

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

2023



INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

Denominación social: Pharma Mar, S.A.
Domicilio social: Avda. de los Reyes 1, 28770 Colmenar Viejo (Madrid)
Fecha fin del ejercicio de referencia: 31/12/2023
CIF: A-78267176

Índice

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. RESUMEN DE LA REMUNERACIÓN PREVISTA PARA 2024 Y DEVENGADA EN 2023	3
2.1. Remuneración del Presidente Ejecutivo	3
2.2. Remuneración del Vicepresidente Ejecutivo	3
2.3. Remuneración de los Consejeros en su condición de tales.....	4
3. ÓRGANOS DE LA SOCIEDAD INVOLUCRADOS EN LA ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	5
3.1. Junta General de Accionistas.....	5
3.2. Consejo de Administración	5
3.3. Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad.....	6
3.4. Propuestas de acuerdos para la Junta General de Accionistas relativas a la remuneración de los Consejeros en 2023	8
4. MEDIDAS Y PROCEDIMIENTOS APLICADOS EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS	8
4.1. Consideración de empresas comparables a la hora de fijar la remuneración de los consejeros de la Sociedad.....	8
4.2. Acciones adoptadas para alinear la Política de Remuneraciones con los intereses a largo plazo de la Sociedad y reducir los riesgos en la Política de Remuneraciones.....	9
4.3. Medidas destinadas a evitar o gestionar los conflictos de interés	10
4.4. Procedimientos relativos a excepciones temporales	11
4.5. Consideración del voto de los accionistas en relación con el IARC de 2022.....	11
4.6. Asesores externos	12
5. POLÍTICA DE REMUNERACIONES PARA EL EJERCICIO 2024	12
5.1. Principios Generales de la Política de Remuneraciones.....	12
5.2. Componentes retributivos de los consejeros ejecutivos	13
5.3. Componentes retributivos de los consejeros en su condición de tales.....	19
5.4. Condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos	20
5.5. Otros aspectos de la remuneración de los Consejeros	23
6. EJECUCIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN EL EJERCICIO 2023	23
6.1. Aspectos generales.....	23
6.2. Componentes retributivos de los consejeros ejecutivos	23
6.3. Mix retributivo	26
6.4. Componentes retributivos de los consejeros en su condición de tales.....	27
6.5. Otras informaciones relativas a la remuneración de los Consejeros en el ejercicio de 2023.....	28

1. INTRODUCCIÓN

El presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2023 (el “**Informe**” o el “**IARC**”) se elabora por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad (“**CNRS**”) de Pharma Mar, S.A. (“**Pharma Mar**”, la “**Compañía**” o la “**Sociedad**”) conforme a lo previsto en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, siguiendo lo establecido por la Circular 3/2021, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (“**CNMV**”)¹.

A este respecto, conforme a la opción ofrecida por la Circular 3/2021, Pharma Mar ha optado por elaborar el Informe del ejercicio 2023 en formato libre, incluyendo el contenido exigido por la normativa, el apéndice estadístico recogido en la propia Circular 3/2021, así como otra información relevante para el entendimiento del sistema retributivo de los Consejeros de Pharma Mar. Este Informe responde, por tanto, al deseo de Pharma Mar de estar en la vanguardia de la transparencia de sus esquemas retributivos y de facilitar a los accionistas la comprensión de los sistemas retributivos implantados en la actualidad.

El presente Informe proporciona información detallada y completa sobre la aplicación de la política de remuneraciones de los consejeros, aprobada de manera vinculante por la Junta General de Accionistas en 2022 (la “**Política de Remuneraciones**”), tanto por el desempeño de sus funciones ejecutivas como por sus funciones de supervisión y decisión colegiada propias del cargo.

La Política de Remuneraciones puede ser consultada en la página web de Pharma Mar, mediante el acceso al siguiente enlace:

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

Tal y como establece el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, el presente Informe Anual sobre Remuneraciones, que ha sido aprobado de manera unánime por el Consejo de Administración en su reunión de 27 de febrero de 2024, será sometido a votación consultiva de los accionistas en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2024, como punto separado del orden del día.

Madrid, a 27 de febrero de 2024

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

2. RESUMEN DE LA REMUNERACIÓN PREVISTA PARA 2024 Y DEVENGADA EN 2023

2.1. Remuneración del Presidente Ejecutivo

Componentes fijos	Previsto 2024	Devengado 2023
Retribución Fija Anual	1.331.859 €	1.207.488 €
Plan de previsión social	12.020 €	12.020 €
Retribución en especie	350.618 €	348.975 €
Subtotal	1.694.497 €	1.568.483 €

Retribución Variable Anual	Previsto 2024	Devengado 2023
Cuantías	<ul style="list-style-type: none"> Target: 100% Retribución Fija Anual Máximo: 100% Retribución Fija Anual 	1.166.433 €
Métricas	Dos tramos: reglado y no reglado <ul style="list-style-type: none"> Objetivos cuantitativos: (ponderación máxima del 40%) Objetivos cualitativos: (ponderación máxima del 60%). 	Dos tramos: reglado y no reglado <ul style="list-style-type: none"> Porcentaje consecución objetivos cuantitativos: (ponderación máxima del 40%): 36,6% Porcentaje consecución Objetivos cualitativos: (ponderación máxima del 60%): 60%

Retribución Total	Previsto 2024	Devengado 2023
	3.026.356 €	2.734.916 €

2.2. Remuneración del Vicepresidente Ejecutivo

Componentes fijos	Previsto 2024	Devengado 2023
Retribución Fija Anual	309.753 €	300.439 €
Plan de previsión social	12.020 €	12.020 €
Retribución en especie	4.563 €	4.563 €
Retribución Total	326.336 €	317.022 €

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

2.3. Remuneración de los Consejeros en su condición de tales

A. Consejo de Administración

Componentes fijos	Previsto 2024	Devengado 2023
Presidente	71.450 €	71.450 €
Vicepresidente	71.450 €	71.450 €
Vocales	71.450 €	71.450 €

Dietas por asistencia	Previsto 2024	Devengado 2023
	4.093 €	4.093 €

B. Comisión Ejecutiva

Componentes fijos	Previsto 2024	Devengado 2023
Presidente	140.582 €	140.582 €
Vicepresidente	-	-
Vocales	140.582 €	140.582 €

Dietas por asistencia	Previsto 2024	Devengado 2023
	1.857 €	1.857 €

C. Comisión de Auditoría

Componentes fijos	Previsto 2024	Devengado 2023
Presidente	24.257 €	24.257 €
Vicepresidente	-	-
Vocales	18.624 €	18.624 €

Dietas por asistencia	Previsto 2024	Devengado 2023
	1.857 €	1.857 €

D. Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad

Componentes fijos	Previsto 2024	Devengado 2023
Presidente	24.257 €	24.257 €
Vicepresidente	-	-
Vocales	18.624 €	18.624 €

Dietas por asistencia	Previsto 2024	Devengado 2023
	1.857 €	1.857 €

El Consejero Coordinador tiene una asignación adicional por importe de 18.624 euros, aplicable en 2023 y 2024.

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

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

3.1. Junta General de Accionistas

De acuerdo con lo previsto en el artículo 14 de los Estatutos Sociales de la Compañía y en el artículo 2 del Reglamento de la Junta General de Accionistas, es competencia de la Junta General de Accionistas la aprobación de la política de remuneraciones en los términos establecidos en la legislación aplicable.

Adicionalmente, el artículo 37 de los Estatutos Sociales prevé que la política de remuneraciones de los consejeros deberá ajustarse al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día, para su aplicación durante un periodo máximo de tres ejercicios, y deberá establecer cuando menos el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales y los criterios para su distribución en atención a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos, la cuantía de la retribución fija anual correspondiente a los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas y demás previsiones establecidas en la Ley..

La vigente Política de Remuneraciones de la Sociedad fue aprobada por la Junta General de Accionistas en su reunión de 29 de junio de 2022, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025, salvo que se modifique o se apruebe una nueva política por la Junta General que la sustituya para alguno de esos ejercicios.

3.2. Consejo de Administración

3.2.1. Funciones

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

- Propone a la Junta General de Accionistas la Política de Remuneraciones.
- Adopta las decisiones relativas a la remuneración de los Consejeros dentro del marco estatutario y, en su caso, de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas.
- Establece las condiciones generales de los contratos de los consejeros delegados y de los directivos que tengan dependencia directa del Consejo o de alguno de sus miembros, incluyendo la correspondiente retribución.
- Aprueba los distintos conceptos e importes retributivos asignados a cada uno de los Consejeros como remuneración en su mera condición de tales dentro del importe máximo aprobado por la Junta General de Accionistas, dentro del marco estatutario y de la Política de Remuneraciones.

- Lleva a cabo la determinación individual de la remuneración de cada consejero por el desempeño de las funciones ejecutivas que tenga atribuidas, dentro del marco de la Política de Remuneraciones, y de conformidad con lo previsto en su contrato.
- Elabora anualmente el Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros conforme a lo previsto en el artículo 541 de la LSC.

3.2.2. Actividades del Consejo de Administración en materia retributiva realizadas en 2023

En materia retributiva relacionada con los Consejeros Ejecutivos y altos directivos, el Consejo de Administración deliberó y acordó sobre los siguientes asuntos durante el ejercicio de 2023:

3.2.2.1. Reunión de 31 de enero de 2023

- A propuesta de la CNRS, se acordó la Retribución Fija Anual del Presidente y del Vicepresidente Ejecutivo para 2023, por el desempeño de sus funciones ejecutivas.
- A propuesta de la CNRS, se aprobó fijar la remuneración variable del Presidente Ejecutivo por su desempeño en el ejercicio de 2022, en relación con el tramo reglado y el tramo no reglado.
- A propuesta de la CNRS, se acordó la retribución de los Consejeros de la Sociedad en su condición de tales para el ejercicio de 2023.

3.2.2.2. Reunión de 31 de marzo de 2023

- A propuesta de la CNRS, se acordaron los incrementos salariales de los altos directivos de la Sociedad.

3.2.2.3. Reunión de 27 de junio de 2023

- A propuesta de la CNRS, se acordaron los objetivos del tramo reglado de la remuneración variable del Presidente Ejecutivo correspondiente al ejercicio de 2023.

3.3. Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad

3.3.1. Funciones

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

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

- Propone al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los Consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de Comisiones Ejecutivas o de Consejeros Delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos.

- Comprueba la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad.
- Revisa periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los Consejeros y altos directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantiza que la remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás Consejeros y altos directivos de la Sociedad.
- Verifica toda aquella información sobre remuneraciones de los Consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

3.3.2. Composición y perfil de los miembros de la CNRS

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

3.3.3. Actividades más relevantes realizadas por la CNRS en 2023

La CNRS en el ejercicio de sus funciones de supervisión, durante el año 2023 se ha reunido en seis ocasiones, siendo objeto de discusión y revisión en cuatro de ellas aspectos relacionados con materias retributivas. A continuación, se presenta un resumen de las principales actividades:

3.3.3.1. Reunión de 18 de enero 2023

- Posible modificación de las asignaciones estatutarias y dietas de asistencia para el Consejo de Administración y sus comisiones en 2023.
- Análisis comparativo de la retribución de los consejeros en Pharma Mar con la de los consejeros de compañías del Ibex-35 y otras 100 compañías del Mercado Continuo, con la conclusión de que la Compañía estaba bien posicionada.
- Posible incremento de la remuneración fija de los Consejeros en su condición de tales, habiendo decidido mantener la misma retribución de 2022 debido a la coyuntura económica y a que la remuneración actual está dentro de la media del mercado. Formulación de informe que propone el mantenimiento de la remuneración de cada consejero para 2023 en su misma cifra de 2022.
- Propuesta de aumentar la Retribución Fija Anual del Vicepresidente Ejecutivo de acuerdo con la variación del IPC de 2022.
- Propuesta de vincular la revisión de la Retribución Fija Anual del Presidente Ejecutivo a la subida salarial acordada por el Convenio General de la Industria Química, que en 2023 estaba prevista que fuera de un 2%.
- Informe y propuesta al Consejo de Administración sobre la Evaluación del cumplimiento de objetivos vinculados a la retribución variable del Presidente Ejecutivo correspondientes al ejercicio 2022.

3.3.3.2. Reunión de 14 de febrero 2023

- Revisión del borrador de Informe Anual de Remuneraciones (IAR) correspondiente al ejercicio 2022.

3.3.3.3. Reunión de 14 de marzo 2023

- Deliberación sobre los objetivos del tramo reglado de la Retribución Variable Anual del Presidente Ejecutivo y la ponderación de cada uno, y sobre la razonabilidad de las referencias utilizadas actualmente para establecer los objetivos del tramo reglado y su adecuación a la Política de Remuneraciones.
- Deliberación sobre la posibilidad de incluir referencias al precio de la acción en los objetivos del tramo reglado.
- Aprobación de la propuesta de incrementos salariales para los altos directivos de la Sociedad.

3.3.3.4. Reunión de 19 de mayo de 2023

- Deliberación sobre el tramo reglado de la remuneración variable del Consejero Ejecutivo.
- Propuesta al Consejo de Administración de los objetivos para el tramo reglado de la remuneración variable del Consejero Ejecutivo para 2023.
- Realización de un estudio comparativo con otras compañías del sector para determinar la estructura de la Retribución Variable Anual para el ejercicio 2024.

3.4. Propuestas de acuerdos para la Junta General de Accionistas relativas a la remuneración de los Consejeros en 2023

En principio, en este ejercicio únicamente se prevé someter a votación de la Junta General Ordinaria de Accionistas, con carácter consultivo, la aprobación del Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2023.

4. MEDIDAS Y PROCEDIMIENTOS APLICADOS EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

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

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

A este respecto, la CNRS ha propuesto que las retribuciones individuales de los consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2024 (con efectos desde el 1 de enero de 2024) se mantengan en las mismas cuantías que las fijadas para el ejercicio 2023, señalando que la remuneración actual se encuentra dentro de la media del mercado puesto que en ejercicios anteriores ya se produjeron algunos incrementos para actualizarla y armonizarla.

Para ello se ha utilizado el "Informe Spencer Stuart 2023". Asimismo, la Compañía ha tenido en cuenta el informe "EY Pay Perspective 2023" para el análisis del límite

máximo de remuneración de los consejeros en su condición de tales aprobado por la Junta General de Accionistas.

Para la determinación de la remuneración de los consejeros ejecutivos se ha utilizado:

- El mencionado "EY Pay Perspective 2023", que analiza la retribución de los consejeros ejecutivos en función de su pertenencia a distintos índices dentro del mercado bursátil español (IBEX-35, IBEX Medium Cap e IBEX Small Cap).
- Un estudio salarial de mercado que se solicitó a la compañía Mercer Consulting, en el que se utilizó un grupo de comparación selecto que incluye compañías del sector farma nacionales e internacionales con una capitalización bursátil de entre 1,09 y 7,58 MM €, con un promedio efectivo de 4,22 MM €.

4.2. Acciones adoptadas para alinear la Política de Remuneraciones con los intereses a largo plazo de la Sociedad y reducir los riesgos en la Política de Remuneraciones

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

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

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

4.2.2. Medidas para reducir la exposición a riesgos excesivos

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

- La CNRS tiene la función de revisar periódicamente y velar por el cumplimiento de la Política de Remuneraciones.
- Actualmente, la CNRS está integrada por cinco miembros, dos de los cuales también son miembros de la Comisión de Auditoría. La presencia interrelacionada de Consejeros en ambas Comisiones garantiza que los riesgos asociados a la remuneración se tengan en cuenta en las deliberaciones de ambas Comisiones y en las propuestas presentadas al Consejo de Administración, tanto para determinar como para evaluar los incentivos anuales.
- El sistema de gobierno corporativo, la normativa interna y los sistemas de control existentes en la Sociedad establecen mecanismos de supervisión específicos y contrapesos para evitar la concentración de la capacidad de decisión en ámbitos que puedan implicar una elevada asunción de riesgos por la Sociedad, así como para evitar y, en su caso, gestionar adecuadamente las situaciones de conflicto de interés que puedan presentarse.
- No existen retribuciones variables garantizadas.
- El abono de la Retribución Variable Anual se produce con posterioridad a la fecha de formulación de las correspondientes Cuentas Anuales, y tras haberse podido verificar el grado de consecución de los objetivos financieros.

