

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2025 ]

CIF: [ A-48004360 ]

Denominación Social:

[ **FAES FARMA, S.A.** ]

Domicilio social:

[ AVENIDA 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:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- 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 del presente informe, la Política de remuneraciones de los consejeros vigente es la que se aprobó por parte de la Junta General de Accionistas de 2025 con un 98,75% de votos a favor, que entró en vigor tras su aprobación - salvo la previsión de la asignación anual por pertenencia a comisiones que aplica desde el 1 de enero de 2026- y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028, 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.

Esta Política, además de mantener las mejoras introducidas en la Política anterior respecto al alineamiento de las prioridades estratégicas de Faes Farma, los intereses de los accionistas, las recomendaciones de gobierno corporativo y la adaptación a la nueva estructura organizativa de la Sociedad, incluye dos modificaciones relativas a la opción de sobrecumplimiento en el nuevo plan de incentivos a largo plazo y a la remuneración a los miembros de las comisiones.

#### 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 General 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**

Para la redacción de la Política en vigor se ha contado con el asesoramiento de Georgeson.

Para la propuesta de la Política de remuneraciones en vigor, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha tenido en cuenta los siguientes factores internos y externos:

Factores internos:

- La adecuación de la estructura de gobierno de la sociedad
- Los resultados obtenidos en los últimos ejercicios
- Las prioridades estratégicas en el corto y largo plazo
- Alineación con el diseño del sistema retributivo del equipo directivo y del conjunto de empleados

Factores externos:

- Las recomendaciones en materia de buen gobierno corporativo a nivel nacional e internacional aplicables a sociedades cotizadas
- Las prácticas de sectores y compañías comparables y las tendencias del mercado en general
- Recomendaciones recibidas en el proceso de involucración con los accionistas institucionales y asesores de voto

La Política de remuneraciones vigente no contempla procedimientos específicos para aplicar excepciones temporales a su aplicación.

**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 proporciona un equilibrio razonable entre los distintos elementos fijos y variables (anual y de largo plazo), que 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.

Los escenarios de mix retributivo potencial para el consejero ejecutivo, son los siguientes:

- Para un escenario de cumplimiento mínimo, donde no se alcanza el umbral mínimo de cumplimiento de objetivos, la retribución fija supondría el 100% de la retribución total.
- Para un escenario de cumplimiento target, donde se alcanza el 100% de los objetivos de retribución variable anual y de largo plazo, la retribución variable supondría un 55,2% (27,6% retribución variable anual y 27,6% de 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 63,3% de la retribución total (29,4% de retribución variable anual y 33,9% de retribución variable a largo plazo).

### MEDIDAS PARA ADAPTAR LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES A LOS OBJETIVOS A LARGO PLAZO, VALORES E INTERESES DE LA COMPAÑÍA Y REDUCIR LA EXPOSICIÓN EXCESIVA DE RIESGO

El diseño de la Política de Remuneraciones es coherente con la estrategia de la Sociedad y orientado a la obtención de los resultados a largo plazo:

La retribución total de los consejeros ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos que consisten fundamentalmente en: (i) elementos fijos, (ii) retribución variable anual y (iii) retribución variable a largo plazo.

La retribución variable a largo plazo se inscribe en un marco plurianual, 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 concede 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, que podrán ser de Sostenibilidad. Estos objetivos serán concretos, predeterminados y cuantificables, alineados con el interés social y en línea con el Plan Estratégico de Faes Farma. Además, existe un equilibrio adecuado 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.

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, 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 evaluará el grado de consecución de los objetivos establecidos y, teniendo en cuenta las ponderaciones de cada métrica establecida, determinará 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.

Dos de los tres miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones han sido a su vez durante el ejercicio 2025 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 REDUCCIÓN (MALUS) Y DE RECOBRO (CLAWBACK)

Por último, y tal y como está recogido en la Política de remuneraciones vigente y en el contrato firmado entre el consejero ejecutivo y la Sociedad, hasta el 100% de la Retribución Variable total (retribución variable a corto plazo y retribución variable a largo plazo) estará sometida a cláusulas de reducción de las remuneraciones ("malus") o de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas ("clawback"). Dichas cláusulas serán de aplicación tanto para consejeros ejecutivos en activo, como los que hayan causado baja en la Sociedad.

**Malus:** La retribución variable que se encuentre pendiente de abono, será objeto de reducción o cancelación por parte de la Sociedad si durante el periodo comprendido entre la fecha fin del periodo de medición (a corto y/o largo plazo) y el momento de su abono, quedase acreditado que (i) los datos que han servido para el cálculo de los objetivos son inexactos o (ii) durante el periodo de medición, los beneficiarios han incurrido en incumplimiento grave y culpable de los deberes de lealtad, diligencia o buena fe, o de cualesquiera otras obligaciones asumidas en virtud de su relación contractual con Faes Farma.

**Clawback:** Obliga a reembolsar las cantidades indebidamente recibidas en concepto de retribución variable cuando quedase acreditado que (i) los datos que han servido para el cálculo de los objetivos son inexactos o (ii) durante la vigencia del Plan, los beneficiarios han incurrido en incumplimiento grave y culpable de los deberes de lealtad, diligencia o buena fe, o de cualesquiera otras obligaciones asumidas en virtud de su relación contractual con Faes Farma. En este caso, el beneficiario deberá reembolsar cualquier cantidad indebidamente recibida. En caso de planes de retribución variable a largo plazo en acciones se devolverá el importe de las acciones al precio de referencia.

### 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, en su calidad de tales, 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.

En su reunión de 20 de diciembre de 2023, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones acordó establecer la retribución anual por las funciones de administrador en 77 miles de euros, importe que se mantiene sin cambios desde el ejercicio 2024.

Las dietas en el ejercicio 2026 por asistencia a las reuniones del consejo de administración se mantienen sin cambios con respecto a ejercicios anteriores y ascienden a 1.500 euros. En lo que respecta a las dietas por asistencia a comisiones, la Política en vigor aprobada el 25 de junio de 2025, sustituye las dietas por asistencia a las comisiones de las que los consejeros forman parte (1.500 € por sesión hasta el ejercicio 2025) por una asignación fija anual de 15.000 euros a partir de 2026. El importe asignado, que corresponde con el número mínimo de sesiones que ordinariamente celebrarían las comisiones, refleja mejor la dedicación permanente y responsabilidad que la pertenencia a una comisión requiere. Adicionalmente, las presidencias de las comisiones tienen asignada una dieta adicional de 10.000€. Asimismo, la Política vigente elimina las dietas adicionales por responsabilidad en materia de ESG en la Comisión de Auditoría y Cumplimiento. La especial dedicación a responsabilidades en materia de ESG constituye ya una competencia ordinaria de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, por lo que se considera que la figura ha perdido su razón de ser.

