

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

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA 31/12/23

C.I.F. A-58-869.389

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 2023, el cual pone a disposición del accionista información sobre la Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable al ejercicio en curso, 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 2023.

Actividad y resultados de Almirall en 2023

En el año 2023 la Sociedad ha mantenido la tendencia positiva experimentada el pasado año 2022, logrando un crecimiento en el importe de ventas de los productos dermatológicos en los distintos territorios de Europa, gracias al despliegue comercial de Klisyri (para la queratosis actínica) y Wyzora (para la psoriasis) en nuevos territorios, junto con el incremento de ventas de Ilumetri (también para la psoriasis) en las distintas geografías en las que ya estaba comercializado.

Desde el punto de vista de actividades de I+D, en el mes de noviembre de 2023 se ha obtenido la aprobación por parte de la EMA en relación con la solicitud de registro de Lebrikizumab, iniciándose la comercialización en diciembre bajo la marca comercial Ebglyss (producto para la dermatitis atópica). En el último trimestre del año, se han firmado nuevos acuerdos de investigación y desarrollo con Absci (terapias diseñadas mediante IA para tratar enfermedades dermatológicas crónicas y debilitantes) y Etherna (que posee tecnología propia de ARN mensajero (ARNm) y nanopartículas lipídicas (NPL)). Adicionalmente, en diciembre de 2023 dio comienzo el estudio de fase I que evalúa la seguridad, farmacocinética, inmunogenicidad y farmacodinámica de ALM223, una proteína de fusión mutante (muteína) de la interleucina 2 (IL-2 mu-Fc) para el tratamiento potencial de un amplio espectro de enfermedades autoinmunes (dicha molécula proviene del acuerdo con Simcere).

En resumen, 2023 ha sido un año muy positivo para la Sociedad que ha propiciado un avance importante en la ejecución de nuestra hoja de ruta hacia el liderazgo en el área de dermatología médica.

Relación con los accionistas de Almirall

Almirall está comprometida con la implementación de las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo y trabaja de manera constante en la identificación de áreas susceptibles de mejora en este aspecto. En este sentido, Almirall ha analizado los resultados de las votaciones de las propuestas de acuerdo relativas a la remuneración de los miembros del Consejo de Administración que se sometieron a las Juntas Generales de Accionistas de 2022 y 2023, esto es, la fijación del importe máximo de la remuneración conjunta de los miembros del Consejo de Administración, la aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros actualmente vigente, y los Informes Anuales de Remuneraciones de los ejercicios finalizados el 31 de diciembre de 2021 y 2022.

Cabe destacar el amplio respaldo de los accionistas de Almirall en relación con la propuesta relativa a la fijación del importe máximo de la remuneración de los consejeros, que se aprobó con un 99,9% de los votos. En cuanto al resto de propuestas, la Política de Remuneraciones obtuvo el voto en contra del 23%, el Informe Anual de Remuneraciones de 2021 obtuvo el voto en contra del 24% y el Informe Anual de Remuneraciones de 2022 obtuvo el voto en contra del 21%, respectivamente, de los accionistas presentes en las correspondientes Juntas Generales.

Almirall ha analizado las razones y fundamentos del disenso sobre los referidos acuerdos, así como las justificaciones de voto y recomendaciones de diversos inversores institucionales y de sus asesores de voto (*proxy advisors*) al respecto.

De este análisis se concluye que los principales motivos que propiciaron el voto en contra de estos acuerdos son: (i) en relación con la Política de Remuneraciones, la insuficiencia en el grado de detalle de las explicaciones de determinados componentes de la remuneración

variable; y (ii) en relación con los Informes Anuales de Remuneraciones de 2021 y 2022, la falta de justificación de determinados conceptos retributivos percibidos por el anterior consejero delegado con ocasión de su entrada y posterior salida de la compañía, la ausencia de publicación de la evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos del consejero ejecutivo que determinan el importe devengado de su remuneración variable, la percepción de que la Sociedad no ha tenido en cuenta las inquietudes de los accionistas minoritarios o, en el caso concreto del Informe Anual de Remuneraciones de 2022, el hecho de que no se incluyese en el mismo la remuneración media de los empleados de Almirall.

