DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia:	31/12/2021
CIF:	A-48004360

Denominación Social:

FAES FARMA, S.A.

Domicilio social:

AVDA. AUTONOMÍA, 10 - LEIOA (BIZKAIA)

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

A.1.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

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

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

a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.

b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.

c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo

d) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

A la fecha de elaboración del presente Informe, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Faes Farma en vigor es la que se aprobó por parte de la Junta General de Accionistas de 2021 y cuya vigencia se extiende durante los ejercicios 2021, 2022 y 2023.

ÓRGANOS ENCARGADOS DEL DISEÑO, APROBACIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES.
Los órganos de la Sociedad involucrados en la revisión, determinación y aprobación de la Política son los siguientes:

Junta de Accionistas:
Aprueba la Política de remuneraciones al menos cada tres años
Aprueba el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros en su condición de tales
Aprueba los sistemas de remuneración variable de los consejeros ejecutivos que incluyen la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones

Consejo de Administración:
Aprueba la distribución entre distintos conceptos del importe máximo aprobado por la Junta General de Accionistas de la remuneración de los consejeros en su condición de tales.
Aprueba la remuneración fija, el diseño y la liquidación de la retribución variable anual y de la retribución variable a largo plazo de la remuneración de los consejeros ejecutivos.
Propone las adaptaciones o actualizaciones de la Política de remuneraciones.
Aprueba los contratos que regulan el desempeño de las funciones y responsabilidades de los consejeros ejecutivos.
Comisión de Nombramientos y Retribuciones:
Elabora las propuestas sobre remuneraciones que debe aprobar el Consejo de Administración.
Revisa de forma periódica la Política de remuneraciones

ASESORES EXTERNOS
En la elaboración de la Política de remuneraciones vigente en los años 2021, 2022 y 2023 aprobada por la Junta General de Accionistas en junio de 2021 ha intervenido un asesor externo (WillisTowersWatson). Asimismo, durante 2021 la firma Georgeson se ha encargado de llevar a cabo un GAP Análisis de Retribuciones y un Plan de Acción en este ámbito, con el objeto de identificar áreas de mejora en materia de disclosure y prácticas de mercado en el ámbito retributivo. Esta firma también se ha encargado de revisar el presente Informe de Remuneraciones, con el objeto de adecuarlo a los mejores estándares internacionales.

GRUPO DE REFERENCIA A EFECTOS DE COMPARACIÓN RETRIBUTIVA DEL CONSEJERO EJECUTIVO
Durante el ejercicio 2021 WillisTowersWatson ha realizado un análisis de la competitividad externa (benchmark) de la retribución del Presidente, en la que se compara el posicionamiento en el mercado de su retribución frente a un grupo de 20 empresas comparables.

Las compañías incluidas en este estudio son empresas cotizadas europeas de los sectores farmacéutico, biotecnológico, ciencias vitales y sector salud y sanitario, comparables a Faes Farma en términos de facturación, capitalización bursátil, activos totales y número de empleados. En una visión de conjunto, la dimensión de Faes Farma en relación a estas empresas estaría entre el percentil 10 y 25 del mercado en términos de capitalización bursátil y activos totales y entre el percentil 25 y la mediana en términos de facturación y número de empleados.
Las empresas incluidas en el benchmark son las siguientes: Drägerwerk AG&Co KGaA (Alemania), Hikma Pharmaceuticals PLC (Reino Unido), Uniphar PLC (Irlanda), Amplifon S.p.A. (Italia), ConvaTec Group PLC (Reino Unido), Gerreshmeimer AG (Alemania), Spire Healthcare Group PLC (Reino Unido), CompuGroup Medical SE&Co KGaA (Alemania), Almirall SA (España), Dechra Pharmaceuticals PLC (Reino Unido), Genus PLC (Reino Unido), Fagron NV (Bélgica), Indivior PLC (Estados Unidos), Evotec SE (Alemania), MorphoSys AG (Alemania), Pharma Mar SA (España), Stratec SE (Alemania), Eckert&Ziegler Strahlen und Medizintechnik AG (Alemania), Oxford Biomedica PLC (Reino Unido) y Malin Corporation (Irlanda).

La conclusión del análisis es que la retribución total target de 2021 del Presidente se encuentra entre el percentil 25 y la mediana de las empresas analizadas y, por tanto, alineada con la práctica de mercado, sin perjuicio de que su paquete retributivo se encuentre sesgado hacia un mayor peso de la retribución fija. Esto es debido, principalmente, a la antigüedad que acumula el primer ejecutivo en la Compañía y a que los programas de incentivación variable se han incorporado más recientemente dentro de la estrategia retributiva. Adicionalmente, hay que tener en cuenta que en el caso de las comparables se otorga un plan de pensiones, que no está incluida en la retribución fija, mientras que en Faes Farma no se otorgan planes de pensiones.

Adicionalmente, este mismo consultor ha realizado durante el ejercicio un análisis absoluto (Pay for performance) de la retribución del Presidente, en la que compara la evolución durante los cinco últimos ejercicios de su retribución total frente a los siguientes indicadores: Retorno Total para el Accionista (RTA), EBITDA, Cash Flow y Beneficio Neto, concluyendo que la retribución total del Presidente ejecutivo ha evolucionado acorde con la evolución de los distintos parámetros financieros analizados durante los 5 últimos ejercicios que han sido objeto de este análisis. La correlación únicamente no se mantiene en 2020 con respecto del RTA, ya que en este ejercicio hay un descenso en el RTA y la retribución total se incrementa. Sin embargo, se considera que este descenso en el RTA ha sido motivado por la crisis del Covid-19, en cuanto que se observa la vuelta a la tendencia de crecimiento en el ejercicio siguiente (2021). El detalle sobre la evolución de cada uno de estos parámetros está incluido en el apartado B.3.

La Política de remuneraciones vigente no contempla procedimientos específicos para aplicar excepciones temporales a la política.

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

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

MIX RETRIBUTIVO
La Política de remuneraciones vigente aprobada por la Junta General de Accionistas en junio 2021 proporciona un equilibrio razonable entre los distintos elementos fijos y variables (anual y de largo plazo) y refleja una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de objetivos definidos a corto y largo plazo, vinculados a la creación de valor sostenible.
En este sentido, la aplicación de la Política en el ejercicio 2022 es coherente con la estrategia de la Sociedad y está orientada a la obtención de resultados a largo plazo de la siguiente manera:
- La retribución total de los consejeros ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos que consisten fundamentalmente en: (i) elementos fijos, (ii) elementos variables.
- Los elementos fijos están compuestos por una Retribución Fija Anual
- Los elementos variables están compuestos por: i) Retribución Variable Anual y ii) Retribución Variable a Largo Plazo
- La Retribución Variable a Largo Plazo se abonará íntegramente en acciones y se inscribirá en un marco plurianual (3 años) para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tienen en cuenta el ciclo económico subyacente de la Sociedad. Esta retribución se concederá sobre la base de la creación de valor, de forma que los intereses de los consejeros ejecutivos estén alineados con los de los accionistas.
- Las métricas establecidas, tanto en la Retribución Variable Anual, como en la Retribución Variable a Largo Plazo se vinculan a la consecución de una combinación de objetivos económico-financieros, industriales, operativos, de creación de valor para el accionista y no financieros, incluyendo criterios ESG. Estos objetivos son concretos, predeterminados y cuantificables, alineados con el interés social y en línea con el Plan Estratégico de Faes Farma.

