
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2021]

CIF: [A-58869389]

Denominación Social:

[**ALMIRALL, S.A.**]

Domicilio social:

[GENERAL MITRE, 151 (BARCELONA)]

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.

La política de remuneraciones de Consejo, se estructura en base a diversas tipologías concretas de retribución. Remuneración de los consejeros en su calidad de tales. Los Consejeros Independientes y los otros externos perciben una retribución anual bruta determinada, los Dominicales equivalente a un 55% de la de los independientes y los Ejecutivos equivalente a 1/3 de la de los Independientes. Por ser miembros de cualquiera de las comisiones del Consejo reciben una compensación adicional bruta anual, ligeramente superior si además asumen la presidencia de la comisión. El Presidente del Consejo y los Vicepresidentes perciben una retribución anual bruta fija adicional y el Secretario no consejero recibe asimismo una retribución anual fija. Las retribuciones se abonan trimestralmente. La Junta General de 2019 aprobó que una parte de la retribución fija de los consejeros pueda ser abonada mediante entrega de acciones propias. El pago de la remuneración fija mediante acciones propias no podrá exceder del 50% de la retribución individual de cada consejero. El número máximo de acciones que podrán asignarse en cada ejercicio será de 50.000 y el número de ejercicios máximo 5. Hasta la fecha no se ha implementado dicho pago en especie. Remuneración del Consejero Delegado. El Consejero Delegado tiene acordada en el marco del correspondiente contrato de prestación de servicios una remuneración adicional basada en la política general de remuneraciones de la compañía, incluyendo un esquema de retribución de carácter anual y plurianual. Remuneración anual. Salario fijo. Según el correspondiente contrato de servicios el salario fijo bruto anual de 790.000 euros se satisface dinerariamente con carácter mensual, en 12 pagas. El salario fijo se revisa a partir de 31.12.23, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (CNR). Para 2022 dicho salario será de 830.000 euros. Bonus anual. La retribución anual variable, es equivalente al 90% del salario fijo y, sujeto al cumplimiento de determinadas condiciones y en un porcentaje derivado del nivel de cumplimiento de las mismas de entre un 0% y un 150% del importe citado, se abonará dinerariamente después de finalizado el ejercicio correspondiente. La fijación de las citadas condiciones, en base a la identificación de determinados objetivos de negocio y/o profesionales, y la evaluación de su rango de cumplimiento a fin de ejercicio, tomando en consideración elementos de valoración objetivos, se realizan mediante acuerdo del Consejo, a propuesta de la CNR. Para el ejercicio 2022, los objetivos están vinculados con la evolución del EBITDA (15%), los lanzamientos de nuevos productos (10%), la estrategia y plan financiero de la compañía a 5 años (10%), el incremento de ventas y acuerdos estratégicos (20%), los procesos de I+D (15%), potenciar relaciones con inversores (10%) y construir un equipo de trabajo cohesionado (20%). Beneficios sociales. Adicionalmente, el Consejero Delegado disfruta de un seguro de vida, un seguro de responsabilidad civil, un vehículo de empresa y un seguro de enfermedad y asistencia médica. Remuneraciones plurianuales del Consejero Delegado. Esta remuneración viene determinada por una prestación especial sujeta a un Plan de "Stock Equivalent Units" (SEUs) aprobado por la Junta General en 2008, modificado en 2019 y publicado en la web de la CNMV. Stock Equivalent Units Plan (SEUs). Se trata de una retribución variable plurianual, vinculada a la aplicación del Plan correspondiente concedida específicamente cada ejercicio por parte del Consejo, a propuesta de la CNR. El plan supone la identificación inicial de un número de SEUs que, a fin del primer ejercicio y sujeto al cumplimiento de determinadas condiciones y en un rango o porcentaje derivado del nivel de cumplimiento de las mismas, es objeto de evaluación entre un 75% y un 150% del número de SEUs inicialmente concedido, y se consolida en una cantidad específica de SEUs, cuya conversión económica se realizará al final del tercer aniversario de la evaluación, abonándose el importe correspondiente en función del valor de la acción de la compañía, según cálculo promedio realizado en un periodo concreto después de la publicación de resultados de la compañía correspondientes al último ejercicio del periodo de consolidación. La CNR confirma para cada Plan anual el número inicial de SEUs y fija las condiciones de variabilidad de cumplimiento, siendo en cuanto al 70% condiciones objetivas (evolución anual del valor de la acción de la compañía y evolución anual del EBITDA durante el primer ejercicio de vigencia del Plan, entre otras) y en cuanto al 30% según valoración específica global realizada por la propia Comisión, siendo evaluado el cumplimiento a fin del periodo de evaluación. Long Term Company Performance Plan. Retribución variable plurianual a 3 años,

