

INFORME QUE FORMULA LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DE LA SOCIEDAD ALMIRALL, S.A. EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE APROBACIÓN DE UNA NUEVA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETO DEL INFORME

El presente informe ha sido formulado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Consejo de Administración de la sociedad Almirall, S.A. (“**Almirall**” o la “**Sociedad**”), en su reunión de fecha 8 de abril de 2024, para justificar y explicar la propuesta de aprobación de una nueva política de remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad que se eleva al Consejo de Administración, cuyo texto íntegro figura en el Anexo, de conformidad con lo previsto en el artículo 529 *novodecies* del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (en adelante, la “**Ley de Sociedades de Capital**”) y en el artículo 14.2 del Reglamento del Consejo de Administración de Almirall.

Se deja expresa constancia de que la nueva política de remuneraciones de los Consejeros propuesta (la “**Política de Remuneraciones**”) deberá ser sometida a la aprobación de la próxima Junta General de Accionistas de la Sociedad. A estos efectos, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 518 y 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, el presente informe será puesto a disposición de los accionistas en la página web corporativa de la Sociedad, publicándose ininterrumpidamente en la misma desde la fecha de publicación del anuncio de convocatoria y hasta la celebración de la Junta General de Accionistas antes referida. Los accionistas podrán solicitar además su entrega o envío gratuitos.

2. JUSTIFICACIÓN GENERAL DE LA PROPUESTA

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha realizado una revisión de la Política de Remuneraciones vigente, aprobada por la Junta General de Accionistas el 6 de mayo de 2022, y ha considerado aprobar una nueva Política de Remuneraciones poniendo especial énfasis en cuatro áreas:

- (i) la inclusión de un nuevo sistema de remuneración variable plurianual, denominado Performance Shares Plan, aplicable al Consejero Ejecutivo (el “**PS Plan**”). El PS Plan, del que también son beneficiarios los miembros del equipo directivo y otros empleados clave de la Sociedad, establece un importe variable a favor del Consejero Ejecutivo, liquidable en una combinación de efectivo y acciones de la Sociedad, que varía en función del grado de cumplimiento de una serie de objetivos a lo largo de un periodo de tres años. Con este nuevo plan se da respuesta a uno de los puntos de vista de los accionistas de la Sociedad y de sus asesores de voto, que sostenía que el periodo de medición de los sistemas de retribución variable plurianual del Consejero Ejecutivo de la Sociedad debía ser superior a un año. Asimismo, en la mencionada línea de adecuar los sistemas retributivos de la Sociedad a los mejores estándares en materia de gobierno corporativo, el PS Plan recoge la obligación del Consejero Ejecutivo de no transmitir o disponer de las acciones recibidas bajo el mismo, así como una obligación

de reembolso de las cantidades obtenidas bajo el plan en determinados supuestos (*clawback*);

- (ii) la introducción de mecanismos que doten de mayor flexibilidad a la Política de Remuneraciones para que el contrato con el Consejero Ejecutivo pueda ajustarse a las necesidades y circunstancias de Almirall en cada momento y que garanticen que, en caso de que sea necesario contratar a un nuevo consejero ejecutivo en el futuro, Almirall disponga del margen de maniobra suficiente para ofrecer condiciones competitivas que permitan la incorporación de los mejores candidatos;
- (iii) la previsión expresa de que el Consejo de Administración tenga la facultad de revisar la remuneración percibida por los consejeros en su condición de tales, así como la posibilidad de que se abone una asignación fija adicional a los consejeros por su pertenencia a comisiones o por el desempeño de cargos existentes en el seno del Consejo de Administración o que puedan existir en el futuro; y
- (iv) la introducción de determinadas mejoras de carácter técnico para describir con mayor detalle, en línea con las mejores prácticas de mercado, los distintos componentes que integran el paquete retributivo del Consejero Ejecutivo, los componentes de la retribución de los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales, los principios que rigen la Política de Remuneraciones y los procesos llevados a cabo para su aprobación y aplicación.

