRANCISCO FERNÁNDEZ PUENTES										
Doña MONTSERRAT ANDRADE DETRELL										
Doña MARÍA BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ										
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI										
Don CARLOS PAZOS CAMPOS										
Don JOSÉ FÉLIX PÉREZ-ORIVE CARCELLER	14	1							15	46

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
ROSP CORUNNA PARTICIPACIONES EMPRESARIALES, S.L.										
EDUARDO SERRA Y ASOCIADOS, S.L.										
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN										
Don VALENTÍN DE TORRES-SOLANOT DEL PINO										

Observaciones

[]

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don PEDRO FRANCISCO FERNÁNDEZ PUENTES	Plan							0,00				
Doña MONTSERRAT ANDRADE DETRELL	Plan							0,00				
Doña MARÍA BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	Plan							0,00				
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI	Plan							0,00				
Don CARLOS PAZOS CAMPOS	Plan							0,00				
Don JOSÉ FÉLIX PÉREZ-ORIVE CARCELLER	Plan							0,00				
ROSP CORUNNA PARTICIPACIONES EMPRESARIALES, S.L.	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
EDUARDO SERRA Y ASOCIADOS, S.L.	Plan							0,00				
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	Plan							0,00				
Don VALENTÍN DE TORRES-SOLANOT DEL PINO	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña MONTSERRAT ANDRADE DETRELL	
Doña MARÍA BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI	
Don CARLOS PAZOS CAMPOS	
Don JOSÉ FÉLIX PÉREZ-ORIVE CARCELLER	
ROSP CORUNNA PARTICIPACIONES EMPRESARIALES, S.L.	
EDUARDO SERRA Y ASOCIADOS, S.L.	
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	
Don VALENTÍN DE TORRES-SOLANOT DEL PINO	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO								
Don PEDRO FRANCISCO FERNÁNDEZ PUENTES								
Doña MONTSERRAT ANDRADE DETRELL								
Doña MARÍA BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI								
Don CARLOS PAZOS CAMPOS								
Don JOSÉ FÉLIX PÉREZ-ORIVE CARCELLER								
ROSP CORUNNA PARTICIPACIONES EMPRESARIALES, S.L.								
EDUARDO SERRA Y ASOCIADOS, S.L.								
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN								
Don VALENTÍN DE TORRES-SOLANOT DEL PINO								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	Concepto	
Don PEDRO FRANCISCO FERNÁNDEZ PUENTES	Concepto	
Doña MONTSERRAT ANDRADE DETRELL	Concepto	
Doña MARÍA BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	Concepto	
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI	Concepto	
Don CARLOS PAZOS CAMPOS	Concepto	
Don JOSÉ FÉLIX PÉREZ-ORIVE CARCELLER	Concepto	
ROSP CORUNNA PARTICIPACIONES EMPRESARIALES, S.L.	Concepto	
EDUARDO SERRA Y ASOCIADOS, S.L.	Concepto	
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	Concepto	
Don VALENTÍN DE TORRES-SOLANOT DEL PINO	Concepto	

Observaciones

[]

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	3.361		12	332	3.705	15				15	3.720
Don PEDRO FRANCISCO FERNÁNDEZ PUENTES	504		12	5	521						521
Doña MONTSERRAT ANDRADE DETRELL	133				133						133
Doña MARÍA BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	133				133						133
Doña ANA PALACIO VALLELERSUNDI	166				166						166
Don CARLOS PAZOS CAMPOS	144				144						144
Don JOSÉ FÉLIX PÉREZ- ORIVE CARCELLER	286				286	15				15	301
ROSP CORUNNA PARTICIPACIONES EMPRESARIALES, S.L.	127				127						127

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
EDUARDO SERRA Y ASOCIADOS, S.L.	133				133						133
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	133				133						133
Don VALENTÍN DE TORRES-SOLANOT DEL PINO	139				139						139
TOTAL	5.259		24	337	5.620	30				30	5.650

Observaciones

[]

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

CONTINUACIÓN DEL APARTADO A.1. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

Cabe por otra parte recordar que la Política de Remuneraciones no fija los importes concretos de las remuneraciones que los Consejeros perciben en su mera condición de tales (asignaciones fijas y dietas de asistencia) de forma que es el Consejo de Administración quien, conforme a lo indicado en el artículo 37 de los Estatutos Sociales y previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad, fija dichos importes tomando en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considera relevantes, respetando siempre en todo caso el sistema de remuneración previsto estatutariamente y el límite máximo de la remuneración anual del conjunto de los Administradores en su mera condición de tales fijado en la Política de Remuneraciones. Cabe señalar que los importes concretos que se aplicarán en 2021 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 28 de enero de 2021, que aprobó la propuesta elevada al respecto por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad.