renovable por sucesivos periodos de 3 años, vinculada a la aplicación del "Long Term Company Performance Plan", fijado para el período 2021 a 2023, sujeto al cumplimiento de determinadas condiciones durante cada uno de los ejercicios del Plan y en un rango o porcentaje derivado del nivel de cumplimiento de las mismas, un importe equivalente a un porcentaje de entre el 75% y el 200% de determinado importe global (3M euros) que se abonará al Consejero Delegado al finalizar el mes de marzo de 2024. Se establece la posibilidad de percepción de pagos a cuenta. Los objetivos relacionados con dicho plan y porcentajes son: Valor de Empresa (40%), Retorno total para los accionistas de determinadas compañías del sector (40%), y evaluación de la CNR sobre el desempeño global durante el período citado (20%). La Política de Remuneraciones del Consejo se propone por el propio Consejo previo informe de la CNR y, de acuerdo con lo establecido en la LSC, se aprueba por la Junta General. En 2022 se someterá de nuevo a la Junta para aprobación.

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.

Véase cuadro anterior.

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

En el ejercicio 2022 el importe de la retribución de los consejeros por razón de su cargo se prevé sea el siguiente:

(I) Consejeros Dominicales: Dr. Jorge Gallardo Ballart: 50.000 euros, más otros 300.000 euros por su cargo de Presidente del Consejo de Administración; D. Antonio Gallardo Torrededía: 50.000 euros, y por Comisión 30.000 euros; y D. Carlos Gallardo Piqué: 50.000 euros, más por Comisión, 30.000 euros y por su cargo de Vice-Presidente 2º, 50.000 euros

(II) Consejeros externos: Sir Tom McKillop por Consejo: 90.000 euros, por Comisión: 30.000 euros y por su cargo de Vice-Presidente 1º del Consejo: 50.000 euros.

(III) Consejeros independientes: D. Gerhard Mayr por Consejo: 90.000 euros y por Comisión: 40.000 euros; Dña. Karin Dorrepaal por Consejo: 90.000 euros y por Comisión: 30.000 euros; Dr. Seth J. Orlow por Consejo 90.000 euros y por Comisión 40.000 euros; Don Enrique de Leyva Pérez, por Consejo 90.000 euros y por Comisión 40.000 euros, Dña. Georgia Garinois-Melenikiotou por Consejo 90.000 euros y por Comisión: 30.000 euros, Doña Alexandra B. Kimball por Consejo 90.000 euros y por Comisión 30.000 euros, Doña Eva-Lotta Coulter, por Consejo 90.000 euros y por Comisión 30.000 euros, y Don Ruud Dobber, por Consejo 90.000 euros y por Comisión 30.000 euros.

(IV) Consejeros ejecutivos: D. Gianfranco Nazzi por Consejo 30.000 euros.

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.

Según establece el correspondiente contrato de servicios acordado con el Consejero Delegado el salario fijo bruto anual de 830.000 euros acordado se satisfará durante 2022 con carácter mensual y en pagas proporcionales. Asimismo, durante 2022 el consejero ejecutivo Gianfranco Nazzi percibirá un pago extraordinario de 1.200.000 euros, según acordado.

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.

