INFORME SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

(EJERCICIO 2021)

1. INTRODUCCIÓN:

El artículo 529 nonies de la Ley de Sociedades de Capital establece la obligación de que el Consejo de Administración evalúe una vez al año el funcionamiento de su Comisión de Nombramientos y Retribuciones, partiendo del Informe que ésta misma le eleve (recomendación 36 del Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas).

Teniendo en cuenta dicho precepto, esta Comisión ha elaborado el presente Informe referente al ejercicio 2021 en curso.

2. REGULACIÓN DE LA COMISIÓN DE LA CNR

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se encuentra regulada, además de por las disposiciones legales vigentes, por los Estatutos sociales, el Reglamento del Consejo de Administración y el Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad.

Además, guía su actuación en base a las recomendaciones contenidas en el Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores, así como la Guía Técnica 1/2019 sobre Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la propia CNMV.

3. COMPOSICIÓN DE LA CNR

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está formada por 4 Consejeros, todos ellos no ejecutivos, siendo 3 independientes y otro dominical, cumpliendo por tanto lo prescrito en la Ley de Sociedades de Capital y en el Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas. En concreto, las personas que lo componen en estos momentos son las siguientes:

- Belén Amatriaín Corbi, consejera independiente, Presidente. Miembro de la Comisión desde 2019.

- Gonzalo Fernández de Valderrama Iribarnegaray, consejero dominical, Secretario. Miembro de la Comisión desde 2011.
- Carlos de Alcocer Torra, consejero independiente, Vocal. Miembro de la Comisión desde 2015.
- María Eugenia Zugaza Salazar, consejera independiente, Vocal. Miembro de la Comisión desde 2021.

La información, conocimientos y experiencia de dichos consejeros se encuentran recogidas en la página web de la entidad, a la que se hace remisión. Sus capacidades y experiencia en el ámbito empresarial y relaciones con puestos directivos y Consejos, entre otras materias, han sido motivo para su nombramiento como miembros de la Comisión y, además, en el caso del Secretario, por ser el del Consejo de Administración.

4. FUNCIONES Y TAREAS

Tal y como se detalla en los artículos 4, 5 y 6 del Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, sus funciones son las siguientes:

Artículo 4.- Funciones relativas a la selección, nombramientos, reelección y cese de Consejeros.

Sin perjuicio de las demás funciones que le atribuya la ley, los Estatutos Sociales o, de conformidad con ellos, el Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión tendrá, como mínimo, las siguientes:

a) Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo de Administración. A estos efectos, definirá las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante y evaluará el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar eficazmente su cometido.

b) Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.

c) Elevar al Consejo de Administración la propuesta de nombramiento de consejeros independientes para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas, así como la propuesta para la reelección o separación de dichos

consejeros por la Junta General de Accionistas. La propuesta deberá ir acompañada en todo caso de un informe justificativo del Consejo de Administración en el que se valore la competencia, experiencia y méritos del candidato propuesto.

d) Emitir un informe sobre la propuesta de nombramiento de los restantes consejeros para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas, así como sobre la propuesta para su reelección o separación por la Junta General de Accionistas, que corresponderá en ambos casos al Consejo de Administración.

e) Informar las propuestas de nombramiento y separación de altos directivos y las condiciones básicas de sus contratos.

f) Examinar y organizar la sucesión del Presidente del Consejo de Administración y del primer ejecutivo de la Sociedad y, en su caso, formular propuestas al Consejo de Administración para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y planificada.

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

Artículo 5°.- Funciones relativas a las retribuciones de los Consejeros.

Corresponde a la Comisión proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, valorando la responsabilidad, dedicación e incompatibilidades que se exijan a aquéllos y velando por su observancia. La propuesta de la política de remuneraciones del Consejo de Administración será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión.

Artículo 6°.- Funciones relativas al nombramiento y retribuciones de Altos Directivos.

Corresponde a la Comisión:

a) Informar de las propuestas de nombramiento y separación de altos directivos del grupo y las condiciones básicas de sus contratos.

b) Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo de Administración, velando por su observancia.

c) Conocer los aspectos fundamentales relativos a la política general salarial de la Sociedad y, en especial, de los miembros de la alta dirección. La Comisión deberá disponer de información sobre el establecimiento de cláusulas de garantía o de "blindaje" para casos de despido o cambios de control a favor de los componentes de la alta dirección de la Sociedad, las cuales deberán ser aprobadas por el Consejo de Administración cuando sus condiciones superen las habituales de mercado.

En cuanto a las tareas llevadas a cabo, son las propias de las funciones que tiene encomendadas y que se describen seguidamente.

