

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS
CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS**

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/25

NIF A-58869389

Denominación Social:

ALMIRALL, S.A.

Domicilio Social:

Ronda General Mitre 151, Barcelona

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS
CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS**

INTRODUCCIÓN DE LA PRESIDENTA DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

Estimados accionistas:

Es para mí un placer presentarles, en nombre de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Almirall, S.A. (**"Almirall"** o la **"Sociedad"**), el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de 2025, el cual pone a disposición del accionista información sobre la Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable al ejercicio en curso, así como la aplicación de la Política de Remuneraciones y el detalle de las remuneraciones percibidas por los miembros del Consejo de Administración a lo largo del ejercicio 2025.

Actividad y resultados de Almirall en 2025

El ejercicio 2025 ha destacado por el incremento en el importe neto de la cifra de negocios, principalmente gracias al comportamiento del portfolio dermatológico del grupo Almirall en Europa.

El crecimiento en ventas viene liderado principalmente por los productos comercializados bajo las marcas comerciales Ebglyss (para tratar la dermatitis atópica de moderada a grave), Ilumetri (para tratar la psoriasis en placa, de moderada a grave) y Wynzora (para tratar la psoriasis de leve a moderada). En particular, el crecimiento de Ebglyss viene marcado por la contribución de Alemania junto con los nuevos lanzamientos en otras geografías europeas. Al cierre de 2025, Ebglyss está presente en los principales mercados europeos.

Desde el punto de vista de las actividades de I+D, no se ha producido ningún hecho regulatorio relevante ni se han firmado nuevos acuerdos de desarrollo significativos durante el ejercicio. Los proyectos en fase temprana de desarrollo continúan avanzando según lo previsto y, en este periodo, el compuesto Anti-IL1RAP (para el tratamiento de la hidradenitis supurativa) ha progresado a Fase II. Asimismo, se mantiene el objetivo de tener en marcha seis estudios de prueba de concepto (PoC) antes de que finalice 2026.

Relación con los accionistas de Almirall

Política de Remuneraciones

La Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 2024 ha sido de aplicación íntegra durante el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2025, permitiendo una valoración más precisa de sus fortalezas y potenciales áreas de mejora.

Quisiera subrayar la extraordinaria aceptación que ha recibido la Política de Remuneraciones y las prácticas retributivas que de ella se derivan. Esta valoración positiva queda patente en el resultado de la votación consultiva del Informe Anual de Remuneraciones correspondiente a 2024: en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2025, el acuerdo relativo a dicho informe obtuvo un respaldo del 98,80% de los accionistas presentes y representados, lo que representa un incremento aproximado de 20,3 puntos porcentuales en comparación con el ejercicio anterior.

Este notable avance evidencia tanto la mejora continua implementada por el Consejo de Administración en las prácticas de remuneración de consejeros como el elevado grado de transparencia en su aplicación y comunicación. A su vez, estos resultados nos imponen mantener un nivel de exigencia alto y una búsqueda constante de la excelencia en las prácticas retributivas de la Sociedad y la manera en que las mismas se comunican.

Informe Anual de Remuneraciones

Durante el ejercicio 2025, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha profundizado en su relación con los accionistas de la Sociedad y otros grupos de interés, manteniendo un intercambio activo para identificar sus principales preocupaciones y expectativas en materia de gobernanza y política retributiva. Este proceso de escucha activa se enmarca en el firme compromiso de la Sociedad con la transparencia y las mejores prácticas de gobierno corporativo. Para reforzar este compromiso, la Sociedad ha mantenido su colaboración con una firma asesora de referencia mundial en gobierno corporativo y remuneración ejecutiva, lo que nos permite incorporar las últimas tendencias internacionales y enriquecer progresivamente tanto el contenido como la transparencia del Informe Anual de Remuneraciones. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha garantizado que el presente Informe recoja tanto las sugerencias planteadas por nuestros accionistas como las aportaciones técnicas de los asesores especializados.

La política de Almirall es la de proporcionar a sus consejeros una retribución competitiva que responda a la importancia de la Sociedad, al grado de dedicación requerido y a las prácticas de mercado observadas en empresas de perfil comparable. En el caso del consejero ejecutivo, el esquema retributivo está diseñado para lograr un equilibrio óptimo entre una retribución fija competitiva y componentes variables vinculados a objetivos que alinean plenamente los intereses del primer ejecutivo con los de la Sociedad y sus accionistas. Estos componentes variables se articulan a través de objetivos basados en componentes de sostenibilidad, cultura empresarial y desempeño financiero.

En este sentido, el Consejo de Administración, en su reunión de 21 de febrero de 2025, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó revisar la remuneración del Consejero Delegado dentro de los límites contemplados en la Política de Remuneraciones.

La propuesta de retribución del Consejero Delegado se sustenta en su destacada contribución al buen desempeño de Almirall desde su nombramiento en 2022, avalada por el amplio respaldo que obtuvo su última reelección en la Junta General de 2025. Bajo su mandato, Almirall ha logrado mejorar sus resultados financieros, avanzar en innovación farmacéutica y superar sus objetivos en materia de cultura corporativa y sostenibilidad. Adicionalmente, y sin perjuicio de que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones mantiene una postura deliberadamente prudente a la hora de tener en cuenta en sus decisiones datos comparables de mercado, valoró un análisis de *benchmark* elaborado por Willis Towers Watson que incluía compañías farmacéuticas europeas comparables. Finalmente, cabe subrayar que la revisión propuesta no conlleva modificación del porcentaje de retribución variable ni del importe objetivo (*target*) del plan de incentivos a largo plazo, lo que refleja la voluntad de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de circunscribir el ajuste a lo estrictamente necesario para garantizar una retribución equitativa y competitiva.

Por lo que respecta a los consejeros en su condición de tales, tras la revisión de su remuneración aprobada en 2024, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó mantener los importes acordados en 2024 y que fueron de aplicación en 2025.

Almirall sigue en la senda de la transparencia y, por ese motivo, el Informe Anual de Remuneraciones de 2025 continúa en la línea iniciada en 2024 y mantiene el nivel de detalle en las explicaciones de los distintos componentes retributivos, indicando las cantidades objetivo y máximas que pueden percibirse como retribución variable. Asimismo, ha mantenido la información sobre el grado de cumplimiento de los objetivos que modulan la remuneración variable (bonus) y del PS Plan, indicando los niveles de referencia de cumplimiento y

sobrecumplimiento de los mismos. Las prácticas en materia de remuneración de consejeros son monitorizadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que en 2025 continua estando formada exclusivamente por consejeros independientes.

Me gustaría finalizar agradeciendo a los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y a todos los colaboradores de esta comisión su dedicación en la preparación de este informe. Mi agradecimiento se extiende también a los accionistas y sus asesores de voto por sus aportaciones y su compromiso con el futuro de Almirall. Estamos firmemente comprometidos con mantener un diálogo fluido y constructivo con todos nuestros accionistas y grupos de interés, y continuaremos trabajando para atender de forma satisfactoria sus preocupaciones y expectativas.

Atentamente,

Dña. Eva-Lotta Allan

Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

A**POLITICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO**

- A.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.
- Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

De conformidad con el artículo 45 de los Estatutos Sociales y el artículo 25 del Reglamento del Consejo de Administración de Almirall, S.A. (la "**Sociedad**" o "**Almirall**"), el ejercicio del cargo de consejero en la Sociedad será retribuido. El 10 de mayo de 2024, la Junta General de Accionistas de Almirall aprobó una nueva política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración, cuya propuesta fue elevada a la citada Junta General por el Consejo de Administración previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la "**Política de Remuneraciones**"). La Política de Remuneraciones tiene un plazo de vigencia desde su aprobación por la Junta General de Accionistas el 10 de mayo de 2024, durante 2024 y durante los tres ejercicios siguientes (esto es, 2025, 2026 y 2027), salvo que la Junta General de Accionistas acuerde, durante dicho periodo, su modificación o sustitución.

Con carácter previo a su aprobación por la Junta General, siguiendo lo dispuesto en los preceptos estatutarios, reglamentarios y legales de aplicación, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 8 de abril de 2024, aprobó el informe específico a que se refiere el artículo 529 novodecies.4 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio ("**Ley de Sociedades de Capital**"), y el Consejo, tras el oportuno debate en su seno, aprobó por unanimidad en su sesión del 8 de abril de 2024 elevar a la Junta General la propuesta de aprobación de la nueva Política de Remuneraciones.

Para la elaboración de la nueva Política de Remuneraciones, la Sociedad llevó a cabo un ejercicio de revisión de las condiciones retributivas de los miembros de los consejos de administración de empresas comparables a Almirall por tamaño y capitalización. Almirall contó con la colaboración de un proveedor de servicios de asesoramiento en materia de gobierno corporativo y remuneración de ejecutivos líder a nivel global, con quien analizó las modificaciones propuestas y contrastó que se adecuasen a las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo. Asimismo, se tuvieron en cuenta las consideraciones que históricamente han manifestado sus accionistas y sus asesores de voto en materia de remuneraciones.

En consecuencia, durante el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2025 se aplicó la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas el 10 de mayo de 2024,

que será asimismo de aplicación en el ejercicio que se cerrará el 31 de diciembre de 2026.

La Política de Remuneraciones se estructura con base en diversas tipologías concretas de retribución según el siguiente detalle:

1. Remuneración de los consejeros en su condición de tales

De acuerdo con el artículo 45 de los Estatutos Sociales de la Sociedad, la remuneración de los consejeros en su condición de tales consistirá en una asignación fija pagadera trimestralmente. 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 sin comprometer su independencia de criterio.

Asimismo, se prevé que parte de la retribución de los consejeros pueda consistir en la entrega de acciones o derechos de opción sobre acciones, así como 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. Dicha autorización tenía una vigencia de 5 años desde su aprobación (esto es, hasta 2023), y fue renovada por la Junta General de Accionistas celebrada el 10 de mayo de 2024 por un periodo adicional de 5 años. El número máximo de acciones que podrán asignarse en cada ejercicio a este sistema de remuneración será de 50.000. A fecha de hoy, el Consejo de Administración no ha acordado implementar el mencionado mecanismo de retribución.