Como se ha comentado anteriormente la Política de Remuneraciones también contempla el sistema retributivo de los Consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas, que recoge tanto la retribución fija que los dos Consejeros ejecutivos de la Sociedad percibirán en dicho periodo como la cuantía máxima anual a que puede ascender la retribución variable del Presidente ejecutivo –único consejero que percibe una remuneración variable- y que, de acuerdo con el contrato de prestación de servicios ejecutivos de fecha 26 de febrero de 2015 (contrato en el que sucedió Pharma Mar a Zeltia por ministerio de la ley como consecuencia de la fusión por absorción entre las sociedades mencionadas), modificado mediante Anexo al mismo de fecha 18 de junio de 2020 suscritos con el Presidente ejecutivo (en adelante, el “Contrato de Prestación de Servicios Ejecutivos”), podrá ser de hasta un máximo del 50% de su remuneración fija bruta anual. Dicha remuneración variable se divide en dos tramos, uno reglado (que puede ascender al 20% de la remuneración fija anual) y otro discrecional (que puede ascender al 30% de la retribución fija anual). Cabe señalar que la Política de Remuneraciones también contempla otros elementos retributivos de los Consejeros ejecutivos como un seguro sobre la vida-seguro de ahorro, seguro de accidentes, seguro de asistencia sanitaria, y además solo en el caso del Presidente ejecutivo, un chequeo médico anual y la puesta disposición de una oficina representativa en la sede operativa, equipos de comunicación, medios de pago, personal de apoyo y seguridad y un vehículo representativo. Esta remuneración por el desempeño de funciones ejecutivas, es independiente de la que les corresponda a los Consejeros ejecutivos por el desempeño de las funciones generales de supervisión y decisión colegiada como mero consejero –incluida la que les corresponda como Presidente del Consejo de Administración, o como vocal u otro cargo en cualquiera de sus comisiones- de la Sociedad o de las sociedades de su Grupo.

La Política de Remuneraciones recoge los principios y fundamentos descritos. De conformidad con esta Política el importe máximo de la remuneración del conjunto de los consejeros en su condición de tales está fijado en 2.500.000 euros, cantidad que permanecerá vigente hasta que la Junta General de Accionistas apruebe, en su caso, un nuevo importe.

Por otro lado, cabe señalar que la Política de Remuneraciones no prevé la aplicación a ningún consejero de ningún sistema de remuneración referenciado al valor de las acciones o que conlleve la entrega de acciones o derechos de opción sobre acciones.

Los órganos que intervienen en la configuración de la Política de Remuneraciones son el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad, siendo, de acuerdo con el artículo 14 de los Estatutos Sociales de Pharma Mar, la Junta General de Accionistas quien tiene la competencia para la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros, en los términos establecidos en la legislación aplicable.

De conformidad con el artículo 31 de los Estatutos Sociales y el artículo 5 del Reglamento del Consejo, según lo establecido en los artículos 249, 249bis y 529 octodecimos de la LSC, corresponde al Consejo de Administración adoptar las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y, en su caso, de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas. De acuerdo con lo dispuesto en el art. 21 del Reglamento del Consejo de Administración de Pharma Mar, S.A. el Consejero tendrá derecho a la retribución que establezca el Consejo de Administración con arreglo a las previsiones legales y estatutarias y a la política de remuneraciones aprobada por la Junta General, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad es el órgano que asiste al Consejo de Administración en materias retributivas. De acuerdo con el artículo 14.2 del Reglamento del Consejo de Administración, las funciones de esta Comisión en relación con la política de retribuciones son las siguientes: (i) proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los Consejeros, y de los directores generales o quienes desarrolle sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo, de comisiones ejecutivas o de Consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, (ii) verificar anualmente el cumplimiento de la política de remuneraciones informando de ello en el Informe Anual sobre Gobierno Corporativo y revisarla periódicamente, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que la remuneración individual de los Consejeros y altos directivos de la Sociedad sea proporcionada a la que se pague a los demás Consejeros y altos directivos, (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, e (iv) informar, con carácter previo al Consejo de Administración, sobre las propuestas de acuerdo relativas a operaciones con partes vinculadas.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Pharma Mar fue creada por acuerdo del Consejo de Administración de 22 de septiembre de 2015, si bien dicho acuerdo de constitución no entró en vigor sino hasta la fecha de admisión a negociación oficial de las acciones de Pharma Mar en las Bolsas de Valores de Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia, hecho que tuvo lugar el 2 de noviembre de 2015. El Consejo de Administración celebrado con fecha de 11 de diciembre de 2020, aprobó la modificación del Reglamento del Consejo de Administración, atribuyendo a esta Comisión determinadas funciones en materia de sostenibilidad, pasándose a denominar desde esta última fecha Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad.

