

INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES A LOS EFECTOS DEL ARTÍCULO 529 NOVODECIOS DE LA LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL, EN RELACIÓN CON LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS A PROPONER POR EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN A LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS DE 2019

El artículo 529 novodecios.2 de la Ley de Sociedades de Capital establece que la propuesta de la política de remuneraciones del Consejo de Administración será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Asimismo, el artículo 529 quince.3.g) de la Ley de Sociedades de Capital establece como una de las funciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la de “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”, precepto que Almirall recoge igualmente en el artículo 14.2 de su Reglamento del Consejo de Administración.

A los efectos del artículo 529 novodecios de la Ley de Sociedades de Capital, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Almirall, en su reunión de 21 de febrero de 2018, ha aprobado el presente informe, que se acompañará a la propuesta de la Política de Remuneraciones de los Consejeros que está previsto se formule en la próxima sesión del Consejo de Administración de 22 de febrero de 2019, para su aprobación por los accionistas en la Junta General Ordinaria de 2019.

El presente informe será puesto a disposición de los accionistas desde la convocatoria de la indicada Junta General Ordinaria.

El contenido de la Política de Remuneraciones de los Consejeros que se pretende someter a la aprobación de la Junta General Ordinaria (en adelante, la “Política”) está en línea con lo establecido en los preceptos legales correspondientes. De esta forma:

- La Política determina la remuneración de los consejeros en su condición de tales.
- La Política prevé el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer a los consejeros en su condición de tales.
- La Política 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 cotejarlos con los pagados por empresas comparables del mercado.

Es de destacar a este respecto que dentro de la Política se estipula que el Consejo propondrá a la aprobación de la Junta General Ordinaria de 2019 el acuerdo consistente en que una parte de la retribución fija que los consejeros perciben en su condición de tales pueda ser abonada, si el Consejo así lo acuerda, mediante entrega de acciones propias, de forma que los consejeros, en cada una de las fechas trimestrales de cobro de la retribución fija, perciban la cantidad fija que les corresponda parte en dinero y parte en acciones,

tomándose a tal efecto como referencia el valor de las acciones a cierre de mercado de la sesión bursátil inmediatamente anterior a la fecha en que se abone la remuneración. El pago de la remuneración fija dicha mediante acciones propias no podrá exceder del 50% de la retribución individual de cada consejero en cada ejercicio. El número máximo de acciones que podrán asignarse en cada ejercicio a este sistema de remuneración será de 50.000 y el número de ejercicios en que podrá remunerarse de este modo es de 5 incluyendo el presente ejercicio (esto es, 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023).

- En la Política se incluyen las líneas de la remuneración del Consejero Delegado, la cuantía de su retribución fija anual, los parámetros de fijación de su retribución variable y los términos principales de su contrato, entendiéndose por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que el paquete retributivo del Consejero Delegado 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. Asimismo, los beneficios sociales del Consejero Delegado están también entre los habituales en el mercado y sector de actividad de la Sociedad.

Se señala asimismo que en las Juntas Generales de los últimos ejercicios, los Informes Anuales de Remuneraciones de los Consejeros, que contenían la política de remuneraciones de los consejeros aplicada hasta la fecha, se han sometido a votación consultiva en las respectivas Juntas Generales, habiéndose logrado en todos los ejercicios amplias mayorías respaldando tal política.

En conclusión, esta Comisión entiende que la propuesta de Política de Remuneraciones es congruente y se ajusta tanto a las previsiones legales como a las recomendaciones de buen gobierno corporativo. 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.

* * * * *