

**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS MIEMBROS
DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE ALMIRALL,
S.A.**

Mayo 2024

ÍNDICE

1.	ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	3
2.	VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	3
3.	OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	3
4.	PRINCIPIOS Y CRITERIOS RECTORES	4
4.1	GARANTIZAR LA INDEPENDENCIA DE CRITERIO	4
4.2	ATRAER Y RETENER A LOS MEJORES PROFESIONALES	4
4.3	ESTRATEGIA EMPRESARIAL E INTERESES Y SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO	4
4.4	TRANSPARENCIA.....	4
4.5	EQUIDAD Y PROPORCIONALIDAD DE LA RETRIBUCIÓN.....	4
4.6	PARTICIPACIÓN DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES	4
5.	REMUNERACIONES DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN EN SU CONDICIÓN DE TALES	5
5.1	IMPORTE ANUAL MÁXIMO DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS	5
5.2	RETRIBUCIÓN FIJA ANUAL	6
6.	REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL EJERCICIO DE FUNCIONES EJECUTIVAS	7
6.1	REMUNERACIÓN FIJA ANUAL	7
6.2	REMUNERACIÓN VARIABLE	7
6.2.1	Remuneración variable anual.....	8
6.2.2	Remuneración variable plurianual.....	8
6.3	REMUNERACIÓN EN ESPECIE	12
6.4	TÉRMINOS Y CONDICIONES PRINCIPALES DEL CONTRATO DEL CONSEJERO EJECUTIVO.....	12
7.	POLÍTICA DE REMUNERACIONES APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS	14
8.	CONTRIBUCIÓN A LA ESTRATEGIA Y A LOS INTERESES Y A LA SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DE LA SOCIEDAD	14
9.	MODO EN EL QUE SE HAN TENIDO EN CUENTA LA REMUNERACIÓN Y LAS CONDICIONES DE LOS TRABAJADORES DE LA SOCIEDAD AL FORMULAR LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	15
10.	PROCESO DE TOMA DE DECISIONES SEGUIDO PARA LA DETERMINACIÓN, REVISIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	15
11.	EXPLICACIÓN DE LOS CAMBIOS SIGNIFICATIVOS	16

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

El presente documento contiene la política de remuneraciones aplicable a los miembros del Consejo de Administración de Almirall, S.A. (“Almirall” o la “Sociedad”), en cumplimiento de los requisitos legales establecidos por el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, en su redacción vigente (la “Ley de Sociedades de Capital”) (en adelante, la “Política de Remuneraciones”).

La Política de Remuneraciones se ha elaborado teniendo en cuenta la relevancia de la Sociedad, su situación financiera, los estándares de mercado en materia de niveles de remuneración para empresas españolas comparables y la dedicación de los consejeros a la Sociedad. Asimismo, en el proceso de diseño y redacción de la Política Retributiva, Almirall ha mantenido varias sesiones de trabajo con un proveedor líder mundial de servicios de asesoramiento en gobierno corporativo y retribución de directivos centradas en la identificación de los ajustes y mejoras que deberían implementarse en la Política Retributiva para adecuar su contenido a las mejores prácticas del mercado.

La remuneración establecida a continuación mantiene un equilibrio adecuado entre sus diversos componentes y promueve la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, al tiempo que incorpora las salvaguardas necesarias para evitar una asunción excesiva de riesgos o recompensar resultados desfavorables y garantizar que los intereses de los consejeros estén alineados con los de la Sociedad y sus accionistas, sin comprometer la independencia de los propios consejeros.

2. VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

De conformidad con el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la Política de Remuneraciones estará vigente desde su aprobación por la Junta General de Accionistas, durante 2024 y los tres ejercicios siguientes (esto es, 2025, 2026 y 2027).

No obstante lo anterior, la Junta General de Accionistas de Almirall podrá acordar la modificación o sustitución de la presente Política de Remuneraciones en cualquier momento durante dicho periodo. En este sentido, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisará periódicamente la Política de Remuneraciones y propondrá al Consejo de Administración las modificaciones o actualizaciones de la misma, emitiendo el correspondiente informe justificativo concreto, para su sometimiento a la Junta General de Accionistas.

3. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Política de Remuneraciones tiene por objeto definir y regular las prácticas de remuneración de la Sociedad relativas a sus consejeros, contribuyendo a la creación de valor para sus accionistas de forma sostenible a largo plazo.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Política de Remuneraciones establece un esquema retributivo acorde con la dedicación y las responsabilidades asumidas por los consejeros, buscando atraer, retener y motivar a los miembros del Consejo de Administración de Almirall, contribuyendo así a la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad.

4. PRINCIPIOS Y CRITERIOS RECTORES

Con el fin de contar con una estructura sólida de buen gobierno corporativo, Almirall ha considerado oportuno establecer determinados principios que garanticen que la estrategia retributiva aprobada por el Consejo de Administración se aplique de conformidad con la propia estrategia de la Sociedad. Para ello, la Política de Remuneraciones se regirá por los siguientes principios:

4.1 GARANTIZAR LA INDEPENDENCIA DE CRITERIO

La remuneración se estructurará de manera que no se comprometa la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos de la Sociedad.