3. JUSTIFICACIÓN DE LAS PRINCIPALES NOVEDADES DE LA NUEVA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

3.1 INTRODUCCIÓN DE UN NUEVO PLAN DE INCENTIVOS A LARGO PLAZO

Se propone introducir en la Política de Remuneraciones el Performance Share Plan. En virtud del PS Plan, el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir una retribución variable pagadera tanto en efectivo como mediante la entrega de acciones de la Sociedad, una vez transcurrido un periodo de medición de objetivos de tres años y en función del nivel de consecución de estos objetivos.

El PS Plan opera en ciclos superpuestos de tres años de duración cada uno. Cada ciclo comienza el 1 de enero del primer año y finaliza el 31 de diciembre del tercer año (el “**Periodo de Devengo**”). Al comienzo del Periodo de Devengo, la Sociedad concederá al Consejero Ejecutivo 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. El número inicial de performance shares se determina sobre la base del importe efectivo que, con carácter anual, fija el Consejo de Administración de la Sociedad (el “**Importe Objetivo**”), dividido por el precio medio de las acciones de la Sociedad durante los 10 primeros días de cotización del ejercicio financiero correspondiente. El importe objetivo ascenderá a 775.000 euros.

El número de performance shares que se consoliden al final del periodo oscilará entre un 70% y un 150% de las performance shares inicialmente concedidas en función del nivel de cumplimiento de una serie de objetivos fijados por el Consejo de Administración a propuesta

de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, requiriéndose un grado de consecución mínimo del 70%.

La consolidación de las performance shares tendrá lugar al final del Periodo de Devengo siempre que el Consejero Delegado mantenga su vinculación con la compañía, con independencia de la naturaleza de dicha relación y con independencia de que desempeñe o no funciones ejecutivas.

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

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

Los objetivos de cuyo nivel de cumplimiento depende número de performance shares que se consoliden al final del periodo son: (a) retorno total relativo para el accionista, que tiene un peso del 35% y que mide la evolución del valor de la acción de Almirall en relación con un grupo de compañías comparables del sector; (b) EBITDA acumulado, que tiene un peso del 35% y que valora los resultados globales de la Sociedad, definidos como el valor acumulado desde el inicio del Periodo de Devengo hasta el final del mismo de las ganancias antes de intereses, impuestos, depreciación y amortización; (c) nivel de satisfacción de los empleados de Almirall o eSat, que tiene un peso del 7,5% y que valora el impacto social de Almirall en función del grado de satisfacción de sus empleados; (d) nivel de reducción de la huella de carbono de Almirall, que tiene un peso del 7,5%; y (e) R&D Roadmap, que mide el grado de avance en las actividades de investigación y desarrollo de la Sociedad y que tiene un peso del 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 carácter anual.

Finalmente, los términos y condiciones del PS Plan prevén (i) un supuesto de aceleración del Plan en caso de cambio de control de la Soceidad, (ii) una cláusula de ajuste que permite al Consejo reestablecer el nivel de retribución del Consejero Ejecutivo en caso de hechos u operaciones que afecten a la base de cálculo del PS Plan y (iii) la finalización del PS Plan en caso de terminación o suspensión de la relación laboral del Consejero Ejecutivo, salvo que esta se produzca por una serie de motivos tasados.

3.2 INTRODUCCIÓN DE MECANISMOS QUE PERMITAN ADAPTAR LA REMUNERACIÓN DEL CONSEJERO EJECUTIVO PRESENTE O FUTURO A LAS NECESIDADES DE ALMIRALL

Se propone introducir en la Política de Remuneraciones una serie de mecanismos que permitan al Consejo de Administración, por un lado, revisar los componentes de la remuneración del Consejero Ejecutivo actual, de manera que estos se adapten a las necesidades y circunstancias de la Sociedad concurrentes en cada momento y, por otro, bajo los límites y de conformidad con los principios establecidos en la Política de Remuneraciones, adaptar el paquete retributivo a ofrecer a potenciales nuevos consejeros ejecutivos para garantizar que la Sociedad es capaz de atraer a los candidatos más cualificados para desempeñar las funciones inherentes a su cargo.

