

## Informe sobre Política de Retribuciones del Consejo

### **1. Retribuciones de los consejeros en su calidad de tales**

En fecha 23 de julio, el Consejo de Administración de Laboratorios 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 se han establecido para todo el período de designación, sin que por tanto deba ser objeto de ratificación anual expresa, aunque, obviamente, pueden ser objeto de adecuación en su momento, en función de su conveniencia y oportunidad.

### **2. Remuneraciones agregadas de los consejeros**

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

<b>Concepto retributivo</b>	<b>Datos en euros</b>
Retribución fija	2.339.081
Retribución variable	526.840
Dietas	337.091
Otros	24.000
<b>TOTAL:</b>	<b>3.227.012</b>

A estas cantidades deben sumarse pagos de primas por seguros de vida por importe 19.025 €.

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

Por tipología de consejeros las remuneraciones ascienden a:

<i>Tipología consejeros</i>	
Ejecutivos	3.005.007
Externos Dominicales	68.030
Externos Independientes	164.000
Otros Externos	9.000
Total	3.246.037

### **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.

- 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 un plan con término a cinco años, denominado Plan Penta, cuya finalidad básica es conseguir la mayor fidelización del directivo a la compañía, alcanzando así mayores cotas de permanencia y vinculación a la misma.

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 Área 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.