El Consejero Coordinador percibirá en el ejercicio 2026 una remuneración anual adicional de 5 miles de euros.

Adicionalmente, el Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración, D. Mariano Ucar, percibe una remuneración fija adicional establecida hasta el final de su mandato por las funciones adicionales como Presidente del Consejo por importe de 867.141 euros. Esta remuneración adicional a la de miembro del Consejo de Administración tiene el objetivo de retener al Presidente en un periodo crítico para Faes Farma, que permita la transición al nuevo modelo de gobierno corporativo, así como retribuir las funciones que ejerce como Presidente de la Sociedad, del Consejo de Administración, como máximo representante de Faes Farma 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. Estas funciones del Presidente, por su naturaleza orgánica o representativa, no pueden considerarse ejecutivas, si bien conllevan una dedicación e intensidad muy superior a la del resto de miembros no ejecutivos del Consejo de Administración.

### 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.

Únicamente el Consejero Ejecutivo percibe una remuneración fija por el desempeño de funciones de alta dirección. Tal y como establece la Política de remuneraciones en vigor, la retribución fija del consejero ejecutivo asciende a 650.000 euros.

### 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 consejero ejecutivo puede ser beneficiario de determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros, vehículo de empresa, seguro médico y el pago de primas de seguros de vida. La Política de remuneraciones no contempla la concesión de otros beneficios tales como, planes de pensiones, créditos, anticipos y garantías constituidas por la Sociedad. La Política establece un importe máximo anual de retribución en especie de 35.000 euros.

Asimismo, el Presidente no ejecutivo podrá percibir remuneraciones en especie consistentes, entre otras, en seguro de vida y accidentes y vehículo de empresa, por un importe anual máximo de 35.000 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 consejero ejecutivo percibe retribución variable. En concreto, percibe una retribución variable anual y una retribución variable a largo plazo, conforme a lo establecido en la Política de remuneraciones vigente.

#### 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 2025, el importe objetivo (target) asciende a 400.000 euros, que representa el 61,5% de la Retribución Fija Anual y se alcanza en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos.

El importe máximo equivale a un 130% del target (80% de la Retribución Fija) y se alcanzará en caso de sobrecumplimiento de los objetivos preestablecidos.

Los objetivos financieros tendrán un peso, como mínimo, del 60% en el conjunto del incentivo y estarán compuestos por métricas que garanticen el adecuado balance entre los aspectos financieros y operativos de la gestión de la Sociedad. Los objetivos no financieros tendrán un peso, como máximo del 40% en el conjunto del incentivo.

En su reunión de 24 de febrero de 2026, el Consejo de Administración aprobó a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones los objetivos para la Retribución Variable Anual 2026 del Consejero Ejecutivo, que incluyen parámetros financieros, en concreto Ingresos, EBITDA y Beneficio consolidado con una ponderación del 75%, y parámetros no financieros relacionados con las cinco prioridades estratégicas del año: consolidación del crecimiento inorgánico, R&D Ideación, R&D progreso del pipeline, Operaciones y Digitalización.

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 las cuentas anuales del ejercicio en cuestión.

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 Sociedad. Dicha discrecionalidad está limitada a un máximo de un 15% al alza o a la baja en atención a circunstancias excepcionales que requieran una evaluación cualitativa, sin que en ningún caso se pueda superar el importe máximo (130% del target). En caso de que se haga uso de esta facultad, la Sociedad proporcionará información detallada sobre las razones que justifiquen su aplicación en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.

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. En función de la evaluación de los objetivos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones cuenta con el soporte de la Dirección Financiera y de la Dirección de Auditoría Interna, que facilita información sobre los resultados auditados. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la Comisión también considera cualquier riesgo asociado, se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación y se considera la calidad de los resultados en el largo plazo.

### Retribución Variable a Largo Plazo

Únicamente el consejero ejecutivo y el presidente, por el periodo en el que fue ejecutivo, perciben retribución variable a largo plazo. En la actualidad existen dos planes de Incentivos a Largo Plazo en acciones en vigor.

El primero fue aprobado en la junta general de accionistas celebrada el 22 de junio de 2022 (y modificado en la junta general de accionistas de 25 de junio de 2024 para ajustar el importe correspondiente al consejero ejecutivo en el marco de la Política de remuneraciones aprobada en dicha Junta), cuyos beneficiarios son determinados directivos y personal clave de la Sociedad y su Grupo, incluyendo al Presidente ejecutivo y los consejeros ejecutivos que puedan nombrarse en el futuro.

Este Plan es acorde con la Política de remuneraciones vigente, siendo sus características principales las siguientes:

**Beneficiarios:** Los directivos y personal clave de la Sociedad y del Grupo Faes Farma, incluyendo al Presidente Ejecutivo y a cualesquiera otros consejeros ejecutivos que puedan incorporarse al Consejo de Administración de la Sociedad en el futuro.

**Finalidad:** a) constituir un instrumento para atraer, motivar y retener el talento de los consejeros ejecutivos de la Sociedad y determinados directivos y personal clave, b) ligar la retribución de los beneficiarios con el potencial incremento de valor de las acciones, c) alinear la retribución de los beneficiarios con la estrategia empresarial, la creación de valor para los accionistas y los intereses y sostenibilidad a largo plazo del Grupo, d) reconocer a los beneficiarios su especial contribución al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Grupo.

**Duración:** cinco años, dividiéndose en tres ciclos solapados e independientes con un periodo de medición de tres años cada ciclo (1º ciclo: 2022-24, 2º ciclo: 2023-25, 3º ciclo: 2024-26)

**Objetivos:** La entrega de acciones objeto de este Plan dependerá del grado de cumplimiento de los objetivos que en cada caso concreto establezca el Consejo de Administración. Los objetivos fijados para los ciclos actualmente en vigor (2023-2025 y 2024-2026), son los siguientes:

- Ratio de rentabilidad del accionista (TSR), con una ponderación del 50%.
- Ratio de Free Cash Flow, con una ponderación del 25%
- Ratio relacionado con el cumplimiento de determinados hitos en proyectos de I+D+i estratégicos para el Grupo, con una ponderación del 25%.