El sistema de retribución variable de los consejeros ejecutivos es plenamente flexible y permite que estos puedan no percibir importe alguno por este concepto en caso de que no se alcancen los umbrales mínimos de cumplimiento de creación de valor.

Los escenarios de mix retributivo potencial para el Presidente ejecutivo, una vez finalizado el primer ciclo de la remuneración variable a largo plazo (2022-2024), son los siguientes:
- Para un escenario de cumplimiento Mínimo, donde no se alcanza el umbral mínimo de cumplimiento de objetivos y, por tanto, la retribución fija supondría el 100% de la retribución total.
- Para un escenario de cumplimiento Target, donde se alcanzan el 100% de los objetivos de retribución variable anual y de largo plazo. La retribución variable supondría un 50% de la retribución total (30% retribución variable anual y 20% retribución variable a largo plazo).
- Para un escenario de cumplimiento Máximo, donde se alcanza un nivel máximo de cumplimiento de los objetivos anuales y de largo plazo, la retribución variable supondría un 52% de la retribución total (31% retribución variable anual y 21% retribución variable a largo plazo)

MEDIDAS TOMADAS PARA REDUCIR LA EXPOSICIÓN EXCESIVA DE RIESGO Y ADAPTAR LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES A LOS OBJETIVOS A LARGO PLAZO, VALORES E INTERESES DE LA COMPAÑÍA
La Política de Remuneraciones cuenta con las siguientes características que permiten reducir la exposición a riesgos excesivos:
- Una de las funciones principales de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en todo el proceso, es la de analizar, seleccionar y proponer los objetivos y métricas de la retribución variable para consejeros ejecutivos y alta dirección. Las principales características de los objetivos son las siguientes:
a) se revisan periódicamente para asegurar que son suficientemente exigentes;
b) son medibles y cuantificables en su mayoría, cuyas ponderaciones y niveles de consecución se aprueban por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones al comienzo de cada ejercicio para la remuneración variable anual, teniendo en cuenta entre otros factores, el entorno económico, el plan estratégico, análisis históricos, el presupuesto de la Sociedad y las expectativas o consenso de inversores y analistas;
c) durante el periodo de medición son objeto de seguimiento por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones;
d) al finalizar el periodo de medición la Comisión de Nombramientos y Retribuciones evalúa su grado final de cumplimiento. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones también considera cualquier riesgo asociado. Se prevé la eliminación de aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones evalúa el grado de consecución de los objetivos establecidos y, teniendo en cuenta las ponderaciones de cada métrica establecida, determina el importe a abonar, lo que ha de ser aprobado ulteriormente por el Consejo de Administración. La evaluación de los objetivos anuales y a largo plazo y reconocimiento de la retribución variable se realiza con base en estados financieros auditados, en su caso.
- Para reforzar el compromiso de los consejeros ejecutivos con los intereses de la Sociedad a largo plazo y el alineamiento con los intereses de los accionistas, se incluye el requisito mínimo de tenencia temporal de acciones durante al menos tres años posteriores a su entrega.
- 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 de Faes Farma recoge en sus artículos 25 y 26 un conjunto de obligaciones derivadas de sus deberes de no competencia y lealtad, del deber de evitar situaciones de conflicto de interés y de su deber de información.
- Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones son a su vez miembros de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento. La presencia simultánea de consejeros en estas dos Comisiones garantiza que los riesgos vinculados a la remuneración se tengan en cuenta en los debates de ambas Comisiones y en sus propuestas al Consejo, tanto para la definición como para el proceso de evaluación anual y plurianual de los incentivos.

CLÁUSULAS DE RECOBRO (CLAWBACK)
Por último, y a pesar de no estar recogido expresamente en la Política de remuneraciones vigente, el contrato firmado entre el Presidente ejecutivo y la Sociedad establece que en el caso de que la Sociedad abone al Presidente cualesquiera cantidades en concepto de retribución variable (ya sea anual o a largo plazo) y, dentro del año siguiente a dicho abono, se produjera cualquier hecho o circunstancia que tuviera como consecuencia la alteración o modificación significativa de las cuentas, resultados, o datos económicos o de otro tipo, en los que se basó la concesión de la retribución variable en cuestión, de forma que los citados datos no reflejaran fielmente la situación de la Sociedad o su rendimiento, con independencia de que el Presidente tuviera en ello alguna responsabilidad, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá declarar la reducción o la cancelación de la retribución variable, e incluso la restitución de las cantidades ya percibidas por el Presidente, de forma que éste vendrá obligado a reembolsar a la Sociedad el importe que proceda.
Las situaciones que pueden dar lugar al reembolso de la retribución variable, en la cuantía que proceda, incluyen de forma no limitativa los siguientes supuestos:
(i) reformulación de los estados financieros de la Sociedad, cuando así resulte a criterio de los auditores externos, excepto cuando ello traiga causa de una modificación de la normativa contable.
(ii) existencia de alteraciones o inexactitudes en los datos de negocio que fueran relevantes a los efectos de la retribución variable y sean confirmadas por los auditores externos
(iii) incumplimiento grave por el Presidente de cualquier normativa legal o de la normativa interna del que resultare una alteración o modificación significativa de las cuentas, resultados o datos económicos o de otro tipo en los que se basó la concesión de la retribución variable en cuestión.

A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

Los Consejeros Externos son retribuidos en función de su dedicación, cualificación y responsabilidad efectiva. Por este motivo, y de conformidad con el art. 26 de los Estatutos Sociales, la retribución de los consejeros consistirá en (a) una cantidad fija en metálico y (b) una dieta o asignación por asistencia a cada sesión del Consejo de Administración y/o de las Comisiones del Consejo de Administración a las que, en su caso, pertenezcan.

La retribución anual por las funciones de administrador para el ejercicio 2022, propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y aprobada por el Consejo de Administración el 25 de noviembre de 2021, es de 70 miles de euros, cifra que se mantiene sin variación respecto al año anterior.

Las dietas en el ejercicio 2022 por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y a las reuniones de las Comisiones de las que los Consejeros forman parte, ascienden a 1.500 euros, importe que también se ha mantenido estable respecto al año anterior.

El Consejero coordinador percibirá en el ejercicio 2022 una remuneración anual adicional de 5 miles de euros.

Asimismo, el Secretario del Consejo de Administración percibirá adicionalmente en el ejercicio 2022, 60.420 euros por las funciones adicionales que debe desarrollar.

Por último, los Consejeros D. Gonzalo Fernández de Valderrama y D. Iñigo Zavala percibirán en 2022, 6 miles de euros cada uno por su condición de Consejeros de la sociedad filial Laboratorios Vitoria, S.A.

A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

El Presidente, como único Consejero ejecutivo, es el único que percibe una remuneración fija por el desempeño de funciones de alta dirección.

En su reunión de 23 de febrero de 2022, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobó mantener la retribución fija del Presidente para 2022 sin variación con respecto a 2021, esto es, en un importe de 963 miles de euros.

A la hora de tomar esta decisión de mantener sin variación la retribución fija del Presidente, el Consejo ha tenido en cuenta:

- Las conclusiones del benchmark realizado por WillisTowersWatson descrito en el apartado A.1.1 donde se concluye que el peso de la retribución fija en relación con la retribución total es mayor en el caso de Faes Farma en comparación con el mercado, aunque en términos absolutos la retribución total del Consejero ejecutivo se encuentre entre el percentil 25 y la Mediana en el grupo de comparación. Adicionalmente, hay que tener en cuenta que en el caso de las comparables se otorga un plan de pensiones, que no está incluido en la retribución fija, mientras que en Faes Farma no se otorgan planes de pensiones.
Cabe destacar que con el objetivo de proponer una retribución adecuada y competitiva en el mercado, la Comisión tiene en cuenta los siguientes factores: Las características específicas del puesto, el nivel de responsabilidad y de involucración requerida de los consejeros ejecutivos, las competencias y experiencia de la persona, la evolución de la contribución del puesto y la persona, las condiciones retributivas para los empleados en su conjunto, los datos de mercado en compañías de tamaño, sector y complejidad similar a Faes Farma.

