

PROPUESTA MOTIVADA DE APROBACIÓN DE UNA NUEVA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS QUE PRESENTA EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA SOCIEDAD ALMIRALL, S.A.

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETO DE LA PROPUESTA MOTIVADA

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**”), el Consejo de Administración de Almirall, S.A. (“**Almirall**” o la “**Sociedad**”), previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha elaborado y aprobado la presente propuesta motivada de aprobación de una nueva política de remuneraciones de los Consejeros (la “**Política de Remuneraciones**”), que se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas. Se incluye en la presente propuesta, como **Anexo I**, el texto íntegro de la propuesta de acuerdo a la Junta General de Accionistas de aprobación de la nueva política de remuneraciones de los Consejeros.

El texto íntegro de la Política de Remuneraciones se incorpora al informe recibido de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que el Consejo hace suyo en todos sus términos y que se adjunta a esta propuesta motivada como **Anexo II**. A estos efectos, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 518 y 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, la presente propuesta motivada será puesta 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.

En caso de aprobación por la Junta General de Accionistas de la Sociedad, el texto de la Política de Remuneraciones sustituirá y reemplazará al texto hasta ahora vigente y descrito en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros que será sometido a la votación consultiva de la misma Junta General como punto separado del orden del día.

2. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

En el marco de la revisión de las condiciones retributivas de los miembros del Consejo de Administración y del contenido de Política de Remuneraciones vigente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha valorado la necesidad de aprobar una nueva Política de Remuneraciones en la que se introduzcan una serie de modificaciones.

En primer lugar, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha introducido un nuevo sistema de remuneración variable plurianual, denominado Performance Shares Plan, aplicable al Consejero Ejecutivo (el “**PS Plan**”). El PS Plan, que es también aplicable al 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*).

En segundo lugar, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha dotado a la Política de Remuneraciones de una serie de mecanismos que garanticen que la misma otorga la flexibilidad suficiente para que la Sociedad pueda adaptar las condiciones del Consejero Ejecutivo a las necesidades que esta tenga y a las circunstancias imperantes en cada momento. Adicionalmente, se han establecido cauces para que, en caso de que sea necesario contratar un nuevo consejero ejecutivo en el futuro, la Sociedad tenga la flexibilidad necesaria para ofrecerle unas condiciones competitivas, facilitando así la incorporación a la Sociedad del candidato mejor preparado para desempeñar las funciones inherentes a su cargo.

En tercer lugar, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha previsto de manera expresa la posibilidad de que el Consejo pueda revisar la remuneración percibida por los consejeros en su condición de tales. Asimismo, se ha previsto la posibilidad de que se satisfaga una asignación fija adicional a aquellos consejeros que pertenezcan a comisiones existentes en la actualidad o que puedan existir en el futuro, así como a aquellos consejeros que ostenten cargos dentro del Consejo de Administración.

Finalmente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha descrito con mayor detalles los distintos componentes que conforman el paquete retributivo del Consejero Ejecutivo y de los consejeros en su condición de tales, se han explicitado los principios que rigen la Política de Remuneraciones y los procesos que se siguen para su aprobación y aplicación y se han implementado una serie de mejoras de carácter técnico y de redacción.

Con base en la anterior revisión, el Consejo de Administración coincide con la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y propone a la Junta General la aprobación de una nueva Política de Remuneraciones con las inclusiones y modificaciones mencionadas, tal y como se desarrollan a continuación.

3. MODIFICACIONES PROPUESTAS

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 Sociedad, (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 al 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 perciben 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 modificación a la 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

El Consejo de Administración de la Sociedad hace suyas las conclusiones reflejadas en el informe previo elaborado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones previsto en los artículos 47 bis apartado 2 de los Estatutos sociales y 14.2 del Reglamento del Consejo. Por otra parte, las remuneraciones por el desempeño de funciones ejecutivas que, igualmente, se describen en la Política de Remuneraciones propuesta, cumplen con las exigencias derivadas de la Ley de Sociedades de Capital y con los principios y reglas contenidos en los Estatutos y en el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad.

El Consejo de Administración considera asimismo que las modificaciones a la Política de Remuneraciones cuya aprobación se propone contribuyen a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad; expone de qué forma se han tenido

en cuenta las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad al fijarla; establece criterios claros, completos y variados para la concesión de retribución variable y señala los criterios de rendimiento financiero y no financiero, explicando la forma en que contribuyen a la consecución de la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, y los métodos que deben aplicarse para determinar en qué medida se han cumplido los criterios de rendimiento; especifica los períodos de devengo de la remuneración variable (en efectivo y en acciones), explicando la forma en que contribuyen a la consecución de la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad; se describen y explican todos los cambios significativos y cómo se han tenido en cuenta las votaciones realizadas y los puntos de vista recibidos de los accionistas sobre la política y los informes anuales de remuneraciones de Consejeros desde la fecha de la votación más reciente que haya tenido lugar sobre la política de remuneraciones en la Junta General de Accionistas.

Asimismo, la Política de Remuneraciones tiene en cuenta la relevancia de la Sociedad, su situación económica, los estándares de mercado para empresas comparables y la dedicación de los Consejeros a la Sociedad. La remuneración que se establece mantiene una proporción adecuada y promueve la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, incorporando las precauciones necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos o que se premien resultados desfavorables, y asegurando la alineación de los intereses de los Consejeros con los de la Sociedad y sus Accionistas, sin que se vea comprometida la independencia propia de los Consejeros.

Por todo lo anterior, conforme a lo dispuesto por el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, el Consejo de Administración de Almirall eleva la presente propuesta a la Junta General de Accionistas para su aprobación, cuyo texto íntegro se adjunta como Anexo.

En Barcelona, a 8 de abril de 2024

ANEXO I

Política de Remuneraciones de la Sociedad

ANEXO II

Informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones