
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2019]

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. 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 y aprobación 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.

La política de remuneraciones de Consejo, se estructura en base a diversas tipologías concretas de retribución, según el siguiente detalle: Remuneración de los consejeros en su calidad de tales. Los Consejeros Independientes y los otros externos perciben una retribución anual bruta determinada, los Consejeros Dominicales una equivalente a un 55% de la de los independientes y los Consejeros Ejecutivos una equivalente a un tercio de la de los Independientes. Además, por ser miembros de cualquiera de las comisiones del Consejo reciben en general una compensación adicional bruta anual, ligeramente superior si además asumen la presidencia de la comisión en concreto. El Presidente del Consejo percibe una retribución anual bruta fija por el ejercicio de dicho cargo en el Consejo de Administración y el Secretario no consejero recibe asimismo una retribución anual fija. Las retribuciones se abonan a los Consejeros trimestralmente. El importe máximo de remuneración anual del conjunto de los consejeros en su condición de tales, que es de 1,5 M euros, está vigente y fue aprobado en su día por la Junta General de Accionistas. Remuneración del Consejero Delegado. Adicionalmente a la retribución que percibe como miembro del Consejo en su calidad de consejero ejecutivo, el Consejero Delegado tiene acordada en el marco del correspondiente contrato de prestación de servicios una estructura de remuneración basada en la política general de remuneraciones de la compañía, incluyendo por tanto un esquema de retribución de carácter anual y de carácter plurianual. Remuneración anual. Salario fijo. Según establece el correspondiente contrato de servicios acordado con el Consejero Delegado el salario fijo bruto anual acordado se satisface dinerariamente con carácter mensual y en 12 pagas proporcionales. El salario fijo se revisará a partir de 31.12.20 por parte del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Bonus anual. La retribución anual variable (bonus), es equivalente al 90% del salario fijo anual y, sujeto al cumplimiento de determinadas condiciones y en un rango o porcentaje derivado precisamente del nivel de cumplimiento de las mismas de entre un 75% y un 150% del importe de referencia citado, se abonará al Consejero Delegado después de finalizado el ejercicio correspondiente, en concreto al finalizar el mes de marzo de dicho año siguiente. La fijación de las citadas condiciones y la evaluación de su rango de cumplimiento a fin de ejercicio, se realizan mediante acuerdo del Consejo de Administración, a propuesta de Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Remuneraciones plurianuales del Consejero Delegado. La remuneración plurianual del Consejero Delegado viene determinada por una prestación especial sujeta a un Plan de "Stock Equivalent Units" (SEUs) aprobado por la Junta General de la Compañía y modificado por la Junta General en 2019. Stock Equivalent Units Plan (SEUs). Se trata de una retribución variable plurianual, vinculada a la aplicación del Plan correspondiente concedida de forma específica cada ejercicio por parte del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. El plan supone la identificación 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, es objeto de evaluación entre un 75% y un 150% del número de SEUs inicialmente concedido, y se consolida en una cantidad de SEUs, cuya conversión económica se realizará al final del tercer aniversario de la evaluación, abonándose al Consejero Delegado el importe correspondiente en función del valor de la acción de la compañía, según cálculo promedio realizado en un período concreto después de la publicación de resultados de la compañía correspondientes al último ejercicio del período de consolidación. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones confirmará para cada Plan anual el número inicial de SEUs y fijará 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 período de evaluación. Long Term Company Performance Plan. Se trata de una potencial retribución variable plurianual a tres años, renovable por sucesivos períodos de tres años, vinculada a la aplicación del denominado "Long Term Company Performance Plan", fijado para el período 2018 a 2020, en base al cual, sujeto al cumplimiento de determinadas condiciones durante cada uno de los ejercicios del Plan y en un rango o porcentaje derivado precisamente del nivel de cumplimiento de las mismas, un importe equivalente a un porcentaje de entre el 75% y el 200% de determinado importe global equivalente a un múltiplo (4) del salario fijo que se abonará dinerariamente al Consejero Delegado al finalizar el mes de marzo de 2021. Los objetivos relacionados con dicho plan, con diferentes porcentajes de impacto y según las correspondientes definiciones de dicho concepto son: Valor de Empresa (40%), Retorno total para los accionistas de determinadas compañías del sector (40%), y evaluación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones sobre el desempeño global del Consejero Delegado durante el período citado

(20%). Finalmente, se hace constar que no se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad, ni tampoco participó ningún asesor externo en su determinación.