**Importe:** el importe objetivo (target) para el consejero ejecutivo será de 400.000 euros, equivalente al 61,5% de la retribución fija y se determinará en función del grado de cumplimiento asociado a cada objetivo, que podrá oscilar entre un 0% y un 100%. El importe máximo coincide con el importe target, sin que exista recorrido al alza en los objetivos de este primer Plan.

**Abono:** el abono se realizará 100% en acciones.

**Compromiso de tenencia temporal de las acciones:** en el caso de los consejeros ejecutivos, las acciones entregadas no podrán enajenarse hasta que hayan transcurrido al menos tres años desde su entrega, salvo que dichos consejeros mantengan acciones por un valor de mercado equivalente a dos veces su remuneración fija anual.

**Cláusula malus y clawback:** El Plan contempla una cláusula de reducción (malus) y de reembolso (clawback) que implica la reducción y la eventual devolución del importe de las acciones, durante un periodo de dos años desde la entrega de las mismas a los beneficiarios.

El consejero ejecutivo se ha incorporado como beneficiario en el 3º ciclo (2024-2026) del Plan por el importe proporcional desde la fecha de su incorporación (1 de septiembre de 2024). El número de acciones asignadas al consejero ejecutivo en el 3º ciclo ha sido de 85.682 acciones.

Adicionalmente, el Presidente es beneficiario de los tres ciclos del Plan por el importe proporcional hasta la fecha en la que ha sido ejecutivo (1 de septiembre de 2024). Las acciones asignadas al Presidente ejecutivo en cada uno de los ciclos vivos a la fecha son las siguientes: 2º ciclo (2023-2025): 64.956 acciones y 3º ciclo (2024-2026): 25.983 acciones.

El segundo plan fue diseñado con la ayuda del consultor externo Mercer y fue aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 25 de junio de 2025 con unas características muy similares a las del primero.

Beneficiarios: determinados directivos y personal clave de la Sociedad y del Grupo, incluyendo al consejero ejecutivo y a cualesquiera otros consejeros ejecutivos que puedan incorporarse en el futuro.

Finalidad:(a) constituir un instrumento para atraer, motivar y retener el talento de los consejeros ejecutivos y determinados directivos y personal clave del Grupo Faes Farma; (b) ligar la retribución de los Beneficiarios por la prestación de sus servicios en favor del Grupo Faes Farma con el potencial incremento de valor de las Acciones, alineando así los intereses de éstos con los del propio Grupo Faes Farma; (c) alinear la retribución de los Beneficiarios con la estrategia empresarial, la creación de valor para los accionistas y los intereses y sostenibilidad a largo plazo del Grupo Faes Farma; y (d) reconocer a estos directivos y personal clave, así como al Consejero Ejecutivo, su especial contribución al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Grupo Faes Farma.

Duración: cinco años dividiéndose en tres ciclos solapados e independientes con un periodo de medición de tres años cada ciclo (1º ciclo 2025-2027, 2º ciclo 2026-2028, 3º ciclo 2027-2029).

Objetivos: la entrega de acciones dependerá del grado de cumplimiento de los objetivos que en cada momento determine el Consejo de Administración.

Los objetivos para el primer ciclo (2025-2027) son los siguientes:

- Ratio de rentabilidad del accionista (TSR) con una ponderación del 60%
- Ratio de retorno de capital (ROCE) con una ponderación del 20%
- Ratio relacionado con la actividad de R&D con una ponderación del 20%

Los objetivos del segundo ciclo (2026-2028) son los siguientes:

- Ratio de rentabilidad del accionista (TSR) con una ponderación del 60%
- Ratio de Free Cash Flow (FCF) con una ponderación del 15%
- Ratio relacionado con la actividad de R&D con una ponderación del 20%
- Ratio relacionado con la estrategia de Sostenibilidad con una ponderación del 5%

Importe: el importe objetivo (target) para el consejero ejecutivo será de 400.000 euros, equivalente al 61,5% de la retribución fija y se determinará en función del grado de cumplimiento asociado a cada objetivo.

En el ciclo 2025-2027 únicamente el objetivo de TSR tiene opción de sobrecumplimiento hasta el 150% , por lo que el importe a percibir en este ciclo podrá oscilar entre el 0% y el 140%. En el caso del ciclo 2026-2028, los dos primeros objetivos (TSR y FCF) tienen opción de sobrecumplimiento hasta el 150% (siendo el importe máximo a percibir por los objetivos de R&D y Sostenibilidad, del 100%), por lo que el importe a percibir en este ciclo podrá oscilar entre un 0% y un 138%.

Abono: se realizará 100% en acciones

El compromiso de tenencia de acciones y la cláusula malus y clawback son idénticas a las del primer plan.

El número de acciones asignadas al consejero ejecutivo en el ciclo 2025-2027 de este plan es de 115.707 acciones.

**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. Para el Consejero Ejecutivo, la extinción de su contrato de servicios comporta las consecuencias que se detallan en el apartado siguiente.

**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 competencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

Según se establece en el contrato entre el consejero ejecutivo y la Sociedad, éste estará vigente en tanto el consejero ejecutivo permanezca en su cargo.

El consejero ejecutivo tendrá derecho a percibir de la Sociedad una indemnización por extinción del contrato por cualquiera de las causas establecidas en el mismo equivalente a una (1) anualidad de remuneración bruta anual (retribución fija y retribución variable anual) correspondiente a la última anualidad.

Igualmente, el consejero ejecutivo tendrá derecho a percibir una cuantía equivalente a un año de remuneración bruta anual (retribución fija y retribución variable anual), correspondiente a la última anualidad en concepto de compensación por la cláusula de no-competencia post-contractual.

El importe máximo total a percibir por el consejero ejecutivo en concepto de indemnización por extinción de su contrato y por el pacto de no competencia postcontractual no puede ser superior en ningún caso a dos anualidades de remuneración bruta anual (retribución fija y retribución variable anual).