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

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

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

Asimismo, se prevé el deber de los Consejeros de adoptar las medidas necesarias para evitar incurrir en situaciones en las que sus intereses, sea por cuenta propia o ajena, puedan entrar en conflicto con el interés social o con sus deberes para con la Sociedad, en cumplimiento de lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital. A tal efecto, se considera que existe conflicto de interés cuando entren en colisión, de forma directa o indirecta, el interés de la Sociedad y el interés del Consejero, entendiéndose que existirá interés del Consejero tanto cuando el asunto le afecte a él

como cuando afecte a una persona a él vinculada, debiendo abstenerse en su caso, de participar en la deliberación y votación de los asuntos en los que, conforme a lo previsto, pueda darse un conflicto de interés.

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

4.4. Procedimientos relativos a excepciones temporales

El Consejo de Administración, previa propuesta de la CNRS, puede acordar la aplicación de excepciones temporales a la Política de Remuneraciones, que se limitan, en todo caso, a aquellas situaciones excepcionales en las que la falta de aplicación de la Política de Remuneraciones sea necesaria para servir a los intereses a largo plazo y a la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

Únicamente pueden ser objeto de excepción los componentes retributivos recogidos en los apartados 5.2 a 5.7 y 7.2 de la Política de Remuneraciones, evitando en todo caso la concesión de retribuciones extraordinarias garantizadas.

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

- La CNRS debe emitir un informe valorando las circunstancias y las remuneraciones específicas, dentro de las previstas en los apartados 5.2 a 5.7 y 7.2 de la Política de Remuneraciones, que serían objeto de modificación.
- Para la elaboración del informe, la CNRS puede valerse de la opinión de un tercero externo.
- Atendiendo a las conclusiones del informe, la CNRS formularía, en su caso, la propuesta de aplicación excepcional al Consejo de Administración.

En todo caso, la Sociedad debe tener en consideración los principios de la Política de Remuneraciones, y debe informar convenientemente en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros sobre la situación excepcional que haya llevado al Consejo de Administración a la aprobación de la aplicación de la excepción temporal, así como el componente o componentes objeto de dicha excepción y su ámbito personal de aplicación (i.e. consejeros en su condición de tales, consejeros ejecutivos o ambos).

A este respecto, para el ejercicio 2023 no se ha procedido a aplicar excepciones temporales a la Política.

4.5. Consideración del voto de los accionistas en relación con el IARC de 2022

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

- *Elaboración del Informe en formato libre*: con la elaboración del Informe en formato libre, la Compañía pretende (i) atender a las mejores prácticas nacionales

e internacionales, y (ii) incluir un mayor desarrollo en la explicación de la aplicación de la Política de Remuneraciones durante el ejercicio cerrado, así como la aplicación prevista para el ejercicio 2024.

- *Mayor descripción de los objetivos a los que se vincula la remuneración variable del Presidente Ejecutivo:* la Compañía asume el compromiso de hacer efectivo el principio de plena transparencia de todos los conceptos retributivos percibidos por los consejeros ejecutivos, suministrando información suficiente y clara en lo relativo a las métricas del sistema de remuneración variable anual.

4.6. Asesores externos

De acuerdo con lo previsto en el Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad puede solicitar, para el mejor cumplimiento de sus funciones, la contratación con cargo a la Compañía de asesores externos especializados.

De esta manera, Ernst & Young Abogados, S.L.P. ha asesorado en la elaboración del presente Informe.

Asimismo, la Compañía solicitó un estudio retributivo de mercado a la compañía Mercer Consulting sobre la retribución de los consejeros ejecutivos.

5. POLÍTICA DE REMUNERACIONES PARA EL EJERCICIO 2024

5.1. Principios Generales de la Política de Remuneraciones

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

Para lograrlo, los principios y fundamentos generales que conforman la Política de Remuneraciones de los Consejeros en su condición de tales son los siguientes:

<p>Competitividad externa, moderación y adecuación a las mejores prácticas de mercado</p>	<p>Tiene como objetivo procurar una remuneración incentivadora mediante el establecimiento de un marco retributivo que esté alineado con las mejores prácticas del mercado y que sea competitivo en relación con otras sociedades comparables, tanto por dimensión como por sector de actividad, permitiendo atraer y retener a los mejores profesionales, procurando a la vez que no condicione su independencia.</p> <p>Se procura que las remuneraciones de los Consejeros sean moderadas y acordes con la Política de Remuneraciones vigente en cada momento.</p>
<p>No discriminación</p>	<p>Establece un sistema retributivo que garantice la no discriminación por cualquier causa (entre otras, por razón de género, edad, cultura, religión y/o raza), reconociendo la igualdad de remuneración por puestos de igual valor.</p>
<p>Equidad interna</p>	<p>Persigue la concesión de remuneraciones que recompensen de forma adecuada atendiendo a la trayectoria profesional, experiencia, cualificación, dedicación y nivel de responsabilidad.</p> <p>Además, las remuneraciones deberán mantener un equilibrio entre competitividad del mercado y equidad interna.</p>

Independencia - ausencia de componentes variables (no aplicable a consejeros ejecutivos)	Las remuneraciones se estructurarán de tal forma que no se comprometa la independencia de criterio de los consejeros externos, existiendo una ausencia de componentes variables en su remuneración, favoreciéndose de esta forma la falta de sesgo en la toma de decisiones.
Transparencia	La Sociedad está comprometida con la transparencia en línea con las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo, reconociendo el establecimiento de una Política clara y conocida a disposición de todos sus grupos de interés, incluidos los accionistas, empleados e inversores.

Para los consejeros ejecutivos exclusivamente:

Vinculación con la estrategia empresarial, los intereses y sostenibilidad a largo plazo	Contribuirá a la estrategia empresarial, y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, con el objetivo de crear valor de forma sostenible en el tiempo, tomando la prudencia necesaria para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.
Equilibrio entre retribución fija y variable	Los distintos componentes de la retribución de los consejeros ejecutivos se han definido de forma que la parte fija represente una parte significativa de la remuneración total, reflejando una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de los objetivos definidos, vinculados a la creación de valor sostenible.
Vinculación de la remuneración variable con los resultados ("pay for performance")	La remuneración variable estará directamente vinculada con la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad y del Grupo del que esta es cabecera, poniendo el foco en la creación de valor sostenible.

Los principios retributivos anteriores cumplen lo establecido con carácter general para las sociedades de capital en el artículo 217.4 LSC, sobre razonabilidad de las retribuciones de los miembros de los consejos de administración, la adecuación de las mismas a la dimensión y relevancia de la Sociedad, así como a la situación económica de ésta. Asimismo, de la forma en la que se ha previsto, están igualmente orientados a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, a la vez que tratan de evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

5.2. Componentes retributivos de los consejeros ejecutivos

5.2.1. Aspectos generales

El Consejo de Administración es el órgano competente para fijación individual de la remuneración de cada consejero por el desempeño de las funciones ejecutivas que tenga atribuidas, dentro del marco de la Política de Remuneraciones, así como de conformidad con lo previsto en su contrato, previa propuesta de la CNRS.

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

5.2.2. Mix retributivo

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

A este respecto, y en relación con el **Presidente Ejecutivo**, se propone una revisión de su retribución fija anual vinculándola a la de los empleados del Grupo Pharma Mar. Esto es, a la revisión salarial que resulta de la aplicación de la cláusula de garantía salarial del vigente Convenio General de la Industria Química que establece con efectos desde 1 de enero de 2024, un incremento de retribución del 10,3%, por la diferencia existente entre la suma de los incrementos pactados en el artículo 33 del citado Convenio para los años 2021, 2022 y 2023 (1%+2%+2%) y la suma del IPC general español de los mismos ejercicios (6,5% en 2021, 5,7% en 2022, y 3,1% en 2023).

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

La importancia relativa de la retribución variable del Presidente Ejecutivo deviene en que la Retribución Variable Anual, en función de su desempeño personal y del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos para su devengo, puede llegar a tener una importancia aproximada igual a la de los componentes retributivos de carácter fijo.