No se han producido durante el ejercicio cambios en las funciones y tareas desempeñadas. No obstante, es de reseñar la mayor dedicación que la Comisión, especialmente a raíz de la modificación del Código de buen gobierno, ha prestado hacia un análisis exhaustivo de las recomendaciones contenidas en el mismo, entre ellas las relacionadas con la política general de remuneraciones de los consejeros y la remuneración de los consejeros ejecutivos.

Durante el ejercicio se han llevado a cabo las siguientes actividades principales respecto de las funciones que tiene encomendadas:

Retribuciones

Se procedió en la reunión de 28 de enero a aprobar la contratación de una consultora externa (Willis Towers Watson) para que asesorara en la valoración de los distintos elementos retributivos del Presidente desde una perspectiva de negocio, práctica de mercado y gobierno corporativo, así como modificar el

actual esquema retributivo atendiendo a las citadas recomendaciones de gobierno corporativo.

En la reunión de 29 de abril, conforme a lo prescrito en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, acordaron proponer al Consejo para que a su vez propusiera a la Junta una Política de retribuciones de los consejeros de Faes Farma para los próximos 3 años, y que habían redactado con el asesoramiento de un consultor externo (Willis Towers Watson). Asimismo, en las reuniones de 15 de abril, 29 de abril, 20 de julio, 14 de octubre y 16 de noviembre debatieron sobre el esquema de retribución de los consejeros ejecutivos, y en concreto, en la de 20 de julio y siguientes para mejorar en algunos aspectos de la política retributiva, habiendo encomendado asesoramiento externo al mismo consultor. A consecuencia de este asesoramiento, en esta reunión de 21 de diciembre han acordado que como objetivo la retribución del primer ejecutivo quede situada entre el percentil 25% y la retribución mediana calculada según el benchmark elaborado por Willis. Y, además, establecer un nuevo esquema retributivo en la parte de Incentivos a Largo Plazo (ILP) basado en plazos a 3 años, sin ciclo puente y referido a más personas, métricas de sostenibilidad, de retorno al accionista, etc. Acuerdos que iban a proponer al Consejo para su aprobación.

La Comisión en la reunión de 24 de marzo analizó y propuso la remuneración de los consejeros ejecutivos, esto es, la retribución variable correspondiente a 2020 y la retribución fija de 2021 del Presidente del Consejo de Administración. Para adecuar la retribución del Presidente a la nueva política de remuneraciones, se ha acordado en la reunión de 21 de diciembre autorizar a la Presidente de la Comisión para que firme un nuevo Contrato de prestación de servicios con el Presidente, en el cual se incluye la denominada “cláusula claw back”.

Asimismo, en la referida reunión se trató y propuso al Consejo la retribución del Secretario del Consejo de Administración.

Y trató en la misma reunión la retribución fija (2021) y variable (2020) de los Altos Directivos, recomendando al Presidente algunas modificaciones en la retribución asignada a algunos directivos.

En la reunión de 16 de noviembre de 2021 se ha abordado la retribución del Consejo y de sus Comisiones para el año 2022, acordando mantener la misma sin variación, con criterios de prudencia. Para ello han tenido en cuenta los criterios de política retributiva aprobados por la Junta General, han hecho comparaciones con compañías que cotizan en Bolsa, de capitalización similar,

en el mercado continuo, misma área geográfica, del sector farmacéutico, y en general compañías de similares características, y han tenido en cuenta la positiva situación económica de la compañía, previsiones para el cierre del ejercicio y los próximos años, sostenibilidad de la empresa a largo plazo, así como la responsabilidad, dedicación e incompatibilidades que se exigen a los consejeros. La media de las retribuciones de los consejeros en las compañías comparadas es similar a las de Faes Farma, no así en el caso de las Comisiones, que en Faes Farma sigue siendo significativamente menor. Sin embargo, por razones de prudencia y moderación, teniendo en cuenta que la situación actual en torno al Covid-19, los riesgos que siempre están asociados a cada actividad empresarial, y otras circunstancias, la decisión de esta Comisión fue la de proponer al Consejo que no variara dichas remuneraciones. En cuanto a la retribución del consejero coordinador, también propusieron mantenerla sin variaciones. El Consejo de Administración, haciéndose eco de las recomendaciones de la Comisión, decidió no modificarlas.

En la reunión celebrada el 23 de febrero de 2021 se aprobó el Informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros correspondiente a 2020. Este Informe fue sometido a votación consultiva en la Junta de 16 de junio de 2021, siendo aprobado.

Finalmente, en la misma reunión de 23 de febrero, siguiendo la recomendación 50 e) del Código de buen gobierno, la Comisión verificó la información sobre las remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos.