**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.

Conforme a lo establecido en la Política de remuneraciones vigente, se estableció para el consejero ejecutivo un incentivo especial por importe de 400.000 euros, que compense la pérdida de incentivos no devengados en la sociedad en que venía prestando sus servicios con anterioridad, con motivo de su cese y consiguiente incorporación a Faes Farma. Este incentivo tiene carácter de extraordinario y no consolidable, y se ha devengado, sujeto a su permanencia en el cargo, de la siguiente forma (i) una tercera parte (133.333 euros) a 31 de diciembre de 2024 y (ii) dos terceras partes (266.667 euros) a 31 de diciembre de 2025, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tras la aprobación discrecional del Consejo de Administración.

- A.2.** Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:
- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
  - Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
  - Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

La Política de remuneraciones vigente fue aprobada por la Junta General de Accionistas el 25 de junio de 2025 y está en vigor desde su aprobación, salvo la previsión de la asignación anual por pertenencia a comisiones en reemplazo a las dietas por asistencia a las sesiones de las comisiones que se aplicará desde el 1 de enero de 2026.

La presente Política de Remuneraciones, además de mantener las mejoras introducidas en la Política anterior respecto al alineamiento con las prioridades estratégicas de Faes Farma, los intereses de los accionistas y recomendaciones de gobierno corporativo y la adaptación a la nueva estructura organizativa de la Sociedad – en la que el Presidente cesó en sus funciones ejecutivas y se incorporó un nuevo miembro al Consejo de Administración con funciones ejecutivas- incluye dos modificaciones relativas a la opción de sobrecumplimiento en el nuevo plan de incentivos a largo plazo y a la remuneración a los miembros de las comisiones, cuyo detalle es el siguiente:

- Plan de incentivos a largo plazo: Para el nuevo Plan de incentivos a largo plazo (2025-2029) se incorpora la opción de sobrecumplimiento, de manera que la oportunidad máxima pueda alcanzar un 150% del importe asignado al objetivo. Para el primer ciclo de este Plan (2025-2027) esta opción de sobrecumplimiento aplica únicamente al indicador TSR, con la posibilidad de ampliarlo al resto de indicadores en ciclos posteriores, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y acuerdo del Consejo de Administración. Para el segundo ciclo de este Plan (2026-2028) el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha aprobado que la opción de sobrecumplimiento aplique a los objetivos TSR y FCF.

Este cambio pretende incrementar el poder incentivador del Plan y dotar de mayor peso a la retribución variable a largo plazo dentro del mix retributivo para un escenario de cumplimiento máximo. Se propone siguiendo la recomendación realizada por un asesor externo (Mercer) y está en línea con la práctica de mercado y con el benchmark realizado de trece sociedades europeas del sector.

- Se sustituyen las dietas por asistencia a las comisiones (1.500 €, por sesión) por una asignación fija anual de 15.000 €. La experiencia ha demostrado que el número de sesiones se ha incrementado, por lo que la asignación de una dieta por sesión podía llegar a condicionar la celebración de reuniones de las comisiones cuando la cuestión a analizar pudiera requerir un debate y deliberación adecuada del conjunto de sus miembros. El importe asignado, que corresponde con el número mínimo de sesiones que ordinariamente celebrarían las comisiones, refleja además mejor la dedicación permanente y responsabilidad que la pertenencia a una comisión requiere.

- Por último, se eliminan las dietas adicionales por responsabilidad en materia de ESG en la Comisión de Auditoría y Cumplimiento. Al respecto, la especial dedicación a responsabilidades en materia de ESG constituye ya una competencia ordinaria de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, por lo que se considera que la figura ha perdido su razón de ser.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha solicitado asesoramiento a un experto independiente con el objetivo de analizar si procede realizar ajustes en la remuneración del presidente y del consejero ejecutivo, considerando que el proceso de transición al nuevo modelo de gobierno corporativo está concluyendo y que las adquisiciones realizadas en el ejercicio 2025 exigen esfuerzos adicionales en la integración y gestión de una organización más compleja. En su caso, estos ajustes motivarían un cambio en la Política de remuneraciones, que se presentaría a aprobación en la junta general de accionistas de 2026.

- 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/2025/12/Politica-Remuneraciones-Consejeros-2026-2028.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.

El informe anual de remuneraciones del ejercicio 2024 se sometió a votación, con carácter consultivo, en la junta de 25 de junio de 2025, obteniendo un 99,024% de votos a favor, como consecuencia del trabajo impulsado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en los últimos años con el objetivo de alinearse con las mejores prácticas de gobierno corporativo en materia de retribuciones.

### 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 2025, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estaba compuesta por tres miembros. Todos ellos no ejecutivos e independientes, tal y como se detalla a continuación:

D<sup>a</sup>. Belén Amatriaín Corbi. Presidenta, Independiente. Miembro de la Comisión desde 2019  
D<sup>a</sup>. María Eugenia Zugaza Salazar. Vocal, Independiente. Miembro de la Comisión desde 2021.  
D. Enrique Linares Plaza. Vocal, Independiente. Miembro de la Comisión desde 2023.

Hasta la celebración de la junta general ordinaria de 25 de junio de 2025, la Comisión estaba integrada por cuatro miembros al pertenecer a ella también el consejero independiente, Carlos de Alcocer Torra. Con ocasión de la junta general, se produjo la dimisión de este consejero al haberse agotado el plazo de doce años máximo considerado legalmente por la Ley de Sociedades de Capital de un consejero para ser considerado independiente.

Actúa como Secretario desde junio de 2022, el Secretario no consejero del Consejo de Administración, D. Francisco Pérez-Crespo Payá.

La Comisión se ha reunido un total de nueve veces a lo largo del ejercicio 2025. En 2026, hasta la fecha de publicación de este informe, se ha reunido en tres ocasiones.

