

REGLAMENTO DEL "PERFORMANCE SHARES PLAN"

1. ANTECEDENTES.

- 1.1 Almirall, S.A. ("Almirall" o la "Sociedad") ha decidido implantar un nuevo plan de incentivos a largo plazo (el "Performance Shares Plan", el "Plan" o el "LTIC"), basado en ciclos solapados, con el objetivo de aumentar la atracción y retención de determinados directivos clave de la Sociedad, incluido el Consejero Delegado, asegurando al mismo tiempo que la retribución siga siendo acorde con la creación de valor de Almirall.
- 1.2 El Plan tiene carácter discrecional y extraordinario y se instrumenta por la exclusiva voluntad de Almirall de ofrecer a las personas beneficiarias, tras el periodo de medición determinado y una vez cumplidos los objetivos fijados, la posibilidad de percibir una cantidad bruta en metálico y un número determinado de acciones de Almirall, S.A. (el "Incentivo").
- 1.3 Con el fin de regular los términos y condiciones para la obtención del Plan de Performance Shares, el Consejo de Administración de Almirall ha aprobado con fecha 16 de febrero de 2024 las presentes condiciones generales (las "Condiciones Generales") que serán de aplicación a todas las personas beneficiarias, sin perjuicio de las posibles condiciones individuales que puedan establecerse para cada caso concreto en cada ciclo concreto.

2. OBJETIVO.

- 2.1 La finalidad de este Plan es establecer un sistema de retribución variable que permitan sólo la consecución de los objetivos sociales, sino también incentivar la permanencia en la Compañía de su principal equipo directivo, haciéndole participar del eficaz funcionamiento del negocio y de la creación de valor añadido empresarial, haciéndole participe del incremento del valor de la Compañía.
- 2.2 El Plan permitirá a las personas beneficiarias participar en el proceso de creación de valor de la Sociedad al final de cada ciclo, mediante la concesión de un Incentivo, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en este Reglamento.

3. PERSONAS BENEFICIARIAS.

- 3.1 El Plan de Performance Shares está dirigido a determinados/as ejecutivos/as clave de la Sociedad, que han sido invitados/as a participar en cada ciclo por el Consejo de Administración (las "personas beneficiarias"), incluido el Consejero Delegado, cuya participación es aprobada por la Junta General de Accionistas.
- 3.2 Serán personas beneficiarias aquellas profesionales clave que, de acuerdo con el apartado 3.1 anterior (y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3.3 siguiente), acepten la invitación a participar en el Plan de acuerdo con el procedimiento establecido en la cláusula 4 siguiente.
- 3.3 No obstante, Almirall podrá decidir la incorporación de nuevas personas beneficiarias al Plan durante la vigencia del Plan, pudiendo adaptar, en su caso, el presente Reglamento.



- 3.4 Los derechos y obligaciones derivados de la participación en el Plan son personales e intransferibles, lo que no impide que los/as sucesores/as de las personas beneficiarias tengan derecho al Incentivo en los términos regulados en este Reglamento.
- 3.5 La participación de las personas beneficiarias en el Plan no implica la participación o el derecho a participar en otros ciclos de este Plan o en cualesquiera otros planes de incentivos que la Sociedad pueda implantar en el futuro.

4. INSCRIPCIÓN.

- 4.1 La Sociedad dirigirá, junto con el presente Reglamento, una carta de invitación (la "Carta de Invitación") a las personas beneficiarias en la que se expondrán los términos y condiciones en los que la Sociedad les invita a participar en el Plan.
- 4.2 En prueba de su aceptación, las personas beneficiarias deberán firmar y devolver una copia de la Carta de Invitación, según las indicaciones establecidas en la misma. La firma de la Carta de Invitación implicará la aceptación de todas y cada una de las cláusulas contenidas en el presente Reglamento.
- 4.3 La no devolución de la copia firmada de la Carta de Invitación, según lo establecido en la misma, impedirá la adquisición de cualquier derecho derivado del Plan.
- 4.4 Almirall podrá cancelar la participación de cualquier persona beneficiaria en el Plan, sin derecho de esta a percibir compensación alguna por ello, en caso de incumplimiento, por parte de la persona beneficiaria, de cualquiera de las obligaciones generales que le sean aplicables como persona trabajadora de Almirall (*compliance*, código de conducta, etc.) y todas las recogidas en el presente Reglamento.