4.2 ATRAER Y RETENER A LOS MEJORES PROFESIONALES

La remuneración será lo suficientemente competitiva como para atraer y retener el talento que la Sociedad necesita para crear valor y alcanzar sus objetivos estratégicos.

4.3 ESTRATEGIA EMPRESARIAL E INTERESES Y SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO

La remuneración contribuirá a la estrategia empresarial y a los intereses de la Sociedad, promoviendo la rentabilidad y sostenibilidad de la misma, así como la consecución de sus valores y objetivos, todo ello a largo plazo. Asimismo, se adoptarán las cautelas necesarias para evitar una excesiva asunción de riesgos y resultados desfavorables. En concreto, el sistema retributivo establecerá los límites y las cautelas precisas para asegurar que la retribución variable guarde relación con el desempeño profesional de los beneficiarios y no derive únicamente de la evolución general de los mercados o del sector farmacéutico.

4.4 TRANSPARENCIA

La Política de Remuneraciones y las normas específicas que emanan de ella deben ser claras y haber sido debidamente comunicadas.

4.5 EQUIDAD Y PROPORCIONALIDAD DE LA RETRIBUCIÓN

La retribución debe fijarse tomando en consideración la dedicación, cualificación, experiencia y responsabilidad aportadas al cargo, así como de las funciones y tareas específicas desempeñadas por cada consejero. Asimismo, la cuantía de la remuneración debe alcanzar un equilibrio entre la competitividad de mercado y la equidad interna.

4.6 PARTICIPACIÓN DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

De conformidad con el artículo 14 del Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone al Consejo de Administración las políticas de remuneraciones de los consejeros y las revisa periódicamente, proponiendo al Consejo de Administración su modificación y actualización.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones eleva la propuesta de Política de Remuneraciones de los consejeros al Consejo de Administración para su aprobación y posterior sometimiento a la Junta General de Accionistas, emitiendo el correspondiente informe justificativo específico exigido por el artículo 529 novodécimas de la Ley de Sociedades de Capital.

5. REMUNERACIONES DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN EN SU CONDICIÓN DE TALES

Los Estatutos Sociales establecen que el cargo de miembro del Consejo de Administración de la Sociedad es retribuido. La Política de Remuneraciones persigue retribuir a los miembros del Consejo de Administración por su condición de tales, es decir, por el desempeño de funciones de supervisión y de toma de decisiones colegiadas en el seno del Consejo de Administración y de las comisiones de las que formen parte. Su remuneración debe ser adecuada y compensar suficientemente su dedicación, cualificación y responsabilidades, pero sin comprometer su independencia de criterio.

De conformidad con el artículo 45 de los Estatutos Sociales, la retribución del cargo de consejero en su condición de tal consiste, como regla general, en una asignación fija anual pagadera trimestralmente. Asimismo, se prevé que los consejeros puedan ser retribuidos también mediante la entrega de acciones, o mediante la entrega de derechos de opción sobre las mismas o mediante retribución referenciada al valor de las acciones, siempre que la aplicación de cualquiera de estos sistemas de retribución sea previamente aprobada por la Junta General de Accionistas. En este sentido, la Junta General de Accionistas celebrada el 8 de mayo de 2019 adoptó un acuerdo en virtud del cual, si el Consejo de Administración lo consideraba oportuno, los consejeros podrían percibir hasta el 50% de su retribución fija mediante la entrega de acciones. Esta autorización tenía una vigencia de 5 años desde su aprobación (esto es, hasta 2023). La propuesta de renovación de esta autorización ha sido sometida a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 2024.

Asimismo, también de conformidad con los Estatutos Sociales, el importe total de las retribuciones que pueda satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros en su condición de tales no podrá exceder de la cantidad que a tal efecto determine la Junta General de Accionistas. La cantidad así fijada por la Junta General de Accionistas se mantendrá en tanto no sea modificada por acuerdo posterior de la Junta General de Accionistas, de conformidad con lo previsto en la legislación aplicable, sin perjuicio de su eventual revisión o actualización en los términos de dicho acuerdo de la Junta General de Accionistas. Sobre la base del importe máximo anual establecido y aprobado por la Junta General de Accionistas, la determinación concreta de la cantidad que corresponda a cada uno de los consejeros en su condición de tales, la periodicidad y la forma de pago, en el marco de los estatutos sociales y de la Política de Remuneraciones, corresponderá al Consejo, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. La Política de Remuneraciones establecerá los criterios para su asignación, de acuerdo con las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero.

Asimismo, la Sociedad asumirá el pago de la prima del seguro de responsabilidad civil de los consejeros, según las condiciones habituales de mercado y de acuerdo con las circunstancias de la Sociedad.

5.1 IMPORTE ANUAL MÁXIMO DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS

El importe máximo a abonar por la sociedad a los miembros del Consejo en su conjunto, en su condición de tales en concepto de retribución anual fue fijado por la Junta General de

Accionistas celebrada el 5 de mayo de 2022, en 2.500.000 euros, y se mantendrá en dicho importe hasta su modificación, en su caso, por la Junta General de Accionistas.

