

INFORME SOBRE POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DEL CONSEJO

El presente informe tiene por objeto describir la política de retribuciones del consejo para el ejercicio 2010 y la aplicación de dicha política en el ejercicio 2009.

1. Retribuciones de los consejeros en su calidad de tales

En fecha 23 de julio de 2007, el Consejo de Administración de Almirall, S.A., de conformidad con lo propuesto en el correspondiente informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y con lo previsto en el artículo 45 de los Estatutos Sociales, acordó establecer para los miembros del Consejo de Administración y el Secretario no Consejero las siguientes retribuciones:

(I) Consejeros Independientes:

- Por Consejo: 80.000 euros/año
- Por Comisión: 20.000 euros/año
- Dietas: consejeros extranjeros: 3.000 euros/reunión; nacionales: 1.000 euros/reunión

(II) Consejeros Dominicales:

- Por Consejo: 50.000 euros/año
- Por Comisión: ---

(III) Consejeros Ejecutivos:

- Por Consejo: 30.000 euros/año
- Por Comisión: ---

(IV) Secretario del Consejo:

- Por Consejo: 18.000 euros/año

Estas retribuciones establecieron para todo el período de designación, sin que por tanto deban ser objeto de ratificación anual expresa, aunque, obviamente, pueden ser objeto de adecuación en su momento, en función de su conveniencia y oportunidad.

No obstante, mediante acuerdo del Consejo de Administración de fecha 29 de julio de 2008 se decidió modificar, con efectos 1 de julio de 2008, la retribución a percibir por los consejeros independientes, pasando la misma a ser la siguiente:

D. Juan Arena

- Por Consejo 80.000 euros año
- Por Comisión 40.000 euros año
- Dietas 1.000 euros por reunión

D. Paul Brons

- Por Consejo 80.000 euros año
- Por Comisión 40.000 euros año
- Dietas 3.000 euros por reunión

D. Tom McKillop

- Por Consejo 80.000 euros año
- Por Comisión 30.000 euros año
- Dietas 3.000 euros por reunión

En lo sucesivo, y salvo ulteriores acuerdos modificativos, la retribución de los consejeros por razón de su cargo se seguirá rigiendo por lo establecido en los indicados acuerdos de 23 de julio de 2007 y 29 de julio de 2008 (respecto a los consejeros independientes).

2. Remuneraciones agregadas de los consejeros

El siguiente cuadro resume las remuneraciones agregadas de los consejeros de la compañía durante 2009:

Concepto retributivo	Datos en miles de euros
Retribución fija	2.464
Retribución variable	466
Dietas	615
Atenciones Estatutarias	
Opciones sobre acciones y/u otros instrumentos financieros	
Otros	2.152
TOTAL:	5.697

A estas cantidades deben sumarse pagos de primas por seguros de vida por importe 65.000 €. Dichos seguros ofrecen coberturas para el caso de muerte natural, muerte por accidente y por accidente de tráfico y para el caso de invalidez permanente, total o absoluta debido a enfermedad o accidente de cualquier tipo, tomando como base el salario fijo al que se le aplica un porcentaje que varía según los casos. Los beneficiarios del seguro, por defecto, son los herederos legales.

Las retribuciones de carácter variable son percibidas únicamente por los consejeros ejecutivos.

Por tipología de consejeros las remuneraciones ascienden a:

Tipología consejeros	Datos en miles de €
Ejecutivos	5.202
Externos Dominicales	100
Externos Independientes	377
Otros Externos	18
Total	5.697

3. Planes de retribución variable

Por último, esta Comisión considera conveniente hacer mención específica al sistema retributivo que la compañía tiene establecido para sus directivos y altos directivos.

- 3.1. En cuanto a la retribución variable anual o bonus que perciben los Consejeros Ejecutivos así como determinados directivos, mide el grado de consecución de 2 tipos de objetivos: de Negocio y de Desarrollo de Competencias, que entre ambos pesan del orden del 80% del total del Bonus, mientras que el restante 20% depende de la evaluación global anual del desempeño efectuada por el Presidente Consejero Delegado de la empresa, o del Director General o Ejecutivo a quien reporta el Director correspondiente.

Objetivos de negocio:

Son objetivos individuales o de equipo (entre 4 y 6) de acuerdo a la estrategia del Área/Departamento/Equipo. Normalmente, 2 objetivos son comunes a todos los miembros del Comité de Dirección. En cada objetivo se define como mínimo un indicador de medida al 100% de consecución para cada objetivo. El porcentaje total para este apartado está entre el **70 y el 90%** del total de los objetivos.

Objetivos de Desarrollo de Competencias:

Se pueden definir entre 1 y 3 objetivos basados en las áreas de mejora identificadas básicamente en función de la valoración del perfil de competencias. El porcentaje total para este apartado está entre el **10 el 30%** del total de los objetivos. Se indica el nivel 100 de cumplimiento del objetivo.

Evaluación Global de Desempeño que tiene un **20%** del peso total de la evaluación y la efectúa el superior jerárquico, y que está relacionada con el nivel general de desempeño de las funciones inherentes al puesto de trabajo.

Este tipo de retribuciones se han venido satisfaciendo a los directivos y altos directivos que gozan del derecho a su percibo y se prevé que se satisfagan durante el ejercicio 2010 en los términos acordados.

3.2. Debe indicarse al respecto que, adicionalmente a la retribución anual fija y a la variable anual correspondiente a los objetivos periódicos internamente fijados al respecto, existen determinados directivos, fundamentalmente altos directivos, con los que se ha acordado una retribución económica, también de carácter variable, encuadrada en dos tipos de planes, cuya finalidad básica es conseguir la mayor fidelización del directivo a la compañía, alcanzando así mayores cotas de permanencia y vinculación a la misma:

- Un plan con término a cinco años, denominado Plan Penta.

El Plan Penta es un incentivo a Largo Plazo que pretende fidelizar y retener a los Directivos adscritos al mismo, así como remunerar sobre un período de 5 años por la contribución del Directivo a la consecución de los objetivos globales de la compañía en cuanto a crecimiento y rentabilidad (**25%** del total del peso), por otro lado, también mide el grado de consecución de los objetivos específicos del Area de responsabilidad del Directivo a lo largo de dicho período (otro **25%** del total del peso), y finalmente, el **50% restante** del incentivo se calcula sobre la valoración directa del Directivo por parte del Presidente-Consejero Delegado en base a la aportación cualitativa sostenida a la Compañía en cuanto al despliegue de los valores corporativos y del perfil de competencias del mismo en el citado horizonte temporal.

- El denominado Stock Equivalent Units Plan (o SEUP) cuya aplicación fue aprobada por la Junta General de Accionistas de la compañía en fecha 9 de mayo de 2008 y cuyo reglamento fue puesto a disposición de los accionistas con ocasión de tal Junta y oportunamente comunicado a la CNMV.

Ambos tipos de planes han sido aplicados durante el ejercicio 2009 y se prevé que se sigan aplicando conforme a sus disposiciones durante el ejercicio 2010.