En las citadas reuniones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha deliberado, entre otras, las siguientes cuestiones relacionadas con las retribuciones del Consejo y de la Alta Dirección y ha acordado, en su caso, someterlas al Consejo de Administración para su aprobación:

- Propuesta del grado de cumplimiento de los objetivos de retribución variable anual de 2024 de la alta dirección, consejero ejecutivo y presidente por el periodo en el que fue ejecutivo.
- Propuesta de nuevo diseño de la retribución variable anual a aplicar en 2025 al consejero ejecutivo y alta dirección y propuesta de los objetivos 2025.
- Propuesta del grado de cumplimiento de los objetivos del ILP del ciclo 2022-2024
- Propuesta de nuevo plan de incentivos a largo plazo para el periodo 2025-2029 y propuesta de objetivos para el ciclo 2025-2027.
- Propuesta de nueva Política de remuneraciones para el periodo 2026-2028, que fue aprobada por la Junta General de Accionistas el 25 de junio de 2025, para la que se contó con el asesoramiento externo de Georgeson.
- Asesoramiento al consejero ejecutivo sobre la retribución fija y variable de la alta dirección

En su reunión de 20 de diciembre de 2023, el Consejo de Administración aprobó, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones incrementar a 77 miles de euros la retribución de los consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2024. Este importe se ha mantenido sin cambios en 2025. Esta retribución es igual para todos los consejeros en atención a su pertenencia, trabajo, responsabilidad y dedicación a las reuniones del Consejo de Administración.

Asimismo, los consejeros perciben dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración, así como por la asistencia a las comisiones de las que forman parte y una dieta adicional a las presidencias de las comisiones y al miembro de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento a quien se asigne responsabilidades específicas en materia de sostenibilidad cuando no se ejerza la presidencia de la comisión. Esta dietas no han sufrido variación durante el ejercicio 2025.

Asimismo, el Consejero Coordinador percibe una cantidad fija anual por la realización de sus funciones, cantidad que también se ha mantenido estable en 5 miles de euros respecto a ejercicios anteriores.

En relación a la retribución del Presidente, en su reunión de 22 de febrero de 2024, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones aprobó el importe de su retribución en calidad de presidente no ejecutivo, habiéndose mantenido sin cambios desde entonces. Para determinar la retribución fija como Presidente no ejecutivo, la Comisión tuvo en cuenta las opiniones de los accionistas más relevantes y proxy advisors tras las reuniones mantenidas con ellos en las que se les anticipó esta propuesta.

En relación a la retribución del consejero ejecutivo, en su reunión de 3 de abril de 2024, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobó las condiciones retributivas del consejero ejecutivo, que incluyen retribución fija, retribución variable anual y a largo plazo, retribución en especie y un incentivo especial que compensa la pérdida de incentivos no devengados de su anterior compañía.

Por último, el Consejo de Administración ha aprobado a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 20 de febrero de 2026, la retribución variable anual del Consejero Ejecutivo, que será abonada en el mes de marzo de 2026, así como el grado de cumplimiento de los objetivos del ciclo 2023-2025 del Plan de Incentivos a Largo Plazo, del cual es beneficiario el Presidente por el periodo en el que fue ejecutivo.

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, tal y como se detalla en el apartado B.7. Para evaluar el cumplimiento de los objetivos económico-financieros se han utilizado las cuentas anuales formuladas correspondientes al ejercicio 2025.

### **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 2025 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 2025 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. El diseño de la Política de Remuneraciones es coherente con la estrategia de la Sociedad y orientado a la obtención de los resultados a largo plazo:

- La retribución total de los consejeros ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos que consisten fundamentalmente en: (i) elementos fijos, (ii) retribución variable anual y (iii) retribución variable a largo plazo.
- La retribución variable a largo plazo se inscribe en un marco plurianual, 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 concede sustancialmente 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, que podrán ser ESG. Estos objetivos serán concretos, predeterminados y cuantificables, alineados con el interés social y en línea con el Plan Estratégico de Faes Farma.

Además, existe un equilibrio adecuado 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.

Por otro lado, 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, 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 evaluará el grado de consecución de los objetivos establecidos y, teniendo en cuenta las ponderaciones de cada métrica establecida, determinará el importe a abonar, lo que ha de ser aprobado posteriormente 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 descrito anteriormente.
  - 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.

### 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.

Durante 2025, han estado vigentes dos políticas de remuneraciones, la primera, aprobada por la junta general en junio 2024 en vigor hasta la aprobación de la segunda, aprobada por la junta general de junio 2025, que está en vigor desde esa fecha. La remuneración devengada en el ejercicio 2025 por los consejeros, cumple con la Política de remuneraciones vigente en cada momento, de la siguiente manera:

#### 1. Remuneración de los consejeros en su condición de tales:

Los importes para el ejercicio 2025 aprobados por el Consejo y que figuran en la Política, son 77.000€ de asignación fija anual y 1.500€ en concepto de dietas por asistencia a las reuniones del Consejo y de las Comisiones. Y una asignación fija anual para las presidencias de las comisiones de Nombramientos y Retribuciones (CNR) y de Auditoría y Cumplimiento (CAC) de 10.000€ al año y al miembro de la CAC a quien se asigne responsabilidades específicas en materia de ESG cuando no se ejerza la presidencia de la Comisión, una asignación fija anual de 10.000€ (conforme a la Política vigente hasta el 24 de junio de 2025, que en materia de dietas por asistencia a reuniones de las comisiones es de aplicación durante todo 2025).

La junta 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.

El Consejero Coordinador ha percibido una remuneración de 5 miles de euros, conforme a lo establecido en la Política vigente. Durante el ejercicio y con motivo del cese del consejero coordinador D. Carlos de Alcocer al haber cumplido el periodo máximo de 12 años como consejero independiente, el importe anual se ha repartido proporcionalmente entre D. Carlos de Alcocer y D. Enrique Linares, que le ha sustituido en el cargo de consejero coordinador, por el tiempo en el que cada uno ha ejercido el cargo.

Por último, la Política establece una remuneración fija adicional para el Presidente no ejecutivo, establecida hasta el final de su mandato por las funciones adicionales como Presidente del Consejo. Esta cantidad asciende a 867.141 euros anuales. Adicionalmente, el presidente percibe una retribución en especie en concepto de vehículo de empresa y seguro de vida por importe de 26 miles de euros. Conforme a la Política vigente, el importe máximo en concepto de retribución en especie asciende a 35 miles de euros.