Por su condición de miembros de la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad, de Nombramientos y Retribuciones o de Dermatología, los consejeros correspondientes reciben una compensación bruta anual adicional, y en el caso de que presidan cualquiera de las anteriores comisiones, los consejeros correspondientes reciben una compensación bruta anual adicional a la remuneración por su pertenencia a la correspondiente comisión. Asimismo, los cargos de presidente y vicepresidente del Consejo de Administración se remuneran con retribución fija anual bruta por el ejercicio de estas funciones. El Consejo de Administración tiene la facultad de 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.

Adicionalmente, 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.

Salvo que la Junta General acuerde otra cosa, será el Consejo de Administración el que determine el importe exacto a abonar a cada consejero dentro del límite fijado por la Junta General, así como su retribución específica en su condición de tal en concepto de asignación fija. El importe máximo de remuneración anual del conjunto de los consejeros en su condición de tales, aprobado en 2022 por la Junta General de Accionistas y vigente a fecha de hoy, es de 2.500.000 euros.

2. Remuneración del Consejero Delegado

De conformidad con la Política de Remuneraciones, aquellos consejeros que desempeñen funciones ejecutivas tienen derecho a percibir, adicionalmente a la retribución que puedan percibir como consejeros ejecutivos, una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas según lo previsto en los contratos suscritos entre cada consejero y la Sociedad.

Durante el ejercicio cerrado el 31 de diciembre de 2025 y a fecha del presente informe, el único consejero que ha desempeñado funciones ejecutivas ha sido el consejero delegado, D. Carlos Gallardo Piqué, quien también ostenta el cargo de presidente del Consejo de Administración (el "**Consejero Delegado**").

El Consejero Delegado tiene acordada, en el marco del correspondiente contrato de prestación de servicios, una estructura de remuneración conforme a la Política de Remuneraciones que incluye un esquema de retribución de carácter anual y de carácter plurianual.

El Consejo de Administración, en su reunión de 21 de febrero de 2025, acordó por unanimidad aprobar la propuesta formulada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para modificar dentro del marco y los límites establecidos por la Política de Remuneraciones las condiciones retributivas del Consejero Delegado, que serían aplicables a partir del ejercicio 2025.

En este sentido, la Política de Remuneraciones prevé la posibilidad de que el Consejo, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acuerde incrementar la remuneración fija del Consejero Delegado hasta un 20% durante la vigencia de la Política de Remuneraciones.

El incremento, que ascendió a un 20% de la remuneración fija vigente (esto es, de 775.000 euros a 930.000 euros), se fundamentó en la sólida contribución del Consejero Delegado a la buena marcha de Almirall. Desde su nombramiento como consejero delegado interino en noviembre de 2022 y su ratificación en el cargo en febrero de 2023, D. Carlos Gallardo se ha consolidado en su posición de primer ejecutivo de la Sociedad. Esto se pone de manifiesto en la gran acogida que tuvo su reelección como consejero en la Junta General de Almirall celebrada en mayo de 2025. Durante el mandato de D. Carlos Gallardo, Almirall ha logrado un gran desempeño a nivel de negocio, generando un resultado neto del ejercicio positivo en 2024 e incrementando el mismo en 2025. A los buenos resultados financieros se le unen los grandes avances en materia de innovación farmacéutica y el relevante grado de cumplimiento de los hitos establecidos en el *innovation roadmap* de la Sociedad, así como el fortalecimiento de la cultura empresarial y los indicadores de sostenibilidad, excediendo en ambos casos los resultados esperados.

Adicionalmente, y sin perjuicio de que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones mantiene un alto grado de cautela en relación con el uso de datos en materia de remuneraciones de compañías comparables, la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tuvo en consideración un análisis de *benchmark*, elaborado por Willis Towers Watson (WTW) que incluyó 13 compañías farmacéuticas basadas en Europa, con un número de empleados, un alcance geográfico y unas métricas financieras similares a las de Almirall. Las compañías que integraron la muestra de comparables fueron las siguientes: Grifols, Servier, UCB, Galderma, Jazz Pharmaceuticals, Ipsen, H. Lundbeck, Recordati, Leo Pharma, Orion, Laboratorios Rovi, Evotec y ALK-Abelló. Entre estas compañías, se encuentran también las que conforman el *peer group* para el cálculo del objetivo TSR incluido en el (PS Plan). En términos de posicionamiento entre la muestra de compañías comparables, Almirall ocupa la 11ª posición en términos de capitalización bursátil, la 10ª posición en términos de activos y la 14ª posición en términos de número de empleados. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha tomado como referencia la mediana retributiva del referido *peer group*, así como la referencia de los predecesores del actual Consejero Delegado en el cargo, cuya retribución era superior a la del actual Consejero Delegado, todo ello con el objetivo final de alinear la retribución actual del Consejero Delegado con los niveles de los comparables del sector farmacéutico. De este modo, la retribución se sitúa en un 88% del *Total Cash Compensation* (salario base + variable a corto plazo) y en un 99% respecto los anteriores Consejeros Delegados.

Finalmente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha tenido en cuenta el hecho de que no se ha modificado el porcentaje de retribución variable a corto plazo ni se ha modificado el importe objetivo (*target*) del plan de incentivos a largo plazo (PS Plan).

A continuación se detallan las condiciones y el mix retributivo del Consejero Delegado:

(i) Remuneración anual

Remuneración fija anual

Con base en el esquema de retribución fija recogido en la nueva Política de Remuneraciones, el Consejo de Administración, en la citada reunión de 21 de febrero de 2025 acordó incrementar la retribución fija establecida para el Consejero Delegado de 775.000 euros anuales a 930.000 euros anuales, que serán pagaderos mensualmente. Este incremento está alineado con la Política de Remuneraciones, que prevé que el Consejo de Administración, previa propuesta razonada de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, puede incrementar la remuneración fija del Consejero Delegado hasta un 20% durante la vigencia de la nueva Política de Remuneraciones si las circunstancias así lo aconsejan). Esta remuneración fija es adicional a la asignación fija anual por el ejercicio de sus funciones como Presidente del Consejo de Administración y consejero ejecutivo, que se abona de manera trimestral y que no se ha incrementado.

A raíz de la coincidencia de los cargos de Consejero Delegado y presidente del Consejo de Administración en D. Carlos Gallardo Piqué, la Sociedad, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 529 *septies* de la Ley de Sociedades de Capital, procedió a nombrar a un consejero coordinador entre los consejeros independientes, facultado para solicitar la convocatoria del Consejo de Administración o la inclusión de nuevos puntos en el orden del día de una reunión ya convocada, coordinar y reunir a los consejeros no ejecutivos y dirigir, en su caso, la evaluación periódica del Presidente del Consejo de Administración. Asimismo, en cumplimiento de la recomendación 34 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, se modificó el Reglamento del Consejo de Administración de Almirall para atribuir al citado consejero coordinador, además de las facultades legales, las de presidir el Consejo de Administración en ausencia del presidente y del vicepresidente, en caso de existir; hacerse eco de las preocupaciones de los consejeros no ejecutivos; mantener contactos con inversores y accionistas para conocer sus puntos de vista a efectos de formarse una opinión sobre sus preocupaciones, en particular, en relación con el gobierno corporativo de la

Sociedad, y coordinar el plan de sucesión del presidente. Finalmente, en 2023 se constituyó la Comisión de Gobernanza, cuyas funciones, además de mantener un contacto activo con agentes externos de la Sociedad como los asesores de voto (*proxy advisors*), incluyen la de asistir al consejero coordinador en las funciones atribuidas al mismo por la ley y el Reglamento del Consejo de Administración.

Remuneración variable anual (Bonus)

De acuerdo con la nueva Política de Remuneraciones, el Consejero Delegado podrá recibir una retribución 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 (*target*) del Bonus (que sería la correspondiente a un grado de cumplimiento del 100% de los objetivos) será fijada por el Consejo de Administración para cada ejercicio durante los primeros cinco meses del año, y podrá oscilar entre el 50% y el 100% de la remuneración fija del Consejero Delegado ("**Importe Objetivo del Bonus**"). Al objeto de alinear el devengo del Bonus con los resultados de la Sociedad, el Importe Objetivo del Bonus final oscilará en función del grado de consecución de entre el 0% y el 150% de los objetivos fijados por el Consejo de Administración.

Los objetivos serán comunicados por la Sociedad al Consejero Delegado en marzo de cada año, y 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 de la Sociedad.

Adicionalmente, se prevé que los resultados financieros de la Sociedad repercutan en el Bonus anual del Consejero Delegado. Para ello se hará uso de un multiplicador vinculado al EBITDA de la Sociedad que hará que el importe del Bonus calculado en función del cumplimiento de los objetivos anteriormente mencionados, pueda incrementarse o reducirse en un 20% adicional en función del ratio de EBITDA obtenido por la Sociedad a cierre del ejercicio en el que se produce el devengo del Bonus.

El Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones evaluarán el grado de consecución de los objetivos por el Consejero Delegado de conformidad 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.

Para el ejercicio en curso, el salario fijo establecido como referencia para el cálculo del Bonus asciende a 930.000 euros tras el incremento aprobado por el Consejo de Administración al que se ha hecho referencia en el apartado anterior. El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones fijó los siguientes objetivos de cumplimiento relacionados y vinculados con resultados de financieros y de negocio de la Sociedad. Los parámetros de medición vinculados con los resultados objetivos se dividen a su vez en (i) resultados del negocio, con un peso del 70% (que se divide, a su vez, en (a) nivel de ventas netas y gastos de venta, generales y administrativos (SG&A) (30%); (b) lanzamiento de Ebglyss (30%); y (c) Plan de Crecimiento de Ilumetri (10%)); (ii) hoja de ruta de innovación, con un peso del 15%; (iii) transformación cultural, con un peso del 10%; y (iv) sostenibilidad, con un peso del 5%.

Los objetivos se han fijado con vocación de ser estimulantes, específicos y medibles. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones lleva a cabo una revisión anual de las condiciones de desempeño en respuesta a la estrategia de Almirall, sus necesidades y la situación del negocio y establece los objetivos acordes a dicha revisión a principios de cada año.

Remuneración en especie

El Consejero Delegado podrá percibir otros conceptos retributivos y determinadas retribuciones en especie. En particular, el Consejero Delegado será beneficiario de un seguro de vida, y la Sociedad pondrá a su disposición un vehículo de empresa 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 Consejero Delegado podrá optar por recibir una cantidad como parte de su remuneración fija en lugar de una asignación de coche de empresa. Asimismo, la Sociedad tiene suscrito un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros.

(ii) Remuneraciones plurianuales del Consejero Delegado

Con el fin de incentivar la consecución de los objetivos financieros y alinear los intereses a largo plazo del Consejero Delegado, los ejecutivos y los empleados clave de la Sociedad, el Consejero Delegado 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 que rigen la Política de Remuneraciones. En la actualidad, el Consejero Delegado es beneficiario de los siguientes planes de incentivos a largo plazo.

Performance Shares Plan

El 16 de febrero de 2024, el Consejo de Administración aprobó, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, un nuevo plan de incentivos a largo plazo denominado Performance Shares Plan ("**PS Plan**"), cuya aplicación tuvo lugar desde la aprobación por la Junta General de Accionistas de 2024 de la Política de Remuneraciones.

En virtud del PS Plan, el Consejero Delegado podrá percibir una retribución variable plurianual pagadera tanto en efectivo como mediante la entrega de acciones de la Sociedad 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 de tres (3) años de duración, comenzando el 1 de enero del primer año y finalizando el 31 de diciembre del tercer año (el "**Periodo de Devengo**"). La Sociedad concederá al Consejero Delegado, 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 resulta de dividir el importe objetivo previsto en la Política de Remuneraciones para el Consejero Delegado (775.000 euros), por el precio medio de la acción de Almirall en el periodo de los 10 primeros días de cotización del ejercicio financiero correspondiente. El número de Performance Shares que se consolidarán al final de cada periodo de devengo oscilará entre el 70% y el 150% de las Performance Shares inicialmente concedidas en función del grado de consecución de determinados objetivos fijados por el Consejo de Administración previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. La fijación del número final de Performance Shares 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 Consejero Delegado 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 que sean de aplicación; y (ii) el Consejero Delegado haya alcanzado un grado de consecución mínimo del 70% de los objetivos fijados.

La liquidación del PS Plan tiene lugar a finales de marzo del año siguiente al de finalización del Periodo de Devengo de la siguiente manera:

- (i) El 40% de las Performance Shares se liquidan en efectivo por un importe correspondiente al valor medio de cotización de la acción de la Sociedad durante el periodo de 10 días hábiles bursátiles después de la publicación de resultados anuales de la Sociedad correspondientes al último ejercicio del Periodo de Devengo. El importe devengado en efectivo no puede 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.
- (ii) El 60% de las Performance Shares se liquida en acciones de Almirall, entregándose una acción por cada Performance Share consolidada al final del periodo. Si por motivos operativos, administrativos o legales la Sociedad no pudiese liquidar todas o parte de las Performance Shares en acciones, la Sociedad podrá optar por liquidar dicho importe en efectivo.

El PS Plan prevé (i) una cláusula de reembolso en virtud de la cual las cantidades percibidas por el Consejero Delegado 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 Consejero Delegado 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 Consejero Delegado podrá aceptar la oferta con la totalidad o parte de sus acciones.

El PS Plan contempla una serie de disposiciones generales en relación con: (i) cambios de control en la Sociedad; (ii) cláusulas de ajuste en caso de que se produzcan operaciones societarias que alteren significativamente las métricas financieras en las que se basa el cálculo del número de Performance Shares; (iii) extinción de la relación del Consejero Delegado de la Sociedad antes de la finalización del Periodo de Devengo aplicable; y (iv) suspensión de la relación del Consejero Delegado con la Sociedad por un periodo superior a tres meses antes de la finalización del Periodo de Devengo aplicable.

En cuanto a las condiciones de variabilidad del cumplimiento, estas se dividen en las siguientes métricas: (i) rentabilidad total relativa para el accionista (35%); (ii) EBITDA Acumulado (35%); (iii) satisfacción de los empleados de la Sociedad (7,5%); (iv) reducción directa de la huella de carbono de la Sociedad (7,5%); y (v) hoja de ruta de innovación en el ámbito de la investigación y el desarrollo (I+D) (15%). 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.

Plan de Stock Equivalent Units (Plan de SEUs)

Con carácter previo a implantación del PS Plan, el Consejero Delegado era beneficiario del Stock Equivalent Units Plan ("**Plan de SEUs**"), cuyo funcionamiento, términos y condiciones se describen en el Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros de la Sociedad correspondiente al ejercicio 2023.

El Consejero Delegado recibió en el ejercicio 2023 un número provisional de 72.995 SEUs. El número final de SEUs adjudicado en 2024 tras el periodo de medición de objetivos fue de 73.251 SEUs. Las SEUs se consolidarán y liquidarán en el año 2027, sujeto a que el Consejero Delegado mantenga una relación laboral o mercantil con la Sociedad. En consecuencia, a pesar de que el Plan de SEUs ya no está en vigor ni se devengan más SEUs de conformidad con el mismo, existirá un solapamiento en las liquidaciones derivadas del Plan de SEUs y del vigente PS Plan. En este sentido, las Performance Shares que se devenguen respecto del periodo 2024-2026 se liquidarán, en su caso, en marzo de 2027, año en el que también se liquidarán las SEUs devengadas respecto del periodo 2023-2024.

A1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún periodo de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un periodo de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

Únicamente los consejeros ejecutivos tienen derecho a percibir un componente variable en su remuneración, siendo el Consejero Delegado el único miembro del Consejo de Administración que percibe remuneración variable. Como se ha indicado en el apartado A.1.1

anterior, la remuneración variable del Consejero Delegado se basa en los principios de la Política de Remuneraciones e incluye los componentes descritos a continuación:

- (a) Remuneración variable anual: incluye el Bonus anual pagadero en efectivo que se devenga a lo largo del ejercicio al que está asociado y cuyo importe y pago se acuerda por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, al término del ejercicio.
- (b) Remuneración variable plurianual: incluye el PS Plan, que opera en ciclos superpuestos con una duración de tres años cada uno, y cuyo importe depende del desempeño durante los ejercicios comprendidos durante dicho período de devengo.

En relación con el mix retributivo, la remuneración fija del Consejero Delegado está fijada en 930.000 euros. Asimismo, la remuneración en especie del Consejero Delegado incluye un seguro de vida, cuya prima ha ascendido en 2025 a 2.650 euros, y un vehículo de empresa (si bien en relación con este último, el Consejero Delegado ha optado por recibir una cantidad en lugar de la asignación del coche), cuyo importe agregado ha ascendido, en 2025, a 14.520 euros. Asimismo, la Sociedad tiene suscrito un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros. El valor total de los componentes fijos, en metálico y en especie, de la remuneración del Consejero Delegado asciende, por tanto, a 947.170 euros.

Por su parte, los componentes retributivos variables ascienden, (i) en el caso del Bonus, a un importe máximo del 150% de la base objetivo (que puede incrementarse al alza o a la baja en hasta un 20% por aplicación del multiplicador de EBITDA), que se fija por el Consejo de Administración para cada ejercicio durante los cinco primeros meses del año, y asciende a entre el 50% y 100% de la remuneración fija. Para el ejercicio 2025, la base objetivo se establece en un 90% de la remuneración fija, lo que puede resultar, en un escenario de sobrecumplimiento de objetivos, en un importe máximo de 1.255.500 euros, que podrá ajustarse de acuerdo con el multiplicador de EBITDA hasta un 20%, pudiendo ascender el importe del Bonus, por tanto, al máximo de 1.506.600 euros; y (ii) en el caso del PS Plan, a un importe máximo del 150% de la base objetivo, que asciende a 775.000 euros, lo que puede resultar en un importe máximo de 1.162.500 euros. El valor total de los componentes variables de la remuneración del Consejero Delegado, de alcanzarse el grado máximo de cumplimiento de objetivos, asciende, por tanto, a 2.669.100 euros.

En consecuencia, los conceptos variables máximos aprobados para el Consejero Ejecutivo podrían representar hasta, aproximadamente, un 281,79% de los conceptos fijos, porcentaje que resulta de dividir el importe variable agregado de 2.669.100 euros entre el importe fijo agregado de 947.170 euros.

El Consejero Delegado está sujeto, en relación con el PS Plan, a cláusulas *clawback* y *lock-up* tal y como se explica en el apartado A.1.1.

Una de las funciones principales de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es la de analizar, seleccionar y proponer los objetivos y métricas de la retribución variable para el Consejero Delegado. En el marco de la Política de Remuneraciones, estos objetivos se revisan de manera periódica para asegurar que son suficientemente exigentes y que están alineados con la evolución de la Sociedad y constituyen objetivos medibles y cuantificables, aprobándose sus ponderaciones y niveles de consecución durante los primeros meses de cada ejercicio teniendo en cuenta, entre otros factores, el contexto económico, el plan estratégico, análisis históricos, el presupuesto de la Sociedad y las expectativas o consenso de inversores y analistas. Estos objetivos son objeto de seguimiento por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones durante todo el periodo de devengo de la remuneración variable y, finalizado el mismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones evalúa su grado final de cumplimiento.

A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

Tal y como se ha indicado en los apartados anteriores, en el marco de la Política de Remuneraciones aprobada en la Junta General de Accionistas de 10 de mayo de 2024, la remuneración anual de los distintos consejeros en su condición de tales consiste en una retribución fija que determina el Consejo de Administración dentro del límite máximo establecido por la Junta General de Accionistas. A fecha del presente informe, la remuneración es la siguiente:

- (a) Consejeros ejecutivos: 45.000 euros.
- (b) Consejeros dominicales: 60.000 euros.

- (c) Remuneración adicional del Presidente del Consejo de Administración: 45.000 euros
- (d) Remuneración adicional del Vicepresidente del Consejo de Administración: 50.000 euros
- (e) Consejeros independientes y otros externos: 100.000 euros
- (f) Remuneración adicional de los consejeros cuando sean miembros de la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad, Comisión de Nombramientos y Retribuciones o de la Comisión de Dermatología: 40.000 euros por comisión
- (g) Remuneración adicional de los consejeros cuando presidan la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones o la Comisión de Dermatología: 5.000 euros por comisión.

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.

El Consejero Delegado ha renunciado a su remuneración adicional como miembro de la Comisión de Dermatología.

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.

A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

Según se ha indicado en el apartado A.1.1 anterior, dentro del mix retributivo del Consejero Delegado, la parte aplicable a la retribución fija para el ejercicio en curso ascenderá a 930.000 euros anuales por el ejercicio de sus funciones como Consejero Delegado.

Adicionalmente, el Consejero Delegado percibe 90.000 euros anuales por el ejercicio de sus funciones como Presidente del Consejo de Administración (45.000 euros) y como miembro del Consejo de Administración con la categoría de consejero ejecutivo (45.000 euros).

El Consejero Delegado podrá percibir otros conceptos retributivos y determinadas retribuciones en especie. La remuneración en especie del Consejero Delegado incluye un seguro de vida, y un vehículo de empresa (si bien en relación con este último, el Consejero Delegado ha optado por recibir una un importe en efectivo en lugar de la asignación del vehículo). Asimismo, la Sociedad tiene suscrito un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros.

A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

Como se ha indicado, el Consejero Delegado percibirá ciertos componentes de retribución en especie, incluyendo un seguro de vida. 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 Consejero Delegado podrá optar por recibir una cantidad como parte de su remuneración fija en lugar de una asignación de coche de empresa. Asimismo, la Sociedad tiene suscrito un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros.

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el

ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

Tal y como se ha indicado anteriormente, el Consejero Delegado es el único miembro del Consejo de Administración que percibe remuneración variable.

De acuerdo con el contrato de prestación de servicios suscrito con el Consejero Delegado y en el marco de la nueva Política de Remuneraciones, la retribución variable del Consejero Delegado comprende:

- (a) Bonus anual: corresponderá al Consejero Delegado percibir una retribución anual variable (Bonus), pagadera en efectivo, cuyo importe dependerá del grado de consecución de una serie de objetivos establecidos por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y se ajustará de acuerdo con un multiplicador ligado al importe del EBITDA de la Sociedad para el ejercicio de referencia. La base objetivo del Bonus oscilará entre el 50% y el 100% de la remuneración fija del Consejero Delegado. Dicho porcentaje ha sido fijado en un 90% para el ejercicio de 2025, lo que supone una base objetivo de Bonus de 837.000 euros. La base objetivo se ajustará con base en el nivel de consecución, entre un 0% y un 150%, de los objetivos los objetivos fijados por el Consejo de Administración para cada ejercicio, pudiendo llegar a alcanzar, por tanto, en un escenario de sobrecumplimiento de los objetivos establecidos, el importe de 1.255.500 euros. Esta cantidad se ajustará de acuerdo con un multiplicador ligado al EBITDA del ejercicio concreto, que puede incrementar el resultado hasta en un 20%, pudiendo ascender el importe del Bonus, por tanto, al máximo de 1.506.600 euros.

Los objetivos cuyo grado de cumplimiento determina el importe final del Bonus son fijados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, a principios de cada año. Se fijaron unos objetivos para 2025 relacionados y vinculados con los resultados objetivos de la Sociedad, con un peso del 100% sobre el importe objetivo del Bonus. Los objetivos vinculados con los resultados objetivos se dividen en cuatro categorías: (i) resultados del negocio, con un peso del 70% que se divide, a su vez, en nivel de ventas netas (30%), y lanzamiento de Ebglyss y Plan de Crecimiento de Ilumetri (40%); (ii) *innovation roadmap*, con un peso del 15%; (iii) sostenibilidad, con un peso del 5% y (iv) transformación cultural, con un peso del 10%.

El Consejero Delegado percibirá durante 2026 el importe del Bonus correspondiente al ejercicio 2025, que ascenderá a 748.445 euros. El Bonus se abonará dinerariamente al Consejero Delegado al finalizar el mes de marzo de 2026, conjuntamente con el pago mensual de salario fijo correspondiente al citado mes.

- (b) Performance Shares Plan: En virtud del PS Plan, la Sociedad concederá al Consejero Delegado un número determinado de Performance Shares que resulta de dividir el importe objetivo anual asignado al Consejero Delegado, que asciende a 775.000 euros, por el precio medio de cotización de las acciones de la Sociedad durante los 10 primeros días de cotización del ejercicio financiero correspondiente.

El número de Performance Shares que se consolidará al final de cada Periodo de Devengo oscilará entre el 70% y el 150% de las Performance Shares inicialmente concedidas, en función del grado de consecución de determinados objetivos fijados por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones durante el Periodo de Devengo. Los objetivos fijados por el Consejo de Administración para el segundo ciclo del PS Plan son los siguientes:

- (i) 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, H. Lundbeck, Rovi, Galderma y Grifols). Dentro del 35%, se alcanzará un nivel de consecución del 30% en este indicador si el RTSR de Almirall frente a los comparables se sitúa en sexto lugar, del 50% si el RTSR de Almirall se sitúa en quinto lugar, del 70% si el RTSR de Almirall 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 sexta posición.

- (ii) 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.
- (iii) 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 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.
- (iv) 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 31%, del 100% si la huella de carbono se reduce un 45% y del 150% si la huella de carbono se reduce un 52%. El indicador directo de la huella de carbono será cero si la reducción de la huella de carbono es inferior al 31%.
- (v) 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.

La consolidación de las Performance Shares al final del periodo de devengo exigirá que se alcance un grado de cumplimiento mínimo del 70% de los objetivos fijados, siendo el nivel máximo alcanzable en un escenario de sobrecumplimiento del 150%. Los valores intermedios de cumplimiento se ponderarán, en su caso, interpolando los valores establecidos entre los niveles correspondientes.

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

La liquidación de las Performance Shares del PS Plan tendrá lugar a finales de marzo del año siguiente al de finalización del periodo de devengo siempre que el Consejero Delegado (i) mantenga su vinculación con la Sociedad con independencia de la naturaleza de la relación, mercantil o laboral, e independientemente de que desempeñe o no funciones ejecutivas; y (ii) haya alcanzado el citado grado de consecución mínimo del 70% de los objetivos fijados.

En su reunión de 21 de febrero de 2025, el Consejo de Administración de la Sociedad aprobó la concesión al Consejero Delegado, en relación con el segundo ciclo del PS Plan, una cantidad inicial de 93.712 Performance Shares (resultado de dividir el importe objetivo entre el precio medio de cotización de la acción de Almirall de 8,27 euros). El número final de Performance Shares se consolidará tras la finalización el 31 de diciembre de 2027 del periodo de devengo de tres años correspondiente al segundo ciclo del PS Plan, atendiendo al grado de cumplimiento de los objetivos antes referidos. El número final de Performance Shares que se consolide se liquidará en marzo de 2028.

A.1.7 Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

No aplicable.

A.1.8 Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

El contrato de prestación de servicios suscrito con el Consejero Delegado establece que el Sr. Gallardo Piqué tendrá derecho a una indemnización bruta equivalente al 100% de su remuneración anual fija siempre que (i) se produzca la extinción del contrato al término de cualquiera de las sucesivas prórrogas anuales al periodo de vigencia inicial de dos años, (ii) se produzca la extinción del contrato por mutuo acuerdo o voluntad unilateral de la Sociedad, siempre que la terminación se produzca a partir del tercer año de vigencia del contrato, y (iii) por voluntad unilateral del Consejero Delegado, pero solo si dicha terminación trae causa en (a) el incumplimiento grave y doloso por parte de la Sociedad de las obligaciones incluidas en el correspondiente contrato, o (b) el cambio de control de la Sociedad, la cesión o enajenación 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. Excepcionalmente, el Consejero Delegado no tendrá derecho a la referida indemnización en aquellos casos (i) y (ii) en los que el Sr. Gallardo Piqué mantenga una relación comercial o laboral con la Sociedad. Tampoco tendrá derecho el Consejero Delegado a percibir la referida indemnización por terminación de mutuo acuerdo o voluntad unilateral de la Sociedad cuando esta resulte del incumplimiento grave por parte del Consejero Delegado de los deberes y obligaciones legales o estatutarias, de la normativa interna de la Sociedad o del Grupo Almirall, de las instrucciones emanadas del Consejo de Administración, o de las obligaciones previstas en su contrato de servicios.

Al margen del indicado, el correspondiente contrato no contiene otros compromisos tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

A.1.9 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

Como continuación de lo establecido en el apartado anterior, se añade en este apartado la siguiente información:

- (a) Plazo de duración: dos años. Finalizados los dos primeros años de vigencia, el contrato se prorrogará sucesivamente por períodos anuales salvo que cualquiera de las partes comunique a la otra, con 30 días de antelación a la finalización de cualquiera de sus prórrogas, su voluntad de extinguir el contrato.
- (b) Plazo de preaviso: el contrato podrá ser extinguido por la sola voluntad de la Sociedad o el Consejero Delegado, en cualquier momento, notificándolo por escrito a la otra parte con una antelación mínima de un mes.

A.1.10 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

El Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad, ha formalizado contratos de prestación de servicios de consultoría con determinados consejeros para el asesoramiento a la Sociedad en materia de dermatología, basados en un modelo general cuyos términos y condiciones fueron aprobados por el Consejo de Administración. Los servicios contemplados incluyen la asistencia a la reunión anual de revisión estratégica (*Annual Strategy Review Meeting*) de la Sociedad, el asesoramiento sobre proyectos específicos de I+D para tratamientos dermatológicos y servicios de consultoría y asesoramiento estratégico general en materia de dermatología. Los consejeros que presten servicios al amparo de estos contratos percibirán una contraprestación económica, sin que el importe agregado percibido por cada consejero por el conjunto de los servicios prestados pueda superar los 10.000 euros anuales.

A.1.11 Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

No aplicable.

A.1.12 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

No aplicable.

A.2 Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.

No aplicable.