A la vista de las citadas conclusiones, Almirall ha mantenido diversas sesiones de trabajo con un proveedor de servicios de asesoramiento en materia de gobierno corporativo y remuneración de ejecutivos líder a nivel global enfocadas en determinar aquellos ajustes y mejoras que procede implementar en la Política de Remuneraciones y en el Informe Anual de Gobierno Corporativo para suplir las carencias identificadas en los mismos y dotarlos del contenido necesario para dar respuesta a las inquietudes de los accionistas minoritarios y sus asesores de voto. Las principales medidas implementadas han sido las siguientes:

Política de Remuneraciones

El Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 2024 una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros de Almirall. En la elaboración de la propuesta de esta nueva Política, la Sociedad ha llevado a cabo un ejercicio de revisión de las condiciones retributivas de los miembros de los consejos de administración de empresas comparables por tamaño y capitalización y ha mantenido conversaciones con un proveedor de servicios de asesoramiento en materia de gobierno corporativo y remuneración de ejecutivos líder a nivel global para asegurar que el mix retributivo de los consejeros ejecutivos sea el adecuado de conformidad con las mejores prácticas de mercado. La propuesta de Política de Remuneraciones, además de dar cuenta de la designación de D. Carlos Gallardo como Consejero Delegado de la Sociedad, sistematiza y dota de mayor detalle al marco retributivo de los miembros del Consejo de Administración. En este sentido, se han identificado de manera clara las menciones que exige el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, se han descrito con mayor grado de detalle los distintos componentes que integran la retribución fija y variable del consejero ejecutivo, y se han introducido mejoras técnicas y de redacción. En cuanto a los distintos componentes retributivos, se ha actualizado el importe que perciben los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales y por su pertenencia a las distintas comisiones, y se ha actualizado el Plan de SEUs para (i) incrementar el periodo de devengo para la consolidación de las SEUs, que ha pasado de uno a tres años; (ii) establecer un límite máximo para la determinación de la cantidad objetivo inicial a partir de la cual se calcula el número de SEUs inicial de cada plan; (iii) reducir el peso relativo de aquellos objetivos cuya evaluación tiene un grado de discrecionalidad alto e (iv) introducir supuestos de aplicación de cláusulas *malus* y *clawback*. Asimismo, la propuesta de Política de Remuneraciones regula de manera expresa su aplicación a consejeros de nueva incorporación, incluido cualquier nuevo consejero ejecutivo, para los que se prevé la aplicación del sistema retributivo fijado en la Política de Remuneraciones adaptado a la responsabilidad, antigüedad y experiencia profesional del consejero en cuestión. Por último, la propuesta de Política de Remuneraciones recoge las condiciones del contrato con el consejero ejecutivo y describe los supuestos de finalización de la relación contractual y las compensaciones aplicables en los mismos.

Informe Anual de Remuneraciones

Almirall está firmemente comprometida con la transparencia y, por ese motivo, ha introducido una serie de mejoras en el Informe Anual de Remuneraciones de este año. Se ha incrementado notoriamente el nivel de detalle y las explicaciones de los distintos componentes retributivos y se han indicado las cantidades objetivo y máximas que pueden percibirse como retribución variable. Asimismo, en atención al voto de los accionistas de Almirall y las impresiones recibidas tanto de los accionistas minoritarios como de sus asesores de voto, se ha publicado la evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos sobre los que descansa la remuneración variable (bonus y Plan de SEUs), indicando los niveles de referencia de cumplimiento y sobrecumplimiento de los mismos. Finalmente se ha incluido el detalle de la remuneración media de los empleados de la Sociedad.

En relación con las inquietudes puestas de manifiesto en el pasado en relación con determinados aspectos de la remuneración de los consejeros y, en particular, en lo respectivo a la remuneración del anterior consejero delegado con ocasión de su salida de la Sociedad, nos gustaría aclarar que el consejero percibió determinados importes contemplados en los acuerdos alcanzados con el mismo en el momento de su incorporación a la Sociedad. Estos acuerdos contemplaban un pago diferido de los importes pactados que coincidió en el tiempo con su salida de la Sociedad.