Este límite excluye: (i) los salarios, retribuciones o compensaciones de cualquier clase relacionados con el desempeño de funciones ejecutivas por los consejeros delegados y demás consejeros a quienes atribuyan funciones ejecutivas en virtud de otros cargos, de conformidad con lo previsto en los Estatutos Sociales y, en todo caso, en la Política de Remuneraciones y en los contratos celebrados entre el consejero y la Sociedad y aprobados por el Consejo de Administración de conformidad con la Ley de Sociedades de Capital; (ii) el pago de las primas de las pólizas de seguro de responsabilidad civil suscritas por la Sociedad a favor de sus consejeros; y (iii) el reembolso de los gastos de asistencia de los consejeros a las reuniones del Consejo de Administración o de cualquiera de sus comisiones.

5.2 RETRIBUCIÓN FIJA ANUAL

Salvo que la Junta General de Accionistas determine otra cosa, el Consejo de Administración determinará el importe exacto a abonar dentro del límite fijado por la Junta General de Accionistas, así como la retribución específica de cada consejero en su condición de tal (en concepto de asignación fija), teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la dedicación temporal requerida y por referencia a las condiciones aplicables de mercado.

El Consejo ha determinado que la retribución fija anual de los consejeros para el año 2024 a percibir en su condición de miembros del Consejo de Administración, sea la siguiente:

- | | |
|---|---|
| • Consejeros ejecutivos | 45.000 € |
| • Consejeros dominicales | 60.000 € |
| • Remuneración adicional del Presidente del Consejo de Administración | 45.000 € |
| • Remuneración adicional al Vicepresidente del Consejo de Administración | 50.000 € |
| • Consejeros independientes y externos | 100.000 € |
| • Remuneración adicional de los consejeros cuando sean miembros de la Comisión de Auditoría, de Nombramientos y Retribuciones o de Dermatología | 40.000 € por comisión |
| • Remuneración adicional de los consejeros cuando presidan la Comisión de Auditoría, de Nombramientos y Retribuciones o de Dermatología | 5.000 € por comisión (además de la remuneración por su pertenencia a la comisión correspondiente) |

El Consejo de Administración podrá revisar, dentro del límite máximo anual establecido para el conjunto del Consejo de Administración, la retribución fija anual a percibir por los consejeros en su condición de tales. Además, el Consejo podrá conceder una asignación fija adicional a los consejeros por la pertenencia a otras comisiones o el desempeño de otros cargos actualmente existentes en el Consejo o que puedan existir en el futuro. En particular, el

Consejo de Administración podrá acordar remunerar a los consejeros por sus funciones como miembros de la Comisión de Gobernanza, por la presidencia del Comisión de Gobernanza o por la función de consejero coordinador.

6. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL EJERCICIO DE FUNCIONES EJECUTIVAS

Aquellos consejeros que desempeñan funciones ejecutivas tienen derecho a percibir una retribución por el desempeño de estas funciones según lo previsto en los contratos suscritos entre cada consejero y la Sociedad.

El Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, es el encargado de determinar la retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas, en el marco de la Política de Remuneraciones y de las condiciones contractuales del consejero. Asimismo, corresponde al Consejo de Administración aprobar, con la mayoría legalmente exigida, los contratos de los consejeros ejecutivos de la Sociedad, que deberán ajustarse a la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas.

A fecha de esta Política de Remuneraciones, el único consejero con funciones ejecutivas es el Consejero Delegado (el "CEO" o el "Consejero Ejecutivo").

6.1 REMUNERACIÓN FIJA ANUAL

La remuneración fija se determina en función de la responsabilidad, el nivel jerárquico y la experiencia de cada consejero ejecutivo, teniendo en cuenta las características específicas de cada función y la dedicación requerida. El objetivo es fijar un salario base lo suficientemente competitivo como para atraer y retener talento que contribuya a la creación de valor.

El CEO recibirá una remuneración fija anual de 775.000 € (la "**Remuneración Fija**"). La Remuneración Fija podrá ser incrementada por el Consejo de Administración durante la vigencia de la Política de Remuneraciones en hasta un 20% si las circunstancias así lo aconsejan. La Remuneración Fija es adicional a la asignación fija anual de 90.000 € en contraprestación por las funciones del CEO como Presidente (45.000 €) y director ejecutivo (45.000 €) del Consejo de Administración según la sección 5.2. Esta cantidad se abonará trimestralmente.

6.2 REMUNERACIÓN VARIABLE

únicamente los consejeros ejecutivos tienen derecho a percibir un componente variable en su remuneración.

La Junta General de Accionistas puede establecer sistemas de remuneración que conlleven la entrega de acciones de la Sociedad, de opciones de compra de acciones u otros sistemas retributivos vinculados al valor de las acciones. La Junta General de Accionistas determinará el número máximo de acciones que podrán entregarse cada año en el marco de dicho sistema de remuneración, el precio de ejercicio o el método de cálculo del precio de ejercicio de las opciones sobre acciones, el valor de las acciones tomado como referencia y la duración del plan.

La remuneración variable del CEO se basa en los principios de la Política de Remuneraciones expuestos anteriormente y considera los componentes descritos a continuación.

6.2.1 Remuneración variable anual

La remuneración de los consejeros ejecutivos podrá abonarse en efectivo o mediante la entrega de acciones, si así lo aprueba la Junta General de Accionistas, en función de su desempeño profesional y de la consecución de determinados objetivos previamente definidos que midan la creación de valor para la Sociedad.