La posible remuneración total para el Presidente Ejecutivo en el ejercicio 2024, de acuerdo con la Política de Remuneraciones, y los posibles resultados y las premisas en las que se basan es la siguiente:

- Retribución Fija Anual²: 1.331.859 euros
- Retribución Variable Anual: máximo 100% Retribución Fija Anual

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

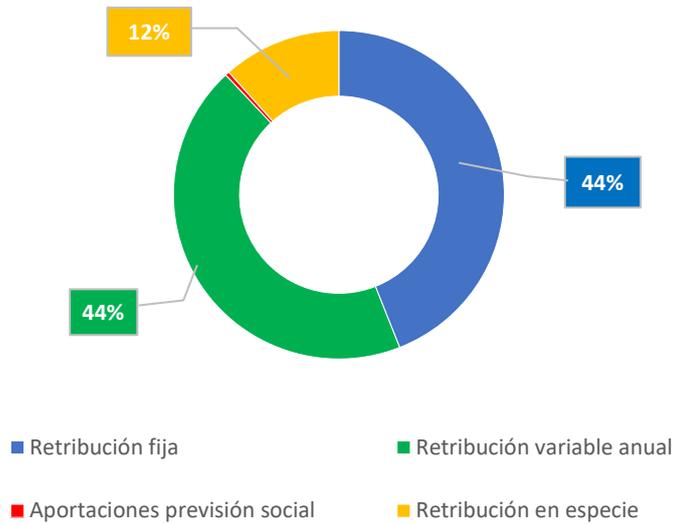
En relación con el **Vicepresidente Ejecutivo**, está previsto actualizar su retribución fija anual, de acuerdo con la Política de Remuneraciones, con la variación del Índice de Precios al Consumo (IPC) del año 2023. De acuerdo con la publicación del Instituto Nacional de Estadística de fecha 12 de enero de 2024, la tasa anual del IPC general en el mes de diciembre de 2023 tomando como año base 2022, ha sido del 3,1%.

Conforme a lo anterior, está previsto que la remuneración fija del Vicepresidente Ejecutivo para el ejercicio 2024 ascienda a un total de 309.753 euros, sin que sea beneficiario de ningún sistema de remuneración variable.

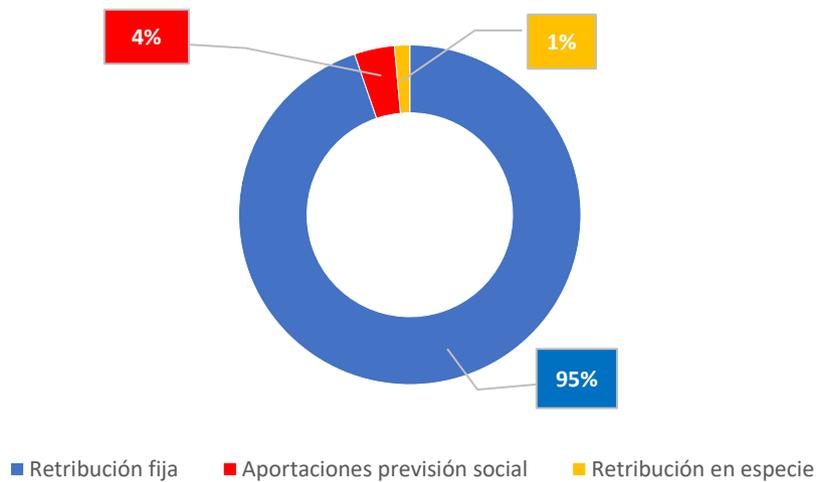
² Representa la cuantía bruta anual para el ejercicio 2024 (sin considerar posibles actualizaciones de la cuantía en ejercicios posteriores conforme a la Política de Remuneraciones). A estos efectos, no se han incluido los sistemas de previsión social, ni las retribuciones en especie.

Teniendo en cuenta lo detallado a continuación, a continuación se incluye el mix retributivo previsto para los consejeros ejecutivos para el ejercicio 2024:

Mix retributivo Presidente Ejecutivo



Mix retributivo Vicepresidente Ejecutivo



5.2.3. Componentes fijos

Retribución Fija Anual	Descripción
	La Retribución Fija Anual de los Consejeros Ejecutivos se establece de forma que esté íntimamente relacionada con su responsabilidad, experiencia profesional y liderazgo dentro de la organización y en línea con aquella que se satisface en el mercado en compañías comparables en términos de dimensión y sector de actividad. Se abona mensualmente.
	Importe
	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente Ejecutivo: 1.331.859 € • Vicepresidente Ejecutivo: 309.753 €
Retribución en especie	Descripción
	<p>El Presidente y Vicepresidente Ejecutivos percibirán como retribución en especie en el ejercicio 2024 los siguientes beneficios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seguro de accidentes, bajo póliza colectiva para los empleados de la Sociedad. • Seguro de asistencia sanitaria, bajo póliza colectiva para los empleados de la Sociedad. • Chequeo médico anual completo (sólo en el caso del Presidente Ejecutivo). <p>Por otra parte, la Sociedad pone a disposición del Presidente Ejecutivo, en atención a su cargo, una oficina representativa en la sede operativa, equipos de comunicación, medios de pago, personal de apoyo, así como un vehículo representativo y adecuado a sus cometidos.</p>
	Importe
	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente Ejecutivo: 350.618 € • Vicepresidente Ejecutivo: 4.563 €
Sistemas de ahorro	Descripción
	El Presidente y Vicepresidente Ejecutivos son beneficiarios de un seguro sobre la vida-seguro de ahorro. Se trata de una aportación anual definida. Las contingencias cubiertas son la jubilación y el fallecimiento.
	Importe
	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente Ejecutivo: 12.020 € • Vicepresidente Ejecutivo: 12.020 €

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

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

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

Respecto al Vicepresidente Ejecutivo, la Sociedad debe realizar aportaciones anuales por importe de 12.020 euros mientras preste servicios a la Sociedad (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 (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 a que el Consejero tuviera derecho conforme a la normativa laboral que rige su relación con la Sociedad.

Asimismo, la Sociedad tiene contratado para sus Consejeros y directivos un seguro de responsabilidad civil, que incluye a los consejeros ejecutivos. La cuantía total de la prima de este seguro para el periodo comprendido entre el 3 de julio de 2023 y el 3 de julio de 2024 asciende a 389.610 euros. A fecha de elaboración de este Informe, no está previsto realizar modificaciones significativas en el clausulado de la póliza suscrita. No obstante, se desconoce si las condiciones de mercado permitirán mantener una prima similar a la abonada en años anteriores.

Por último, en el caso de los Consejeros ejecutivos, la Sociedad les reembolsa todos los gastos de viaje, alojamiento y representación, atenciones e iniciativas sociales que el desempeño del puesto exija, así como el resto de gastos incurridos en el ejercicio de sus funciones durante la vigencia de sus contratos, de acuerdo con las normas de control interno de la Sociedad.

5.2.4. Componentes variables

Pese a que de acuerdo con la Política de Remuneraciones, los consejeros ejecutivos pueden participar en todos aquellos sistemas de retribución variable plurianual que se aprueben por el Consejo de Administración y, en su caso, por la Junta General de Accionistas, en la actualidad el único componente de la retribución variable para el ejercicio 2024, aplicable sólo al Presidente Ejecutivo, es la Retribución Variable Anual. A continuación se describen sus características:

Retribución Variable Anual	Descripción		
	<p>Únicamente el Presidente Ejecutivo tiene derecho a percibir una retribución variable a corto plazo durante los ejercicios, 2022-2025, de vigencia de la Política de Remuneraciones.</p> <p>A estos efectos, el contrato de prestación de servicios ejecutivos contempla dentro de la remuneración del Presidente Ejecutivo por el desempeño de sus funciones ejecutivas un componente variable, vinculando así una parte de su remuneración a los resultados de la Sociedad y, por tanto, fortaleciendo el control de riesgo en las retribuciones, lo cual permite acompañar el éxito de la Sociedad a la retribución de los primeros ejecutivos cuando se define en base a indicadores de impacto directo en la buena marcha de la Sociedad.</p>		
Importe			
	Target	Máximo	
Presidente	100% de la Retribución Fija Anual	100% Retribución de la Fija Anual	

Retribución Variable Anual	Objetivos			
	Objetivos cuantitativos		Objetivos cualitativos	
	Peso	Métricas	Peso	Métricas
		Objetivos referidos a:		Su importe se determinará a la vista de criterios tales como:
	40%	<ul style="list-style-type: none"> • Cifra de ventas. • Obtención de otros ingresos (tales como royalties, milestones, licencias, etc.). 	60%	<ul style="list-style-type: none"> • Impulso estratégico conferido por el Grupo Pharma Mar. • Asistencia del Presidente Ejecutivo a congresos, roadshows, presentaciones • Inversión en I+D • Creación de valor para el accionista y/u otros que puedan considerarse indicativos de su desempeño.