- Las reuniones mantenidas con Proxy Advisors e inversores institucionales, donde la compañía ha querido conocer de primera mano su visión e impresiones.

A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

El Presidente, como único Consejero ejecutivo, dispone de vehículo de empresa y de un seguro colectivo de accidentes.

La Política de remuneraciones vigente no contempla la concesión de otros beneficios, tales como planes de pensiones, créditos, anticipos y garantías y, adicionalmente, establece un importe máximo de retribución en especie de 35 miles de euros.

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

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

Únicamente el Presidente, como Consejero ejecutivo, percibe retribución variable de la compañía. La Política de remuneraciones vigente contempla una retribución variable anual y, en su caso, cuando así lo apruebe el Consejo de Administración, una retribución variable a largo plazo.

Retribución Variable Anual
Su propósito es potenciar el compromiso del consejero ejecutivo, motivar su desempeño y retribuir la consecución de objetivos específicos de cada ejercicio.

De acuerdo con la Política de Remuneraciones aprobada en la Junta General de Accionistas de 2021, el importe objetivo (Target) equivale a un 60% de la Retribución Fija y se alcanza en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos.

El importe Máximo equivale a un 110% del target (66% de la Retribución Fija) y se alcanza en caso de sobrecumplimiento de los objetivos preestablecidos.

La escala incluye también un umbral Mínimo, equivalente a un 80% del Target, por debajo del cual no se abona incentivo.

Los objetivos se determinan utilizando una combinación de indicadores:
i) Cuantitativos (que deberán tener un peso, como mínimo del 50%) y estarán compuestos por métricas que garanticen el adecuado balance entre los aspectos financieros y operativos de la gestión de la Sociedad.
ii) Cualitativos (que tendrán un peso como máximo del 50%), alineados con las prioridades estratégicas del Grupo.

Todos los objetivos serán concretos, predeterminados y cuantificables.

Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la aprobación de los objetivos al inicio de cada ejercicio y la evaluación de su cumplimiento una vez formuladas por el Consejo y auditadas las cuentas anuales del ejercicio. La Retribución Variable Anual se abona íntegramente en metálico durante los tres primeros meses del año siguiente a su devengo.

El Consejo de Administración, en su reunión celebrada el 23 de febrero de 2022, aprobó, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, los objetivos para la Retribución Variable Anual 2022 del Presidente ejecutivo, siendo estos los siguientes:
- Parámetros financieros: relacionados con la mejora del EBITDA y del Beneficio Consolidado con una ponderación de 25% y 20% de la retribución fija, respectivamente.
- Parámetros no financieros: relacionados con el cumplimiento de objetivos en el proyecto de construcción de una nueva planta de fabricación con una ponderación de 5% de la retribución fija.
- Parámetros de sostenibilidad: relacionados, principalmente, con el cumplimiento de objetivos medioambientales y sociales con una ponderación de 10% de la retribución fija.

Para el cálculo del importe de la Retribución Variable Anual se considera el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos y se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación. Asimismo, se considera la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado en la propuesta de retribución variable. En función de los objetivos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones cuenta con el soporte de la Dirección Financiera y de Auditoría Interna, que facilitan los datos económicos auditados.

El Consejo de administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tiene la facultad de ajustar el nivel de pago de la retribución variable anual para garantizar que el resultado es justo y equilibrado, a la luz de los resultados globales de la Compañía.

Retribución Variable a largo plazo
La Política de remuneraciones vigente incluye la posibilidad de implantar, cuando así lo acuerde el Consejo de Administración, planes de retribución variable a largo plazo vinculados a un periodo de medición de objetivos plurianual, basado en efectivo y/o en acciones con el objetivo de recompensar el cumplimiento de los objetivos estratégicos de Faes Farma en el largo plazo, así como la sostenibilidad de los resultados y la creación de valor sostenible para el accionista.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, amparada en la Política de Remuneraciones vigente y en sus conversaciones con Proxy advisors e inversores institucionales, está trabajando con el objetivo de presentar para su aprobación a la Junta General de Accionistas 2022 un Plan de Incentivos a Largo Plazo para el periodo 2022-2024 cuyas características principales son las siguientes:

Objetivo: Recompensar el cumplimiento de los objetivos estratégicos de Faes Farma en el largo plazo, la sostenibilidad de los resultados y la creación de valor sostenible para el accionista.

Beneficiarios: Presidente ejecutivo, miembros de la Alta Dirección, así como otros directivos cuando así lo apruebe el Consejo de Administración.

Importe:
El importe objetivo (Target) anualizado será equivalente al 40% de la retribución fija y se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos.
El importe máximo será equivalente al 110% del Target y se alcanzará en caso de sobrecumplimiento de los objetivos preestablecidos.

El importe mínimo será equivalente al 80% del Target, umbral por debajo del cual no se pagará incentivo.

Periodo de medición: el Incentivo a Largo Plazo estará estructurado en ciclos solapados. El periodo de medición será de 3 años, siendo el periodo de medición del primer ciclo 2022-2024

Abono: 100% en acciones

Compromiso de tenencia temporal de las acciones: Las acciones entregadas no podrán enajenarse hasta que hayan transcurrido al menos 3 años desde su entrega

Los indicadores para el primer ciclo serán los siguientes:
- Retorno Total al Accionista (RTA o TSR por sus siglas en inglés) relativo
- Indicadores relacionados con los planes a largo plazo vinculados al Plan Estratégico de la Compañía

El Consejo de Administración está trabajando en la ponderación y definición de estos indicadores que serán comunicados en la propuesta de acuerdo que se presentará para aprobación en la próxima Junta General de Accionistas.

A.1.7 Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

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

No existen sistemas de ahorro a largo plazo, ni planes de pensiones o similares aprobados, pagados, ni devengados.

A.1.8 Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

No existen indemnizaciones pactadas, pagadas, ni devengadas en caso de terminación de las funciones como Consejero.

A.1.9 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

Únicamente el Presidente, como único Consejero ejecutivo, tiene un contrato mercantil con la Sociedad.

Según se establece en el mismo, éste estará vigente en tanto el Presidente permanezca en su cargo de Presidente ejecutivo de Faes Farma.

La Política de Remuneraciones en vigor estipula que, en caso de cese y extinción del contrato del Presidente por cualquiera de las causas establecidas en el mismo, éste tiene derecho a percibir una indemnización y una cuantía proveniente de su cláusula de no competencia post contractual, que en ningún caso podrá superar el importe equivalente a dos veces la remuneración bruta anual total.

La Política estipula que el Presidente tendrá derecho a percibir de la Sociedad una indemnización en caso de cese y extinción del contrato por cualquiera de las causas establecidas en el mismo de una cantidad equivalente a dos veces la remuneración bruta anual total, por todos los conceptos, correspondiente a la última anualidad.

Asimismo, el contrato incluye una cláusula de no-competencia postcontractual por la que el Presidente tiene derecho a percibir, una vez extinguido el contrato, una cuantía equivalente a un ejercicio de remuneración bruta anual total, correspondiente a la última anualidad.