#### 2. Remuneración del Consejero Ejecutivo

- a) Remuneración fija: el importe de remuneración fija aprobado por el Consejo, a propuesta de la CNR, en su reunión de 3 de abril de 2024, asciende a 650.000 euros anuales y se ha mantenido estable en 2025.
- b) Retribución variable anual: el importe de remuneración variable anual del consejero ejecutivo aprobado por el Consejo, a propuesta de la CNR, en su reunión de 24 de febrero de 2026 asciende a 452 miles de euros y se ha fijado conforme a los criterios y parámetros de la Política, una vez analizado el cumplimiento de los objetivos establecidos al inicio del ejercicio, tal y como se detalla en el apartado B.7.
- c) Retribución variable a largo plazo: el consejero ejecutivo se incorporó al 3º ciclo (2024-2026) del Plan de incentivos a largo plazo, por lo que en 2025 no ha devengado importe alguno por este concepto.
- d) Incentivo especial: de conformidad con lo autorizado por el apartado 5 de la Política de remuneraciones, el consejero ejecutivo ha recibido un incentivo especial que compensa la pérdida de incentivos no devengados en su anterior compañía con motivo de su cese, sujeto a su permanencia en el cargo hasta el momento del pago. Del total de este incentivo, que asciende a 400.000 euros, en el ejercicio 2025 se han devengado dos terceras partes, 266.666 euros. Este incentivo especial fue aprobado por el Consejo, previa propuesta de la CNR, en su reunión de 20 de noviembre de 2025.

e) Retribución en especie: el consejero ejecutivo percibe una retribución en especie en concepto de vehículo de empresa, seguro médico y seguro de vida, que en el ejercicio 2025 ha ascendido a 28 miles de euros. Conforme a la Política, 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 de los consejeros ejecutivos incluyen medidas de rendimiento, tales como, 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 de los consejeros ejecutivos.

**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	160.940.004	50,89
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	974.868	0,61
Votos a favor	159.368.765	99,02
Votos en blanco	29.445	0,02
Abstenciones	566.926	0,35

**Observaciones**

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

En su reunión de 20 de diciembre de 2023, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones acordó establecer la retribución anual por las funciones de consejero en 77 miles de euros, importe que se ha mantenido estable en el ejercicio 2025.

**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 3 de abril de 2024 acordó proponer al Consejo la propuesta retributiva del consejero ejecutivo, que incluye una retribución fija anual de 650 miles de euros, propuesta que fue aprobada por el Consejo de administración en su reunión de ese mismo día. Este importe se ha mantenido sin cambios en 2025.

**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:

En 2025 únicamente ha percibido retribución variable a corto plazo el consejero ejecutivo:

Conforme a lo establecido en la Política de remuneraciones vigente y en su contrato, el consejero ejecutivo percibirá una retribución variable anual con las siguientes características:

Propósito: potenciar el compromiso del consejero ejecutivo con la Sociedad, motivar su desempeño y retribuir la consecución de objetivos específicos para cada ejercicio.

Importe: el importe objetivo (target) asciende a 400.000 euros, un 61,5% de la retribución fija anual. Se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos. El importe máximo (130% del target) se alcanzará en caso de sobrecumplimiento de los objetivos preestablecidos.

Métricas: Los objetivos financieros tendrán un peso, como mínimo, del 60% en el conjunto del incentivo. Estarán compuestos por métricas que garanticen el adecuado balance entre los aspectos financieros y operativos de la gestión de la Sociedad. Los objetivos no financieros tendrán un peso, como máximo del 40% 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 las cuentas anuales del ejercicio en cuestión.

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 Sociedad. Dicha discrecionalidad estará limitada a un máximo de un 15% al alza o a la baja en atención a circunstancias excepcionales que requieran una evaluación cualitativa, sin que en ningún caso se pueda superar el importe máximo (130% del target).

Abono: la retribución variable se abona íntegramente en metálico durante los tres primeros meses del año siguiente al devengo de la retribución variable.

En su reunión de 24 de febrero de 2026 el Consejo ha aprobado, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que la retribución variable anual del consejero ejecutivo debía ascender a un importe de 452 miles de euros, en base al siguiente nivel de cumplimiento de los indicadores establecidos:

Ingresos totales consolidados (ponderación 25%)

Objetivo: 559 millones de euros (sin operaciones de M&A)

Importe según cuentas anuales formuladas ajustado para excluir operaciones de M&A del ejercicio: 559 millones de euros

Grado de cumplimiento del objetivo: 100%

RV devengada (100%): 100 miles de euros

EBITDA consolidado (ponderación 25%)

Objetivo: 118 millones de euros (sin operaciones de M&A)

Importe según cuentas anuales formuladas ajustado para excluir operaciones de M&A del ejercicio: 122 millones de euros

Grado de cumplimiento del objetivo: 104%

RV devengada (106%): 106 miles de euros

Beneficio consolidado (ponderación 10%)

Objetivo: 84 millones de euros (sin operaciones de M&A)

Importe según cuentas anuales formuladas ajustado para excluir operaciones de M&A del ejercicio: 93 millones de euros

Grado de cumplimiento del objetivo: 110%  
RV devengada (114%): 46 miles de euros

Scorecard GET on Track (ponderación 40%)

El Scorecard se compone de 10 objetivos alineados con los 4 ejes estratégicos y relacionados con las siguientes áreas: Business development, Inversión I+D+i, Investigación, Innovación, Commercial Excellence, Operaciones, Digitalización, People, ESG y Relación con Inversores. Cada objetivo del scorecard permite obtener una puntuación de 0 a 4, en función de los hitos obtenidos. El target es alcanzar 33 puntos que equivalen a un pago del 100%. Alcanzar el máximo de puntos posibles (40) equivale a un pago de 130%.

Grado de cumplimiento alcanzado en el proceso de verificación con los ajustes considerados necesarios por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 116,8%.  
RV devengada (125,2%): 200 miles de euros

El total de la retribución variable devengada asciende, por tanto, a 451.826 euros y será abonada en los treinta días siguientes a la formulación de las cuentas anuales de la Sociedad.

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

En la actualidad conviven 2 planes de Incentivos a Largo Plazo. El primero (2022-2026) fue aprobado en la junta general de accionistas de 2022 y el segundo (2025-2029) en la junta general de accionistas de 2025. Las características principales de ambos han sido descritas en el apartado A.1.6.