5. CARACTERÍSTICAS.

- 5.1 El Plan se ejecuta mediante la asignación de un número de Performance Shares, que se comunicará individualmente a cada persona beneficiaria en la Carta de Invitación de cada ciclo.
- 5.2 El Plan de Performance Shares otorgará a cada persona beneficiaria el derecho a recibir un determinado número de Performance Shares y no atribuirá a la persona beneficiaria la condición de accionista de Almirall ni derecho político o económico alguno inherente a dicha condición. Cada Performance Share equivaldrá a una acción de Almirall, S.A. o a su valor de mercado en el momento de la liquidación según lo establecido en este Reglamento. El número de Performance Shares concedidas se calculará al valor medio que una acción de la Sociedad tenga en la Bolsa española en la que cotice durante los 10 días hábiles iniciales del Año 1 ("Fecha de Inicio") del plan.
- 5.3 Almirall podrá elegir un proveedor externo para administrar y gestionar el Plan con el fin de mejorar la experiencia de las personas beneficiarias, quedando éstas obligadas a cumplir con cualquier presentación y procedimientos de cumplimiento que se establezcan en este escenario.
- 5.4 Siempre que se cumplan las condiciones establecidas por la Sociedad para la concesión del Incentivo, salvo excepciones contempladas en este Reglamento, las personas beneficiarias consolidarán las Performance Shares concedidas al inicio del Plan en función del grado de consecución de los objetivos a los que se vincula la LTIC, establecidos en el Anexo a estas Condiciones Generales.
- 5.5 El Plan tiene carácter excepcional y plurianual y se extenderá desde el 1 de enero



del año 1 (la "Fecha de Inicio") hasta el 31 de diciembre del año 3 (la "Fecha de Finalización"), si bien el Incentivo correspondiente, en su caso, se abonará en marzo del año 4 (la "Fecha de Liquidación"), salvo en los supuestos contemplados en la cláusula 8 de este Reglamento; iniciándose el primer ciclo del plan el 1 de enero de 2024.

- 5.6 Para percibir el Incentivo, la persona beneficiaria deberá mantener una relación contractual activa con la Sociedad hasta la Fecha de Finalización, salvo en los supuestos contemplados en las cláusulas 10 y 11 de este Reglamento.
- 5.7 Almirall abonará a cada persona beneficiaria, o a sus sucesores/as, el Incentivo correspondiente, una vez deducidas las retenciones legales aplicables conforme a lo dispuesto en la cláusula 12 de estas Condiciones Generales.
- 5.8 El presente Plan tiene carácter extraordinario y, por tanto, no forma parte de la retribución habitual o media de la persona beneficiaria y, en consecuencia, no podrá ser tenido en cuenta para el cálculo de posibles indemnizaciones por despido, por cualquier otra forma de extinción del contrato de trabajo o por cualquier otro pago o concepto referido a la retribución de esta.

6. CONCESIÓN DE PERFORMANCE SHARES.

- 6.1 Las Performance Shares adjudicadas a cada persona beneficiaria se determinarán con arreglo a la siguiente fórmula:

$$\text{Performance shares adjudicadas} = \text{Performance shares otorgadas} \times \text{GdC}$$

Dónde:

- Performance Shares adjudicadas: número de Performance Shares que la persona beneficiaria tiene derecho a recibir en función de la consecución de los objetivos.
- Performance Shares otorgadas: número de Performance shares concedidas a cada persona beneficiaria según lo comunicado individualmente en la Carta de Invitación.
- GdC: Grado de Consecución de Incentivos basado en el cumplimiento de los objetivos del Plan, de acuerdo con lo establecido en el Anexo de este Reglamento.

- 6.2 El Grado de Consecución del Incentivo se refiere al porcentaje de las Performance Shares adjudicadas, en función de la suma ponderada del grado de consecución de cada uno de los objetivos individuales a los que está vinculado el Incentivo, de acuerdo con la siguiente escala de consecución:

Suma ponderada del grado de consecución de los objetivos	Grado de Consecución (GdC)
< 70%	0%
= 70%	70%
= 100%	100%
≥ 150%	150%

Los valores intermedios que se definan en la escala se calcularán por interpolación lineal.