A.3 Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad

[https://www.almirall.es/documents/portlet_file_entry/4257831/Almirall+%20+Pol%EDtica+de+Remuneraciones+Almirall+\(ESP\).pdf/af31afa0-c931-272e-7fd0-ca2e518441d8](https://www.almirall.es/documents/portlet_file_entry/4257831/Almirall+%20+Pol%EDtica+de+Remuneraciones+Almirall+(ESP).pdf/af31afa0-c931-272e-7fd0-ca2e518441d8)

A.4 Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

En la Junta General Ordinaria de Accionistas correspondiente al ejercicio 2025 el porcentaje de votos a favor del acuerdo relativo a la votación con carácter consultivo del Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros fue de un 98,80 % sobre el total de los accionistas presentes y representados, lo que supone un incremento de, aproximadamente, 20,3 puntos porcentuales respecto al porcentaje alcanzado en el año 2024. Este notable incremento es reflejo de la mejora continua de las prácticas en materia de remuneración de consejeros aplicada por el Consejo de Administración y el nivel de transparencia de las mismas. Ambos elementos son objeto de revisión constante por parte de la Sociedad, teniendo siempre presente los comentarios y sugerencias de los accionistas de la Sociedad, sus asesores de voto y los distintos *stakeholders*. En este sentido, el presente Informe Anual de Remuneraciones refleja la consolidación de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad el 10 de mayo de 2024, que incorpora el *feedback* recibido tanto de accionistas como de asesores de voto y *stakeholders* de la Sociedad durante el proceso de elaboración de la misma. En este sentido, se ha verificado la eficacia del PS Plan como sistema retributivo incentivador de la creación de valor para los accionistas a largo plazo. Almirall se reafirma en su compromiso de mantener una relación fluida con los distintos actores del mercado y tener en cuenta sus inquietudes y expectativas a la hora de formular y elevar a aprobación de la Junta General de Accionistas el Informe Anual de Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad.

B

RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APlicó LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

B.1 .1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

De conformidad con lo previsto en el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, es competencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones 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. Corresponde, por su parte, al Consejo de Administración proponer a la Junta General la política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración, y a esta última aprobarla.

Durante el ejercicio 2023 se produjo la ratificación de D. Carlos Gallardo Piqué en el cargo de Consejero Delegado, que ocupaba con carácter interino desde noviembre de 2022. Con motivo de su ratificación, y en el marco de la política de remuneraciones entonces vigente (aprobada por la Junta General de la Sociedad en 2022), el 5 de mayo de 2023 se acordaron una serie de modificaciones sobre su contrato de prestación de servicios, cuyo detalle se recoge en el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente al ejercicio 2023 y que se encuentran vigentes a fecha de hoy.

Adicionalmente, el Consejo de Administración, en ejercicio de sus funciones, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó en su reunión de 16 de febrero de 2024 incrementar la remuneración que perciben los consejeros de la Sociedad en su condición de tales dentro del límite máximo de remuneración de los miembros del Consejo de Administración vigente, que fue aprobado por la Junta General de Accionistas de 2022, sin que haya sido modificado. Para llevar a cabo este incremento se tuvo en cuenta un estudio comparativo (*benchmark*) del nivel de remuneraciones

anual de miembros de consejos de administración de compañías cotizadas españolas, incluyendo la totalidad de las compañías integrantes en el índice Ibex 35.

El 10 de mayo de 2024, la Junta General de Accionistas de Almirall aprobó la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente a fecha del presente informe, que mantiene las condiciones retributivas que se fijaron para el Consejero Delegado como resultado de la modificación de su contrato tras su ratificación como Consejero Delegado y que, como novedad, introdujo el Performance Shares Plan, un nuevo sistema de retribución variable plurianual aplicable al Consejero Delegado y que sustituye al Plan de SEUs hasta entonces vigente. Asimismo, la Política de Remuneraciones vigente refleja el citado incremento del importe retributivo que perciben los consejeros en su condición de tales.

Posteriormente, el Consejo de Administración, en su reunión de 21 de febrero de 2025, acordó por unanimidad aprobar la propuesta formulada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para modificar, dentro del marco y los límites establecidos por la Política de Remuneraciones vigente, las condiciones retributivas del Consejero Delegado, que serían de aplicación a partir del ejercicio 2025. La propuesta está fundamentada en un análisis de *benchmark* para el cual se han tenido en cuenta 13 compañías farmacéuticas comparables basadas en Europa, con un número de empleados, un alcance geográfico y una métricas financieras similares a las de Almirall. En esta misma reunión el Consejo de Administración acordó mantener la remuneración que perciben los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales.

En consecuencia, durante el ejercicio 2025 fue de aplicación la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General Ordinaria de 10 de mayo de 2024, sobre la base de la cual se revisó y aprobó la nueva remuneración del Consejero Delegado.

A continuación se indican los importes y conceptos percibidos por los consejeros de conformidad con lo anteriormente expuesto durante el ejercicio 2025:

1. Remuneración de los consejeros en su condición de tales

Los consejeros percibieron una remuneración fija por su condición de tales. Adicionalmente, por ser miembros de la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad, de Nombramientos y Retribuciones o de Dermatología, los consejeros correspondientes recibieron una compensación bruta anual adicional, y en el caso de presidir cualquiera de las anteriores comisiones, los consejeros correspondientes recibieron una compensación bruta anual adicional por dicha labor (adicional a la remuneración por su pertenencia a la correspondiente comisión). Asimismo, los cargos de Presidente y Vicepresidente del Consejo de Administración se remuneraron con una cantidad fija anual bruta por el ejercicio de estas funciones.

Los miembros del Consejo que integran o en su caso, adicionalmente presiden, la Comisión de Gobernanza, así como el consejero coordinador, no recibieron remuneración por dichas labores durante 2025. Asimismo, el Consejero Delegado renunció a su remuneración adicional como miembro de la Comisión de Dermatología.

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.

Las cantidades percibidas por cada uno de los consejeros durante 2025 en su condición de tales y por la pertenencia, en su caso, a comisiones constan en los cuadros obrantes en el apartado C de este informe, a saber:

(a) Consejeros dominicales:

- D. Antonio Gallardo Torrededía: 100.000 euros, de los cuales 60.000 euros fueron en virtud de su condición de consejero dominical y 40.000 euros por su pertenencia a la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad.

(b) Consejeros independientes y otros externos:

- Dra. Karin Dorrepaal: 110.000 euros, de los cuales 100.000 euros fueron en virtud de su condición de consejera externa (otros externos) y 10.000 como pago de la parte proporcional de la remuneración que le correspondía como miembro de la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad hasta el momento de efectividad de su renuncia tras modificarse su categoría de consejera a la de "otros externos".
- D. Enrique de Leyva Pérez: 190.000 euros, de los cuales 100.000 euros fueron en virtud de su condición de consejero independiente, 50.000 euros por su cargo de Vicepresidente del Consejo y 40.000 euros por su pertenencia a la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad.
- Dr. Seth J. Orlow: 145.000 euros, de los cuales 100.000 euros fueron en virtud de su condición de consejero independiente y 45.000 euros por su pertenencia y presidencia de la Comisión de Dermatología.
- Dra. Alexandra B. Kimball: 140.000 euros, de los cuales 100.000 fueron euros en virtud de su condición de consejera independiente y 40.000 euros por su pertenencia a la Comisión de Dermatología.

- Dña. Eva-Lotta Allan: 145.000 euros, de los cuales 100.000 euros fueron en virtud de su condición de consejera independiente y 45.000 euros por su pertenencia y presidencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- D. Ruud Dobber: 140.000 euros, de los cuales 100.000 euros en virtud de su condición de consejero independiente y 40.000 euros por su pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- D. Ugo Di Francesco: 140.000 euros, de los cuales 100.000 euros fueron en virtud de su condición de consejero independiente y 40.000 euros por su pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- Dña. Eva Abans Iglesias: 145.000 euros, de los cuales 100.000 fueron en virtud de su condición de consejera independiente y 45.000 euros por su pertenencia y presidencia de la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad.

(c) Consejeros ejecutivos:

- D. Carlos Gallardo Piqué: 90.000 euros, de los cuales 45.000 euros fueron en virtud de su condición de consejero ejecutivo y 45.000 euros en virtud de su condición de Presidente. El Consejero Delegado ha renunciado a su remuneración adicional como miembro de la Comisión de Dermatología.

2. Remuneración del Consejero Delegado

De conformidad con lo acordado por el Consejo de Administración en su reunión de 21 de febrero de 2025 en relación con el nuevo importe de remuneración fija, así como en su reunión de 20 de febrero de 2026 en relación con la valoración del grado de cumplimiento de objetivos por el Consejero Delegado, la remuneración del Consejero Delegado por el desempeño de sus funciones ejecutivas ha consistido en: (i) una retribución fija por importe de 930.000 euros, correspondientes al ejercicio de sus funciones como Consejero Delegado; (ii) un importe de Bonus anual devengado en 2025 y pagadero en 2026 de 748.445 euros; y (iii) 93.712 Performance Shares iniciales entregadas en 2025, cuyo número final se consolidará, en su caso, en 2027, en función del grado de cumplimiento de objetivos durante el Periodo de Devengo correspondiente al segundo ciclo del PS Plan y que serán pagaderas, en su caso, en 2028.

Asimismo, el Consejero Delegado disfrutó de ciertos componentes de retribución en especie, incluyendo un seguro de vida, cuya prima ascendió a 2.650 euros, y un vehículo de empresa (si bien en relación con este último, el Consejero Delegado ha optado por recibir una cantidad en lugar de la asignación del coche), por importe de 14.520 euros. Asimismo, la Sociedad tiene suscrito un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros.

B.1.2 Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

No ha habido desviación alguna del procedimiento establecido.

B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

No se ha aplicado ninguna excepción temporal.

B.2 Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo

una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Las diferentes acciones adoptadas por la Sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad, han sido indicadas en el apartado A.1 del presente informe.