A.1.10 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No existen remuneraciones suplementarias por servicios prestados a la Sociedad distintas a las ya indicadas en el presente informe.

A.1.11 Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

La Política de Remuneraciones de los consejeros no contempla la concesión de otros beneficios, planes de pensiones, créditos, anticipos y garantías constituidas por la Sociedad.

A.1.12 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

No existen conceptos retributivos distintos a los ya descritos en apartados anteriores.

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

a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.

b) Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.

c) Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

La Junta General de Accionistas celebrada el 16 de junio de 2021 aprobó una nueva Política de Remuneraciones que estará vigente durante los ejercicios 2021, 2022 y 2023.

Los principios generales que sustentan esta Política son los siguientes:
PROPORCIONALIDAD: Los niveles de remuneración son adecuados a la marcha de la sociedad respecto al sector, la situación de la compañía, sus perspectivas futuras y la comparación con las retribuciones que abonan otras compañías del mismo sector o similares características.
COMPETITIVIDAD: La Política de Remuneraciones debe ser competitiva, lo cual se consigue mediante la fijación de un paquete retributivo acorde con los estándares de mercado, considerando sectores y compañías comparables. La retribución debe ser adecuada para atraer y retener a los consejeros con el talento y perfil deseados por la Sociedad.
IDONEIDAD: La remuneración debe ser suficiente y adecuarse a la dedicación, cualificación y responsabilidades de los consejeros en su condición de tales, sin que dicha remuneración pueda llegar a comprometer la independencia de criterio de los consejeros.
NO DISCRIMINACIÓN: La Política de Remuneraciones de FAES será respetuosa con la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión y raza.
TRANSPARENCIA: La información en materia de retribuciones está en línea con las mejores prácticas en materia de Gobierno Corporativo.
ALINEAMIENTO CON LOS INTERESES DE LOS GRUPOS DE INTERÉS: El diseño de la Política de Remuneraciones de los consejeros ejecutivos se revisa periódicamente para asegurar la alineación entre la consecución de resultados y la creación de valor para el accionista. La retribución variable también puede vincularse al logro de objetivos medioambientales, sociales o de gobierno (ESG), vinculados a nuestra estrategia de sostenibilidad. Además, las decisiones sobre la retribución de los consejeros ejecutivos se toman teniendo en cuenta las condiciones retributivas del equipo directivo en su conjunto y los intereses de otros grupos de interés.

Esta nueva Política es continuista con la Política anterior, si bien introduce importantes mejoras que permiten reforzar el alineamiento con las prioridades estratégicas, con la opinión de los accionistas y con las recomendaciones de gobierno corporativo.
Las principales modificaciones que incluye esta nueva Política son:
- Incorporación en la retribución variable anual de métricas cuantitativas (con un peso mínimo del 50%) y cualitativas, predeterminadas y medibles

- Incorporación de objetivos que vinculan el pago de la retribución a los resultados de la Sociedad
- Incorporación de objetivos medioambientales, sociales o de gobierno (ESG), ligados a la estrategia de sostenibilidad
- Implantación, cuando así lo acuerde el Consejo de Administración, de un sistema de retribución variable a largo plazo
- Establecimiento de un requisito de tenencia temporal de las acciones que, en su caso, se entreguen
- Establecimiento de una cláusula de no-competencia para el Presidente ejecutivo

Adicionalmente, y como se explica en el apartado A.1.2 anterior, el contrato firmado entre el Presidente ejecutivo y la Sociedad en 2021 introduce por primera vez una cláusula "clawback" mediante la cual, en determinadas circunstancias, se podrá declarar la reducción o cancelación de la retribución variable, e incluso la restitución de las cantidades ya percibidas.

La Política de remuneraciones vigente establece la posibilidad de implantación de un sistema de retribución variable a largo plazo. El Consejo de Administración está trabajando en el desarrollo de un Plan de Incentivos a Largo Plazo con el objetivo de proponerlo a la Junta General de Accionistas 2022 para su aprobación. Las principales características de este plan están descritas en el apartado A.1.6.

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

https://faesfarma.com/wp-content/uploads/2021/06/Politica-de-remuneraciones-de-consejeros-2021.pdf

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

En los últimos años, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha venido trabajando para mejorar las prácticas de gobierno corporativo y alinearse progresivamente a las tendencias de mercado. Desde el ejercicio anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha intensificado su labor en diversas iniciativas con el objetivo de cumplir íntegramente con las recomendaciones de gobierno corporativo en materia de retribuciones al Consejo. Entre estas iniciativas destaca:

Nueva Política de Retribuciones 2021-2023
La Junta General de Accionistas en junio 2021 aprobó una Política de remuneraciones para los ejercicios 2021-2023, que, como se ha indicado en el apartado A.2 anterior, incorpora las siguientes modificaciones principales con respecto a la Política anterior:
- Retribución Variable Anual: Incorporación de métricas cuantitativas (con un peso mínimo del 50%) y cualitativas (predeterminadas y medibles), incorporación de objetivos que vinculan el pago de la retribución a los resultados de la Sociedad ("pay for performance") e incorporación de objetivos ESG.
- Retribución Variable a Largo Plazo: Implantación, cuando así lo acuerde el Consejo de Administración un Plan de Incentivos a Largo Plazo (este Plan está ya en desarrollo, con el objetivo de someterlo a aprobación en la Junta General de Accionistas 2022).
- Retribución en especie: Establecimiento de un importe máximo a percibir en concepto de retribución en especie.
- Tenencia temporal de acciones: Establecimiento de un requisito de tenencia temporal de las acciones entregadas durante un periodo de 3 años

- Cláusula de no-competencia: Establecimiento de una cláusula de no-competencia para el Presidente ejecutivo equivalente a un año de remuneración bruta anual. La indemnización por extinción del contrato más la compensación por no competencia en ningún caso puede superar el importe de dos veces la remuneración bruta anual.

GAP Análisis de Gobierno Corporativo
La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tras la celebración de la Junta, con el asesoramiento externo de Georgeson, ha llevado a cabo un análisis del modelo retributivo de Faes Farma, con el objeto de identificar áreas de mejora para acercar las prácticas de Faes Farma a los mejores estándares internacionales en la materia. Como consecuencia de esta GAP Análisis, se ha diseño un Plan de Acción.

Plan de Acción
Como continuación de este plan de acción se han tomado las siguientes medidas adicionales:
- Incorporación en el contrato entre la Sociedad y el Presidente ejecutivo de una cláusula clawback que puede dar lugar al reembolso de la retribución variable en determinados supuestos.
- Propuesta de acuerdo a presentar en la próxima Junta General de Accionistas de un Plan de Incentivos a Largo Plazo para el periodo 2022-2024, conforme con lo establecido en la Política, con un periodo de medición de 3 años y 100% en acciones, cuyas características principales han sido descritas en el apartado A.2.
- Participación de la Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en reuniones con inversores y asesores de voto

Reuniones con Proxy Advisors e Inversores Institucionales
La Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha liderado reuniones con proxy advisors e inversores institucionales durante el primer trimestre de 2022, con la finalidad de exponer los ámbitos en los que la Comisión viene trabajando en el ámbito de gobierno corporativo en

general, y de retribuciones en particular, así como conocer de primera mano la visión de los mismos, con la finalidad de tenerlos en consideración y continuar progresivamente alineándose con las mejores prácticas en gobierno corporativo.

Mejora en el contenido del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros
Faes Farma ha contado con el asesoramiento de Georgeson para revisar el presente Informe Anual de Remuneraciones, con el objeto de incluir información relevante para el mercado y adecuarlo progresivamente a los mejores estándares internacionales.