Asimismo, el consejero ejecutivo Gianfranco Nazi percibirá las siguientes remuneraciones en especie: seguro de vida, un seguro de responsabilidad civil (común a todos los cargos y posiciones directivas de la compañía), un vehículo de empresa y un seguro de enfermedad y asistencia médica.

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.

Bonus anual

El consejero ejecutivo Gianfranco Nazi percibirá durante 2022 el Bonus Variable correspondiente al ejercicio de 2021, por importe aproximado de 500.000 €.

La fijación de las condiciones correspondientes se realiza en base a la identificación de determinados objetivos de negocio y/o profesionales, y la evaluación de su rango de cumplimiento a fin de ejercicio, tomando en consideración elementos de valoración objetivos, se realizan mediante acuerdo del Consejo de Administración, a propuesta de Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Para el ejercicio 2022, los objetivos están relacionados y vinculados con la evolución del EBITDA (15%), los lanzamientos de nuevos productos (10%), la estrategia de la compañía y definición del plan financiero de la compañía a 5 años (10%), el incremento de ventas y alcanzar acuerdos estratégicos (20%), los procesos de I+D (15%), potenciar relaciones con inversiones (10%) y construir un equipo de trabajo cohesionado y motivado para alcanzar los objetivos comunes (20%).

Stock Equivalent Units Plan (SEUs)

El consejero ejecutivo Gianfranco Nazi no percibirá durante 2022 ningún importe correspondiente a este Plan.

Long Term Company Performance Plan

El consejero ejecutivo Gianfranco Nazi percibirá durante 2022 un pago a cuenta de este Plan por importe de 500.000 euros.

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 aplicable

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.

El Consejero Delegado Sr. Nazzi tiene otorgado un contrato de servicios con una duración inicial de 3 años, con una cláusula contractual de preaviso en el caso de extinción del contrato de 3 meses tanto para él como para la Compañía. Existe una indemnización por terminación (salvo despido disciplinario procedente) de una anualidad (sueldo base), más el 75% de la remuneración anual variable correspondiente, durante los dos primeros años. Existen diferentes cláusulas, entre ellas: una de plena dedicación, otra de confidencialidad y otra de cumplimiento de deberes deontológicos.

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

Véase cuadro anterior.

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 aplicable

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.

No aplicable

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

No aplicable

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

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

- b) Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- c) Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

El Consejo de Administración propondrá una nueva Política de Remuneración de los Consejeros a la Junta General Ordinaria de 2022.

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://www.almirall.es/documents/portlet_file_entry/4257831/190225_18_Pol%C3%ADtica_de_Remuneraciones_del_Consejo_v_01.pdf/b2128628-c9f5-7b8a-ed30-649d6cac8ed7

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.

Dicho informe anual de remuneraciones fue aprobado por amplísima mayoría, lo que revela un consenso mayoritario acerca de las políticas remunerativas del Consejo aplicadas.

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.

Durante el ejercicio 2021, los importes y conceptos percibidos por los consejeros se ajustaron a la política de remuneraciones de los consejeros y se resumen como sigue:

Cada uno de los consejeros percibió la cantidad fija que tenía estipulada. Asimismo, los consejeros miembros de las tres comisiones de la compañía (Auditoría, Nombramientos y Retribuciones y Dermatología) recibieron adicionalmente su correspondiente retribución por tal membresía y ejercicio de funciones, fijada en su momento por el Consejo de Administración y que incluye una remuneración algo superior para los Presidentes de las comisiones, comparado con los restantes miembros. Tales pagos se efectuaron de forma trimestral.

Los montos concretos percibidos por cada uno de los consejeros durante 2021 en su condición de tales y por la pertenencia a Comisiones en su caso constan en los cuadros obrantes en el apartado C del IARC, a saber:

(I) Consejeros Dominicales: Dr. Jorge Gallardo Ballart: 50.000 euros, más otros 300.000 euros por su cargo de Presidente del Consejo de Administración; D. Antonio Gallardo Torrededía: 50.000 euros, y por Comisión 30.000 euros; y D. Carlos Gallardo Piqué: 50.000 euros, más por Comisión, 30.000 euros y por su cargo de Vice-Presidente 2º, 50.000 euros

(II) Consejeros externos: Sir Tom McKillop por Consejo: 90.000 euros, por Comisión: 30.000 euros y por su cargo de Vice-Presidente 1º del Consejo: 50.000 euros.