Respecto a los mecanismos para revisar la remuneración del Consejero Ejecutivo, se prevé que (i) el Consejo de Administración pueda incrementar la remuneración fija del Consejero ejecutivo hasta un 20% si así lo aconsejan las circunstancias concurrentes en cada momento; y (ii) la remuneración variable anual (“**Bonus**”) objetivo oscile entre el 50% y el 100% de la remuneración fija del Consejero Ejecutivo, de manera que el Consejo de Administración pueda adaptar este importe inicial a la luz de las circunstancias y necesidades de la Sociedad.

Respecto a los mecanismos para adaptar el paquete retributivo a ofrecer a potenciales nuevos consejeros ejecutivos, la Política de Remuneraciones establece que el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, fijará una remuneración fija que esté en línea con la que perciba el Consejero Ejecutivo existente y que tenga en cuenta tanto el nivel retributivo del candidato con anterioridad a su incorporación a las Sociedad como el nivel de competitividad del entorno empresarial del mismo. Asimismo, el Consejo de Administración aplicará el sistema de retribución variable establecido en la Política de Remuneraciones sin que resulten de aplicación los límites globales establecidos en la misma.

Finalmente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá proponer al Consejo de Administración la aprobación de un incentivo especial que compense al candidato por la pérdida de incentivos que se hubiesen devengado bajo su anterior contrato de servicios pero que no se hayan pagado como consecuencia de la terminación de su relación a raíz de su incorporación a Almirall.

3.3 PREVISIÓN DE LA FACULTAD DE REVISAR LA REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES Y DE REMUNERAR DETERMINADO CARGOS

Se propone prever de manera expresa la facultad de que el Consejo de Administración pueda, dentro del límite máximo establecido por la Junta General, revisar la asignación fija anual que reciben los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales. Asimismo, se

ha regulado de manera expresa la posibilidad de que el Consejo conceda una asignación fija adicional a los consejeros por su pertenencia a comisiones o por el desempeño de cargos actualmente existentes en el seno del Consejo de Administración o que puedan existir en el futuro. En particular, se ha previsto que el Consejo pueda aprobar remunerar a los consejeros por su pertenencia a la Comisión de Gobernanza o por ostentar el cargo de presidente de la misma, así como por el desempeño de la función de consejero coordinador.

3.4 INTRODUCCIÓN DE MEJORAS DE CARÁCTER TÉCNICO

Se propone incluir un mayor grado de detalle en la descripción de los distintos componentes que integran el paquete retributivo del Consejero Ejecutivo, en los componentes de la retribución de los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales, en los principios que rigen la Política de Remuneraciones y en los procesos llevados a cabo para su aprobación y aplicación. Con esto se adecua el contenido de la Política de Remuneraciones a las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo y se dota a la Política de un mayor nivel de la transparencia y especificidad.

4. PERIODO DE VIGENCIA

De conformidad con lo establecido en el art. 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, la Sociedad aplicará la presente Política de Remuneraciones desde su aprobación por la Junta General y durante el presente ejercicio 2024 y los tres ejercicios siguientes (esto es, 2025, 2026 y 2027), salvo que la Junta General de Accionistas de la Sociedad acuerde su modificación o sustitución durante este periodo conforme a lo establecido en la legislación vigente.

5. CONCLUSIÓN

Por todo lo anterior, conforme a lo dispuesto por el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Almirall eleva la presente propuesta al Consejo de Administración de la Sociedad para que este, a su vez, la proponga a la Junta General de Accionistas para su aprobación.

En Barcelona, a 8 de abril de 2024

ANEXO

Política de Remuneraciones de la Sociedad