La Sociedad entiende que la retribución fija de los consejeros que desarrollan funciones ejecutivas constituye una parte suficientemente elevada, permitiendo la retención de la Retribución Variable Anual si no se cumplen con los criterios fijados. Si bien no se han incluido expresamente en el contrato de prestación de servicios ejecutivos cláusulas de reducción ("*malus*") de la remuneración diferida aun no consolidada o de su devolución ("*clawback*"), en relación con a su remuneración variable, la CNRS ha tratado este asunto en diversas sesiones, concluyendo que la incorporación de una cláusula de reducción o de su devolución se establecería, en su caso, al tiempo de incorporar incentivos a largo plazo como parte de la Retribución Variable Anual de los Consejeros Ejecutivos.

La Retribución Variable Anual no está garantizada, pues existen escenarios de consecución de objetivos en los que no se liquida Retribución Variable Anual. Cada uno de los objetivos tiene un umbral mínimo de consecución por debajo del cual no se devenga Retribución Variable Anual en la parte proporcional que ese objetivo pondera respecto del total, que es determinado de forma anual por la CNRS. A partir de un cumplimiento mínimo de objetivos pueden producirse distintos escenarios de cumplimiento de cada uno de los objetivos que conllevarían distintos grados de consecución del incentivo, hasta alcanzar el máximo indicado con anterioridad, que implica un cumplimiento máximo de cada uno de los objetivos.

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

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

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

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

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

A la fecha de emisión de este Informe, están pendientes de fijar por parte del Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, los objetivos y las métricas correspondientes a la Retribución Variable Anual correspondiente al ejercicio 2024, que se informarán debidamente en el Informe Anual que se presente el próximo ejercicio.

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

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

El importe anual máximo de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales se establece conforme a lo aprobado por la Junta General de Accionistas. La cantidad máxima total para el año 2024 asciende a 2.500.000 euros. Esta cantidad permanecerá vigente hasta que la Junta General de Accionistas apruebe, en su caso, un nuevo importe.

La Compañía ha decidido que las retribuciones individuales de los consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2024 (con efectos desde el 1 de enero de 2024) se mantengan en las mismas cuantías que las fijadas para el ejercicio 2023, señalando que la remuneración actual se encuentra dentro de la media del mercado puesto que en ejercicios anteriores ya se produjeron algunos incrementos para actualizarla y armonizarla.

En este sentido, la Compañía estima que teniendo en cuenta lo anterior y a pesar del incremento de la inflación de los doce meses precedentes, se debería mantener la misma retribución del año 2023.

Conforme a lo anterior, el desglose de la remuneración fija por cargos y responsabilidades de los miembros del Consejo de Administración por su mera condición de tales para 2024, que no se ha actualizado respecto la del ejercicio anterior, es el siguiente:

Concepto	Retribución	
Asignación Fija		
Consejo de Administración	Presidente	71.450 €
	Vicepresidente	71.450 €
	Vocales	71.450 €
Comisión de Auditoría	Presidente	24.257 €
	Vicepresidente	-
	Vocales	18.624 €
Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad	Presidente	24.257 €
	Vicepresidente	-
	Vocales	18.624 €
Comisión Ejecutiva	Presidente	140.582 €
	Vicepresidente	-
	Vocales	140.582 €
Dietas (€ por reunión)		
Consejo de Administración		4.093 €
Comisión de Auditoría		1.857 €
Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad		1.857 €
Comisión Ejecutiva		1.857 €

El Consejero Coordinador tiene una asignación adicional por importe de 18.624 euros.

Asimismo, la Sociedad tiene contratado para sus Consejeros y directivos un seguro de responsabilidad civil, que incluye a los Consejeros no ejecutivos. La cuantía total de la prima de este seguro para el periodo comprendido entre el 3 de julio de 2023 y el 3 de julio de 2024 asciende a 389.610 euros. A fecha de elaboración de este Informe, no está previsto realizar modificaciones significativas en el clausulado de la póliza suscrita. No obstante, se desconoce si las condiciones de mercado permitirán mantener una prima similar a la abonada en años anteriores.

5.4. Condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos

5.4.1. Condiciones contractuales del Presidente Ejecutivo

5.4.1.1. Aspectos generales

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

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

El Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, puede actualizar la Retribución Fija Anual del Presidente Ejecutivo para ejercicios posteriores a 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, la variación de la Retribución Fija Anual que pudiera aprobarse por el Consejo de Administración para el Consejero ejecutivo para estos ejercicios no puede ser superior cada ejercicio a un 15% de su Retribución Fija Anual correspondiente al ejercicio anterior en línea con lo establecido en la Política de Remuneraciones de Consejeros.

Para determinar la variación de la Retribución Fija Anual del Presidente Ejecutivo para ejercicios posteriores a 2022 sobre la base de los anteriores factores, la CNRS puede utilizar como base los análisis y estudios de mercado realizados por terceros independientes o por el departamento de Recursos Humanos de la Sociedad.

5.4.1.2. Duración

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

5.4.1.3. Preaviso

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

5.4.1.4. Indemnización

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

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

- (i) Por voluntad unilateral de la Sociedad, no basada en un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones y deberes como Presidente Ejecutivo,
 - expresada mediante acuerdo del Consejo de Administración; o
 - en caso de cese o no renovación del Presidente Ejecutivo como consejero por la Junta General de Accionistas; o

- en caso de revocación total o parcial, en su caso, de las facultades delegadas a su favor por el Consejo de Administración o de los poderes otorgados a su favor por la Sociedad.

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

(ii) En los supuestos de:

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

5.4.1.5. Confidencialidad

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

5.4.1.6. Exclusividad

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

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

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

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

interfiera con el desempeño de sus funciones para la Sociedad o, en otro caso, haya sido autorizada por el Consejo de Administración.

5.4.2. Condiciones contractuales del Vicepresidente Ejecutivo:

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

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

5.5. Otros aspectos de la remuneración de los Consejeros

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

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

5.5.3. No existe ningún cambio relevante en la Política de Remuneraciones aplicable a 2024 en relación con el ejercicio de 2023.

6. EJECUCIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN EL EJERCICIO 2023

6.1. Aspectos generales

El proceso seguido para aplicar la Política de Remuneraciones y determinar las retribuciones individuales en el ejercicio de 2023 es el descrito principalmente en los apartados 3 y 4 de este Informe.

Durante el ejercicio 2023 no se ha producido desviación alguna del procedimiento establecido para la aplicación de la Política de Remuneraciones, ni se aplicado ninguna excepción temporal sobre ésta.

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

6.2. Componentes retributivos de los consejeros ejecutivos

6.2.1. Componentes fijos

Los componentes fijos que han compuesto la Retribución Fija Anual de los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2023 son los siguientes:

Retribución Fija	Descripción
	La Sociedad cuenta con dos consejeros ejecutivos (Presidente y Vicepresidente) que han percibido retribuciones específicas por el desempeño de sus funciones ejecutivas durante el ejercicio 2023. Se han abonado mensualmente.
	Importe
	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente Ejecutivo: 1.207.488 € • Vicepresidente Ejecutivo: 300.439 €
Retribución en especie	Descripción
	<p>El Presidente y Vicepresidente Ejecutivos han percibido como retribución en especie en el 2023 los siguientes beneficios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seguro de accidentes. • Seguro de asistencia sanitaria. <p>Por otra parte, la Sociedad ha puesto a disposición del Presidente Ejecutivo, en atención a su cargo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vehículo. • Personal de apoyo y vigilancia.
	Importe
	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente Ejecutivo: 350.618 € • Vicepresidente Ejecutivo: 4.563 €
Sistemas de ahorro	Funcionamiento
	El Presidente y Vicepresidente Ejecutivos son beneficiarios de un seguro sobre la vida – seguro de ahorro.
	Importe
	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente Ejecutivo: 12.020 € • Vicepresidente Ejecutivo: 12.020 €

Asimismo la Sociedad tiene contratado para sus Consejeros y directivos un seguro de responsabilidad civil, que incluye a los Consejeros no ejecutivos. La cuantía total de la prima de este seguro para el periodo comprendido entre el 3 de julio de 2023 y el 3 de julio de 2024 asciende a 389.610 euros.

En relación con el ejercicio de 2022, las variaciones en los componentes fijos han sido las siguientes:

- La Retribución Fija Anual del Presidente Ejecutivo fue incrementada en un 2% en relación con la aplicable en el ejercicio de 2022, en línea con el incremento general aplicado por el Convenio General de la Industria Química al resto de empleados de la Sociedad.
- La Retribución Fija Anual del Vicepresidente Ejecutivo fue incrementada en un 5,7%, porcentaje equivalente a la variación experimentada por el IPC en el año 2022.

6.2.2. Componentes variables

El único componente variable de la retribución de los consejeros ejecutivos en 2023 ha sido la Retribución Variable Anual del Presidente Ejecutivo. A continuación se describe la Retribución Variable Anual del ejercicio 2023:

Retribución Variable Anual	Descripción	<p>Únicamente el Presidente Ejecutivo tiene derecho a percibir una retribución variable a corto plazo durante los ejercicios, 2022-2025, de vigencia de la Política de remuneraciones de consejeros.</p> <p>A estos efectos, el contrato contempla dentro de la remuneración del Presidente Ejecutivo por el desempeño de sus funciones ejecutivas un componente variable, vinculando así una parte de su remuneración a los resultados de la Sociedad y, por tanto, fortaleciendo el control de riesgo en las retribuciones, lo cual permite acompañar el éxito de la Sociedad a la retribución de los primeros ejecutivos cuando se define en base a indicadores de impacto directo en la buena marcha de la Sociedad.</p>	
	Importe devengado en 2023	1.166.433 euros	
	Objetivos	Objetivos cuantitativos	Objetivos cualitativos
		<p>Peso Métricas</p> <p>Objetivos referidos a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cifra de ventas. • Obtención de otros ingresos (tales como royalties, milestones, licencias, etc.). • Potenciación y ampliación del pipeline de ensayos clínicos del Grupo. • Intensidad de la inversión en I+D. 	<p>Peso Métricas</p> <p>Su importe se determinará a la vista de criterios tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impulso estratégico conferido por el Grupo Pharma Mar. • Asistencia del Presidente Ejecutivo a congresos, roadshows, presentaciones • Inversión en I+D • Creación de valor para el accionista y/u otros que puedan considerarse indicativos de su desempeño.
		40%	60%

Tramo reglado (40%)

Los objetivos a tener en cuenta para determinar el tramo reglado de la Retribución Variable Anual del Presidente Ejecutivo correspondiente al ejercicio de 2023, fueron concretados por el Consejo de Administración en su sesión de 27 de junio de 2023, a propuesta de la CNRS, del siguiente modo. Se establecieron cuatro objetivos distintos, dos de ellos hacen referencia directa a la consecución de ciertos niveles de ventas y otros ingresos (royalties, milestones, licencias, etc.). Los otros dos objetivos inciden en los pilares fundamentales del Grupo: intensidad de la inversión en I+D y potenciación y ampliación del pipeline de ensayos clínicos del Grupo. Los cuatro objetivos en su conjunto cubren aspectos esenciales en la estrategia del Grupo tanto a corto como a largo plazo: la vertiente económico-financiera actual y la vertiente de desarrollo futuro.

A los cuatro objetivos se les otorgó el mismo porcentaje en caso de cumplimiento: un 10% de la Retribución Fija Anual para cada uno de ellos.

Igualmente, todos ellos contaban con la posibilidad de "sobre-cumplimiento", hasta un 3% adicional, si se superaban determinados umbrales. No obstante, la materialización de los diferentes "sobre-cumplimientos", no podía exceder del 40% de la Retribución Fija Anual establecida para el Tramo Reglado.

Tramo no reglado (60%)

De acuerdo con lo establecido en la Política de Remuneraciones de Consejeros, el 60% de la Retribución Variable anual se determina a la vista de criterios tales como

el impulso estratégico conferido por el Grupo Pharma Mar, la asistencia del Presidente Ejecutivo a congresos, roadshows y presentaciones, la inversión en I+D, la creación de valor para el accionista y/u otros que puedan considerarse indicativos de su desempeño individual y del desempeño de la Sociedad.

A este respecto, se concluyó que el Presidente Ejecutivo ha impulsado una estrategia clara en cuanto a la concentración del Grupo en el área de biofarmacia, dando a conocer las actividades de Pharma Mar especialmente en el ámbito científico, sin olvidar el ámbito corporativo y de gobernanza donde también se han realizado claros avances especialmente en el ámbito de lasostenibilidad.

Igualmente, dentro la estrategia de internacionalización del Grupo, se han mantenido las alianzas estratégicas que contribuyen a la expansión internacional del mismo. Pharma Mar ha estado presente en los más importantes congresos y reuniones sectoriales del mundo dando a conocer sus actividades de desarrollo de sus compuestos, así como en aquellos congresos o reuniones más orientadas al ámbito corporativo y de inversores.

En cuanto a la orientación en I+D, se ha dado un mayor impulso a los ensayos clínicos de lurbinectedina en combinación con otros agentes terapéuticos y se han potenciado actividades preclínicas para desarrollo de nuevas moléculas que puedan ser incluidas en el pipeline de desarrollo clínico en el año 2023.

Asimismo, el Presidente Ejecutivo ha promovido la participación en los congresos más relevantes de oncología, para la difusión entre los oncólogos y líderes de opinión los desarrollos dirigidos actualmente por Pharma Mar. Igualmente ha participado en congresos y conferencias visibilizando y prestigiando la actividad de la Compañía.

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

En su sesión de 30 de enero de 2024, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, ha procedido a la evaluación del cumplimiento de los objetivos fijados para la Retribución Variable Anual del Presidente Ejecutivo, tanto en el tramo reglado como en el no reglado, del siguiente modo:

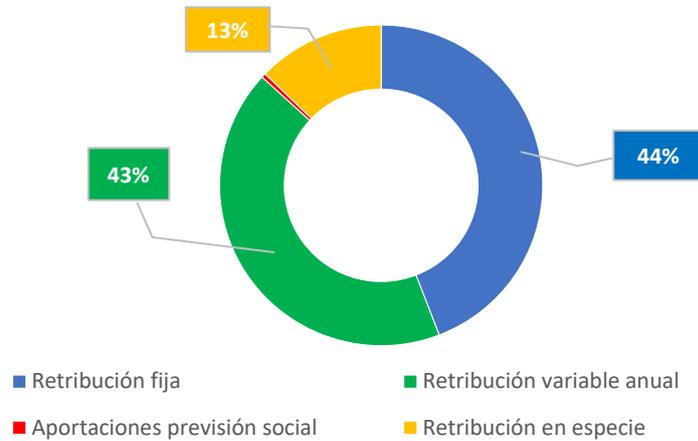
- En relación con el Tramo reglado, la evaluación de cada uno de los objetivos, resultó en un cumplimiento en su conjunto del 36,6% sobre la Retribución Fija Anual, habida cuenta que algunos de los objetivos fueron "sobre-cumplidos".
- Con respecto al Tramo no reglado, tras la correspondiente evaluación, se determinó otorgar al Presidente Ejecutivo la totalidad del mismo, es decir, el 60% de su Retribución Fija Anual.

En consecuencia, el Consejo de Administración acuerda que el cumplimiento de los objetivos ha alcanzado el 96,6% de la Retribución Variable Anual del Presidente Ejecutivo correspondiente al ejercicio 2023.

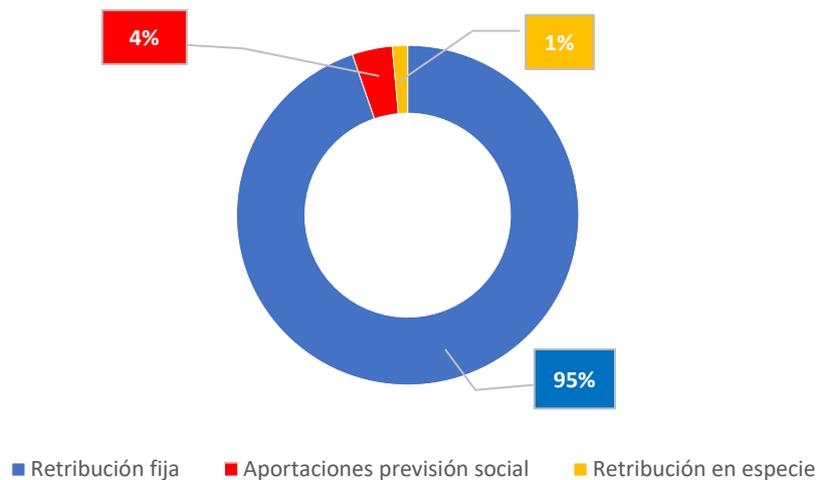
6.3. Mix retributivo

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, a continuación se incluye el mix retributivo de la retribuciones devengadas por los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2023:

Mix retributivo Presidente Ejecutivo



Mix retributivo Vicepresidente Ejecutivo



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

De acuerdo con la vigente Política de Remuneraciones, el importe anual máximo conjunto de la remuneración de los Consejeros por sus funciones no ejecutivas se establece conforme a lo aprobado por la Junta General de Accionistas. La cantidad máxima total acordada para el año 2023 en concepto de remuneración por pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad asciende a 2.500.000 euros. Esta cantidad permanecerá vigente hasta que la Junta General de Accionistas apruebe, en su caso, un nuevo importe.