En particular, el CEO puede recibir una remuneración variable anual que se pagará en metálico y se calculará como un porcentaje de su remuneración fija, sujeta a la consecución de determinados objetivos fijados por el Consejo de Administración (el "**Bonus**"). La base objetivo de remuneración variable por la consecución del 100% de los objetivos fijados por el Consejo de Administración será fijada por el Consejo para cada ejercicio durante los cinco primeros meses del año, y ascenderá a entre el 50% y el 100% de la Remuneración Fija del CEO. El objetivo se basará en los resultados relativos a la consecución de entre el 0% y el 150% de los objetivos determinados por el Consejo de Administración con el fin de alinear el devengo del Bonus con los resultados de la Sociedad.

La Sociedad comunicará al CEO los objetivos establecidos para el devengo del Bonus en marzo de cada año. Los objetivos estarán vinculados a la evolución del EBITDA, el lanzamiento de nuevos productos, la estrategia de la Sociedad, el incremento de los ingresos y la consecución de acuerdos estratégicos, procesos de investigación y desarrollo, el fortalecimiento de las relaciones con los inversores y la construcción de un equipo de trabajo cohesionado y motivado para la consecución de los objetivos comunes. En particular, los resultados de la Sociedad repercutirán en el Bonus anual del CEO para alinear el devengo del Bonus con los resultados de la Sociedad a través de un multiplicador vinculado al EBITDA. El Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones evaluarán el grado de consecución de los objetivos por el CEO, de acuerdo con las políticas de retribución variable de la Sociedad en vigor, y abonarán el importe del Bonus correspondiente en el mes de marzo siguiente al cierre de cada ejercicio.

6.2.2 Remuneración variable plurianual

(A) Performance Shares Plan

Con el fin de incentivar la consecución de los objetivos financieros y la alineación de los intereses a largo plazo del Consejero Ejecutivo, los ejecutivos y los empleados clave de la Sociedad, el Consejero Ejecutivo podrá participar como beneficiario en los planes de incentivos a largo plazo implementados por la Sociedad. La remuneración variable plurianual se basa en los principios de la Política de Remuneraciones descrita anteriormente.

En particular, además de la Remuneración Fija y el Bonus, el Consejero Ejecutivo podrá participar como beneficiario en el nuevo plan de incentivos a largo plazo denominado "Performance Shares Plan" (el "**PS Plan**"). El PS Plan fue aprobado el 16 de febrero de 2024 por el Consejo de Administración de la Sociedad a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En virtud del PS Plan, el CEO tendrá derecho a percibir una retribución variable pagadera tanto en efectivo como mediante la entrega de acciones de Almirall, una vez transcurrido un determinado periodo de medición de objetivos y en función del nivel de consecución de los mismos.

El PS Plan opera en ciclos superpuestos con una duración de tres (3) años cada uno, comenzando el 1 de enero del primer año y finalizando el 31 de diciembre del tercer año (el "**Periodo de Devengo**"). En virtud del PS Plan, la Sociedad concederá al CEO, al inicio de cada ciclo, un número determinado de performance shares, cada una de las cuales equivaldrá a una acción de Almirall o a su valor de mercado en la fecha de liquidación del PS Plan (las "**Performance Shares**"). Las Performance Shares no atribuyen la condición de accionista de la Sociedad ni derechos políticos o económicos aparejados a dicha condición.

El número inicial de Performance Shares se determinará sobre la base del importe objetivo anual (el "**Importe Objetivo**") asignado al CEO cada ejercicio en que se inicie un ciclo del PS Plan, dividido por el precio medio de las acciones de la Sociedad durante los 10 primeros días de cotización del ejercicio financiero correspondiente (las "**Performance Shares Iniciales**"). El Importe Objetivo ascenderá a 775.000 euros.

El número de Performance Shares Iniciales que se consolidarán al final del Periodo de Devengo oscilará entre el 70% y el 150% de las Performance Shares Iniciales en función del grado de consecución de determinados objetivos fijados por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (las "**Performance Shares Finales**"). El establecimiento de las Performance Shares Finales entre el límite inferior y superior del rango dependerá del grado de consecución de los objetivos fijados para el PS Plan, requiriéndose un grado de consecución mínimo del 70%. El número máximo de Performance Shares se devengará si el nivel de consecución de objetivos es igual al 150%.

La consolidación de las Performance Shares Finales tendrá lugar al final del Periodo de Devengo siempre que (i) el CEO mantenga su vinculación con la Sociedad, independientemente de la naturaleza de la relación, comercial o laboral e independientemente de que desempeñe o no funciones ejecutivas, sin perjuicio de las excepciones de suspensión o cese a las que se hace referencia a continuación; y (ii) el CEO haya alcanzado un grado de consecución mínimo del 70% de los objetivos fijados.

La liquidación del PS Plan tendrá lugar a finales de marzo del año siguiente al de finalización del Periodo de Devengo (la "**Fecha de Liquidación**"). El cuarenta por ciento (40%) de las Performance Shares Finales se liquidarán en efectivo por un importe por Performance Share igual al valor medio de cotización de la acción de Almirall durante el periodo de diez días hábiles bursátiles desde la fecha de publicación de los resultados anuales de la Sociedad correspondientes al último ejercicio del Periodo de Devengo. El importe que se liquidará en efectivo no podrá ser superior a tres veces el valor de mercado en la Fecha de Liquidación de las acciones de Almirall correspondientes al número de Performance Shares Finales. El sesenta por ciento (60%) de las Performance Shares Finales se liquidarán mediante la entrega de acciones de Almirall a razón de una acción de Almirall por cada Performance Share Final.