El Informe Anual de este año recoge la remuneración que ha percibido el nuevo consejero delegado, D. Carlos Gallardo, que se basa en un mix retributivo compuesto por una remuneración fija y una remuneración variable, esta última a su vez conformada por un bonus anual y por la aplicación al mismo del Plan de SEUs de Almirall. Con este mix retributivo, la Sociedad considera que existe un equilibrio adecuado entre el carácter competitivo que debe presentar la remuneración del consejero delegado, en línea con empresas comparables del sector, y la razonabilidad y alineación de la remuneración con el fomento de la búsqueda del interés a largo plazo de Almirall.

Finalmente, el informe hace referencia a la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones que se someterá a la aprobación de la próxima Junta General de Accionistas de Almirall, indicando sus principales cambios y mejoras.

Quisiera concluir agradeciendo a los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, así como a todos los profesionales que han colaborado con esta comisión, su apoyo y compromiso para la preparación del presente informe. Asimismo, me gustaría agradecer a los accionistas y sus asesores de voto sus comentarios y recomendaciones, así como su implicación con el devenir de Almirall. Tenemos el firme compromiso de mantener una relación fluida y constructiva con todos nuestros accionistas y demás partes interesadas, y trabajaremos para continuar dando una respuesta satisfactoria a todas sus inquietudes 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 acuerdo con el artículo 45 de los Estatutos Sociales y el artículo 25 del Reglamento del Consejo de Administración, el ejercicio del cargo de consejero en Almirall, S.A. (la "**Sociedad**") será retribuido.

Durante el ejercicio cerrado el 31 de diciembre de 2023 se aplicó por segundo año la política de remuneraciones del Consejo de la Sociedad aprobada por la Junta General de Accionistas el 6 de mayo de 2022 para su aplicación durante un máximo de tres ejercicios de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital (la "**Política de Remuneraciones**").

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 de la Sociedad elaboró en su reunión del 17 de febrero de 2022 el informe específico a que se refiere el artículo 529 novodecies.4 de la Ley de Sociedades de Capital, y el Consejo, tras el oportuno debate en su seno, aprobó por unanimidad en su sesión de 18 de febrero de 2022 la propuesta de Política de Remuneraciones.

Para la elaboración de la Política de Remuneraciones vigente se tomó en consideración el principio general de que las retribuciones de los consejeros han de guardar un equilibrio entre, por un lado, el grado de competitividad necesario para atraer, retener y motivar a los consejeros con perfiles profesionales apropiados para contribuir a alcanzar los objetivos estratégicos de la Sociedad y, por otro, la concordancia con las tendencias y referencias en materia de remuneraciones seguidas en el sector de actividad de la Sociedad o en compañías comparables por su tamaño, negocio o estructura, de manera que estas remuneraciones estén alineadas con las mejores prácticas de mercado.

Se deja constancia de que el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, someterá a la aprobación de la próxima Junta General de Accionistas la propuesta de una nueva Política de Remuneraciones de los consejeros de Almirall. En la elaboración de esta nueva Política, la Sociedad ha llevado 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 ha contado 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 ha analizado las modificaciones propuestas y contrastado que se adecuan a las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo. Asimismo, se han tenido en cuenta las consideraciones que históricamente han manifestado los accionistas y sus asesores de voto en materia de remuneraciones.

La Política de Remuneraciones vigente 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, la remuneración de los administradores en su condición de tales consistirá en una asignación fija trimestral.

En aplicación de lo dispuesto en los Estatutos, la Política de Remuneraciones establece que los Consejeros Independientes y los otros externos perciben una retribución anual bruta determinada, los Consejeros Dominicales una equivalente a un 55% de la de los independientes y los Consejeros Ejecutivos una equivalente a un tercio de la de los Independientes y otros externos.