7. EJECUCIÓN.

- 7.1 Las Performance Shares adjudicadas, en su caso, de conformidad con lo dispuesto en la cláusula 6 anterior se liquidarán del siguiente modo:
- El cuarenta (40) por ciento de las Performance Shares adjudicadas se liquidarán en efectivo, según el valor de mercado de la acción de Almirall, S.A. en la fecha de liquidación. Se abonarán por el valor medio que una acción de la Sociedad tenga en la Bolsa española en la que cotice durante los 10 días hábiles siguientes a la comunicación a los medios de comunicación e inversores de los resultados anuales de la Sociedad del Año 3 ("Fecha de Finalización").
 - El sesenta (60) por ciento de las Performance Shares adjudicadas se liquidarán en acciones de Almirall, S.A., teniendo en cuenta que una (1) Performance Share da derecho a recibir una (1) acción de Almirall, S.A.
- 7.2 En caso de que la Sociedad no pudiera abonar el sesenta (60) por ciento en acciones por razones operativas, administrativas, legales o por cualquier otro motivo que el Consejo de Administración considere oportuno, el Incentivo se abonará íntegramente en efectivo.
- 7.3 Con el fin de garantizar que la liquidez de la Sociedad no se vea comprometida en caso de una revalorización extraordinaria de las acciones en el mercado de valores, se ha definido un factor de gobernanza que limita el importe total del Incentivo a liquidar en efectivo a tres (3) veces el valor económico del número de Performance Shares otorgadas.
- 7.4 En línea con lo dispuesto en la Recomendación 62 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas (en su revisión de junio de 2020), el Consejero Delegado tendrá la obligación de mantener las acciones de Almirall que le sean entregadas al amparo del Plan durante, al menos, el plazo de tres (3) años desde su entrega (el "Periodo de Retención"), por lo que no podrán ser objeto de transacción alguna durante dicho periodo. La anterior obligación no será de aplicación en el caso de que el Consejero Delegado tenga en su patrimonio, en el momento de la transmisión, acciones por un importe equivalente a dos (2) anualidades de su retribución fija. Asimismo, en el supuesto de que se autorice una oferta pública de adquisición de acciones de Almirall cuyo plazo de aceptación finalice durante el periodo de Retención, el Consejero Delegado podrá aceptar dicha oferta con la totalidad o parte de las acciones de su titularidad."

8. CAMBIO DE CONTROL.

- 8.1 En caso de adquisición o cambio de control en la Sociedad, o de un acontecimiento u operación societaria que afecte significativamente al Plan, la Sociedad liquidará anticipadamente el Plan de acuerdo con las normas establecidas en esta cláusula.
- 8.2 Se entendería que ha habido un cambio de control en Almirall cuando un tercero no relacionado:
- Posee al menos el 50% de los derechos de voto.
 - Está facultado para nombrar o destituir a la mayoría de los miembros del órgano administrativo.
 - Podría tener, en virtud de acuerdos celebrados con terceros, la mayoría de los derechos de voto.



- 8.3 La liquidación anticipada del Incentivo, como consecuencia de un cambio de control, se calculará, con base en la fecha del cambio de control, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Performance shares reconocidas} = \text{Performance shares adjudicadas} \times n/N$$

Dónde:

- Performance Shares reconocidas: número de Performance Shares que la persona beneficiaria tiene derecho a recibir en caso de cambio de control.
- Performance Shares adjudicadas: número de Performance Shares adjudicadas de acuerdo con la cláusula 6, basadas en el Grado de Consecución del Incentivo del 100%.
- n: número de días transcurridos entre la fecha de inicio y la fecha del cambio de control.
- N: número total de días entre la Fecha de inicio y la Fecha final.