El desglose de la remuneración fija por cargos y responsabilidades de los miembros del Consejo por su mera condición de tales en el ejercicio 2023, es el siguiente, que se mantiene invariable en relación con el ejercicio de 2022:

Concepto	Retribución	
Asignación Fija		
Consejo de Administración	Presidente	71.450 €
	Vicepresidente	71.450 €
	Vocales	71.450 €
Comisión de Auditoría	Presidente	24.257 €
	Vicepresidente	-
	Vocales	18.624 €
Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad	Presidente	24.257 €
	Vicepresidente	-
	Vocales	18.624 €
Comisión Ejecutiva	Presidente	140.582 €
	Vicepresidente	-
	Vocales	140.582 €
Dietas (€ por reunión)		
Consejo de Administración		4.093 €
Comisión de Auditoría		1.857 €
Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Sostenibilidad		1.857 €
Comisión Ejecutiva		1.857 €

El Consejero Coordinador tuvo una asignación adicional por importe de 18.624 euros.

Asimismo, la Sociedad tiene contratado para sus Consejeros y directivos un seguro de responsabilidad civil, que incluye a los Consejeros no ejecutivos. La cuantía total de la prima de este seguro para el periodo comprendido entre el 3 de julio de 2023 y el 3 de julio de 2024 asciende a 389.610 euros.

6.5. Otras informaciones relativas a la remuneración de los Consejeros en el ejercicio de 2023

Durante el ejercicio de 2023:

- No se han aplicado sobre los componentes retributivos variables de los Consejeros Ejecutivos reducciones o recuperaciones por aplicación de cláusulas *malus* o *clawback*.
- No se ha satisfecho indemnización alguna derivada de los respectivos contratos de los Consejeros Ejecutivos.
- Se ha procedido a la actualización de las remuneraciones fijas de los consejeros en la forma indicada en el presente Informe dentro del marco previsto en los contratos y la habilitación establecida en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, sin que se haya producido una modificación de los contratos de los consejeros ejecutivos.
- No se ha satisfecho a los consejeros remuneración suplementaria alguna por servicios prestados a la Sociedad distintos de los inherentes a su cargo.

7. ANEXO ESTADÍSTICO CNMV
B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	7.143.968	38,92
	Número	% sobre votos emitidos
Votos negativos	1.578.347	22,09
Votos a favor	5.307.868	74,30
Votos en blanco	716	0,01
Abstenciones	257.037	3,60

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2023
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don PEDRO FRANCISCO FERNÁNDEZ PUENTES	Vicepresidente Ejecutivo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña MONTSERRAT ANDRADE DETRELL	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña SANDRA ORTEGA MERA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña ROSA MARÍA SÁNCHEZ-YEBRA ALONSO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don MARIANO ESTEBAN RODRÍGUEZ	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don EMILIANO CALVO ALLER	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña SOLEDAD CUENCA MIRANDA	Consejero Independiente	Desde 31/05/2023 hasta 31/12/2023
Don EDUARDO SERRA REXACH	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don FERNANDO MARTÍN-DELGADO SANTOS	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don CARLOS PAZOS CAMPOS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 26/04/2023

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 2023	Total ejercicio 2022
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	71	44	141	1.207	1.166			0	2.629	2.384
Don PEDRO FRANCISCO FERNÁNDEZ PUENTES	71	44	141	300				0	556	537
Doña MONTSERRAT ANDRADE DETRELL	71	55	159						285	143
Doña SANDRA ORTEGA MERA	71	33	0						104	108
Doña BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	71	49	41						161	157
Doña ROSA MARÍA SÁNCHEZ-YEBRA ALONSO	71	48	24						143	76
Don MARIANO ESTEBAN RODRÍGUEZ	71	37	0					13	121	56
Don EMILIANO CALVO ALLER	71	41	13						125	52
Doña SOLEDAD CUENCA MIRANDA	42	30	22						94	0
Don EDUARDO SERRA REXACH	71	40	19						130	140
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	71	48	19						138	142
Don FERNANDO MARTÍN-DELGADO SANTOS	71	44	141						256	6
Don CARLOS PAZOS CAMPOS	23	28	14					6	71	179

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 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº Instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº Instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº Instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Nº Instrumentos	Nº Instrumento	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO			12	12			368	355
Don PEDRO FRANCISCO FERNÁNDEZ PUENTES			12	12			393	379

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don CARLOS PAZOS CAMPOS	Retribución como Consejero Coordinador	6
Don MARIANO ESTEBAN RODRÍGUEZ	Retribución como Consejero Coordinador	13

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a Comisiones del Consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO									0	5

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 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos		Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº Instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº Instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº Instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Nº Instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº Instrumentos	Nº Acciones equivalentes	
Sin datos													

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Sin datos								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	Total ejercicio 2023 sociedad + grupo
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	2.629	0	12	349	2.990						2.990
Don PEDRO FRANCISCO FERNÁNDEZ PUENTES	556		12	5	573						573
Doña MONTSERRAT ANDRADE DETRELL	285			0	285						285
Doña SANDRA ORTEGA MERA	104			0	104						104
Doña BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	161			0	161						161
Doña ROSA MARÍA SÁNCHEZ-YEBRA ALONSO	143			0	143						143
Don MARIANO ESTEBAN RODRÍGUEZ	121			0	121						121
Don EMILIANO CALVO ALLER	125			0	125						125
Doña SOLEDAD CUENCA MIRANDA	94			0	94						94
Don EDUARDO SERRA REXACH	130			0	130						130
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	138			0	138						138
Don FERNANDO MARTÍN-DELGADO SANTOS	256			0	256						256
Don CARLOS PAZOS CAMPOS	71			0	71						71
TOTAL	4.813		24	354	5.191						5.191

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% variación 2020/2019	Ejercicio 2019
Consejeros Ejecutivos									
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	2.990	8,65	2.752	0,11	2.749	-26,10	3.720	113,67	1.741
Don PEDRO FRANCISCO FERNÁNDEZ PUENTES	573	3,43	554	6,74	519	0,38	521	1,36	514
Consejeros Externos									
Doña MONTSERRAT ANDRADE DETRELL	285	99,30	143	12,60	127	-4,51	133	1,53	131
Doña SANDRA ORTEGA MERA	104	-3,70	108	10,20	98	-22,83	127	-3,05	131
Doña BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	161	2,55	157	18,05	133	0	133	129,31	58
Doña ROSA MARÍA SÁNCHEZ-YEBRA ALONSO	143	88,16	76		0		0		0
Don MARIANO ESTEBAN RODRÍGUEZ	121	116,07	56		0		0		0
Don EMILIANO CALVO ALLER	125	140,38	52		0		0		0
Doña SOLEDAD CUENCA MIRANDA	94	-	0		0		0		0
Don EDUARDO SERRA REXACH	130	-7,14	140	12,00	125	-6,02	133	0	133
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	138	-2,82	142	13,60	125	-6,02	133	-1,48	135
Don FERNANDO MARTÍN-DELGADO SANTOS	256	s.n.	6		0		0		0
Don CARLOS PAZOS CAMPOS	71	-60,34	179	20,95	148	2,78	144	144,07	59
Resultados consolidados de la sociedad									
	1.137	-97,70	49.356	46,85	92.859	32,35	137.262	-	-23.871
Remuneración media de los empleados									
	77	5,48	73	-2,67	75	1,35	74	-2,63	76

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 27 de febrero de 2024.

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

ANEXO.- MIEMBROS DE LA CNRS**Dña. Soledad Cuenca Miranda**
Presidenta¹ - Consejera Independiente

Antigüedad: 8 meses

Perfil técnico/Experiencia:

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

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

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

¹ Nombrada Presidenta de la CNRS por el Consejo de Administración de fecha 30 de enero de 2024, en sustitución de Dña. Blanca Hernández Rodríguez.