Si por razones operativas, administrativas o legales, la Sociedad no pudiera liquidar parte o la totalidad del 60% de las Performance Shares mediante la entrega de acciones, la Sociedad tendrá derecho a liquidar dicho importe en efectivo.

El PS Plan prevé (i) una cláusula de reembolso en virtud de la cual las cantidades percibidas por el CEO en virtud del PS Plan podrían ser reclamadas total o parcialmente por la Sociedad en caso de conducta grave o cuando se obtengan resultados financieros negativos en los dos (2) años siguientes a la liquidación; y (ii) una cláusula de retención en virtud de la cual el CEO deberá, durante un periodo de tres (3) años a partir de su entrega, mantener la titularidad de las acciones de la Sociedad recibidas en virtud del PS Plan, salvo que el valor de mercado de las acciones en el momento de la transmisión sea igual a dos anualidades de su Remuneración Fija. Asimismo, en el supuesto de que se autorice una oferta pública de adquisición sobre las acciones de Almirall cuyo periodo de aceptación finalice durante el periodo de retención, el CEO podrá aceptar la oferta con la totalidad o parte de sus acciones.

Las Performance Shares finales se basarán en el grado de consecución de los siguientes objetivos durante el Periodo de Devengo:

1. Rentabilidad Total Relativa para el Accionista ("RTSR"): este indicador tendrá un peso del 35%. El indicador RTSR mide, durante un periodo de tres (3) años, la rentabilidad total para el accionista de Almirall en comparación con la rentabilidad total para el accionista de un grupo de empresas comparables del sector (Ipsen, UCB, Orion, Recordati, Lundbeck, Rovi y Grifols). Dentro del 35%, se alcanzará un nivel de consecución del 70% en este indicador si el RTSR de Almirall frente a los comparables se sitúa en cuarto lugar, del 100% si el RTSR de Almirall se sitúa en tercer lugar, del 125% si el RTSR de Almirall se sitúa en segundo lugar y del 150% si el RTSR de Almirall se sitúa en primer lugar. El indicador RTSR será cero si se sitúa por detrás de la cuarta posición.
2. EBITDA Acumulado: este indicador tendrá un peso del 35%. El EBITDA Acumulado se define como el valor acumulado de los beneficios antes de intereses, impuestos, depreciaciones y amortizaciones en el periodo comprendido entre el 1 de enero del primer año del Periodo de Devengo hasta el 31 de diciembre del último año del Periodo de Devengo, capturando así el valor acumulado para todo el ciclo. Dentro del 35%, el EBITDA Acumulado oscilará entre el 70% y el 150% en función de la consecución de determinados umbrales de EBITDA a lo largo del Periodo de Devengo. Los valores intermedios de consecución se ponderarán interpolando los valores establecidos entre los niveles correspondientes.
3. Satisfacción de los empleados de Almirall ("eSat"): este indicador tendrá un peso del 7,5%. El indicador eSat tiene en cuenta el impacto social de Almirall mediante una evaluación del nivel de satisfacción de los empleados, que se mide a través de encuestas internas de la Sociedad. Dentro del 7,5%, el eSat oscilará entre el 70% y el 150% en función de las puntuaciones obtenidas en la encuesta eSat. Se alcanzará un 70% si eSat obtiene una puntuación de 74 puntos; se alcanzará el 100% si eSat obtiene una 79 puntos y se alcanzará el 150% si eSat obtiene 81 puntos o más. El indicador eSat será cero si la puntuación obtenida por eSat es inferior a 74 puntos. Los valores intermedios de logro se ponderarán interpolando los valores establecidos entre los niveles correspondientes.

4. Reducción directa de la huella de carbono: este indicador tendrá un peso del 7,5%. Este indicador mide el nivel de reducción de la huella de carbono de Almirall derivada de fuentes internas y electricidad suministrada. Las reducciones se miden respecto al nivel de referencia de 2019 y se calculan según los estándares del Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (*Greenhouse Gas Protocol Standards*). Dentro del 7,5%, la reducción directa de la huella de carbono oscilará entre el 70% y el 150% en función del nivel de reducción. Se alcanzará un nivel de consecución del 70% si la huella de carbono se reduce un 12%, del 100% si la huella de carbono se reduce un 18% y del 150% si la huella de carbono se reduce un 25%. El indicador directo de la huella de carbono será cero si la reducción de la huella de carbono es inferior al 12%.
5. Hoja de ruta de innovación en I+D: este indicador tendrá un peso del 15%. Este indicador mide el grado de avance en las actividades de investigación y desarrollo de Almirall, que se basa en el número de hitos regulatorios alcanzados en cada proyecto desarrollado por la Sociedad. Este indicador se dividirá, a su vez, en subindicadores que reflejarán aspectos específicos de cada proyecto, oscilando cada indicador entre el 70% y el 150%. Para cada subindicador, se establecerá un número mínimo de hitos a alcanzar y, si no se alcanza este mínimo, el valor del subindicador será cero.

Estos objetivos, su ponderación relativa y su proceso de evaluación podrán ser revisados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y posteriormente sometidos a la aprobación del Consejo de Administración con periodicidad anual.

