

**INFORME Y PROPUESTA DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y
RETRIBUCIONES DE FAES FARMA, S.A. EN RELACIÓN A LA POLÍTICA
DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE FAES FARMA, S.A.**

1. Previo

El artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, tras la reforma operada por la 5/2021, de 12 de abril, establece que la política de remuneraciones de los consejeros deberá ajustarse al sistema establecido estatutariamente y ser aprobada como punto separado del orden del día para su aplicación durante un período máximo de tres ejercicios.

La Política de Remuneraciones de los consejeros de Faes Farma, S.A. ("**FAES**" o la "**Sociedad**") en vigor fue aprobada en el año 2023 puesto que debía ser sometida a la junta general de accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior. No obstante, ya se advirtió que la incorporación de un nuevo primer ejecutivo y la conversión del Presidente Ejecutivo en no ejecutivo debía suponer que en este ejercicio se adaptaran los criterios contenidos en esta política a las nuevas circunstancias.

2. Procedimiento de aprobación

La política de remuneraciones de la Sociedad se encuentra regulada en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración. Concretamente el Reglamento del Consejo de Administración establece en su artículo 19 g) como responsabilidad básica de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones el proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen 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.

En base a lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone la Política de Remuneraciones al Consejo de Administración, que la somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas.

3. Criterios adoptados en la determinación de la Política de Remuneraciones

3.1. Consideración de las opiniones de los inversores y asesores de voto

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera tanto el entorno externo en el que opera la Sociedad como las directrices emitidas por las organizaciones que representan a nuestros accionistas institucionales. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones también considera la información de inversores institucionales y asesores de voto recibida durante el proceso periódico de consulta que realiza FAES con estos grupos de interés.

3.2. Consideración de las condiciones retributivas de los empleados en su conjunto y la perspectiva del equipo directivo

A efectos de establecer las condiciones retributivas de los consejeros ejecutivos

descritas en la presente Política de Remuneraciones, se ha tenido en cuenta la estrategia de remuneración aplicable a los empleados y directivos de la Sociedad.

A este respecto, la Política de Remuneraciones aplicable a los consejeros ejecutivos se encuentra alineada con la del conjunto de empleados y directivos, retribuyendo por el valor que éstos aportan a FAES y compartiendo los siguientes principios específicos:

- *Estructura de retribución total:* el paquete retributivo que ofrece FAES puede estar compuesto por componentes fijos y variables, así como retribuciones en especie y otros beneficios sociales. En todo caso, la retribución fija tiene un peso relevante en la medida en que, en determinadas circunstancias, la retribución variable puede llegar a ser cero. Adicionalmente, los importes y el peso relativo de los elementos retributivos se adaptan a las prácticas locales de los mercados en los que opera FAES.
- *Equidad retributiva:* se garantiza la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión ni raza a la hora de aplicar las prácticas y políticas retributivas. A este respecto, los profesionales de FAES son remunerados de forma coherente con el nivel de responsabilidad, liderazgo y nivel de desempeño dentro de la organización, favoreciendo la retención de profesionales clave y la atracción del mejor talento.
- *Pay for performance:* una parte significativa de la retribución total del equipo directivo de la Sociedad tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de objetivos financieros y no financieros, de negocio y de creación de valor, predeterminados, concretos, cuantificables y alineados con el interés social de FAES.
- *Proporcionalidad:* los niveles de remuneración son adecuados a la importancia de la Sociedad, a su situación económica en cada momento y a los estándares de mercado en sectores y compañías comparables.
- *Prudencia:* Los criterios utilizados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para establecer las retribuciones fijas, variables o de otro tipo tienen en cuenta los riesgos implícitos a dichas decisiones y las implicaciones que pudieran derivarse a largo plazo para la Compañía.
- *Valores:* la Política de Remuneraciones se diseña con objeto de atraer y retener al mejor talento y motivar una cultura de alto rendimiento.

3.3. Condiciones de mercado

La remuneración de los consejeros se compara con la de perfiles comparables en compañías del mismo sector o similares en términos de dimensión.

3.4. Consideración de asesoramiento externo independiente

Al determinar, revisar e implantar la Política de Remuneraciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones busca asesoramiento independiente y se asegura de que ningún consejero toma decisiones relacionadas con su propia remuneración.

3.5. Revisión periódica de la Política de Remuneraciones

La política retributiva de los Consejeros es revisada de forma periódica por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y por el Consejo de Administración, con el fin de mantenerla alineada con las mejores prácticas de gobierno corporativo y tendencias de mercado. La política se somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas cada vez que sea necesaria o conveniente su modificación y, en todo caso, de conformidad con la Ley de Sociedades de Capital.