Nombramientos

En la reunión de 24 de marzo se analizó y aprobó la propuesta del Presidente de ascender a la categoría de Subdirector General al Director de Internacional.

En la reunión del Consejo de Administración de 16 de septiembre de 2021 se acordó nombrar Vocal de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a Dª. María Eugenia Zugaza Salazar, interviniendo por primera vez en la reunión de la Comisión de fecha 14 de octubre, con el fin de reforzar el conocimiento y experiencia en el seno de la Comisión y su independencia.

En la reunión de 14 de octubre con el fin de alcanzar el 40% de consejeras antes del final de 2022 y reforzar la independencia del Consejo, según las recomendaciones de gobierno corporativo, acordaron comenzar un proceso de selección de un consejero independiente de sexo femenino, con el asesoramiento de un consultor externo (Egon Zehnder). De igual modo, tras un

mayor análisis con el oportuno asesoramiento externo, también habían acordado en esta sesión de 21 de diciembre proponer al Consejo un nuevo enfoque en su composición con la selección de un segundo consejero independiente, alcanzando de este modo el 50% de independientes. También en esta reunión habían decidido proponer al Consejo para que apruebe un mapa de competencias sobre los consejeros dirigido a conocer las capacidades y experiencia y seleccionar los futuros consejeros; el cual se tendrá en cuenta para la selección de los referidos dos consejeros.

En esta misma reunión de 21 de diciembre habían decidido proponer al Consejo separar los cargos de Presidente y primer ejecutivo con el nombramiento en el plazo de dos años (2022-2024) de un CEO, lo que se comunicará oportunamente.

Seguimientos de otras tareas

En la reunión de 23 de febrero la Comisión, como requisito previo a la revisión anual que debe constar en el Informe anual de Gobierno Corporativo, verificó de manera favorable el carácter de cada miembro del Consejo de Administración de la sociedad, poniendo de relieve que no ha variado el carácter y categoría de cada Consejero.

En la reunión de hoy, 21 de diciembre, se ha informado sobre el desempeño de las funciones del Presidente durante el ejercicio 2021.

En la reunión de 14 de octubre y con el fin de reforzar y mejorar las relaciones con los accionistas, inversores, proxy advisors, habían recabado el asesoramiento de un experto externo para que les asesorara en esta labor (Georgeson), el cual fueron analizando posteriormente, en especial, en esta reunión de 21 de diciembre.

En aquellos casos en los que han contado con el asesoramiento de un experto externo, han comprobado que los mismos son independientes del grupo Faes Farma, sin que se produzca ningún conflicto de interés.

5. REUNIONES MANTENIDAS DURANTE EL EJERCICIO

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido un total de 9 veces a lo largo del ejercicio 2021, incluyendo la reunión de hoy, 21 de diciembre, en la que precisamente se debate sobre este Informe. En concreto, los siguientes días:

- 28 de enero
- 23 de febrero
- 24 de marzo
- 15 de abril
- 29 de abril
- 20 de julio
- 14 de octubre
- 16 de noviembre
- 21 de diciembre

Los miembros de la Comisión han asistido a todas ellas, además del Presidente del Consejo de Administración, que asistió como invitado a la reunión de 24 de marzo. Además, ha intervenido el Director Financiero Corporativo, D. Valentín Ruiz, en la reunión de 14 de octubre, la responsable de auditoría interna, Dª. Mariana Soroa, en las reuniones de 20 de julio y 14 de octubre y la responsable de relaciones con los inversores, Dª Soraya González, en la reunión de 20 de julio; habiendo mantenido también reuniones y conversaciones informales con todos ellos.

6. ALCANCE DE LA EVALUACIÓN DEL FUNCIONAMIENTO Y DESEMPEÑO DEL CONSEJO Y DE LAS COMISIONES ESPECIALIZADAS

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se encarga de la evaluación del funcionamiento y desempeño del Consejo y de las comisiones especializadas, con participación del consejero coordinador, aunque el Consejo parte del informe que la Comisión de Auditoría y Cumplimiento realiza sobre su propia Comisión. Y es el Consejo posteriormente quien procede a evaluar al Consejo y a las comisiones especializadas y adoptar, en su caso, un plan de acción que corrija las deficiencias detectadas.

Siguiendo las recomendaciones de la Guía Técnica 1/2019 de la CNMV (nº 7), las áreas evaluadas han sido fundamentalmente las siguientes:

a) La Calidad y eficiencia del funcionamiento del Consejo de administración y de sus comisiones especializadas, incluyendo el grado de aprovechamiento efectivo por parte del Consejo y de las comisiones y aportaciones de sus miembros.