Por su parte, en cuanto a la remuneración del Consejero Delegado, el actual sistema retributivo da un peso relevante a los componentes de medio y largo plazo y a los componentes variables, frente a la retribución fija. En cuanto al equilibrio de los componentes fijos y variables de la remuneración, nos remitimos a la explicación del mix retributivo que contiene el apartado A.1.2 de este Informe.

B.3 Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

Durante el ejercicio 2025, la retribución de los consejeros, tanto en su condición de tales como por su desempeño de funciones ejecutivas, se ha estructurado de acuerdo a lo previsto dentro del marco establecido en los Estatutos Sociales y la Política de Remuneraciones vigente.

Se ha abonado la retribución fija a los consejeros en su condición de tales trimestralmente, así como las cantidades acordadas por las funciones de Presidente y Vicepresidente del Consejo de Administración y de Consejero Delegado. La remuneración variable anual y plurianual del Consejero Delegado, incluyendo la aplicación del PS Plan, obedece igualmente a los principios establecidos en la política de remuneraciones vigente en cada momento.

La retribución total devengada por los consejeros en su condición de tales no ha superado el límite máximo de 2.500.000 euros aprobado por la Junta General Ordinaria de accionistas de la Sociedad celebrada en mayo de 2022, sin que se haya sido modificado, y que se recoge en la Política de Remuneraciones vigente.

La Política de Remuneraciones recoge la determinación de la retribución de cada categoría de consejero, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos, la pertenencia, y en su caso presidencia, de ciertas comisiones del Consejo, y otras circunstancias objetivas. Los importes retributivos de los consejeros en su condición de tales, que no han sido modificados respecto a los aprobados para el ejercicio 2024, resultan a juicio de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones competitivos al compararlos con los satisfechos por otras sociedades cotizadas comparables con Almirall.

La remuneración de los consejeros de acuerdo con la Política de Remuneraciones guarda una proporción razonable con la relevancia de la Sociedad, su situación financiera, los estándares de mercado en materia de niveles de remuneración para compañías españolas comparables y la dedicación de los consejeros a la Sociedad, manteniendo un equilibrio adecuado entre los diversos componentes de remuneración y promoviendo la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, incorporando las salvaguardas necesarias para evitar una asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables, garantizando que los intereses de los consejeros estén alineados con los de la Sociedad y sus accionistas, sin comprometer la independencia de los propios consejeros.

Asimismo, la remuneración del Consejero Delegado mantiene un razonable equilibrio entre los componentes fijos y variables. La retribución variable (tanto el Bonus como el PS Plan) se vincula al cumplimiento de determinados objetivos, considerando el medio y largo plazo y contribuyendo ello al rendimiento sostenible y a largo plazo de la Sociedad.

Asimismo, la remuneración en especie percibida por el Consejero Delegado está alineada con la habitual en el mercado y sector de actividad de la Sociedad.

B.4 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	187.790.472	87,87%

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	1.867.184	0,99%
Votos a favor	185.548.509	98,81%
Votos en blanco	-----	-----
Abstenciones	374.779	0,20%

Observaciones

B.5 Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, su proporción relativa para cada consejero y cómo han variado respecto al año anterior.

Los componentes fijos de la remuneración de los consejeros, incluyendo su proporción relativa para cada consejero, obedecen a lo detallado en el apartado A.1. y A.1.3.

El Consejo de Administración de Almirall, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó en su reunión de 21 de febrero de 2025 mantener la remuneración que perciben sus consejeros en su condición de tales aprobada para el ejercicio 2024.

B.6 Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

La remuneración fija devengada por el Consejero Delegado obedece a lo pactado en su correspondiente contrato de prestación de servicios, según este ha estado en vigor en cada momento, y según se recoge en la Política de Remuneraciones vigente.

En 2025 se ha incrementado el importe de remuneración fija del Consejero Delegado respecto del previsto para el año 2024, incrementándose de 775.000 euros a 930.000 euros.

B.7 Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.

En particular:

a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la

retribución variable.

b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.

d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo, de consolidación o de aplazamiento de pago de importes consolidados que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos

La remuneración variable es de aplicación únicamente a D. Carlos Gallardo Piqué en su condición de Consejero Delegado. En particular, los componentes variables a corto plazo se concretan en el Bonus anual.

Corresponde al actual Consejero Delegado percibir una retribución anual variable (*Bonus*). El Importe Objetivo del Bonus, que sería el correspondiente por la consecución de un grado de cumplimiento de los objetivos del 100%, será fijado por el Consejo de Administración para cada ejercicio durante los primeros cinco meses del año, y ascenderá a entre el 50% y el 100% de la remuneración fija del Consejero Delegado, habiéndose fijado en un 90% para el ejercicio 2025.

El Importe Objetivo del Bonus se ajusta con base en el nivel de consecución, entre un 0% y un 150%, de los objetivos fijados por el Consejo de Administración para cada ejercicio, pudiendo llegar a alcanzar, por tanto, en un escenario de sobrecumplimiento de los objetivos establecidos, el importe de 1.255.500 euros. Finalmente, este importe se ajustará de acuerdo con un multiplicador ligado al EBITDA de la Sociedad para el ejercicio concreto, lo que puede resultar en un incremento (o disminución, en su caso) de hasta el 20% del importe del Bonus que, en consecuencia, podría alcanzar un importe máximo total de 1.506.600 euros.

Para el ejercicio 2025, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones fijó unos objetivos relacionados y vinculados con resultados objetivos, con un peso del 100% sobre el importe objetivo del Bonus. Los distintos parámetros de medición son los siguientes: (i) resultados del negocio, con un peso del 70% (que se divide, a su vez, en (a) nivel de ventas netas y gastos de venta, generales y administrativos (SG&A) (30%); (b) lanzamiento de Ebglyss (30%); y (c) Plan de Crecimiento de Ilumetri (10%)); (ii) hoja de ruta de innovación, con un peso del 15%; (iii) transformación cultural, con un peso del 10%; y (iv) sostenibilidad, con un peso del 5%.

La evaluación sobre el grado de cumplimiento de los objetivos en el periodo de devengo correspondiente al ejercicio 2025 ha sido el siguiente:

Resultados objetivos (100%)

Los resultados objetivos están divididos en cuatro bloques con pesos relativos diferentes: (a) resultados de negocio, con un peso del 70%; (b) *innovation roadmap*, con un peso del 10%; (c) transformación cultural, con un peso del 10%; y (d) sostenibilidad, con un peso del 5%. A continuación se explica la naturaleza y las medidas de rendimiento que integran cada bloque de objetivos.

(a) Resultados de negocio (70%)

El Consejo de Administración estableció 3 medidas de rendimiento relativas a los resultados del negocio de Almirall para determinar el grado de cumplimiento del presente objetivo. Las medidas de rendimiento, su peso relativo y su grado de consecución en el ejercicio 2025 fueron los siguientes:

- (i) Nivel de ventas netas y gastos de venta, generales y administrativos (SG&A): Este indicador tiene un peso del 30%. La cifra establecida como equivalente a un grado de cumplimiento del 100% del objetivo es un importe de ventas netas de 1.132,6 millones de euros y una reducción de los gastos de venta, generales y administrativos en 10 millones de euros. La cifra de ventas netas del ejercicio 2025 ascendió a 1.108 millones de euros y los gastos de venta, generales y administrativos se redujeron en 17 millones de euros, lo que supone un grado de

cumplimiento del 97,8% del presente objetivo y una valoración de 2 sobre un total de 5.

- (ii) Lanzamiento Ebglyss: Este indicador tiene un peso del 30%. Los hitos vinculados a Ebglyss cuya consecución se valoran en esta medida de rendimiento están relacionados con: (i) los objetivos de ventas netas para el ejercicio 2025, que tendrá un peso del 25%; (ii) el alcance de un determinado nivel de cuota de mercado en Alemania durante el ejercicio 2025, que tendrá un peso del 30%; (iii) el alcance de un determinado nivel de cuota de mercado en la Unión Europea durante el ejercicio 2025, que tendrá un peso del 25%; y (iv) la generación, conforme a un calendario predeterminado, de ciertos datos que faciliten la toma de decisiones en siguientes fase de desarrollo de biológicos en Europa, que tendrá un peso del 20%.

Los hitos relativos a la consecución de un determinado nivel de ventas y cuota de mercado no se han alcanzado según lo previsto, mientras que el objetivo de generación de datos se ha alcanzado con sobrecumplimiento. Lo anterior supone un grado de cumplimiento del 97% del presente objetivo y una valoración conjunta de 2 sobre un total de 5.

- (iii) Plan de Crecimiento de Ilumetri: Este indicador tiene un peso del 10%. Los hitos vinculados al plan de crecimiento de Ilumetri cuya consecución se valoran en esta medida de rendimiento y que supondrán un grado de consecución del 100% en el presente indicador están relacionados con: (i) los objetivos de ventas netas para el ejercicio 2025, que tendrá un peso del 35%; (ii) el crecimiento de la cuota de mercado en la clase IL-23, que tendrá un peso del 35%; (iii) el establecimiento y desarrollo de un plan de reducción del coste de venta, que tendrá un peso del 10%; y (iv) el desarrollo de la estrategia LCM, que tendrá un peso del 20%.

El objetivo de ventas netas, así como el de crecimiento de la cuota de mercado no se han alcanzado según lo previsto; mientras que el objetivo relativo al establecimiento y desarrollo de un plan de reducción de costes de venta se ha cumplido satisfactoriamente. Lo anterior supone un grado de cumplimiento del 96% del presente objetivo y una valoración conjunta de 2 en este objetivo sobre un total de 5.

- (b) Hoja de ruta de innovación (*Innovation Roadmap*) (15%)

El Consejo de Administración estableció ciertas medidas de rendimiento relativas a las actividades de investigación e innovación de Amgen para determinar el grado de cumplimiento del presente objetivo. Las medidas de rendimiento, su peso relativo y su grado de consecución en el ejercicio 2025 se listan a continuación. Se producirá un sobrecumplimiento de los indicadores en caso de que su consecución se produzca antes del objetivo fijado o con una calidad mayor.