Dña. Blanca Hernández Rodríguez
Vocal - Consejera Independiente

Antigüedad: 4 años

Perfil técnico/Experiencia:

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

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

En la actualidad es Consejera Delegada de Grupo Tradifín, S.L., accionista de referencia de Ebro Foods, y Consejera Delegada y fundadora de Magallanes Value Investors, SGIIC, S.A., gestora de activos bajo filosofía de inversión value, a largo plazo. Pertenece a la junta directiva del Instituto Español de Analistas Financieros (IEAF). Es fundadora y presidente de Techo Hogar Socimi, empresa social innovadora que nace con el propósito de contribuir a la erradicación del sinhogarismo en España. A través de la inversión de impacto, Techo ha desarrollado una solución empresarial inmobiliaria que actualmente cuenta con una cartera de 190 viviendas destinadas en su totalidad a alojar a personas en situación de sinhogarismo.

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

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

Dña. Montserrat Andrade Detrell
Vocal - Consejera Dominical

Antigüedad: 8 años

Perfil técnico/Experiencia:

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

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

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

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

D. Eduardo Serra Rexach**Vocal y secretario - Consejero Otro externo**

Antigüedad: 8 años

Perfil técnico/Experiencia:

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

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

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

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

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

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

D. Emiliano Calvo Aller
Vocal - Consejero Independiente**Antigüedad:** 1 año**Perfil técnico/ Experiencia:**

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

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

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

Asimismo, es codirector del Workshop Internacional ECCO-AACR-EORTC-ESMO en Métodos de Investigación Clínica del Cáncer -Taller MCCR- (2017-2021), en Flims/Zeist, Suiza/Holanda. Además, el Dr. Calvo ha sido track leader (2015-2016) y miembro del Comité (2013-2016) Scientific Program Committee on the Developmental Therapeutics - Clinical Pharmacology & Experimental Track of the Annual Meetings of the American Society of Clinical Oncology (ASCO), así como miembro honorario del Comité de Educación sobre el Cáncer de ASCO (2015-2016). Además, desde 2018, es miembro del comité iRECIST, codirector del mismo en la actualidad, y del Grupo de Trabajo sobre Metodología para el Desarrollo de Terapias Innovadoras contra el cáncer (MDICT) y en junio de 2023 fue nombrado Catedrático de Enseñanzas Clínicas de Medicina (Oncología Médica) de la Universidad San Pablo-CEU.

El Dr. Calvo ha sido coautor de más de 140 artículos científicos, además de múltiples capítulos en libros de oncología, así como de cientos de presentaciones internacionales en diferentes conferencias y reuniones importantes, especialmente centradas en el desarrollo clínico de nuevos fármacos en diferentes tipos de tumores. Es revisor ad-hoc de varias revistas de oncología y ha sido nombrado editor del consejo de European Journal of Cancer e Investigational New Drugs, y es consultor

y revisor de diferentes programas nacionales de cáncer (Italia, Reino Unido, Francia), así como representante y experto español para el Cancer Mission Working Group, así como experto para el Comité del Programa Estratégico de la Comisión Europea. Es asesor experto en múltiples Consejos Asesores de desarrollo de fármacos contra el cáncer y de terapias contra el cáncer de enfermedades específicas. Durante los últimos 18 años de plena dedicación al desarrollo de fármacos de fase clínica temprana en oncología, ha participado en unos doscientos estudios internacionales, como investigador principal y, durante la última década, se ha centrado especialmente en la inmunoterapia y los agentes dirigidos.

Pharma
Mar



DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2023]

CIF: [A-78267176]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

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

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

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	7.143.968	38,92

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	1.578.347	22,09
Votos a favor	5.307.868	74,30
Votos en blanco	716	0,01
Abstenciones	257.037	3,60

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2023
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don PEDRO FERNÁNDEZ PUENTES	Vicepresidente Ejecutivo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña MONTSERRAT ANDRADE DETRELL	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña SANDRA ORTEGA MERA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña ROSA MARÍA SÁNCHEZ-YEBRA ALONSO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don MARIANO ESTEBAN RODRÍGUEZ	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don EMILIANO CALVO ALLER	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña SOLEDAD CUENCA MIRANDA	Consejero Independiente	Desde 31/05/2023 hasta 31/12/2023
Don EDUARDO SERRA REXACH	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don FERNANDO MARTÍN-DELGADO SANTOS	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don CARLOS PAZOS CAMPOS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 26/04/2023

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 2023	Total ejercicio 2022
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	71	44	141	1.207	1.166				2.629	2.384
Don PEDRO FERNÁNDEZ PUENTES	71	44	141	300					556	537
Doña MONTSERRAT ANDRADE DETRELL	71	55	159						285	143
Doña SANDRA ORTEGA MERA	71	33							104	108
Doña BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	71	49	41						161	157
Doña ROSA MARÍA SÁNCHEZ-YEBRA ALONSO	71	48	24						143	76
Don MARIANO ESTEBAN RODRÍGUEZ	71	37						13	121	56
Don EMILIANO CALVO ALLER	71	41	13						125	52
Doña SOLEDAD CUENCA MIRANDA	42	30	22						94	
Don EDUARDO SERRA REXACH	71	40	19						130	140
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	71	48	19						138	142
Don FERNANDO MARTÍN-DELGADO SANTOS	71	44	141						256	6
Don CARLOS PAZOS CAMPOS	23	28	14					6	71	179

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 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO			12	12			368	355
Don PEDRO FERNÁNDEZ PUENTES			12	12			393	379

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don MARIANO ESTEBAN RODRÍGUEZ	Retribución como Consejero Coordinador	13
Don CARLOS PAZOS CAMPOS	Retribución como Consejero Coordinador	6

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO										5

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 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Sin datos								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2023 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 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	2.629		12	349	2.990						2.990
Don PEDRO FERNÁNDEZ PUENTES	556		12	5	573						573
Doña MONTSERRAT ANDRADE DETRELL	285				285						285
Doña SANDRA ORTEGA MERA	104				104						104
Doña BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	161				161						161
Doña ROSA MARÍA SÁNCHEZ-YEBRA ALONSO	143				143						143

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 2023 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 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Don MARIANO ESTEBAN RODRÍGUEZ	121				121						121
Don EMILIANO CALVO ALLER	125				125						125
Doña SOLEDAD CUENCA MIRANDA	94				94						94
Don EDUARDO SERRA REXACH	130				130						130
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	138				138						138
Don FERNANDO MARTÍN- DELGADO SANTOS	256				256						256
Don CARLOS PAZOS CAMPOS	71				71						71
TOTAL	4.813		24	354	5.191						5.191

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
Consejeros ejecutivos									
Don JOSÉ MARÍA FERNÁNDEZ SOUSA-FARO	2.990	8,65	2.752	0,11	2.749	-26,10	3.720	113,67	1.741
Don PEDRO FERNÁNDEZ PUENTES	573	3,43	554	6,74	519	-0,38	521	1,36	514
Consejeros externos									
Doña MONTSERRAT ANDRADE DETRELL	285	99,30	143	12,60	127	-4,51	133	1,53	131
Doña SANDRA ORTEGA MERA	104	-3,70	108	10,20	98	-22,83	127	-3,05	131
Doña BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	161	2,55	157	18,05	133	0,00	133	129,31	58
Doña ROSA MARÍA SÁNCHEZ- YEBRA ALONSO	143	88,16	76	-	0	-	0	-	0
Don MARIANO ESTEBAN RODRÍGUEZ	121	116,07	56	-	0	-	0	-	0
Don EMILIANO CALVO ALLER	125	140,38	52	-	0	-	0	-	0
Doña SOLEDAD CUENCA MIRANDA	94	-	0	-	0	-	0	-	0
Don EDUARDO SERRA REXACH	130	-7,14	140	12,00	125	-6,02	133	0,00	133

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	138	-2,82	142	13,60	125	-6,02	133	-1,48	135
Don FERNANDO MARTÍN- DELGADO SANTOS	256	n.s	6	-	0	-	0	-	0
Don CARLOS PAZOS CAMPOS	71	-60,34	179	20,95	148	2,78	144	144,07	59
Resultados consolidados de la sociedad									
	1.137	-97,70	49.356	-46,85	92.859	-32,35	137.262	-	-23.871
Remuneración media de los empleados									
	77	5,48	73	-2,67	75	1,35	74	-2,63	76

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

[27/02/2024]

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

- Si
 No