(III) Consejeros independientes; D. Gerhard Mayr por Consejo: 90.000 euros y por Comisión: 40.000 euros; Dña. Karin Dorrepaal por Consejo: 90.000 euros y por Comisión: 30.000 euros; Dr. Seth J. Orlow por Consejo 90.000 euros y por Comisión 40.000 euros; Don Enrique de Leyva Pérez, por Consejo 90.000 euros y por Comisión 40.000 euros, Dña. Georgia Garinois-Melenikiotou por Consejo 90.000 euros y por Comisión: 30.000 euros, Doña Alexandra B. Kimball por Consejo 90.000 euros y por Comisión 30.000 euros, y Doña Eva-Lotta Coulter, por Consejo 90.000 euros y por Comisión 30.000 euros, y Don Ruud Dobber, por Consejo 45.000 euros y por Comisión 15.000 euros

(IV) Consejeros ejecutivos: D. Gianfranco Nazzi, 22.500 euros.

Igualmente el Secretario no consejero fue remunerado mediante la cantidad fija anual acordada (18.000 euros).

Respecto al consejero ejecutivo y consejero delegado Sr. Nazi, el mismo percibió su salario anual fijo únicamente desde mayo de 2021, por tanto un importe bruto anual de 526.666,64 euros, en 10 pagas mensuales. También percibió o disfrutó los beneficios sociales correspondientes, incluyendo un seguro de vida, un seguro de responsabilidad civil (común a todos los cargos y posiciones directivas de la compañía), un vehículo de empresa y un seguro de enfermedad y asistencia médica, según descrito en el IARC. Tiene dicho consejero delegado asimismo suscrito un SEUP y un LTIP que en el futuro le supondrá la remuneración correspondiente. Asimismo, durante 2021 percibió, por otros conceptos acordados (vivienda, escolarización, y dietas) un importe bruto de 429.063 euros.

De acuerdo con lo establecido en el Reglamento del Consejo de Administración de la compañía, es competencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones proponer al consejo de administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia. Corresponde asimismo al Consejo de Administración proponer a la Junta General la Política de Remuneraciones de los Consejeros, y esta última aprobarla. En 2022 se prevé someter de nuevo a la Junta para aprobación la Política de Remuneraciones del Consejo. No se ha contado con asesores externos para la aplicación de la política de remuneraciones.

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

No ha habido desviación alguna del procedimiento establecido.

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.

No se ha aplicado ninguna excepción temporal.

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.

Véase cuadros en el apartado A anterior.

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

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

La remuneración de los consejeros durante el ejercicio es acorde a lo establecido en la política de remuneraciones de la compañía. Se ha abonado la retribución fija a los consejeros en su condición de tales trimestralmente, así como las cantidades acordadas a favor del Presidente, de los Vicepresidentes y del Consejero Delegado. Las remuneraciones variables y aplicación del plan SEUP a favor del Consejero Delegado igualmente obedecen a los principios establecidos en tal política.

La política remunerativa recoge la determinación de la retribución de cada consejero y/o categoría de consejero, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos, la pertenencia a comisiones del Consejo y otras circunstancias objetivas. Los importes retributivos de los consejeros en su condición de tales son similares a los aplicados por la Sociedad en ejercicios anteriores y a juicio de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, resultan competitivos al cohonestarlos con los pagados por empresas comparables del mercado.