- a) Línea de desarrollo clínico temprano: Los hitos cuya consecución se valora en esta medida de rendimiento están relacionados con la cumplimentación del estudio SAD del *Readthrough Inducer*, la presentación de solicitudes CTA de fase II para Anti-IL-21 mAb y proteína de fusión IL-2 muFc y el inicio del estudio adaptativo con Anti-IL-1RAP mAb. Se alcanzará un grado de cumplimiento del 100% en el presente indicador si el primer hito se alcanza durante Q2 o Q3, el segundo hito se alcanza en Q4 y el tercer hito se alcanza durante Q3 o Q4.
- b) Oportunidades de Desarrollo de negocio y licencias: Los hitos cuya consecución se valora en esta medida de rendimiento están relacionados con la ejecución de licencias en fase avanzada y la firma de un acuerdo tecnológico adicional. Se alcanzará un grado de cumplimiento del 100% en el presente indicador si el primer hito se alcanza antes de Q2 y el segundo hito se alcanza antes de Q4. A pesar de haber evaluado determinadas oportunidades en fase avanzada, las mismas no se han ejecutado, por lo que los hitos no se han alcanzado según lo previsto.
- c) Estrategias de colaboración temprana en activos internos: El hito cuya consecución se valora en esta medida de rendimiento es la obtención de una autorización por parte de los comités competentes para formalizar un acuerdo de colaboración. Se alcanzará un grado de cumplimiento del 100% en el presente indicador si el hito se alcanza en Q3. El objetivo se alcanzó en Q3.
- d) Implementación del "Roadmap 2.0": El hito cuya consecución se valora en esta medida de rendimiento es el desarrollo del plan de investigación "Roadmap 2.0". Se alcanzará un grado de cumplimiento del 100% en el presente indicador si el grado de desarrollo del plan durante 2025 se sitúa entre un 75% y un 125%. El grado de desarrollo del plan ascendió a un 125%.

En consecuencia, el objetivo de *Innovation Roadmap* ha alcanzado un grado de cumplimiento que equivale una valoración de 3.

- (c) Sostenibilidad (5%)

El Consejo de Administración estableció ciertas medidas de rendimiento para determinar el grado de cumplimiento del presente objetivo. Las medidas de rendimiento y su grado de consecución en el ejercicio 2025, con un peso del 100%, están relacionadas con (i) el nivel de cumplimiento de las actuaciones aprobadas en el marco de la Estrategia de Sostenibilidad Act4Impact 2030; (ii) el nivel de cumplimiento de los objetivos incluidos en el panel de indicadores ambientales, sociales y de

gobernanza aprobado en 2025 por el Consejo de Administración (*ESG Dashboard*); y (iii) la evaluación del nivel de excelencia en las calificaciones ESG externas (Sustainalytics, Ecovadis y CDP). Se alcanzará un grado de cumplimiento del 100% en el presente indicador si se cumplen todos los objetivos para 2025 de la Estrategia de Sostenibilidad Act4Change y de los KPIs incluidos en el *ESG Dashboard* y se mantiene el nivel de las calificaciones ESG externas.

Todos los KPIs se han cumplido satisfactoriamente y las calificaciones ESG externas han mejorado.

En consecuencia, se ha obtenido un grado de sobrecumplimiento general del 150% que equivale a una valoración de 5 sobre un total de 5.

(d) Transformación Cultural (10%)

El Consejo de Administración estableció ciertas medidas de rendimiento relativas a las actividades en el seno del proceso de transformación cultural de Almirall para determinar el grado de cumplimiento del presente objetivo. Las medidas de rendimiento, su peso relativo y su grado de consecución en el ejercicio 2025 fueron las siguientes:

- a) Efectividad del equipo directivo. Esta medida tiene un peso relativo del 50%. El hito de rendimiento está relacionado con mejoras en el resultado de la encuesta sobre la eficacia del Top Team (*Top Team Effectiveness Survey*) y la encuesta 360° (*360° Feedback*), alcanzando un grado de cumplimiento del 100% en el presente indicador si se desarrolla el plan de acción derivado de los resultados de las encuestas para el equipo directivo para el Q1 2025, se lleva a cabo las acciones previstas en el plan para el Q4 2025 y se mejoran los resultados de las encuestas para el Q4 2025. Los hitos se han alcanzado en el primer trimestre de 2025, en el cuarto trimestre de 2025, en el cuarto trimestre de 2025 y en el primer trimestre de 2025, respectivamente.

Todos los hitos se han alcanzado y cumplido en los plazos previstos. En consecuencia, el grado de cumplimiento de la presente medida de rendimiento se ha valorado con un 3.

- b) ECCAs y desarrollo del liderazgo. Esta medida tiene un peso relativo del 30%. El hito de rendimiento está relacionado con la implementación de los ECCAs, la involucración de los equipos por el equipo directivo en la transformación de la cultura, y el resultado de la encuesta sobre el pulso cultural (eSat), y *Recommend*. Se alcanzará un grado de cumplimiento del 100% en el presente indicador si se proporcionan ejemplos de actividades implementadas para incorporar la cultura deseada y se mantienen o mejoran los resultados en la encuesta Culture Pulse Survey (eSat ≥ 78) y *Recommend* (≥ 77).

Todos los hitos se han alcanzado en los plazos previstos o conforme al estándar deseado, según sea aplicable y se han superado las condiciones de cumplimiento fijadas. En consecuencia, el grado de cumplimiento de la presente medida de rendimiento ha sido del 100%, lo que equivale a una valoración de 3 sobre un total de 5.

- c) Diseño y ejecución de la estrategia de *Employer Branding*. Esta medida tiene un peso relativo del 20%. El hito de rendimiento está relacionado con el desarrollo de las dos primeras fases de la estrategia, consistentes en (i) la redefinición de la propuesta de valor para el empleado y el estableciendo de un marco de *Employer Branding* y (ii) el lanzamiento de una campaña de comunicación global de la estrategia y el establecimiento de una hoja de ruta de implementación de la estrategia que tenga impacto en los indicadores de adquisición y mantenimiento del talento. Se alcanzará un grado de cumplimiento del 100% en el presente indicador si se diseña e implementa una estrategia de *Employer Branding* alineada con los objetivos de la Sociedad. La estrategia ha sido diseñada, estando su ejecución prevista para 2026.

En consecuencia, el objetivo de Transformación Cultural ha alcanzado una valoración de 3 sobre un total de 5.

De este modo, el grado de consecución ponderado de los resultados objetivos en 2025 ha sido de un 2,4 lo que equivale a un porcentaje de cumplimiento del 85%.

De este modo, el Bonus devengado ha ascendido a un total de 711.450 euros. Este importe equivale al valor anual del Bonus derivado de un grado de cumplimiento del 85%.

A su vez, este importe se ajusta con base en el multiplicador EBITDA, que con un cumplimiento del 102,6% (por encima del importe objetivo (*target*) previsto), conlleva un multiplicador equivalente al 105,2%, lo que supone una cifra total de Bonus para 2025 de 748.445 euros.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos

Las remuneraciones variables son de aplicación únicamente a D. Carlos Gallardo Piqué en su condición de Consejero Delegado. En particular, los componentes variables a largo plazo se concretan en el PS Plan.

En virtud del PS Plan, el Consejero Delegado podrá percibir una retribución variable plurianual pagadera tanto en efectivo como mediante la entrega de acciones de la Sociedad 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 de tres (3) años de duración, comenzando el 1 de enero del primer año y finalizando el 31 de diciembre del tercer año. La Sociedad concederá al Consejero Delegado, 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 no atribuyen la condición de accionista de la Sociedad ni derechos políticos o económicos aparejados a dicha condición.

El número inicial de Performance Shares resulta de dividir el importe objetivo anual asignado al Consejero Delegado (fijado en 775.000 euros), por el precio medio de la acción de Almirall en el periodo de los 10 primeros días de cotización del ejercicio financiero correspondiente. El número de Performance Shares que se consolidarán al final de cada periodo de devengo oscilará entre el 70% y el 150% de las Performance Shares inicialmente concedidas en función del grado de consecución de determinados objetivos fijados por el Consejo de Administración previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. El establecimiento del número final de Performance Shares 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 Consejero Delegado 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 que sean de aplicación; y (ii) el Consejero Delegado haya alcanzado un grado de consecución mínimo del 70% de los objetivos fijados.

De conformidad con lo anterior, el Consejo de Administración de Almirall concedió en 2024 al Consejero Delegado, en relación con el primer ciclo del PS Plan, un número inicial de 89.803 Performance Shares (resultado de dividir el importe objetivo entre el precio medio de cotización de la acción de Almirall de 8,63 euros). En 2025, el Consejo de Administración de Almirall concedió, en relación con el segundo ciclo del PS Plan, un número inicial de 93.712 Performance Shares (resultado de dividir el importe objetivo entre el precio medio de cotización de la acción de Almirall de 8,27 euros).

Tal y como se explicó en detalle en el apartado A.1.6, la forma de pago es la siguiente: el 40% de las Performance Shares se liquidan en efectivo y el 60% de las Performance Shares se liquidan en acciones de Almirall. Además, se contempla una cláusula de reembolso y una cláusula de retención.

El número de Performance Shares que se consolidará en relación con el primer y segundo ciclo del PS Plan, que comprenden los periodos de devengo 2024-2026 y 2025-2027, dependerá del grado de consecución de los objetivos fijados para el Consejero Delegado por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para cada ciclo, que se dividen en cinco métricas que se evaluarán al final de los respectivos periodos de devengo.

Los indicadores de rendimiento fijados para el segundo ciclo del PS Plan incluyen:

- (i) Rentabilidad Total Relativa para el Accionista ("RTSR"): este indicador tendrá un peso del 35%. Este indicador mide, durante un periodo de tres 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.
- (ii) EBITDA Acumulado: este indicador tendrá un peso del 35%. Oscilará entre el 70% y 150% en función de la consecución de determinados umbrales de EBITDA a lo largo del periodo de devengo.
- (iii) Satisfacción de los empleados de Almirall ("eSat"): este indicador tendrá un peso del 7,5%. El nivel de satisfacción de los empleados se mide a través de encuestas internas de la Sociedad. Se alcanzará un 70% si eSat obtiene una puntuación de 74 puntos, un 100% si obtiene 79 puntos y un 150% si obtiene 81 puntos o más.
- (iv) Reducción directa de la huella de carbono: este indicador tendrá un peso del 7,5%. 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. Se alcanzará un 70% si la huella de carbono se reduce un 31%, un 100% si se reduce un 45% y un 150% si se reduce un 52%.
- (v) Hoja de ruta de innovación en I+D: este indicador tendrá un peso del 15% y se mide en el número de hitos regulatorios alcanzados en cada proyecto desarrollado por la Sociedad.