Los términos y condiciones del PS Plan prevén las siguientes disposiciones generales:

- (i) Cambio de control: en caso de cambio de control (entendido como cualquier hecho como resultado del cual un tercero no vinculado a la Sociedad (i) posea al menos el 50% de los derechos de voto de la Sociedad; (ii) tenga la facultad de nombrar o destituir a la mayoría de los miembros del Consejo de Administración; o (iii) pueda tener, en virtud de cualquier acuerdo suscrito con terceros, la mayoría de los derechos de voto), la totalidad de las Performance Shares Iniciales concedidas al CEO se consolidarán automáticamente en Performance Shares Finales a prorrata del número de días del Periodo de Devengo transcurridos. A estos efectos, se considerará que el nivel de consecución de los objetivos fijados para el Periodo de Devengo aplicable es del 100%.
- (ii) Cláusula de ajuste: si durante la vigencia del PS Plan se produjera un hecho u operación societaria que pudiera alterar significativamente la determinación de las métricas financieras en las que se basa el cálculo del número de Performance Shares ("**Operación Societaria**"), el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá adoptar los acuerdos necesarios para que la retribución a percibir por el CEO sea equivalente a la que hubiera correspondido de no existir la Operación Societaria. Quedan excluidos de esta cláusula de ajuste los efectos derivados de ampliaciones de capital social que lleven asociadas correlativas reducciones de capital social previas destinadas a restablecer el equilibrio patrimonial por pérdidas y/o de ampliaciones de capital social en el contexto de un *scrip dividend*.

- (iii) **Extinción:** en cualquier caso de extinción de la relación del Consejero Delegado con la Sociedad antes de la finalización del Periodo de Devengo aplicable, salvo en las situaciones de jubilación, fallecimiento, incapacidad permanente total o gran invalidez, con independencia de su causa y clasificación, el Consejero Ejecutivo no ostentará ni adquirirá derecho alguno en virtud del PS Plan, aunque dicho cese se produzca a instancias de la Sociedad y, como consecuencia de dicho cese, la Sociedad deberá indemnizar al Consejero Ejecutivo.
- (iv) **Suspensión:** en caso de suspensión de la relación del Consejero Ejecutivo con la Sociedad por un periodo superior a tres (3) meses antes de la finalización del Periodo de Devengo aplicable, salvo en situaciones tales como permiso de maternidad y paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, adopción y/o acogimiento previo a la adopción o acogimiento permanente de menores de seis (6) años, en los supuestos reconocidos por la autoridad sanitaria o administrativa competente y violencia de género, el Consejero Ejecutivo no ostentará ni adquirirá derecho alguno en virtud del PS Plan.

6.3 REMUNERACIÓN EN ESPECIE

El Consejero Ejecutivo podrá percibir otros conceptos retributivos y determinadas retribuciones en especie. En particular, de acuerdo con la política general de la Sociedad, el Consejero Ejecutivo será beneficiario de un seguro de vida, un seguro de responsabilidad civil y un seguro de asistencia sanitaria y médica. Además, la Sociedad pondrá a disposición del Consejero Delegado un vehículo de empresa en las condiciones establecidas para los cargos directivos, con uso permitido para fines no profesionales. La Sociedad será responsable de asegurar y mantener el vehículo y reembolsará los gastos razonables de combustible. El CEO podrá optar por recibir una cantidad como parte de su Remuneración Fija en lugar de una asignación de coche de empresa.

6.4 TÉRMINOS Y CONDICIONES PRINCIPALES DEL CONTRATO DEL CONSEJERO EJECUTIVO

- **Duración:** el contrato tendrá una duración de dos (2) años prorrogables sucesivamente por periodos anuales, salvo denuncia de cualquiera de las partes con un mes de preaviso.
- **Retribución variable plurianual:** el Consejero Delegado, como beneficiario del Plan de Stock Equivalent Units, cuyo funcionamiento, términos y condiciones se describen en el Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2023, tiene derecho a la concesión de Stock Equivalent Units desde su nombramiento como tal en febrero de 2023 y hasta que dicho plan sea sustituido por el PS Plan. Asimismo, el CEO tendrá derecho a participar como beneficiario en el PS Plan desde la aprobación del mismo por la Junta General de Accionistas.
- **Causas de resolución y prestaciones por resolución:** el siguiente cuadro resume los supuestos en los que puede resolverse el contrato del CEO y la indemnización, en su caso, a la que tendría derecho el CEO.