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

B.1.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

El reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones establecen en su artículo 3.c) que esta Comisión tiene entre sus funciones la de proponer la retribución de los Consejeros y el régimen de retribución del Presidente.

A su vez, el reglamento del Consejo de Administración en su artículo 5 establece como facultad indelegable del Consejo, entre otras, 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.

A 31 de diciembre de 2021 y a la fecha de elaboración del presente Informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estaba compuesta por cuatro miembros, siendo la totalidad externos (75% independientes) y presidido por una consejera Independiente, tal y como se detalla a continuación:
Dª. Belén Amatriaín Corbi. Presidenta, Independiente
D. Carlos de Alcocer Torra. Vocal, Independiente
D. Gonzalo Fernández de Valderrama Iribarnegaray. Vocal- Secretario, Dominical
Dª. Maria Eugenia Zugaza Salazar. Vocal, Independiente

Durante el ejercicio 2021, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunió en 9 ocasiones, con la asistencia (personal, telemática o por representación) de todos sus miembros, lo que supone una asistencia del 100%. En 2022, hasta la fecha de publicación del presente informe, se ha reunido en 2 ocasiones.
En las citadas reuniones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha deliberado, entre otras, las siguientes cuestiones relacionadas con las retribuciones al Consejo y la Alta Dirección y ha acordado, en su caso, someterlas al Consejo de Administración para su aprobación:
- Propuesta de una nueva Política de Remuneraciones (2021-23) a presentar a la Junta General de Accionistas.
- Propuesta de contratación de consultoras externas (WillisTowersWatson y Georgeson) para la realización de diversos trabajos relacionados con el esquema de retribución a Consejeros.
- Propuesta de remuneración fija y variable del Presidente ejecutivo, así como remuneración fija del Secretario y Consejero Coordinador.
- Asesoramiento al Presidente sobre la retribución fija y variable de la Alta Dirección.
- Propuesta de retribución de los consejeros en su condición de tales y de dietas por asistencia al Consejo y a las Comisiones.

En este sentido, en su reunión de 25 de noviembre de 2020, el Consejo de Administración acordó, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, mantener sin cambios la retribución actual del Consejo de Faes Farma con respecto al ejercicio anterior. Este acuerdo se tomó teniendo en cuenta la Política de remuneraciones vigente, las recomendaciones de gobierno corporativo y el análisis de publicaciones realizadas por consultoras especializadas en materia de retribuciones (Spencer Stuart), así como la comparativa con compañías cotizadas de capitalización similar, misma área geográfica, mismo sector y en general, compañías de similares características. De forma que las retribuciones individuales de los consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2021 son las siguientes:

- Una retribución igual para todos los Consejeros en atención a su pertenencia, trabajo, responsabilidad y dedicación en las reuniones del Consejo de Administración.

- Dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración, así como por la asistencia y participación en las Comisiones de las que forman parte.

Adicionalmente, el Consejero coordinador percibe una cantidad fija anual por la realización de sus funciones, que también se ha mantenido estable con respecto al ejercicio anterior.

Por otro lado, y en relación a la retribución del Presidente y del Secretario, en su reunión de 24 de marzo de 2021 el Consejo de Administración aprobó, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la retribución fija para 2021 y variable de 2020 del Presidente, así como la retribución fija del Secretario del Consejo. A efectos de proponer la retribución fija del Presidente del ejercicio 2021, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones valoró los resultados históricos alcanzados por la compañía en un año especialmente complejo debido a la crisis de la Covid-19, su desempeño como máximo ejecutivo de la entidad, el objetivo establecido por el Consejo de mantener su retribución total entre

el percentil 25 y la mediana de las empresas comparables y la estrategia y sostenibilidad a corto, medio y largo plazo, así como la previsión de riesgos y el incremento previsto en el convenio colectivo vigente.

Por último, el Consejo de Administración aprobó, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 23 de febrero de 2022 la retribución variable anual del Presidente correspondiente al ejercicio 2021 y que será abonada en el mes de marzo de 2022. Para el cálculo del importe de la retribución variable, la Comisión ha considerado el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos. Para evaluar el cumplimiento de los objetivos económico - financieros se han utilizado las cuentas anuales auditadas del ejercicio.

B.1.2 Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

Durante el ejercicio 2021 no se han producido desviaciones respecto del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones.

B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

Durante el ejercicio 2021 no se han aplicado excepciones temporales a la política de remuneraciones vigente.

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

Las diferentes medidas que adopta la Sociedad para garantizar que la Política de Remuneraciones atiende a los resultados de la Sociedad a largo plazo y reducir la exposición a riesgos excesivos han sido descritas en el apartado A.1 anterior.

Por otro lado, la aplicación de la Política de remuneraciones durante el ejercicio ha sido coherente con la estrategia de la Sociedad y orientada a la obtención de resultados a largo plazo de la siguiente manera:
- La retribución total de los consejeros ejecutivos del ejercicio 2021 se compone de diferentes elementos retributivos que consisten, fundamentalmente, en: (i) retribución fija, (ii) retribución variable anual
- Las métricas establecidas en la retribución variable anual están vinculadas a la consecución de una combinación de objetivos económico-financieros y no financieros, incluyendo criterios ESG. Estos objetivos son concretos, predeterminados y cuantificables, alineados con el interés social y en línea con el Plan Estratégico.
- Existe un equilibrio razonable entre los componentes fijos y variables de la remuneración. El sistema de retribución variable de los consejeros ejecutivos es plenamente flexible y permite que estos puedan no percibir importe alguno por este concepto en caso de que no se alcancen los umbrales mínimos de cumplimiento.

Adicionalmente, la Política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cuenta con las siguientes características que han permitido reducir la exposición a riesgos excesivos:
La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha analizado, seleccionado y propuesto los objetivos y métricas de la retribución variable del Presidente ejecutivo. Las principales características de estos objetivos son las siguientes:
a) Se revisan periódicamente para asegurar que son lo suficientemente exigentes
b) Son medibles y cuantificables. Sus ponderaciones y niveles de consecución se han aprobado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones teniendo en cuenta, entre otros factores, el entorno económico, el plan estratégico, análisis históricos, el presupuesto de la Sociedad y las expectativas de inversores y analistas.
c) Durante el periodo de medición han sido objeto de seguimiento por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
d) Al finalizar el período de medición la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha evaluado su grado final de cumplimiento, considerando en esta evaluación cualquier riesgo asociado. La evaluación de los objetivos financieros se ha realizado con base en estados financieros auditados.

En relación con las medidas necesarias para evitar conflictos de interés por parte de los consejeros, en línea con lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital, el Reglamento del Consejo de Administración recoge en sus artículos 25 y 26 un conjunto de obligaciones derivadas de sus deberes de no competencia y lealtad, del deber de evitar situaciones de conflicto de interés y de su deber de información.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

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

La remuneración devengada en el ejercicio 2021 por los consejeros de Faes Farma, cumple con lo establecido en la Política de remuneraciones vigente, que incluye los siguientes conceptos retributivos:

1. Remuneración de los consejeros en su condición de tales:
Los importes para el ejercicio 2021 aprobados por el Consejo de Administración en su reunión de 25 de noviembre de 2020 y que figuran en la Política vigente, son 70.000€ de asignación fija anual y 1.500€ en concepto de dietas por asistencia a las reuniones del Consejo y de las Comisiones de las que formen parte los Consejeros.
La Junta General de Accionistas fijó en un 6% el beneficio distribuible del último ejercicio cerrado, como el límite máximo bruto anual de la retribución a percibir por los consejeros en su condición de tales. Este límite seguirá siendo aplicable durante la vigencia de la Política, salvo que la Junta General de Accionistas decida modificarlo.
Adicionalmente, el Secretario ha percibido una remuneración anual de 60 miles de euros y el Consejero coordinador, una remuneración anual de 5 miles de euros, conforme a lo establecido en la Política vigente.