La remuneración de los consejeros de acuerdo con la indicada política guarda una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica de la misma y los estándares de mercado de empresas comparables, y está orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

En cuanto a la remuneración del Consejero Delegado, la misma mantiene un razonable equilibrio entre los componentes fijos y variables. La retribución variable (tanto el bonus como los planes de remuneración a largo plazo) se vinculan al cumplimiento de determinados objetivos, considerando el medio y largo plazo y contribuyendo ello al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad. Asimismo, los beneficios sociales del Consejero Delegado están también entre los habituales en el mercado y sector de actividad de la Sociedad.

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	144.645.348	81,21

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	29.516.749	20,41
Votos a favor	114.693.268	79,29
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	435.331	0,30

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.

Los componentes fijos de la remuneración de los consejeros obedecen a lo en su día acordado al respecto por el Consejo de Administración, manteniendo la proporción relativa previamente existente, según indicado, sin que haya existido variación respecto al ejercicio anterior.

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.

El sueldo fijo devengado por el consejero delegado Sr. Nazzi obedece a lo pactado en su contrato de trabajo y en cuanto a la remuneración variable, no ha habido pago alguno durante 2021.

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:

- 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:

Las remuneraciones variables solo afectan al Consejero Delegado, sin que hay percibido ninguna de ellas durante 2021.

Bonus anual

La fijación de las condiciones correspondientes se realiza en base a la identificación de determinados objetivos de negocio y/o profesionales, y la evaluación de su rango de cumplimiento a fin de ejercicio, tomando en consideración elementos de valoración objetivos, se realizan mediante acuerdo del Consejo de Administración, a propuesta de Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Para el ejercicio 2021, los objetivos estaban relacionados y vinculados con la evolución del EBITDA (15%), los lanzamientos de nuevos productos (10%), la estrategia de la compañía y definición del plan financiero de la compañía a 5 años (10%), el incremento de ventas y alcanzar acuerdos estratégicos (20%), los procesos de I+D (15%), potenciar relaciones con inversiones (10%) y construir un equipo de trabajo cohesionado y motivado para alcanzar los objetivos comunes (20%).

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

Stock Equivalent Units Plan (SEUs)

Las condiciones de variabilidad de cumplimiento se han fijado para el plan 2021 son en cuanto al 70% condiciones objetivas (evolución anual del valor de la acción de la compañía y evolución anual del EBITDA durante el primer ejercicio de vigencia del Plan, entre otras) y en cuanto al 30% según valoración específica global realizada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Las condiciones del Plan, tanto las iniciales como las modificaciones posteriores, fueron aprobadas por la Junta General.

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.

No aplicable

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 aplicable

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

No aplicable

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.

No aplicable

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

No aplicable

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.

No aplicable

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

El consejero Sr. Nazi ha percibido durante 2021 las siguientes remuneraciones en especie: seguro de vida, un seguro de responsabilidad civil (común a todos los cargos y posiciones directivas de la compañía), un vehículo de empresa y un seguro de enfermedad y asistencia médica.

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 aplicable

B.16. Explique y detalles los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo

todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de “otros conceptos” de la sección C.

No aplicable

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2021
Don JORGE GALLARDO BALLART	Presidente Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don GIANFRANCO NAZZI	Consejero Delegado	Desde 01/05/2021 hasta 31/12/2021
Don TOM MCKILLOP	Vicepresidente Otro Externo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don ENRIQUE DE LEYVA PÉREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don GERHARD MAYR	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña KARIN DORREPAAL	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don ANTONIO GALLARDO TORREDEDÍA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don CARLOS GALLARDO PIQUÉ	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don SETH J. ORLOW	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña GEORGIA GARINOIS-MELENIKIOTOU	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña ALEXANDRA B. KIMBALL	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña EVA-LOTTA COULTER	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don RUUD DOBBER	Consejero Independiente	Desde 18/06/2021 hasta 31/12/2021