Los periodos de medición de los ciclos vivos de ambos Planes son los siguientes:

1º Plan - 2º Ciclo: 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2025

1º Plan - 3º Ciclo: 1 de enero de 2024 a 31 de diciembre de 2026

2º Plan - 1º Ciclo: 1 de enero de 2025 a 31 de diciembre de 2027

2º Plan - 2º Ciclo: 1 de enero de 2026 a 31 de diciembre de 2028

A 31 de diciembre de 2025 ha finalizado el segundo ciclo del plan del cual es beneficiario el Presidente (por la parte proporcional del periodo en el que ejerció funciones ejecutivas). El grado de cumplimiento de los objetivos ha sido el siguiente:

TSR relativo frente a Ibex Medium Cap (ponderación 50%)

Objetivo:

Inferior a la mediana: retribución 0%

Entre la mediana y el percentil 60: retribución 60%

Entre el percentil 60 y el percentil 75: retribución 80%

Superior al percentil 75: retribución 100%

Grado de cumplimiento: En el periodo objeto de medición, Faes Farma está en el percentil 53, conforme a la información proporcionada por Bloomberg, correspondiendo, por tanto, un pago del 60% por este objetivo.

Free Cash Flow (ponderación 25%)

Objetivo: 145 millones de euros (equivalente a un pago del 100%).

Para un cumplimiento inferior al 90% del target, la retribución es de 0%, para un cumplimiento del 90%, la retribución es del 80%, con pagos proporcionales para cumplimientos entre el 90 y 100%.

Importe según cuentas anuales formuladas, ajustado para excluir el efecto de las operaciones de M&A realizadas durante el ejercicio: 134 millones de euros

Grado de cumplimiento: 92%, correspondiendo, por tanto, una retribución del 84% por este objetivo.

Proyectos estratégicos R&D (ponderación 25%)

Objetivos relacionados con cuatro proyectos estratégicos de R&D, de los cuales, por confidencialidad, no es posible dar mayor detalle.

Grado de cumplimiento: se ha cumplido el objetivo en 2 de los 4 proyectos, siendo, por tanto el grado de cumplimiento del 50%.

Por tanto, el % del ILP a percibir en este ciclo es de un 63,50% de las acciones inicialmente asignadas a cada beneficiario.

El número de acciones asignadas al Presidente ejecutivo al inicio del Plan en este ciclo fue de 58.431 acciones (equivalentes al 40% de su retribución fija, al precio de referencia establecido en el Reglamento del Plan), por el periodo del ciclo en el que inicialmente iba a permanecer como Presidente ejecutivo, esto es, 30 de junio de 2024. Finalmente y con motivo de la incorporación del consejero ejecutivo el 1 de septiembre, el Presidente mantuvo sus funciones ejecutivas hasta dicha fecha, por lo que el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 29 de julio de 2024, acordó ampliar el número de acciones asignadas hasta el 31 de agosto, lo que supone un total de 64.956 acciones.

Por tanto, considerando el grado de cumplimiento de los objetivos del plan, el número de acciones a entregar al Presidente ejecutivo por el ciclo 2023-2025 asciende a 41.247 acciones.

El beneficio bruto objeto de desglose como remuneración devengada del ejercicio del Presidente incluye el importe resultante de multiplicar el número de acciones consolidadas por el precio medio de 31 de diciembre de 2025 (5,11€), considerando como tal el momento de devengo y consolidación, si bien conforme a los términos del Plan la entrega de las acciones está previsto que se realice durante los 30 días siguientes a partir de la fecha en que el Consejo de Administración ha determinado el grado de cumplimiento de los objetivos.

El consejero ejecutivo se incorporó al 3º ciclo del 1º Plan (2024-2026), todavía no finalizado, por lo que no se le han entregado acciones en este ejercicio.

**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 2025 no se ha procedido a reducir, ni reclamar la devolución de ningún componente variable de la retribución variable del Presidente, ni se ha reducido ni devuelto importes por aplicación de la cláusula de la 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.

Como ya se explicó en el Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio anterior, durante el ejercicio 2024 culminó el proceso de separación de cargos iniciado en 2022 con la incorporación de un nuevo consejero ejecutivo y el cambio de presidente ejecutivo a presidente no ejecutivo del Consejo de Administración. La pérdida del carácter ejecutivo de la presidencia supuso la concurrencia de una de las causas de terminación previstas en su contrato, desistimiento unilateral de la Sociedad, con las consiguientes consecuencias indemnizatorias previstas en el contrato y la aplicación de la obligación de no competencia contractual, por lo que procedía la liquidación del contrato, que establecía:

- La indemnización por extinción del contrato, abonada en el ejercicio anterior y ya detallada en el correspondiente Informe de Remuneraciones.

- Que al resultar exigible el compromiso de no competencia postcontractual una vez extinguido el contrato, procede el abono de la compensación por la exigencia de este compromiso, que es de una cuantía equivalente a un ejercicio de remuneración bruta anual total, correspondiente a la última anualidad (incluyendo a estos efectos, la retribución dineraria fija, en especie y la retribución dineraria variable anual). Este importe, que asciende a 1.526 miles de euros, se abona en 12 mensualidades de igual importe, habiéndose iniciado su pago en el mes de octubre 2024, por lo que en el ejercicio 2025 se ha abonado el importe correspondiente a 9 mensualidades (de enero a septiembre).

**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.

Durante el ejercicio 2025 no se han firmado nuevos contratos, ni se han producido modificaciones en el contrato del consejero ejecutivo, que se firmó en la fecha de su incorporación en 2024 y cuyos detalles se explicaron en el Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio anterior.

**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 2025 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.

Tanto el Presidente, como el consejero ejecutivo han percibido retribución en especie durante el ejercicio. El Presidente dispone de vehículo de empresa y de un seguro colectivo de vida y accidentes, cuyo importe como retribución en especie ha ascendido a 26 miles de euros. El Consejero Ejecutivo dispone de vehículo de empresa, seguro médico y seguro colectivo de vida y accidentes, cuyo importe como retribución en especie ha ascendido a 28 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.