Causa de rescisión	Beneficios
Expiración del plazo del contrato	En caso de extinción del contrato por expiración del plazo inicial de dos (2) años, el CEO no tendrá derecho a indemnización alguna. En caso de extinción del contrato al final de cualquiera de las sucesivas prórrogas anuales y sólo si el CEO deja de mantener una relación comercial o laboral con la Sociedad, el CEO tendrá derecho a recibir un pago bruto igual al 100% de su Remuneración Fija anual (la " Indemnización ").
Mutuo acuerdo entre las partes	En caso de extinción del contrato por mutuo acuerdo durante los dos (2) primeros años de su vigencia, el CEO no tendrá derecho a indemnización alguna. En caso de extinción del contrato por mutuo acuerdo a partir del tercer año de vigencia del mismo, y sólo si el CEO deja de mantener una relación comercial o laboral con la Sociedad, el CEO tendrá derecho a percibir la Indemnización.
Resolución unilateral por parte de la Sociedad con un preaviso de un (1) mes	En caso de resolución unilateral del contrato por parte de la Sociedad durante los dos primeros años de vigencia del mismo, el CEO no tendrá derecho a indemnización alguna. En caso de resolución unilateral por parte de la Sociedad a partir del tercer año de vigencia del contrato, y sólo si el CEO deja de mantener una relación comercial o laboral con la Sociedad, el CEO tendrá derecho a percibir la Indemnización.
Resolución unilateral voluntaria por el Consejero Ejecutivo con un preaviso de un (1) mes	El CEO no tendrá derecho a indemnización alguna en caso de renuncia, salvo que su decisión de resolver el contrato se deba a (i) un incumplimiento grave y doloso por parte de la Sociedad de las obligaciones recogidas en el contrato; o (ii) un cambio de control en la Sociedad en los términos establecidos en el artículo 42 del Código de Comercio, o la cesión o transferencia de la totalidad o de una parte relevante de su negocio o de sus activos y pasivos a un tercero, o la entrada en otro grupo empresarial, siempre que el CEO notifique por escrito a la Sociedad su intención de rescindir el contrato en un plazo de tres (3) meses desde que se produzca dicho cambio de control.

Causa de rescisión	Beneficios
Fallecimiento, incapacidad legal, incapacidad permanente total o grave oficialmente declarada o incapacidad o imposibilidad temporal para el ejercicio de sus funciones durante más de tres (3) meses	Ni el CEO ni sus herederos tendrán derecho a la Indemnización ni a ninguna otra indemnización por cese, sin perjuicio de cualquier otra indemnización o compensación de cualquier naturaleza que pudiera corresponderles o de las prestaciones que la Sociedad hubiera podido procurar a favor del Consejero Delegado a través de sistemas de previsión social.

7. POLÍTICA DE REMUNERACIONES APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS

El sistema retributivo descrito anteriormente será de aplicación a cualquier consejero que se incorpore al Consejo de Administración de la Sociedad durante la vigencia de esta Política de Remuneraciones, incluido cualquier nuevo consejero ejecutivo, adaptando dicho sistema a su responsabilidad, antigüedad y experiencia profesional.

En este sentido, el Consejo de Administración establecerá, previo acuerdo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una retribución fija adecuada a tales características, considerando el entorno competitivo y el nivel retributivo que tuviera con anterioridad a su incorporación, aplicando asimismo el sistema de retribución variable previsto en esta Política de Remuneraciones, así como las demás condiciones contractuales que resulten de aplicación, sin que resulten de aplicación a estos efectos los límites globales previstos en esta Política de Remuneraciones.

En el caso de los consejeros ejecutivos, y con el fin de facilitar la contratación de un candidato externo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá proponer al Consejo de Administración para su aprobación un incentivo especial para compensar la pérdida de incentivos no devengados en la anterior compañía por el cese y posterior aceptación de la oferta de la Sociedad.

8. CONTRIBUCIÓN A LA ESTRATEGIA Y A LOS INTERESES Y A LA SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DE LA SOCIEDAD

La Política de Remuneraciones contribuye a la estrategia e intereses empresariales de la Sociedad y a su sostenibilidad a largo plazo, como se explica en la sección 4.3.

Los componentes de la remuneración del Consejero Ejecutivo comprenden los siguientes elementos que contribuyen a la estrategia empresarial y a los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, como se indica a continuación:

- Retribución fija anual, cuya finalidad es recompensar al Consejero Ejecutivo en función de su nivel de responsabilidad, antigüedad y experiencia, estableciendo un salario base lo suficientemente competitivo como para atraer y retener talento que contribuya a la creación de valor.
- Retribución variable (anual y a largo plazo), cuya finalidad es fomentar el compromiso del Consejero Ejecutivo con la Sociedad y retenerlo, incentivar su desempeño profesional y recompensar la consecución de determinados objetivos previamente definidos que miden

la creación de valor para la Sociedad, alineando los objetivos del Consejero Ejecutivo con los de la Sociedad y sus accionistas. Los objetivos a los que se vincula esta retribución variable incluyen métricas financieras y no financieras, como la rentabilidad, el retorno para el accionista y la creación de valor. Ello contribuye a la estrategia e intereses empresariales de la Sociedad y a su sostenibilidad a largo plazo. Con esta remuneración variable, el Consejero Ejecutivo puede no percibir cantidad alguna si no alcanza los umbrales mínimos.

- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones también participa en la determinación y aplicación de la Política de Retribuciones, según lo previsto en la sección 10.