Dentro de este apartado, se hizo un análisis de sus actuaciones respecto de las facultades principales que tiene encomendado al Consejo el Reglamento del Consejo de Administración.

b) El tamaño, composición y diversidad del Consejo y de las comisiones especializadas.
c) El desempeño del Presidente del Consejo de administración y del primer ejecutivo de la Sociedad.
d) El desempeño y la aportación de cada consejero, prestando especial atención a los responsables de las distintas comisiones del Consejo.
e) La frecuencia y duración de las reuniones.
f) El contenido del orden del día y la suficiencia del tiempo dedicado a tratar los distintos temas en función de su importancia
g) La calidad de la información recibida.
h) La amplitud y apertura de los debates.
i) Si el proceso de toma de decisiones dentro del Consejo se ve dominado o fuertemente influenciado por un miembro o un grupo reducido de miembros.

La evaluación llevada a cabo respecto de 2020, y cuyo Informe fue aprobado en la reunión de la Comisión de 28 de enero de 2021, permitió detectar la conveniencia de adoptar una serie de medidas de mejora. Durante este ejercicio algunas de estas medidas se han podido implementar y se ha fomentado que se potencien otras medidas como el tratamiento de una serie de cuestiones en la agenda del Consejo.

En cuanto a su evaluación en el ejercicio 2021, conforme a lo previsto en el artículo 529 nonies de la Ley de Sociedades de Capital, el Consejo debe evaluar anualmente su funcionamiento y el de sus comisiones, recomendando el Código de buen gobierno que cada tres años sea auxiliado en esa labor de evaluación por un consultor externo. Al haber transcurrido ya tres años desde la anterior evaluación, en la reunión de 14 de octubre, tras un proceso de selección, decidieron contratar a Georgeson, cuyo informe de evaluación ha sido presentado al Consejo de administración con fecha de hoy, 21 de diciembre.

7. GUÍA PRÁCTICA SOBRE COMISIONES DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES QUE SE ESTÁ SIGUIENDO

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Faes Farma, S.A. cumple con gran parte de los principios y funciones incluidos en la Guía Técnica 1/2019 sobre comisiones de nombramientos y retribuciones publicada por la CNMV en febrero de 2019, y continúa trabajando para cumplirla en su totalidad en el corto/medio plazo.

8. DESVIACIONES SIGNIFICATIVAS

No se han producido durante el ejercicio desviaciones significativas con respecto a los procedimientos adoptados o irregularidades que hayan sido trasladas por escrito al Consejo en materias que sean competencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

9. CONCLUSIONES

En definitiva, en opinión de los miembros de esta Comisión, la misma ha cumplido con las funciones encomendadas por el Reglamento de la Comisión y normativa legal, así como recomendaciones de gobierno corporativo en general. Ha cumplido debidamente sus funciones de definir la política retributiva de la sociedad, revisando la adecuación de la que está vigente a las circunstancias actuales de la sociedad, ha propuesto la aprobación de una Política de remuneraciones de consejeros para los ejercicios 2021-2023 (habiendo emitido la Comisión un Informe específico sobre política de remuneraciones) y también ha propuesto la remuneración concreta de los consejeros, el Presidente, el Secretario y altos directivos, en este último caso asesorando al Presidente del Consejo.

Asimismo, la Comisión ha estudiado y ha velado por la aprobación de los diferentes Informes preceptivos, comprobando que su contenido se adapta a la legislación vigente y normas de gobierno corporativo.

La Comisión ha comparado sus actuaciones con las funciones recogidas en la referida normativa y entiende que son adecuadas y eficaces. No obstante, sigue teniendo en cuenta la conveniencia de reforzar sus actuaciones con el fin de aprobar una política retributiva general, y en especial de los consejeros ejecutivos y altos directivos, que se adapte a las nuevas necesidades de los

inversores y grupos de interés, a las recomendaciones de gobierno corporativo y a aquellos aspectos que la Comisión entiende más acordes con los fines y misión de la compañía, alineando los intereses de todas las partes. E igualmente, en otros aspectos que le compete, como es nombrar una nueva consejera independiente y reforzar sus relaciones con los grupos de interés, entre otros.

Sigue, por tanto, con su propósito de seguir promoviendo acciones y medidas dirigidas a obtener un pleno cumplimiento de las recomendaciones de gobierno corporativo, que redunde en beneficio de la sociedad y de las demás partes implicadas.

10. FECHA DE FORMULACIÓN DEL INFORME Y FECHA DE PRESENTACIÓN DEL MISMO AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Este informe ha sido formulado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y posteriormente aprobado por el Consejo de Administración, en sus respectivas reuniones del 21 de diciembre de 2021.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, a 21 de diciembre de 2021.