Además, por ser miembros de cualquiera de las comisiones del Consejo los respectivos consejeros reciben en general una compensación adicional bruta anual, ligeramente superior si además asumen la presidencia de la comisión en concreto.

Bajo la Política de Remuneraciones vigente, el cargo de Presidente del Consejo se remunera con una cantidad anual bruta fija por el ejercicio de sus funciones en el Consejo de Administración. El cargo de Vicepresidente se remunera, asimismo, con una retribución anual fija.

Las retribuciones se abonon a los Consejeros con carácter trimestral.

El importe máximo de remuneración anual del conjunto de los consejeros en su condición de tales, que es de 2.500.000 euros, está vigente y fue aprobado en 2022 por la Junta General de Accionistas.

Se señala asimismo que la Junta General Ordinaria de 2019 aprobó el acuerdo consistente en que una parte de la retribución fija que los consejeros perciben en su condición de tales pueda ser abonada, si el Consejo así lo acuerda, mediante entrega de acciones propias, de forma que los consejeros, en cada una de las fechas trimestrales de cobro de la retribución fija, perciban la cantidad fija que les corresponda parte en dinero y parte en acciones, tomándose a tal efecto como referencia el valor de las acciones a cierre de mercado de la sesión bursátil inmediatamente anterior a la fecha en que se abone la remuneración. El pago de la remuneración fija mediante acciones propias no podrá exceder del 50 % de la retribución individual de cada consejero en cada ejercicio. El número máximo de acciones que podrán asignarse en cada ejercicio a este sistema de remuneración será de 50.000 y el número de ejercicios en que podrá remunerarse de este modo es de 5 incluyendo aquel de la adopción del respectivo acuerdo (esto es, 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023). No obstante, el Consejo no ha procedido a implementar dicho pago en especie en ninguno de los ejercicios a los que se refería el acuerdo de la Junta General. La propuesta de renovación de este acuerdo será sometida a la Junta General Ordinaria de 2024 para su aprobación.

2. Remuneración del Consejero Delegado

La Política de Remuneraciones vigente establece que, adicionalmente a la retribución que percibe como miembro del Consejo en su calidad de consejero ejecutivo, el Consejero Delegado tiene acordada en el marco del correspondiente contrato de prestación de servicios una estructura de remuneración basada en la Política de Remuneraciones, incluyendo por tanto un esquema de retribución de carácter anual y de carácter plurianual, todo ello de conformidad con el siguiente mix retributivo:

(i) Remuneración anual

Salario fijo

De acuerdo con la Política de Remuneraciones, en los términos del correspondiente contrato de servicios acordado con el Consejero Delegado, el Consejero Delegado percibe un salario fijo bruto anual que se satisface dinerariamente con carácter mensual y en 12 pagas proporcionales.

Si bien la Política de Remuneraciones establece que para el ejercicio 2023 la cuantía de la retribución fija anual del Consejero Delegado asciende a 875.000 euros, se deja constancia de que, en la fecha de aprobación de la referida política por la Junta General, era D. Gianfranco Nazzi quien ocupaba la posición de Consejero Delegado. Desde noviembre de 2022, dicho cargo lo ostenta D. Carlos Gallardo Piqué (tratándose además del único consejero con funciones ejecutivas). Con base en el esquema de retribución fija establecido en la Política de Remuneraciones, la retribución fija establecida para el actual Consejero

Delegado, en virtud de su contrato de servicios, ha ascendido a:

- (i) con efectos hasta el 4 de mayo de 2023: 830.000 euros anuales. La señalada retribución fija comprendía tanto una cantidad equivalente a la que, conforme a la Política de Remuneraciones, correspondía en virtud de su condición de Presidente, como la correspondiente a la asunción de las funciones que tenía atribuidas como Consejero Delegado; y
- (ii) con efectos a partir del 5 de mayo de 2023: 775.000 euros anuales, pagaderos en 12 pagas mensuales, correspondientes al ejercicio de sus funciones como Consejero Delegado) y una cuantía adicional de 75.000 euros anuales en relación con el ejercicio de sus funciones como Presidente y miembro del Consejo (pagadera en 4 pagos trimestrales).