9. MODO EN EL QUE SE HAN TENIDO EN CUENTA LA REMUNERACIÓN Y LAS CONDICIONES DE LOS TRABAJADORES DE LA SOCIEDAD AL FORMULAR LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

El sistema retributivo de aplicación al Consejero Ejecutivo está alineado con el aplicable al personal, especialmente a los directivos de la Sociedad, con los que comparte los siguientes principios:

- Los directivos son beneficiarios del sistema de retribución variable anual y del PS Plan en términos similares a los del Consejero Ejecutivo, ofreciéndoles así la oportunidad de compartir la creación de valor. Por lo tanto, una parte significativa de la remuneración total del equipo directivo es variable, y su devengo está vinculado a la consecución de objetivos coherentes con la estrategia y los valores de la empresa y sus intereses a largo plazo.
- El paquete retributivo puede comprender componentes fijos y variables, retribución en especie y otros beneficios de la Sociedad. En cualquier caso, la remuneración fija representa un gran porcentaje y, en determinadas circunstancias, la remuneración variable puede ascender a cero.
- Existen salvaguardas para evitar cualquier discriminación en la aplicación de las prácticas y políticas de remuneración. Se remunera a los empleados en función de la dedicación, aptitudes, experiencia y responsabilidad aportadas al puesto, así como de las funciones y tareas específicas desempeñadas, con niveles de remuneración suficientemente competitivos para atraer y retener el talento.
- Los niveles de remuneración son apropiados para el tamaño y la situación financiera de la Sociedad en cada momento, así como para los estándares de mercado de compañías comparables. También existen disposiciones para evitar la asunción de riesgos excesivos o recompensar los malos resultados. Esto también se aplica a la política general de remuneración.

10. PROCESO DE TOMA DE DECISIONES SEGUIDO PARA LA DETERMINACIÓN, REVISIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

De conformidad con el Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene entre sus funciones proponer al Consejo de Administración la política de remuneración de los consejeros, directores generales o de quienes desarrollen funciones ejecutivas bajo la dependencia directa del Consejo, de

comisiones ejecutivas o del consejero delegado, así como la retribución individual de los consejeros ejecutivos y demás condiciones contractuales, velando por la observancia y transparencia de la política retributiva.

La Junta General de los Accionistas tiene las competencias que le atribuye la ley en relación con la determinación del importe máximo de la remuneración anual pagadera a todos los consejeros en su condición de tales, la aprobación de la Política de Remuneraciones y la aprobación de planes de incentivos que impliquen la entrega de acciones a los consejeros. El Consejo tiene las competencias que le atribuye la ley, descritas en los apartados 5 y 6.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones evalúa el grado de consecución de los objetivos fijados para el Consejero Ejecutivo en relación con su Bonus y con el PS Plan y eleva la correspondiente propuesta al Consejo de Administración. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone al Consejo de Administración la retribución individual del Consejero Ejecutivo y sus demás condiciones contractuales, supervisando y velando por su cumplimiento.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones también tiene en cuenta las demandas de los inversores institucionales y de sus asesores de voto.

En cuanto a los posibles conflictos de interés, el artículo 29 del Reglamento del Consejo de Administración describe las situaciones de conflicto de interés y las normas que regulan dichas situaciones. La Política de Remuneraciones fue elaborada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, compuesta exclusivamente por consejeros no ejecutivos, de los cuales la mayoría son consejeros independientes. La Política de Remuneraciones fue ratificada por el Consejo de Administración, no existiendo conflicto de intereses por parte del Consejero Ejecutivo. El hecho de que la Ley de Sociedades de Capital excluya de las competencias del Consejo la propuesta de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, unido a las facultades de decisión atribuidas a la Junta General de Accionistas en relación con la Política de Remuneraciones, evitan potenciales conflictos de interés por parte de todos los consejeros durante la aprobación de la Política.

11. EXPLICACIÓN DE LOS CAMBIOS SIGNIFICATIVOS

Los principales cambios introducidos en la nueva Política de Remuneraciones son los siguientes:

En primer lugar, la introducción del Plan PS, un nuevo sistema de retribución variable plurianual aplicable al Consejero Ejecutivo. Este nuevo plan responde a una de las inquietudes de los accionistas de la Sociedad y de sus asesores de voto, que era que el periodo de medición del sistema de retribución variable plurianual del Consejero Ejecutivo de la Sociedad fuera superior a un año. Además, el Plan PS se liquida mediante una combinación de efectivo y acciones de Almirall, se basa en la consecución de objetivos cuantificables y prevé cláusulas de reembolso (*clawback*) y retención (*lock-up*), todo ello en línea con las mejores prácticas del mercado en materia de remuneración.

En segundo lugar, la previsión de mecanismos que doten a la Política Retributiva de una mayor flexibilidad para que el contrato con el Consejero Ejecutivo pueda ajustarse a las

necesidades y circunstancias de Almirall en cada momento y que garanticen que, en caso de que en el futuro sea necesario contratar a un nuevo Consejero Ejecutivo, Almirall disponga de la flexibilidad suficiente para ofrecer condiciones competitivas que permitan la incorporación de los mejores candidatos.

En tercer lugar, la previsión explícita de que el Consejo de Administración tendrá la facultad de revisar la retribución percibida por los consejeros en su condición de tales, así como la posibilidad de abonar una asignación fija adicional a los consejeros por su pertenencia a comisiones o por el desempeño de cargos actuales o futuros en el seno del Consejo de Administración.

Por último, la implementación de determinadas mejoras técnicas para describir con mayor detalle, en línea con las mejores prácticas de mercado, los distintos componentes del paquete retributivo del Consejero Ejecutivo, los componentes de la retribución de los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales, los principios que rigen la Política Retributiva y los procesos llevados a cabo para su aprobación y aplicación. Asimismo, se han introducido algunas mejoras técnicas de redacción y correcciones menores.