9. CLÁUSULA DE AJUSTE.

- 9.1 Sin perjuicio de lo dispuesto en la cláusula anterior, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá adoptar los acuerdos necesarios para que, en caso de producirse cualquier supuesto extraordinario (por ejemplo, operación societaria, operación de fusión, modificación sustancial en la composición del negocio de la Sociedad, desdoblamiento de acciones, ampliación de capital liberada, impactos externos como una guerra o una pandemia, etc.) durante la vigencia del Plan que pudiera afectar significativamente a la determinación del importe del Incentivo, la rentabilidad que pudieran percibir las personas beneficiarias sea equivalente a la que les hubiera correspondido de no haber existido tal circunstancia y, en consecuencia, pueda determinarse el grado de consecución del Incentivo en términos homogéneos.
- 9.1 Cualquier modificación del Plan que se produzca al amparo de lo previsto en esta cláusula será debidamente comunicada a las personas beneficiarias. En particular, la Sociedad comunicará por escrito a las personas beneficiarias, el número objetivo de Performance Shares a que pudiera tener derecho como consecuencia del supuesto indicado en el apartado 9.1 anterior de que se trate, redondeando al alza o la baja, en su caso, el número de Performance Shares que le correspondiera.
- 9.2 Quedan excluidos de la garantía establecida en el párrafo anterior los efectos derivados de ampliaciones de capital que lleven asociadas correlativas reducciones de capital previas destinadas a restablecer el equilibrio patrimonial por pérdidas y/o de ampliaciones de capital derivadas de la aprobación de *scrip dividends*.
- 9.3 Para realizar los ajustes correspondientes, se podrá solicitar, por decisión exclusiva del Consejo de Administración, la valoración de una consultoría independiente de reconocido prestigio, que se encargará de realizar cuantos cálculos y determinaciones sean necesarios para llevar a cabo las operaciones contempladas en esta cláusula. Dichos cálculos y determinaciones serán vinculantes tanto para la Sociedad como para las personas beneficiarias.

10. TERMINACIÓN O CESE DE LA RELACIÓN LABORAL CON LA PERSONA BENEFICIARIA.

- 10.1 Salvo en los supuestos excluidos en el párrafo siguiente, en cualquier caso de extinción de la relación de la persona beneficiaria con anterioridad a la Fecha de

Finalización, cualquiera que sea su causa y calificación, la persona beneficiaria perderá su condición de tal y, en consecuencia, su derecho a percibir el Incentivo que se derive del Plan, aun cuando dicha extinción sea consecuencia de una decisión de la Compañía y, como consecuencia de dicha decisión, ésta deba indemnizar a la persona beneficiaria.

- 10.2 Cuando la extinción de la relación de la persona beneficiaria se produzca por jubilación, fallecimiento, incapacidad permanente total/absoluta o gran invalidez, la persona beneficiaria mantendrá su derecho a percibir una parte proporcional del Incentivo que, en su caso, se derive del Plan en la Fecha de Liquidación, en función del grado de consecución de los objetivos.
- 10.3 Asimismo, el Incentivo al que tendría derecho la persona beneficiaria se abonará en la Fecha de Liquidación establecida en la cláusula 5.4.; liquidándose el 100% en efectivo según establecido con carácter general en la cláusula 7.1.

11. SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL CON LA PERSONA BENEFICIARIA.

- 11.1 En el supuesto de que la relación laboral de la persona beneficiaria con la Empresa se suspenda por un periodo superior a tres (3) meses en el periodo comprendido entre la Fecha de Inicio y la Fecha de Finalización del Plan por cualquiera de los supuestos regulados en las disposiciones laborales aplicables, la persona beneficiaria perderá todo derecho a percibir el Incentivo.
- 11.2 No obstante lo anterior, no se entenderán incluidos dentro de la anterior previsión los siguientes supuestos de suspensión de la relación: (i) maternidad y paternidad, (ii) riesgo durante el embarazo, (iii) riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve (9) meses, (iv) adopción y/o acogimiento previo a la adopción o acogimiento permanente de menores de seis (6) años en los supuestos reconocidos por el órgano sanitario o administrativo competente y, (v) violencia de género, o supuestos equivalentes especialmente protegidos en los fueros y conforme a la legislación aplicable de la persona beneficiaria.

En estos casos, el Incentivo se abonará en la Fecha de Liquidación y en las mismas condiciones establecidas en este Reglamento.