4. Principales modificaciones respecto a la política en vigor

La Política de Remuneraciones, una vez introducidas las modificaciones que se describen posteriormente, mantiene las líneas generales de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 15 de junio de 2023, con un 96,89% de votos a favor y tiene como objetivo básico adaptarse a la nueva estructura organizativa de la Sociedad donde el Presidente cesa en sus funciones ejecutivas y se incorpora un nuevo miembro al Consejo de Administración con funciones ejecutivas.

Como novedades más relevantes de la Política se pueden indicar las siguientes:

- Retribución total del nuevo Consejero Ejecutivo.

Se adecúa el paquete retributivo por el desempeño de las funciones y responsabilidades a desarrollar por el nuevo Consejero Ejecutivo, teniendo en cuenta que únicamente éste va a desempeñar funciones ejecutivas y que el cargo de Presidente y Consejero Ejecutivo se encuentran separados. A este fin se mantienen los elementos retributivos de la Política anterior: la retribución fija anual, la retribución variable anual y la retribución variable a largo plazo, así como las retribuciones en especie. Al igual que sucedía con el Presidente, el nuevo Consejero Ejecutivo no participará en sistemas de ahorro a largo plazo.

El paquete retributivo se fundamenta principalmente en los principios de competitividad y *pay for performance*. Esto es, el paquete retributivo del Consejero Ejecutivo es competitivo considerando las referencias de mercado de sociedades comparables, sin ser excesivo, ni insuficiente, para evitar asumir riesgos inadecuados. Al mismo tiempo, la Sociedad, a través de un mix retributivo adecuado, garantiza que una parte significativa del paquete retributivo esté ligado a componentes variables que vinculen su remuneración a la consecución de resultados financieros y no financieros, con un horizonte anual y plurianual.

En este marco se ha revisado tanto las cuantías, como el *mix* retributivo para reflejar las funciones y responsabilidades del Consejero Ejecutivo. En particular, se ha reducido el importe de retribución total incrementando el peso de la retribución en riesgo respecto de la Política de Remuneraciones en vigor tal y como se detalla en la Política

- Remuneraciones de los consejeros en su condición de tales.

Se adecúan los importes para adaptarlos a la nueva estructura organizativa donde el Presidente deja de desarrollar las funciones ejecutivas en los términos que detalla la Política. En particular, además de actualizar la Asignación Fija Anual de los consejeros, se establece un importe específico para las presidencias de las comisiones y, en su caso, para la asignación de responsabilidades específicas en materia de ESG, si no recae en la presidencia de la comisión, y

se establece una remuneración adicional para el cargo de Presidente del Consejo de Administración (no ejecutivo). Esta retribución se establece con el objetivo de retener al actual Presidente en un periodo crítico para FAES, que permita la transición al nuevo modelo de gobierno corporativo y la transferencia de los conocimientos y experiencia acumulados al nuevo consejero ejecutivo. Igualmente contempla retribuir las funciones que ejerce como Presidente de la Sociedad, del Consejo de Administración y como máximo representante de FAES; y por la especial dedicación que conlleva el ejercicio de la función de Presidente en los términos establecidos en la Ley de Sociedades de Capital, en los Estatutos Sociales o por el propio Consejo de Administración en una sociedad como FAES. Asimismo, el Presidente del Consejo de Administración (no ejecutivo) podrá percibir remuneraciones en especie, tal y como describe la Política, por el importe anual que en ella se establece.

5. Vigencia

La Política entrará en vigor el 1 de septiembre de 2024, una vez se produzca el cambio en el modelo de gobierno de la Sociedad y el Presidente del Consejo de Administración cese en sus funciones ejecutivas. Por ello, la Política precisa que la liquidación del actual contrato de servicios del Presidente del Consejo de Administración al cesar en sus funciones ejecutivas se realice de acuerdo con las condiciones previstas en su contrato y con el contenido y límites expresados en la Política aprobada en la junta general de 2023 y de la cual se incluirá información detallada en el informe anual de Remuneraciones de los Consejeros del año 2024.

La vigencia se mantendrá hasta el 31 de diciembre de 2027, los siguientes tres ejercicios, sin perjuicio de las adaptaciones o actualizaciones que, en su caso, lleve a cabo el Consejo de Administración conforme a lo previsto en ella, y las modificaciones que en cada momento puedan ser aprobadas por la Junta General de Accionistas.

En caso de que no se produzca el nombramiento o la incorporación del Consejero Ejecutivo, la Política establece que permanecerá en vigor la aprobada por la Junta General de Accionistas de 15 de junio de 2023.

5. Propuesta

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, teniendo en cuenta las anteriores consideraciones realiza la propuesta de Política de Remuneraciones para los consejeros de Faes Farma, S.A., que se incluye como Anexo a efectos de su aprobación por el Consejo de Administración como propuesta a someter a la próxima junta general ordinaria.

Cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la junta general de accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

7 de mayo de 2024