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Don JORGE GALLARDO BALLART	350								350	350
Don GIANFRANCO NAZZI	22			527				429	978	
Don TOM MCKILLOP	140		30						170	170
Don ENRIQUE DE LEYVA PÉREZ	90		40						130	127
Don GERHARD MAYR	90		40						130	130
Doña KARIN DORREPAAL	90		30						120	122
Don ANTONIO GALLARDO TORREDEDÍA	50		30						80	80
Don CARLOS GALLARDO PIQUÉ	100		30						130	92
Don SETH J. ORLOW	90		40						130	130
Doña GEORGIA GARINOIS-MELENIKIOTOU	90		30						120	150
Doña ALEXANDRA B. KIMBALL	90		30						120	60
Doña EVA-LOTTA COULTER	90		30						120	60
Don RUUD DOBBER	45		15						60	

Observaciones

El Consejero Delegado Gianfranco Nazzi se incorporó a la compañía y al Consejo en Q2 2021.

El consejero Ruud Dobber se incorporó al Consejo en Q3 2021.

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don GIANFRANCO NAZZI	SEUS Plan 1 2021	48.826	48.826					0,00				

Observaciones

El Consejero Gianfranco Nazzi se incorporó al Consejo y la Compañía durante Q2 2021, por lo que no habrá ningún SEUS Plan consolidado hasta 2022.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Sin datos								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

[]

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Sin datos										

Observaciones

No aplicable

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

Observaciones

No aplicable

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Sin datos								

Observaciones

No aplicable

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

No aplicable

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2021 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 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don JORGE GALLARDO BALLART	350				350						350
Don GIANFRANCO NAZZI	978				978						978
Don TOM MCKILLOP	170				170						170
Don ENRIQUE DE LEYVA PÉREZ	130				130						130
Don GERHARD MAYR	130				130						130
Doña KARIN DORREPAAL	120				120						120
Don ANTONIO GALLARDO TORREDEDÍA	80				80						80
Don CARLOS GALLARDO PIQUÉ	130				130						130
Don SETH J. ORLOW	130				130						130
Doña GEORGIA GARINOIS-MELENIKIOTOU	120				120						120
Doña ALEXANDRA B. KIMBALL	120				120						120

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 2021 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 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Doña EVA-LOTTA COULTER	120				120						120
Don RUUD DOBBER	60				60						60
TOTAL	2.638				2.638						2.638

Observaciones

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Consejeros ejecutivos									
Don GIANFRANCO NAZZI	978	-	0	-	0	-	0	-	0
Consejeros externos									
Don TOM MCKILLOP	170	0,00	170	13,33	150	15,38	130	0,00	130
Don GERHARD MAYR	130	0,00	130	4,00	125	4,17	120	0,00	120

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Doña KARIN DORREPAAL	120	-1,64	122	-6,15	130	0,00	130	0,00	130
Don SETH J. ORLOW	130	0,00	130	0,00	130	0,00	130	0,00	130
Doña GEORGIA GARINOIS- MELENIKIOTOU	120	-20,00	150	11,11	135	12,50	120	0,00	120
Don ENRIQUE DE LEYVA PÉREZ	130	2,36	127	5,83	120	-	0	-	0
Doña ALEXANDRA B. KIMBALL	120	100,00	60	-	0	-	0	-	0
Doña EVA-LOTTA COULTER	120	100,00	60	-	0	-	0	-	0
Don RUUD DOBBER	60	-	0	-	0	-	0	-	0
Don JORGE GALLARDO BALLART	350	0,00	350	0,00	350	0,00	350	0,00	350
Don ANTONIO GALLARDO TORREDEDÍA	80	0,00	80	0,00	80	37,93	58	16,00	50
Don CARLOS GALLARDO PIQUÉ	130	39,78	93	16,25	80	40,35	57	14,00	50
Resultados consolidados de la sociedad									
	-40.859	-	74.280	-29,86	105.909	36,19	77.764	-	-303.961
Remuneración media de los empleados									
	72	-2,70	74	0,00	74	2,78	72	-	0

Observaciones

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.

[Durante 2021 el consejero ejecutivo anterior percibió las cantidades previstas e indicadas en el IARC de 2020.]

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

[18/02/2022]

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

- [] Si
[✓] No