- 11.3 Si durante el periodo comprendido entre la Fecha de Inicio y la Fecha de Finalización se produjera la suspensión de la relación de la persona beneficiaria por el iniciode la prestación de sus servicios para otra empresa del Grupo, la persona beneficiaria podrá acogerse al presente Plan en los términos, plazos y condiciones generales que del mismo se deriven.

12. FISCALIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL.

- 12.1 Serán a cuenta de la persona beneficiaria, o de sus sucesores/as, todos los impuestos y cotizaciones a la Seguridad Social que sean de aplicación como consecuencia de la liquidación del Incentivo que, en su caso, se derive del Plan, de acuerdo con lo previsto en este Reglamento.
- 12.2 A estos efectos, la Sociedad repercutirá a la persona beneficiaria, o, en su caso, a sus sucesores/as, cualquier retención, ingreso o pago a cuenta del Impuesto sobre Sociedades, o impuesto equivalente que, en su caso, deba practicarse en cumplimiento de la legislación fiscal vigente en cada momento, así como las cotizaciones a la Seguridad Social que sean legalmente imputables al Incentivo en cada momento.
- 12.3 En ningún caso las posibles ganancias derivadas de este Plan podrán ser tenidas en cuenta en el salario regulador o pensionable que pueda servir de base de cálculo para determinar posibles mejoras voluntarias de protección de la Seguridad Social de las que pueda beneficiarse la persona beneficiaria.

13. ADMINISTRACIÓN DEL PLAN.

- 13.1 La administración y ejecución del Plan corresponderá al Consejo de Administración de Almirall, que adoptará, en cada caso, las decisiones oportunas para la correcta gestión y administración del Plan.
- 13.2 En la medida en que el régimen jurídico aplicable a las personas beneficiaria así lo exija o aconseje, o sea necesario o conveniente por razones legales, reglamentarias, operativas u otras de análoga naturaleza, el Consejo de Administración de Almirall podrá adaptar el presente Reglamento, sin merma de los derechos de las personas beneficiarias del Plan.

14. RECONOCIMIENTO Y ACEPTACIÓN.

Al aceptar el contenido de las presentes Condiciones Generales, la persona beneficiaria reconoce y acepta que:

- a) La participación en el Plan es voluntaria.
- b) La aceptación de participar en el Plan supone la aceptación íntegra de todos y cada uno de los términos y condiciones establecidos en estas Condiciones Generales. Por tanto, no cabe aceptación parcial ni renuncia al Plan.
- c) El Incentivo, en su caso, derivado del Plan no está incluido en su retribución habitual y no se incluirá en dicha retribución a la hora de calcular cualquier indemnización por despido, indemnización por dimisión, indemnización por despido colectivo, indemnización por cese, primas, premio por tiempo de servicio, pensión o prestación de jubilación, indemnización por pérdidas o daños causados, o cualquier otro concepto.
- d) Que la persona beneficiaria no tiene derecho a pagos o indemnizaciones por la finalización de su participación en el Plan.
- e) La Empresa podrá delegar en un proveedor de servicios la totalidad o parte de la administración y gestión del Plan.
- f) Autoriza a la entidad gestora, a determinar la Sociedad para la correcta gestión y administración del Plan, a la apertura a su nombre, de la correspondiente cuenta de valores.
- g) Los derechos y obligaciones derivados de la participación en el Plan son personales e intransferibles, lo que no impide que los/a sucesores/a de la persona beneficiaria tengan derecho a los mismos en los términos regulados en estas Condiciones Generales.
- h) Como consecuencia de la participación en el Plan, la persona beneficiaria se compromete a mantener total y absoluta confidencialidad sobre la existencia del mismo, así como de todos los aspectos regulados en estas Condiciones Generales, y en la documentación adicional que reciba durante la vigencia del Plan. El incumplimiento de esta obligación podrá dar lugar a la cancelación de la participación de la persona beneficiaria en el Plan.
- i) Se compromete a no reclamar, como Incentivo derivado del Plan, el pago de ninguna cantidad adicional a la que le corresponda en aplicación de lo dispuesto en estas Condiciones Generales y en su Carta de Invitación.
- j) Los datos personales serán tratados automática o manualmente por el Grupo para permitir la correcta gestión y administración del Plan, de acuerdo con la normativa



aplicable y la política del Grupo en materia de protección de datos personales.