- **Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo 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, en su caso.

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 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.

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

En el ejercicio 2020 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 y por Comisión, 30.000 euros.

(II) Consejeros externos: Sir Tom McKillop por Consejo: 90.000 euros, por Comisión: 30.000 euros y por su cargo de Vice-Presidente 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: 32.500 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 37.500 euros y Dña. Georgia Garinois-Melenikiotou por Consejo 90.000 euros y por Comisiones: 60.000 euros.

(IV) Consejeros ejecutivos: D. Peter Guenter por Consejo 30.000€

- **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.**

En cuanto al consejero ejecutivo Sr. Guenter, además de su remuneración en calidad de consejero indicada en el anterior cuadro, percibirá en 2020 un salario fijo bruto anual de 830.000€, y una retribución variable correspondiente a 2019 equivalente al 90% del salario fijo anual correspondiente a 2019, sujeto al cumplimiento de determinadas condiciones y en un rango o porcentaje derivado precisamente del nivel de cumplimiento de las mismas de entre un 75% y un 150% del importe de referencia citado.

- **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 Sr. Cuentar 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.

- **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 de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración 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

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 2019, 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%).

Stock Equivalent Units Plan (SEUs)

Las condiciones de variabilidad de cumplimiento se han fijado para el plan 2019 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

- **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

- **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. Guenter tiene 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.

- 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.

- 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

- 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

- 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:

- 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 proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.

No aplicable

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.com/documents/10876/0/190225_18_Pol%C3%ADtica_de_Remuneraciones_del_Consejo_v_01.pdf/b2128628-c9f5-7b8a-ed30-649d6cac8ed7?version=1.0&t=1562613534706

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.

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

B.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 2019, 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 según se detalla a continuación. 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 2019 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:

En cuanto al Presidente del Consejo de Administración, Dr. Jorge Gallardo Ballart, el mismo percibió además la retribución adicional fija anual pactada por el ejercicio de su cargo (300.000 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. Guenter, el mismo percibió además su salario anual fijo (790.000 euros) en 12 pagas, y percibió una remuneración variable de 919.000 euros. 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.

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, cosa que hizo en la reunión ordinaria de mayo de 2019. No se ha contado con asesores externos para la aplicación de la política de remuneraciones.

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 en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

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, Vicepresidente 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.

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 votos negativos que en su caso se hayan emitido

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	147.468.049	84,82

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	2.305.696	1,56
Votos a favor	144.845.553	98,22
Abstenciones	316.800	0,13

Observaciones

Los datos porcentuales del segundo cuadro se refieren a capital presente en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2019.

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

Sin variación, excepto en la retribución variable percibida en 2019 por el Consejero Ejecutivo Sr Guenter, que ha correspondido a la totalidad del periodo anual de 2018.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, 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 Consejero Peter Guenter no percibió retribución variable alguna durante el ejercicio 2018, y sí en el ejercicio de 2019, ya que dicha retribución variable corresponde precisamente a los objetivos fijados para el ejercicio correspondiente anterior.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados 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, 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.

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.