A 31 de diciembre de 2020, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad estaba formada por los siguientes consejeros:

- D^a. Ana Palacio Vallelersundi, consejera independiente.
- Eduardo Serra y Asociados, S.L. (representada por D. Eduardo Serra Rexach), otro consejero externo.
- D^a. Montserrat Andrade Detrell, consejera dominical.
- D^a. Blanca Hernández Rodríguez, consejera independiente.
- D. Carlos Pazos Campos, consejero independiente.

El Consejo de Administración celebrado el 21 de enero de 2020, acordó por unanimidad nombrar a D. Carlos Pazos Campos como nuevo vocal de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones por el mismo plazo de vigencia de su cargo de Consejero de la Sociedad.

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

La Política de Remuneraciones de Pharma Mar debe atender a un criterio de mercado y ser acorde con las tendencias y referencias en materia de remuneraciones seguidas en su sector de actividad o en compañías comparables por su tamaño, su actividad o su estructura, de manera que se alineen con las mejores prácticas de mercado.

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

CONTINUACIÓN DEL APARTADO B.2: DIFERENTES ACCIONES ADOPTADAS POR LA SOCIEDAD EN RELACIÓN CON SISTEMA DE REMUNERACIÓN.

La Política de Remuneraciones contempla la posibilidad de que la Sociedad pueda acordar otorgar otras gratificaciones extraordinarias. De esta forma, en el ejercicio 2020 han tenido lugar ciertas retribuciones extraordinarias al Presidente ejecutivo (aprobadas por la Junta General de Accionistas), para retribuir dos hechos que han resultado transformacionales para la Compañía: en primer lugar una retribución extraordinaria equivalente al 100% de su retribución fija bruta del ejercicio 2019 por la suscripción del acuerdo de licencia con Jazz Pharmaceuticals; y, en segundo lugar una retribución extraordinaria equivalente al 100% de su retribución fija bruta del ejercicio 2019, por la aprobación (condicionada o no) del compuesto lurbinectedina por la FDA en el marco del procedimiento de accelerated approval solicitado por la Compañía.

De acuerdo con lo dispuesto en el art. 228 LSC, los consejeros de la Sociedad deben de abstenerse de participar en la deliberación y votación de acuerdos o decisiones en las que él o una persona vinculada tenga un conflicto de intereses, directo o indirecto. Asimismo, el art. 229 LSC regula el deber de los administradores de evitar situaciones de conflicto de interés, estableciendo asimismo el art. 230 LSC el régimen de imperatividad y dispensa a dicho deber. Cabe señalar que los Consejeros ejecutivos de la Sociedad y los consejeros vinculados a los mismos se abstuvieron de participar en la deliberación y votación de los acuerdos adoptados por el Consejo de Administración en las sesiones del Consejo de Administración referidas en el apartado B.1 anterior en las que se aprobaron por aquél las remuneraciones fijas de los dos consejeros ejecutivos de la Sociedad para el ejercicio 2020 (absteniéndose en este caso el Presidente y Vicepresidente ejecutivos y los consejeros vinculados a aquél), los objetivos del tramo reglado de la remuneración variable del Presidente ejecutivo para 2021 (absteniéndose en este caso el Presidente ejecutivo y los Consejeros vinculados al mismo) la cuantía del tramo discrecional de la retribución variable del Presidente ejecutivo que había de considerarse devengada en 2020 (absteniéndose en este caso el Presidente ejecutivo y los Consejeros vinculados al mismo), la modificación del contrato de prestación de servicios ejecutivos del Presidente ejecutivo en lo referente al porcentaje de retribución variable (absteniéndose en este caso el Presidente ejecutivo y los Consejeros vinculados al mismo) y la retribución extraordinaria concedida en 2020 (absteniéndose en este caso el Presidente ejecutivo y los Consejeros vinculados al mismo).

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

[26/02/2021]

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

[] Si
[] No