15. RETROACCIÓN.

- 15.1 El Incentivo podrá ser reclamado total o parcialmente en caso de falta grave o cuando se produzcan resultados financieros negativos dentro de los dos (2) años siguientes al pago, teniendo Almirall derecho a reclamar a las personas beneficiarias las cantidades concedidas.
- 15.2 La cláusula de retroacción estaría sujeta a acuerdo del Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, de acuerdo con los procedimientos específicos implantados por la Sociedad.

16. LEY APLICABLE E INTERPRETACIÓN.

- 16.1 En caso de discrepancias sobre la interpretación o efectos de las disposiciones del Plan, las partes se comprometen a someter la cuestión al Consejo de Administración de Almirall, con carácter previo al ejercicio de cualquier acción judicial, manifestando su intención de tener en cuenta lo que éste decida.
- 16.2 Las partes intervinientes en el presente Plan acuerdan someterse a la legislación aplicable a cada persona beneficiaria para cualquier discrepancia que pudiera derivarse del mismo.
- 16.3 Las partes acuerdan someterse a la jurisdicción de los Juzgados y Tribunales de Barcelona para la resolución de cuantas cuestiones pudieran suscitarse en relación con la interpretación, cumplimiento, resolución o ejecución del Plan, con renuncia expresa a cualquier fuero o jurisdicción que pudiera corresponderles.

ANEXO: DETERMINACIÓN DEL GRADO DE CONSECUCCIÓN DEL INCENTIVO – PSP 2024-2026

El Grado de Consecución del Incentivo ("GdC") definido en la cláusula 6 de este Reglamento se determinará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\begin{aligned} \text{GdC} = & 35\% \times \text{TSR GdCRELATIVO} + 35\% \times \text{EBITDA GdCACUMULADO} \\ & + 7,5\% \times \text{GdCESAT} \\ & + 7,5\% \times \text{GdC REDUCCIÓN ADIRECTA DE LA HUELLA DE CARBONO} \\ & + 15\% \times \text{HOJA DE RUTA GdC R\&D} \end{aligned}$$

Dónde:

1. **Evolución del valor de la acción de Almirall, S.A. (Relative Total Shareholder Return _TSR_).** El rendimiento en TSR se evalúa en relación con nuestro grupo de referencia en el sector ("mid cap Co."); objetivo que tendría una ponderación del 35% del incentivo total.

- 1.1 Las empresas del sector que se utilizarán en comparación con la Empresa son: Ipsen, UCB, Orion, Recordati, Lundbeck, Rovi, Galderma y Grifols.
- 1.2 El TSR se determinará de acuerdo con la siguiente fórmula

$$\text{TSR} = (\text{Precio Final} - \text{Precio Inicial}) + \text{dividendos} / \text{Precio Inicial}$$

Dónde:

- Precio Final: valor medio de los 10 primeros días laborables de 2027.
 - Precio Inicial: valor medio de los 10 primeros días laborables de 2024.
 - Dividendos: dividendos abonados durante el periodo 2024-2026.
- 1.3 Se prevé que la escala de pagos en función del TSR sea la siguiente. En caso de alcanzar un nivel inferior al mínimo, no se devengará pago alguno.
 - 1.3.1 150% si el TSR relative de Almirall frente a sus pares se sitúa 1º.
 - 1.3.2 125% si el TSR relative de Almirall frente a sus pares se sitúa 2º.
 - 1.3.3 100% si el TSR relative de Almirall frente a sus pares se sitúa 3º.
 - 1.3.4 70% si el TSR relative de Almirall frente a sus pares se sitúa en 4º.
 - 1.3.5 0% si el TSR relative de Almirall frente a sus pares se sitúa por debajo del 4º.