- 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.
- 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:

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 2019, 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 2019 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.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago 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 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. Así mismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado ya 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. Guenter ha percibido 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 cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

[No aplicable]

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2019
Don JORGE GALLARDO BALLART	Presidente dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don PETER GUENTER	Consejero Delegado	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don TOM MCKILLOP	Vicepresidente otro externo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don GERHARD MAYR	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña KARIN DORREPAAL	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don ANTONIO GALLARDO TORREDEDÍA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don CARLOS GALLARDO PIQUÉ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don SETH J ORLOW	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña GEORGIA GARINOIS-MELENIKIOTOU	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don ENRIQUE DE LEYVA PEREZ	Consejero Independiente	Desde 22/02/2019 hasta 31/12/2019
Don DANIEL BRAVO ANDREU	Vicepresidente otro externo	Desde 01/01/2019 hasta 08/05/2019
Don JUAN ARENA DE LA MORA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 22/02/2019

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 2019	Total ejercicio 2018
Don JORGE GALLARDO BALLART	350								350	350
Don PETER GUENTER	30			790	919			40	1.779	820
Don TOM MCKILLOP	115		35						150	130
Don GERHARD MAYR	90		35						125	120
Doña KARIN DORREPAAL	90		40						130	130
Don ANTONIO GALLARDO TORREDEDÍA	50		30						80	58
Don CARLOS GALLARDO PIQUÉ	50		30						80	57
Don SETH J ORLOW	90		40						130	130
Doña GEORGIA GARINOIS-MELENIKIOTOU	90		45						135	120
Don ENRIQUE DE LEYVA PEREZ	90		30						120	
Don DANIEL BRAVO ANDREU	25								25	50
Don JUAN ARENA DE LA MORA	22		8						30	120

Observaciones

El Consejero Sir Tom McKillop dejó la Presidencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a mitad del ejercicio, continuando como miembro de dicha Comisión durante el resto de ejercicio; el consejero Don Gerhard Mayr pasó a ser Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a mitad del ejercicio; la consejera Doña Georgia Garinois-Melenikiotou pasó a ser miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a mitad del ejercicio.

El Consejero Tom McKillop fue nombrado Vice-Presidente del Consejo partir de mayo de 2019.

Los consejeros A. Gallardo y C. Gallardo han sido miembros de las Comisiones de Auditoría y de Dermatología, respectivamente durante todo el ejercicio.

El Consejero Peter Guenter no percibió retribución variable alguna durante el ejercicio 2018, y sí en el ejercicio de 2019, ya que dicha retribución variable corresponde a los objetivos fijados para el ejercicio correspondiente anterior.

Los consejeros Juan Arena de la Mora y Daniel Bravo Andreu dejaron de ser consejeros durante el primer y segundo trimestres de 2019, respectivamente.

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 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		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 PETER GUENTER	Seus Plan 1 2017	23.419	23.419				23.419	0,00			23.419	23.419
Don PETER GUENTER	Seus Plan 2 2018	103.087	103.087				117.134	0,00			140.553	140.553
Don PETER GUENTER	Seus Plan 3 2019			66.308	66.308			0,00			206.861	206.861

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 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Sin datos								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

[]

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo:

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 2019	Total ejercicio 2018
Sin datos										

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 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		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 PETER GUENTER	Seus Plan 1 2018							0,00				
Don PETER GUENTER	Seus Plan 2 2019							0,00				

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 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
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 Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don JORGE GALLARDO BALLART	350				350					
Don PETER GUENTER	1.779				1.779					
Don TOM MCKILLOP	150				150					
Don GERHARD MAYR	125				125					
Doña KARIN DORREPAAL	130				130					
Don ANTONIO GALLARDO TORREDEDÍA	80				80					
Don CARLOS GALLARDO PIQUÉ	80				80					
Don SETH J ORLOW	130				130					
Doña GEORGIA GARINOIS-MELENIKIOTOU	135				135					
Don ENRIQUE DE LEYVA PEREZ	120				120					
Don DANIEL BRAVO ANDREU	25				25					

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don JUAN ARENA DE LA MORA	30				30					
TOTAL	3.134				3.134					

Observaciones

Los consejeros Juan Arena de la Mora y Daniel Bravo Andreu dejaron de ser consejeros durante el primer y segundo trimestres de 2019, respectivamente.

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.

[-]

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

[21/02/2020]

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

- [] Si
[√] No