2. Remuneración del consejero ejecutivo:
a) Remuneración fija: el importe de remuneración fija aprobado por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su reunión de 24 de marzo de 2021, asciende a 963.490€, tal y como se establece en la Política vigente.
b) Retribución variable anual: el importe de remuneración variable anual del Presidente ejecutivo aprobado por el Consejo de Administración para el ejercicio 2021, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su reunión de 23 de febrero de 2022, asciende a 528 miles de euros, y se ha fijado conforme a los criterios y parámetros de la Política vigente, una vez analizado el cumplimiento de los indicadores y objetivos establecidos al inicio del ejercicio, tal y como se detalla en el apartado B.7.
c) Retribución Variable a Largo Plazo: Si bien la Política de remuneraciones establece la posibilidad de implantar un Plan de Retribución Variable a Largo Plazo, ésta no se ha puesto en marcha durante el ejercicio 2021.
d) Retribución en especie: La remuneración del Presidente incluye una retribución en especie en concepto de vehículo de empresa y un seguro colectivo de accidentes que, en el ejercicio ha ascendido a 18 miles de euros. Conforme a la Política de remuneraciones el importe máximo en concepto de retribución en especie es de 35 miles de euros.

Tal y como se indica en el apartado B.7 los indicadores para establecer la remuneración variable del Presidente incluyen medidas de rendimiento de la entidad, tales como la evolución del Beneficio consolidado y del EBITDA, por lo que existe una correlación directa entre la evolución de los resultados de la entidad y la remuneración variable anual del Presidente.

Adicionalmente, y como se ha explicado en el apartado A.1, durante el ejercicio 2021 se ha encargado al consultor externo WillisTowersWatson la realización de un análisis "Pay for performance" de la retribución del Presidente, para el cual se han utilizado una serie de parámetros financieros, en concreto el Retorno Total para el Accionista (RTA), el EBITDA, el Cash Flow y el Beneficio Neto. En este análisis se ha comparado la evolución de estos parámetros durante los últimos cinco ejercicios (2017-2021) con la evolución de la retribución total devengada del Presidente ejecutivo durante el mismo periodo, con el objetivo de comprobar que hay una correlación entre la evolución de dichos parámetros y la remuneración total devengada. Este análisis concluye que, en líneas generales, la retribución total del Presidente ha evolucionado acorde con la evolución de los distintos parámetros financieros analizados (EBITDA, Cash Flow y Beneficio Neto) durante el periodo objeto de análisis. Esta correlación únicamente no se mantiene en 2020 respecto del RTA, ya que en el ejercicio 2020 la retribución del Presidente incrementa con respecto a 2019, mientras que hay un descenso en el RTA. Sin embargo, se considera que este descenso en el RTA en 2020 es consecuencia de la crisis provocada por el Covid-19 en cuanto que se observa la vuelta a la tendencia de crecimiento en el ejercicio siguiente (2021).

El detalle de la evolución de la retribución total devengada por el Presidente y de los principales parámetros financieros del Grupo es el siguiente:

Retribución Total Presidente ejecutivo:
2017-2018: +13%
2018-2019: +8%
2019-2020: +6%
2020-2021: +2%

Retorno Total del Accionista (RTA)
2017-2018: +16%

2018-2019: +65%
2019-2020: -58%
2020-2021: +44%

EBITDA
2017-2018: +26%
2018-2019: +27%
2019-2020: +18%
2020-2021: +6%

Cash Flow:
2017-2018: +28%
2018-2019: +30%
2019-2020: +16%
2020-2021: +10%

Beneficio neto:
2017-2018: +25%
2018-2019: +24%
2019-2020: +15%
2020-2021: +13%

No se ha devengado en el ejercicio 2021 ninguna remuneración por conceptos no contemplados en la Política de remuneraciones.

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	139.085.745	46,76

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	61.611.800	44,30
Votos a favor	76.765.891	55,19
Votos en blanco	79.443	0,06
Abstenciones	628.611	0,45

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

En su reunión de 25 de noviembre de 2020, el Consejo de Administración aprobó, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones los componentes fijos a devengar por los consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2021, fijándolos en 70.000 euros anuales, manteniendo este importe sin cambios con respecto al ejercicio anterior.
Todos los consejeros perciben el mismo importe en su condición de tales.

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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 24 de marzo de 2021, propuso al Consejo de Administración establecer la remuneración fija del Presidente ejecutivo para el ejercicio 2021 en 963 miles de euros, propuesta que fue aprobada por el Consejo en su reunión de esa misma fecha. Este importe supone un incremento de un 5% sobre el ejercicio anterior.
Esta propuesta se realizó en base a los resultados históricos alcanzados nuevamente por la compañía durante el ejercicio 2020, en el que se consiguió un incremento de +15% en el beneficio consolidado con respecto a 2019, en un ejercicio especialmente complejo como consecuencia de la pandemia de la Covid-19, manteniéndose la retribución total del Presidente entre el percentil 25 y la mediana de las empresas comparables, tal y como había aprobado el Consejo de Administración y tal y como queda reflejado en el análisis realizado por WillisTowersWatson descrito en el apartado A.1.1. Dicho análisis es resultado de una comparación exhaustiva de la práctica de mercado, en el que se tuvo en cuenta la remuneración

de los máximos ejecutivos de farmacéuticas y otras compañías del sector "life science" cotizadas en Europa, comparables en términos de dimensión financiera a Faes Farma; así como la dedicación del Presidente, su posición, y su experiencia en la Compañía.
Este incremento del 5% está en línea con la evolución de los principales parámetros financieros del Grupo durante los últimos años, tal y como se ha detallado en el apartado B.3.

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

En particular:

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

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

c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.

d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

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

Únicamente el Presidente, como Consejero ejecutivo, percibe retribución variable de la compañía.

Según lo establecido en la Política de remuneraciones vigente y en el contrato firmado entre el Presidente y la compañía, el Presidente percibirá una retribución variable anual con las siguientes características:

Propósito: potenciar el compromiso del Presidente ejecutivo con la Sociedad, motivar su desempeño y retribuir la consecución de objetivos específicos de cada ejercicio.
Importe: El importe objetivo (target) es el 60% de la retribución fija y se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos. El importe máximo será el 110% del target y se alcanzará en caso de sobrecumplimiento de los objetivos preestablecidos. El importe mínimo es el 80% del target, umbral por debajo del cual no se paga el incentivo.
Métricas: Los objetivos cuantitativos deben tener un peso, como mínimo, del 50% en el conjunto del incentivo y deben estar compuestos por métricas que garanticen el adecuado balance entre los aspectos financieros y operativos de la gestión de la Sociedad. Los objetivos cualitativos tendrán un peso, como máximo del 50% en el conjunto del incentivo.
Funcionamiento: Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la fijación de los objetivos al inicio de cada ejercicio y la evaluación de su cumplimiento, una vez formuladas por el Consejo y auditadas la cuentas anuales del ejercicio. El Consejo, a propuesta de la Comisión, tiene la facultad de ajustar el nivel de pago de la retribución variable anual para garantizar que el resultado es justo y equilibrado a la luz de los resultados globales de la Compañía.
Abono: La retribución variable anual se abona íntegramente en metálico durante los tres primeros meses del año siguiente, en los treinta días naturales siguientes a la formulación de las cuentas anuales de la Sociedad.