Se establecerán un número mínimo de hitos y, si no se cumplen, el indicador será 0.

Los indicadores de rendimiento empresarial previamente listados contemplan un umbral mínimo del 70% para devengar PSs y pueden llegar a tener un sobrecumplimiento de hasta el 150%. Los valores intermedios de cumplimiento se ponderarán, en su caso, interpolando los valores establecidos entre los niveles correspondientes.

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

Por último, el Consejero Delegado recibió en el ejercicio 2023 un número provisional de 72.995 SEUs. El número final de SEUs adjudicado en 2024 tras el periodo de medición de objetivos fue de 73.251 SEUs. Las SEUs se consolidarán y liquidarán en el año 2027, sujeto a que el Consejero Delegado mantenga una relación laboral o mercantil con la Sociedad. En consecuencia, a pesar de que el Plan de SEUs ya no está en vigor ni se devengan más SEUs de conformidad con el mismo, existirá un solapamiento en las liquidaciones derivadas del Plan de SEUs y del vigente PS Plan. En este sentido, las Performance Shares que se devenguen respecto del periodo 2024-2026 se liquidarán, en su caso, en marzo de 2027, año en el que también se liquidarán las SEUs devengadas respecto del periodo 2023-2024.

- B.8 Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubieran, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No aplicable.

- B.9 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

No aplicable.

- B.10 Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

No aplicable.

- B.11 Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Así mismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado ya en el apartado A.1.

No aplicable.

- B.12 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

El consejero D. Ugo Di Francesco participó, en calidad de experto, en el evento organizado por la Sociedad denominado "*Strategy Review Meeting 2025*". Su asistencia fue remunerada con un pago único de 8.000 euros.

La consejera D.^a Karin L. Dorrepaal participó, en calidad de experta, en el evento organizado por la Sociedad denominado "*Strategy Review Meeting 2025*". Su asistencia fue remunerada con un pago único de 8.000 euros.

La consejera D.^a Alexandra B. Kimball prestó servicios de consultoría especializada para las áreas de Producto e I+D. Dichos servicios fueron remunerados mediante el pago de un importe conjunto de 1.085 USD (914 euros al tipo de cambio vigente en el momento del pago).

- B.13 Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

No aplicable.

- B.14 Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

El Consejero Delegado ha percibido durante 2025 un seguro de vida cuya prima ascendió a 2.650,56 euros y un vehículo de empresa (si bien en relación con este último, el Consejero Delegado ha optado por recibir una cantidad en lugar de la asignación del coche) por importe de 14.520 euros. Asimismo, la Sociedad tiene suscrito un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros.

- B.15 Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

No aplicable.

- B.16 Explique y detalle los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de "otros conceptos" de la sección C.

No aplicable.

C**DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS**

Nombre	Tipología	Periodos de devengo ejercicio 2025
D. Enrique de Leyva Pérez	Consejero Independiente Coordinador	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Dra. Karin Dorrepaal	Consejero "Otro externo"	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
D. Antonio Gallardo Torrededía	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
D. Carlos Gallardo Piqué	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Dr. Seth J. Orlow	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Dra. Alexandra B. Kimball	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Dña. Eva-Lotta Allan	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
D. Ruud Dobber	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
D. Ugo Di Francesco	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Dña. Eva Abans Iglesias	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
Dña. Karin Dorrepaal	100		10					8	118	140
D. Antonio Gallardo Torrededía	60		40						100	100
D. Carlos Gallardo Piqué	90			930	748,4			14,5	1.782,9	1.706
Dr. Seth J. Orlow	100		45						145	153
D. Enrique de Leyva Pérez	150		40						190	174
Dra. Alexandra B. Kimball	100		40					0,9	140,9	148
Dña. Eva-Lotta Allan	100		45						145	145
D. Ruud Dobber	100		40						140	140
D. Ugo Di Francesco	100		40					8	148	98
Dña. Eva Abans Iglesias	100		45						145	93

Observaciones

El Consejero Delegado renunció a su remuneración adicional como miembro de la Comisión de Dermatología. El importe correspondiente a "Retribución variable a corto plazo" se corresponde con el Bonus para el ejercicio 2025.

Los consejeros D. Ugo di Francesco y Dra. Karin Dorrepaal percibieron un pago de 8.000 euros cada uno por su participación en el *Strategy Review Meeting* 2025, servicio que prestaron no por su condición de consejeros sino en calidad de expertos, que se consigna en la columna de "Otros conceptos". Adicionalmente, Dña. Alexandra B. Kimball recibió, por la prestación de servicios de consultoría en calidad de experta un total de 1.085 USD (914 euros aplicando el tipo de cambio equivalente en el momento de pago) en Product Planning y R&D.

Ciertos importes correspondientes a la remuneración en especie percibida por D. Carlos Gallardo en 2025, correspondiente al seguro de vida, se presentan en la sección C.1.a).iv) del presente informe y no se incluyen en la presente tabla, manteniéndose en la columna de "Otros conceptos" para dicho consejero únicamente los importes en metálico de dicha remuneración en especie.

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las Acciones o instrumentos financieros	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
D. Carlos Gallardo Piqué	Plan SEUs 2023	73.251	73.251	0	0	0	0	0	0	0	73.251	73.251
D. Carlos Gallardo Piqué	PS Plan	89.803	89.803	93.712	93.712	0	0	0	0	0	183.515	183.515

Observaciones

El Consejero Delegado recibió en el ejercicio 2023 un número provisional de 72.995 SEUs. El número final de SEUs adjudicado en 2024 tras el periodo de medición de objetivos fue de 73.251 SEUs, equivalente a un 100,35% de cumplimiento de objetivos. Las SEUs se consolidarán y liquidarán en el año 2027, sujeto a que el Consejero Delegado mantenga una relación laboral o mercantil con la Sociedad.

En el ejercicio 2024, la Sociedad concedió al Consejero Delegado una cantidad inicial de 89.803 Performance Shares en el contexto del primer ciclo del PS Plan (resultado de dividir el importe objetivo entre el precio medio de cotización de la acción de Almirall de 8,63 euros). El número final de Performance Shares que se consolidará al final del periodo de devengo de tres años que finalizará el 31 de diciembre de 2026 y que se liquidarán en el año 2027, dependerá del grado de cumplimiento de los objetivos del PS Plan durante dicho periodo. En el ejercicio 2025, la Sociedad concedió al Consejero Delegado una cantidad inicial de 93.712 Performance Shares en el contexto del segundo ciclo del PS Plan (resultado de dividir el importe objetivo entre el precio medio de cotización de la acción de Almirall de 8,27 euros). El número final de Performance Shares que se consolidará al final del periodo de devengo de tres años que finalizará el 31 de diciembre de 2027 y que se liquidarán en el año 2028, dependerá del grado de cumplimiento de los objetivos del PS Plan durante dicho periodo.

iii) **Sistemas de ahorro a largo plazo**

	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados					
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025		Ejercicio 2024	
					Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
Sin datos								

Observaciones
No aplicable.

iv) **Detalle de otros conceptos**

Nombre	Concepto	Importe retributivo
D. Carlos Gallardo Piqué	Seguro de vida	2,6

Observaciones

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total Ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
Sin datos										

Observaciones
No aplicable.

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las Acciones o instrumentos financieros	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

Observaciones
No aplicable.

iii) **Sistemas de ahorro a largo plazo**

	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
Nombre	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados					
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025		Ejercicio 2024	
					Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
Sin datos								

Observaciones
No aplicable.

iv) **Detalle de otros conceptos**

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones
No aplicable.

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2025 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
D. Antonio Gallardo Torrededía	100				100						100
D. Carlos Gallardo Piqué	1.782,9			2,6	1.785,5						1.785,5
Dr. Seth J. Orlow	145				145						145
D. Enrique de Leyva Pérez	190				190						190
Dña. Eva-Lotta Allan	145				145						145
D. Ruud Dobber	140				140						140
Dña. Karin Dorrepaal	118				118						118
D. Alexandra B. Kimball	140,9				140,9						140,9
D. Ugo Di Francesco	148				148						148
Dña. Eva Abans Iglesias	145				145						145
Total:	3.054,8			2,6	3.057,4						3.057,4

Observaciones

C.2 Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la Sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la Sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Consejeros Ejecutivos									
D. Carlos Gallardo Piqué	1.785,5	4.5%	1.708	11%	1.534,8	245,6%	444	242%	130
Consejeros Externos									
Dña. Karin Dorrepaal	118	-15.7	140	16,7%	120	0%	120	0%	120
D. Antonio Gallardo Torrededía	100	0%	100	25%	80	0%	80	0%	80
Dr. Seth J. Orlow	145	-5.2%	153	17,7%	130	-5,8%	138	-20,7%	174
D. Enrique de Leyva Pérez	190	9.1%	174	33,8%	130	0%	130	0%	130
Dra. Alexandra B. Kimball	140,9	-4.8%	148	11,3%	133	3,9%	128	0%	128
Dña. Eva-Lotta Allan	145	0%	145	11,5%	130	4%	125	-2,3%	128
D. Ruud Dobber	140	0%	140	16,7%	120	-6,3%	128	88,2%	68
D. Ugo Di Francesco	148	51%	98	-	0	-	0	-	0
Dña. Eva Abans Iglesias	145	55.9%	93	-	0	-	0	-	0
Resultados consolidados de la Sociedad	74.448	180,95%	26.498	-254%	(17.191)	-155%	31.027	442%	(9.085)
Remuneración media de los empleados	127	8%	118	7%	110	2%	108	6%	102
Observaciones									

D OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la Sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

No aplicable.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la sociedad, en su sesión de fecha 20 de febrero de 2026.

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Sí ☐ No ☒