2. **Resultados globales de Almirall, S.A. 2024-2026 (EBITDA acumulado).** La cuenta de resultados se evalúa a través del EBITDA acumulado, definido como el valor acumulado desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026 de los beneficios antes de intereses, impuestos, depreciaciones y amortizaciones; objetivo que tendría una ponderación del 35% del incentivo total. El EBITDA acumulado se medirá según la siguiente escala de logros con interpolación lineal entre umbrales:



- 2.1 150% si el EBITDA asciende a 837,9 millones de euros (más del 25,00% del importe 2.3).
- 2.2 110% si el EBITDA asciende a 703,8 millones de euros (más del 5% del importe de 2.3).
- 2.3 100% si el EBITDA asciende a 670,3 millones de euros.
- 2.4 90% si el EBITDA asciende a 636,8 millones de euros (menos del 5,00% del importe de 2.3).
- 2.5 70% si el EBITDA asciende a 569,8 millones de euros (menos del 15% del importe de 2.3).
- 2.6 50% si el EBITDA es inferior a 569,8 millones de euros.

3. **Evolución de la Satisfacción de los Empleados de Almirall, S.A. (eSat).** eSat mide el impacto social a través de una pregunta relacionada en los pulsos de cultura interna: *Cómo de feliz eres trabajando en Almirall*; objetivo que tendría una ponderación del 7,5% del incentivo total; eSat se medirá según la siguiente escala de consecución con interpolación lineal entre umbrales (manteniéndolo por encima del benchmark externo del "Global Top 25%"):

- 3.1 150% si eSat obtiene 81 puntos o más
- 3.2 100% si eSat obtiene 79 puntos.
- 3.3 70% si eSat obtiene 74 puntos.
- 3.4 0% si la puntuación eSat es inferior a 74.

Las respuestas se proporcionan utilizando una escala de Likert; el rango es de 1 a 5, donde 1 representa "Totalmente en desacuerdo" y 5 corresponde a "Totalmente de acuerdo". La puntuación final se calcula trasladando la escala de 1 a 5 a una escala de 0 a 100 (1=0, 2=25, 3=50, 4=75, 5=100). A continuación, el sistema calcula la media de todas las respuestas.

4. **Reducción directa de la huella de carbono.** Nivel acumulado de reducción de la huella de carbono de Almirall a partir de fuentes propias y electricidad adquirida (Ámbitos 1 y 2)(*). Las reducciones se miden respecto a la línea base de 2019 y se calculan según el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GEI), en línea con nuestro Plan Estratégico; objetivo que tendría una ponderación del 7,5% del incentivo total. Esta métrica se medirá de acuerdo con la siguiente escala de logros con interpolación lineal entre umbrales:
- 4.1. 150% si la reducción es del 25% (correspondiente al objetivo previsto para 2027)
 - 4.2. 100% si la reducción asciende al 18 (correspondiente al objetivo previsto para 2026)
 - 4.3. 70% si la reducción asciende al 12 (correspondiente al objetivo previsto para 2025)
 - 4.4. 0% si la reducción es inferior al 8% (correspondiente a los datos de 2023)

(*). *Las principales palancas para alcanzar el objetivo son el plan de reducción del gas natural y la electrificación del parque automovilístico.*

5. **Hoja de ruta de I+D.** Los objetivos de la hoja de ruta de innovación en I+D se basan en los expedientes comunicados al inicio del ciclo de resultados, con una ponderación del 15% del incentivo total y de acuerdo con los siguientes valores:



- 5.1. (40% del incentivo) Hoja de ruta de la innovación en I+D (progreso IND): Nuevos medicamentos en investigación acumulados (o listos para el estudio de fase I en la UE) desde 2024 - suponiendo 1 interno y 1 autorizado (2026 = 5).
 - 5.1.1. > 5 – 150%
 - 5.1.2. 5/5 – 100%
 - 5.1.3. 3/5 – 70%
 - 5.1.4. < 3 – 0%

- 5.2. (30% del incentivo) Hoja de ruta de la innovación en I+D (progreso de las pruebas de concepto): Acumulación de PdC completadas desde 2024 (2026 = 1).
 - 5.2.1 > 1 – 150%
 - 5.2.2 1/1 – 100%
 - 5.2.3 0/1 – 0%

- 5.3. (30% del incentivo) Hoja de ruta de la innovación en I+D (progreso de los lanzamientos): Nuevos lanzamientos acumulados desde 2024 - (No se incluyen proyectos de gestión del ciclo de vida ni de roll-outs) (2026 = 1).
 - 5.3.1 > 3 – 150%
 - 5.3.2 3/3 – 100%
 - 5.3.3 2/3 – 70%
 - 5.3.4 < 2 – 0%