

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

El presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros trata y recoge los conceptos y cuestiones previstos en el artículo 61ter de la Ley del Mercado de Valores.

### 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 se 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

Asimismo, mediante acuerdo del Consejo de Administración de fecha 27 de mayo de 2011 se decidió modificar la retribución a percibir por el consejero D. Jorge Gallardo Ballart (que a partir de 1 de julio de 2011 abandonó su puesto como consejero delegado), fijándose la misma en 15.000 euros para el periodo 1 de enero-30 de junio de 2011, 25.000 euros para el restante periodo de 2011 y 50.000 euros/año para los años sucesivos. Adicionalmente se estableció una retribución a favor del Sr. Gallardo como Presidente del Consejo de Administración, de 200.000 euros para el periodo 1 de julio-31 de diciembre de 2011 y de 400.000 euros/año para los años sucesivos.

Por último, mediante acuerdo del Consejo de Administración de fecha 26 de julio de 2011, se decidió modificar la retribución del Sr. McKillop como miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (que el mismo preside desde mediados de 2011), fijándola en lo sucesivo en 40.000 €/año. Por excepción, habida cuenta que dicho aumento se produjo en mitad del ejercicio 2011, su retribución para 2011 por los que respecta a sus funciones como miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones quedó fijada en 35.000 € (15.000 correspondientes al periodo enero-junio y 20.000 correspondientes al periodo julio-diciembre).

En el ejercicio 2012, salvo ulteriores acuerdos modificativos, el importe de la retribución de los consejeros por razón de su cargo será el expresado en los párrafos anteriores.

## 2. Remuneraciones agregadas de los consejeros

El siguiente cuadro resume las remuneraciones agregadas de los consejeros de la compañía durante 2011:

Concepto retributivo	Datos en miles de euros
Retribución fija	2.256
Retribución variable	705
Dietas	609
Atenciones Estatutarias	
Opciones sobre acciones y/u otros instrumentos financieros	
Otros	
<b>TOTAL:</b>	<b>3.570</b>

A estas cantidades deben sumarse pagos de primas por seguros de vida por importe 8.000 €. 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:

<b>Tipología consejeros</b>	<b>Datos en miles de €</b>
Ejecutivos	3.069
Externos Dominicales	100
Externos Independientes	383
Otros Externos	18
<b>Total</b>	<b>3.570</b>

### 3. Remuneraciones individuales de los consejeros

En cuanto a los consejeros independientes (Sres. Brons, McKillop y Arena) y a los externos D. Antonio Gallardo y D. Daniel Bravo, estos no han percibido más retribución que la que resulta de lo expuesto en el anterior apartado 1 de este Informe.

Por su parte D. Jorge Gallardo Ballart, percibió, además de su remuneración en calidad de consejero indicada en el anterior apartado 1 de este informe, la suma de 872.004 € en concepto de salario. Durante el ejercicio 2011, con motivo de su dimisión del cargo de Consejero Delegado venció el plan de retribución diferido que D. Jorge Gallardo Ballart tenía suscrito con la compañía. Este plan ha generado durante los ejercicios 2007, 2008, 2009, 2010 y 2011 una cantidad total en junto de 5.400.000 euros.

En cuanto a los consejeros ejecutivos, además de su remuneración en calidad de consejeros indicada en el anterior apartado 1 de este informe, percibieron las siguientes cantidades:

- D. Eduardo Sanchiz: 985.661 €
- D. Luciano Conde: 665.442 €
- D. Bertil Lindmark: 534.940 €

Asimismo la compañía abonó primas de seguro de vida de los consejeros D. Jorge Gallardo, D. Eduardo Sanchiz, D. Luciano Conde y D. Bertil Lindmark por importe de 8.000€ en favor de todos ellos.

Debe mencionarse que los consejeros ejecutivos Sres. Sanchiz, Conde y Lindmark son además partícipes del Stock Equivalent Units Plan aprobado por la Junta General de la Compañía el 9 de mayo de 2008, teniendo atribuidas 86.795 SEUS el Sr. Sanchiz, 76.351 SEUS el Sr. Conde y 16.002 SEUS el Sr. Lindmark.

#### 4. 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.

- i. 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 90% del total del Bonus, mientras que el restante 10% depende de la evaluación global anual del desempeño efectuada por el Presidente de la empresa, o por 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 **10%** 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 2012 en los términos acordados.

- ii. 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, cuya finalidad básica es conseguir la mayor fidelización del directivo a la compañía, alcanzando así mayores cotas de permanencia y vinculación a la misma. La aplicación de este plan, denominado Stock Equivalent Units Plan (o SEUP), fue aprobada por la Junta General de Accionistas de la compañía en fecha 9 de mayo de 2008 su reglamento fue puesto a disposición de los accionistas con ocasión de tal Junta y oportunamente comunicado a la CNMV.

Este plan fue aplicado durante el ejercicio 2011 y se prevé que se siga aplicando conforme a sus disposiciones durante el ejercicio 2012.