Los indicadores y ponderaciones establecidos para el ejercicio 2021 han sido los siguientes:
EBITDA - ponderación: 25% de la retribución fija
Beneficio consolidado - ponderación: 20% de la retribución fija
Plan de comunicación con inversores - ponderación: 5% de la retribución fija
Sostenibilidad - ponderación: 10% de la retribución fija
Total indicadores - 60% de la retribución fija
El indicador de Sostenibilidad incluye objetivos tales como la aprobación de una Política de Sostenibilidad, el cumplimiento de los objetivos medioambientales definidos en el Programa de Gestión Ambiental 2021 y determinados objetivos sociales.

En su reunión de 23 de febrero de 2022 el Consejo aprobó, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que la retribución variable anual del Presidente debía ascender al 54,8% de su remuneración fija de 2021, esto es, un importe de 528 miles de euros, en base al siguiente nivel de cumplimiento de los indicadores establecidos:

EBITDA (ponderación 25%):
Objetivo: 107 millones de euros
Importe según Cuentas Anuales auditadas: 114 millones de euros
Sobrecumplimiento del objetivo: +6,2%
RV devengada: 256 miles de euros (26,55% de la remuneración fija)

Beneficio consolidado (ponderación 20%):
Objetivo: 77 millones de euros
Importe según Cuentas Anuales auditadas: 83 millones de euros
Sobrecumplimiento del objetivo: 8%
RV devengada: 208 miles de euros (21,6% de la remuneración fija)

Plan de comunicación a inversores (ponderación 5%):
Objetivo: Aprobación y puesta en marcha en 2021 de un Plan de comunicación a inversores
Cumplimiento: No
RV devengada: 0 miles de euros

Sostenibilidad (ponderación 10%):
Objetivo 1: Aprobación de una Política de Sostenibilidad (ponderación 3,33%)
Cumplimiento: Sí. El Consejo de Administración aprobó con fecha 25 de noviembre de 2021 la Política de Sostenibilidad del Grupo, que se encuentra disponible en la página web corporativa (www.faesfarma.com).
RV devengada: 32 miles de euros (3,33% de la remuneración fija)

Objetivo 2: Cumplimiento de objetivos medioambientales definidos en el Programa de Gestión Ambiental 2021 del Grupo (ponderación 3,33%)
- 2.1 Reducir el consumo eléctrico en fábrica.
Cumplimiento: Sí, consiguiendo un ahorro total estimado de un 1% del consumo de la fábrica.
- 2.2 Reducción de la huella de carbono mediante la contratación de energía de generación renovable.
Cumplimiento: Sí. Firmado contrato de suministro de energía renovable en junio de 2021.
- 2.3 Monitorización y control de los puntos de consumo de recursos naturales.
Cumplimiento: Sí. Instalación de medidores en el ejercicio 2020, comenzando la monitorización y control en abril 2021.
- 2.4 Reducir el consumo de disolventes en el proceso productivo de bilastina.
Cumplimiento: Sí. Mejora del proceso finalizada en julio 2021.
RV devengada: 32 miles de euros (3,33% de la remuneración fija)

Objetivo 3: Finalización de auditoría retributiva externa y Registro del Plan de igualdad (ponderación 3,33%).
Cumplimiento: No
RV devengada: 0 miles de euros.

El total de retribución variable anual de 2021 asciende, por tanto, a 528 miles de euros (54,8% de la retribución fija) y será abonada en los treinta días naturales siguientes a la formulación de las cuentas anuales de la Sociedad.

La retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2020 (y abonada en 2021) fue aprobada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 24 de marzo de 2021, ascendiendo a un importe de 551 miles de euros.

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

Si bien la Política de remuneraciones vigente contempla la posibilidad de implantar un plan de Retribución variable a largo plazo, éste no ha sido implantado, ni por tanto devengado en el ejercicio 2021.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después

demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

Durante el ejercicio 2021 no se ha procedido a reducir, ni reclamar la devolución de ningún componente variable de la retribución del Presidente, ni se ha reducido ni devuelto importes por aplicación de la cláusula clawback.

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

No existen sistemas de ahorro a largo plazo, ni planes de pensiones o similares aprobados, pagados, ni devengados.

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

No existen indemnizaciones pactadas, pagadas, ni devengadas en caso de terminación de las funciones como Consejero.

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

El 21 de diciembre de 2021 se firmó un nuevo contrato de prestación de servicios entre la Sociedad y el Presidente ejecutivo. Las modificaciones más significativas respecto del contrato anterior son las siguientes:

Retribución Variable Anual
El contrato establece que el Presidente tendrá derecho a percibir una retribución de naturaleza variable, cuyo importe máximo bruto será equivalente al 66% de la retribución bruta fija anual, en función de los objetivos que le resulten comunicados al Presidente al inicio de cada ejercicio. De acuerdo con lo establecido en la Política de remuneraciones vigente, el contrato indica que la escala de cumplimiento, fijada al inicio de cada ejercicio, incluirá: (i) un umbral mínimo por debajo del cual no se cobra incentivo, (ii) un nivel "target" que corresponde al cumplimiento de los objetivos al 100% y en cuyo caso el importe de la retribución variable se corresponderá con un importe equivalente al 60% de la retribución fija; y (iii) un nivel máximo (110% del target) que se alcanzará en caso de sobrecumplimiento de los objetivos preestablecidos, siendo en este caso el importe bruto de la retribución variable un importe equivalente al 66% de la retribución fija.
Los criterios de retribución variable para el ejercicio 2021 figuran como Anexo al contrato y están detallados en el apartado B.7.
Asimismo, el contrato establece que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tiene la facultad de ajustar el nivel de pago de la retribución variable anual para garantizar que el resultado es justo y equilibrado, a la luz de los resultados globales de la Sociedad.

Plan de incentivos a largo plazo y remuneración vinculada a la acción
El contrato establece que el Presidente podrá participar, en su condición de primer ejecutivo de la Sociedad, en los sistemas de retribución y planes de incentivos a largo plazo que pudiera aprobar la Sociedad, consistentes, de forma total o parcial, en la entrega de acciones, opciones sobre acciones, u otros derechos similares, así como en cualquier sistema de retribución referenciado a la evolución de la cotización de la acción, de conformidad con la Política de remuneraciones.
En particular, establece que el Presidente podrá recibir una retribución variable a largo plazo cuando así lo acuerde el Consejo de Administración de la Sociedad, que se estructurará mediante ciclos solapados y para periodos de medición que serán fijados por el Consejo de Administración conforme a lo establecido en la Política de remuneraciones vigente, en función de objetivos estratégicos a largo plazo, la sostenibilidad de los resultados y la creación de valor sostenible para el accionista, y cuyo importe máximo será el equivalente a 44% de la retribución bruta fija anual.
La escala de cumplimiento incluirá: (i) un umbral mínimo por debajo del cual no se abona incentivo; (ii) un nivel "target" que corresponde al cumplimiento de los objetivos al 100% y en cuyo caso el importe de la retribución variable se corresponderá con un 40% de la retribución fija; y (iii) un nivel máximo (110% del target) que se alcanzará en caso de sobrecumplimiento de los objetivos preestablecidos, en cuyo caso el importe de la retribución variable será de un 44% de la retribución fija.