De acuerdo a lo establecido en su contrato y de conformidad con lo autorizado en la Política de remuneraciones vigente, se ha establecido para el Consejero Ejecutivo un incentivo especial que compense la pérdida de incentivos no devengados en la Sociedad en que venía prestando sus servicios con anterioridad, con motivo de su cese y consiguiente aceptación de la oferta de Faes Farma, por un importe de 400.000 euros. Este incentivo tiene carácter de extraordinario y no consolidable y se ha devengado, sujeto a su permanencia en el cargo, de la siguiente forma (i) una tercera parte, 133.333 euros a 31 de diciembre de 2024 y (ii) dos terceras partes, 266.667 euros a 31 de diciembre de 2025, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tras la aprobación del Consejo de Administración.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Don MARIANO UCAR ANGULO	Presidente Otro Externo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don EDUARDO RECODER DE LA CUADRA	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don CARLOS DE ALCOCER TORRA	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2025 hasta 25/06/2025
Don ENRIQUE LINARES PLAZA	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña M <sup>a</sup> EUGENIA ZUGAZA SALAZAR	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña BELÉN AMATRIAIN CORBI	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña NURIA PASCUAL LAPEÑA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña BEATRIZ FARO MORALES	Consejero Independiente	Desde 25/06/2025 hasta 31/12/2025
Don IÑIGO ZAVALA ORTIZ DE LA TORRE	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña CARMEN BASAGOITI PASTOR	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don GONZALO FERNÁNDEZ DE VALDERRAMA IRIBARNEGARAY	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025

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 2025	Total ejercicio 2024
Don MARIANO UCAR ANGULO	77	23		867			1.144		2.111	3.296
Don EDUARDO RECODER DE LA CUADRA	77	23		650	452			267	1.469	517
Don CARLOS DE ALCOCER TORRA	37	33						3	73	141
Don ENRIQUE LINARES PLAZA	77	35						2	114	121
Doña M <sup>a</sup> EUGENIA ZUGAZA SALAZAR	77	51							128	146
Doña BELÉN AMATRIAIN CORBI	77	51							128	146
Doña NURIA PASCUAL LAPEÑA	77	38							115	117
Doña BEATRIZ FARO MORALES	39	8							47	
Don IÑIGO ZAVALA ORTIZ DE LA TORRE	77	23							100	97
Doña CARMEN BASAGOITI PASTOR	77	23							100	97
Don GONZALO FERNÁNDEZ DE VALDERRAMA IRIBARNEGARAY	77	23							100	97

Observaciones

[ ]

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don MARIANO UCAR ANGULO	1º Plan ILP (2022-2026)	90.939	90.939			41.247	41.247	5,11	211	23.709	25.983	25.983
Don EDUARDO RECODER DE LA CUADRA	1º Plan ILP (2022-2026)	85.682	85.682					0,00			85.682	85.682
Don EDUARDO RECODER DE LA CUADRA	2º Plan ILP (2025-2029)			115.707	115.707			0,00			115.707	115.707

**Observaciones**

El beneficio bruto de las acciones consolidadas es el importe resultante de multiplicar el número de acciones consolidadas por el precio medio de 31 de diciembre de 2025 (5,11€), considerando como tal el momento de devengo y consolidación, si bien conforme a los términos del Plan la entrega de las acciones se realizará dentro de los treinta días hábiles contados a partir de la fecha en que el Consejo de Administración haya determinado el grado de cumplimiento de los objetivos.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Sin datos								

### Observaciones

[ ]

#### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don MARIANO UCAR ANGULO	Retribución en especie (vehículo y seguro colectivo de vida y accidentes)	26
Don EDUARDO RECODER DE LA CUADRA	Retribución en especie (vehículo, seguro médico y seguro colectivo de vida y accidentes)	28

### Observaciones

[ ]

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2025	Total ejercicio 2024
Sin datos										

### Observaciones

Durante 2025 no ha habido consejeros que hayan pertenecido a órganos de administración de otras sociedades del Grupo

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025		
		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

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Sin datos								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2025 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Don MARIANO UCAR ANGULO	2.111	211		26	2.348						2.348
Don EDUARDO RECODER DE LA CUADRA	1.469			28	1.497						1.497
Don CARLOS DE ALCOCER TORRA	73				73						73
Don ENRIQUE LINARES PLAZA	114				114						114
Doña M <sup>a</sup> EUGENIA ZUGAZA SALAZAR	128				128						128
Doña BELÉN AMATRIAIN CORBI	128				128						128

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2025 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Doña NURIA PASCUAL LAPEÑA	115				115						115
Doña BEATRIZ FARO MORALES	47				47						47
Don IÑIGO ZAVALA ORTIZ DE LA TORRE	100				100						100
Doña CARMEN BASAGOITI PASTOR	100				100						100
Don GONZALO FERNÁNDEZ DE VALDERRAMA IRIBARNEGARAY	100				100						100
<b>TOTAL</b>	<b>4.485</b>	<b>211</b>		<b>54</b>	<b>4.750</b>						<b>4.750</b>

### 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 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
<b>Consejeros ejecutivos</b>									
Don EDUARDO RECODER DE LA CUADRA	1.497	184,60	526	-	0	-	0	-	0
<b>Consejeros externos</b>									
Don MARIANO UCAR ANGULO	2.348	-29,66	3.338	106,69	1.615	0,69	1.604	0,50	1.596
Don CARLOS DE ALCOCER TORRA	73	-48,23	141	10,16	128	6,67	120	0,84	119
Doña M <sup>a</sup> EUGENIA ZUGAZA SALAZAR	128	-12,33	146	10,61	132	14,78	115	9,52	105
Doña BELÉN AMATRIAIN CORBI	128	-12,33	146	11,45	131	13,91	115	12,75	102
Doña NURIA PASCUAL LAPEÑA	115	-1,71	117	5,41	111	152,27	44	-	0
Don ENRIQUE LINARES PLAZA	114	-5,79	121	14,15	106	140,91	44	-	0
Don IÑIGO ZAVALA ORTIZ DE LA TORRE	100	3,09	97	7,78	90	0,00	90	-3,23	93
Doña CARMEN BASAGOITI PASTOR	100	3,09	97	7,78	90	3,45	87	0,00	87
Don GONZALO FERNÁNDEZ DE VALDERRAMA IRIBARNEGARAY	100	3,09	97	7,78	90	-33,82	136	-24,44	180

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
<b>Resultados consolidados de la sociedad</b>									
	85.414	-20,60	107.576	4,59	102.852	1,41	101.421	9,09	92.966
<b>Remuneración media de los empleados</b>									
	60	7,14	56	5,66	53	0,00	53	3,92	51

### Observaciones

Los resultados consolidados de la Sociedad se refieren al resultado antes de impuestos de las cuentas anuales consolidadas formuladas y, en su caso, auditadas, tal y como se indica en las instrucciones para la 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.

[ No existen aspectos relevantes en materia de remuneraciones que no se hayan recogido en el presente informe. ]

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

[ 24/02/2026 ]

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

- [ ] Si  
[✓] No