Cláusula de recobro (clawback)

El contrato establece que en el caso de que la Sociedad abonase al Presidente cualesquiera cantidades en concepto de retribución variable (ya sea anual o a largo plazo) y, dentro del año siguiente a dicho abono, se produjera cualquier hecho o circunstancia que tuviera como consecuencia la alteración o modificación significativa de las cuentas, resultados, o datos económicos o de otro tipo, en los que se basó la concesión de la retribución variable en cuestión, de forma que los citados datos no reflejaran fielmente la situación de la Sociedad o su rendimiento, con independencia de que el Presidente tuviera en ello alguna responsabilidad, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá declarar la reducción o la cancelación de la retribución variable, e incluso la restitución de las cantidades ya percibidas por el Presidente, de forma que éste vendrá obligado a reembolsar a la Sociedad el importe que proceda.

No-competencia postcontractual
El contrato incluye una cláusula de no-competencia postcontractual, conforme a la cual el Presidente percibirá, una vez extinguido el contrato, una cuantía equivalente a un ejercicio de remuneración bruta anual total, correspondiente a la última anualidad. En todo caso, este importe, junto con la indemnización que pudiera corresponderle al Presidente como indemnización en caso de cese y extinción del contrato, no podrá superar el importe equivalente a dos (2) veces la remuneración bruta anual total, correspondiente a la última anualidad.

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

No ha habido durante 2021 remuneraciones suplementarias a los consejeros por servicios prestados distintos a los inherentes a su cargo.

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

La Sociedad no tiene concedido ningún tipo de anticipo, crédito ni garantía a ningún miembro del Consejo de Administración.

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

El Presidente, como único consejero ejecutivo, dispone de un vehículo de empresa y de un seguro colectivo de accidente, cuyo importe como retribución en especie ha ascendido a 18 miles de euros.

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

No existen remuneraciones de este tipo para los miembros del Consejo de Administración.

B.16. Explique y detalles los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de “otros conceptos” de la sección C.

No existen conceptos retributivos distintos a los ya descritos en apartados anteriores.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2021
Don MARIANO UCAR ANGULO	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don GONZALO FERNÁNDEZ DE VALDERRAMA IRIBARNEGARAY	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don IÑIGO ZAVALA ORTIZ DE LA TORRE	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña CARMEN BASAGOITI PASTOR	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don CARLOS DE ALCOCER TORRA	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don FRANCISCO JAVIER USAOLA GARCÍA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña BELÉN AMATRIAIN CORBI	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña MARÍA EUGENIA ZUGAZA SALAZAR	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021

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 2021	Total ejercicio 2020
Don MARIANO UCAR ANGULO	1.033	17			528				1.578	1.558
Don GONZALO FERNÁNDEZ DE VALDERRAMA IRIBARNEGARAY	70	44						60	174	162

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 2021	Total ejercicio 2020
Don IÑIGO ZAVALA ORTIZ DE LA TORRE	70	17							87	88
Doña CARMEN BASAGOITI PASTOR	70	17							87	88
Don CARLOS DE ALCOCER TORRA	70	44						5	119	110
Don FRANCISCO JAVIER USAOLA GARCÍA	70	17							87	88
Doña BELÉN AMATRIAIN CORBI	70	32							102	96
Doña MARÍA EUGENIA ZUGAZA SALAZAR	70	35							105	97

Observaciones

En el Informe de Remuneraciones del ejercicio 2020, la remuneración variable a corto plazo del Presidente era la correspondiente al ejercicio 2019 (abonada en 2020). En el Informe de este ejercicio 2021 se ha corregido este desfase temporal y se incluye la remuneración variable devengada en el ejercicio (y abonada en el ejercicio siguiente) por lo que, a efectos comparativos, corregimos el importe del ejercicio 2020.

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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												

Observaciones
No ha habido durante el ejercicio 2021 sistemas de retribución basados en acciones.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
Nombre	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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Sin datos								

Observaciones
No existen sistemas de ahorro a largo plazo.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don MARIANO UCAR ANGULO	Retribución en especie (vehículo y seguro colectivo de accidentes)	18

Observaciones

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 2021	Total ejercicio 2020
Don GONZALO FERNÁNDEZ DE VALDERRAMA IRIBARNEGARAY	6								6	6
Don IÑIGO ZAVALA ORTIZ DE LA TORRE	6								6	6

Observaciones
Los Consejeros D. Gonzalo Fernández de Valderrama y D. Iñigo Zavala perciben 6 miles de euros cada uno por su condición de Consejeros de la sociedad filial Laboratorios Vitoria, S.A.

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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												

Observaciones
No han existido en el ejercicio 2021 sistemas de retribución basados en acciones.

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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Sin datos								

Observaciones
No existen sistemas de ahorro a largo plazo.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones
No existen remuneraciones por otros conceptos en sociedades del Grupo

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.

	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					
Nombre	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
Don MARIANO UCAR ANGULO	1.578			18	1.596						1.596
Don GONZALO FERNÁNDEZ DE VALDERRAMA IRIBARNEGARAY	174				174	6				6	180
Don IÑIGO ZAVALA ORTIZ DE LA TORRE	87				87	6				6	93
Doña CARMEN BASAGOITI PASTOR	87				87						87
Don CARLOS DE ALCOCER TORRA	119				119						119
Don FRANCISCO JAVIER USAOLA GARCÍA	87				87						87
Doña BELÉN AMATRIAIN CORBI	102				102						102

	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					
Nombre	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
Doña MARÍA EUGENIA ZUGAZA SALAZAR	105				105						105
TOTAL	2.339			18	2.357	12				12	2.369

Observaciones

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 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Consejeros ejecutivos									
Don MARIANO UCAR ANGULO	1.596	1,85	1.567	5,74	1.482	7,70	1.376	12,88	1.219
Consejeros externos									
Don GONZALO FERNÁNDEZ DE VALDERRAMA IRIBARNEGARAY	180	7,14	168	14,29	147	0,00	147	4,26	141

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Don IÑIGO ZAVALA ORTIZ DE LA TORRE	93	-1,06	94	14,63	82	-1,20	83	2,47	81
Doña CARMEN BASAGOITI PASTOR	87	-1,14	88	15,79	76	-1,30	77	2,67	75
Don CARLOS DE ALCOCER TORRA	119	8,18	110	22,22	90	-1,10	91	1,11	90
Don FRANCISCO JAVIER USAOLA GARCÍA	87	-1,14	88	15,79	76	-1,30	77	2,67	75
Doña BELÉN AMATRIAIN CORBI	102	6,25	96	24,68	77	87,80	41	-	0
Doña MARÍA EUGENIA ZUGAZA SALAZAR	105	8,25	97	120,45	44	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	93.988	10,73	84.882	14,43	74.175	20,16	61.731	24,70	49.503
Remuneración media de los empleados									
	51	-7,27	55	-5,17	58	0,00	58	13,73	51

Observaciones

Las remuneraciones de ejercicios anteriores incluidas en la tabla anterior no coinciden en todos los casos con las que figuran en los respectivos Informes Anuales de Remuneraciones de cada año, en cuanto que desde este ejercicio 2021 se ha cambiado el criterio para incluir la remuneración devengada (y no la cobrada) y consiguientemente se ha aplicado el mismo criterio a los ejercicios anteriores.

Los resultados consolidados de la Sociedad se refieren al resultado antes de impuestos de las cuentas anuales consolidadas y auditadas, tal y como se detalla en las instrucciones de cumplimentación de este informe.

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

La matriz de competencias del Consejo de Administración está disponible en la página web de la Sociedad (www.faesfarma.com)

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

23/02/2022

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

[ ] Si
[√] No