Se deja constancia de que, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 529 *septies*, la Sociedad 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 un Consejo ya convocado, 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, se ha constituido una nueva Comisión de Gobernanza, cuyas funciones, además de mantener un contacto activo con agentes externos de la Sociedad como los asesores de voto, incluyen la de asistir al consejero coordinador en las funciones atribuidas al mismo por la ley y el Reglamento del Consejo de Administración.

Se deja igualmente constancia de que por, entre otros, los motivos señalados, está previsto que el Consejo de Administración de la Sociedad, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, someta a la aprobación de la próxima Junta General Ordinaria de la Sociedad una nueva Política de Remuneraciones para el ejercicio 2024 y los tres siguientes. La nueva Política de Remuneraciones, además de reflejar la designación de D. Carlos Gallardo como Consejero Delegado de la Sociedad, sistematiza y dota de mayor detalle al marco retributivo de los miembros del Consejo de Administración. En este sentido, se han identificado de manera clara las menciones que exige el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, se han descrito con mayor grado de detalle, en línea con las mejores prácticas de mercado, los distintos componentes que integran la retribución del consejero ejecutivo, se ha hecho constar de manera expresa cómo se han tenido en cuenta las condiciones de los empleados de la Sociedad y las recomendaciones de inversores institucionales y de los asesores de voto a la hora de formular la Política de Remuneraciones, y se han introducido mejoras técnicas y de redacción.

Bonus anual

De acuerdo con la Política de Remuneraciones vigente, el Consejero Delegado podrá recibir una retribución anual variable (bonus) equivalente al 90% del salario fijo anual sujeto al cumplimiento de determinadas condiciones y en un rango o porcentaje derivado precisamente del nivel de cumplimiento de las mismas de entre un 0% y un 150% del importe de referencia citado, y que se ajustará de acuerdo con un multiplicador ligado al importe del EBITDA de la Sociedad para el ejercicio concreto que puede hacer que el resultado se incremente, como máximo, en un 20%. El bonus se abonará dinerariamente al Consejero Delegado después de finalizado el ejercicio correspondiente, en concreto al finalizar el mes de marzo de dicho año siguiente, conjuntamente con el pago mensual salarial fijo correspondiente al citado mes. Para el ejercicio 2023, el salario fijo establecido como referencia para el cálculo del bonus ha sido el fijado como tal en la adenda al contrato de prestación de servicios, esto es, 775.000 euros. De conformidad con la adenda al contrato de prestación de servicios del Consejero Delegado, este tendrá derecho a recibir el importe proporcional del bonus anual calculado desde la fecha de ratificación como Consejero Delegado, esto es, febrero de 2023.

La fijación de las citadas condiciones, con base en la identificación de determinados objetivos de negocio y/o profesionales, y la evaluación de su rango de cumplimiento a fin de ejercicio, tomando en consideración elementos de valoración objetivos, se realizarán mediante acuerdo del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En virtud del contrato de prestación de servicios actualmente en vigor con el Consejero Delegado, se ha acordado que corresponderá a este percibir una retribución anual variable (bonus) de hasta un 90% de su salario fijo anual con base en el nivel de consecución entre un 0% y un 150% de los objetivos empresariales y/o profesionales acordados con la Sociedad para cada año.

Para el ejercicio 2023, los objetivos estaban relacionados y vinculados con, por un lado, resultados objetivos, con un peso del 80% sobre el importe target del bonus y, por otro lado, con la alineación del Consejero Delegado con los valores corporativos, con un peso del 20% sobre el importe target del bonus. Los objetivos vinculados con los resultados objetivos se dividen a su vez en resultados del negocio, con un peso del 70%, *innovation roadmap*, con un peso del 15% y transformación cultural y sostenibilidad, con un peso del 15%. Los valores corporativos que serán tenidos en cuenta para evaluar al Consejero Delegado son *courage*, *simplicity*, *innovation* y *care*, teniendo cada uno un peso del 25%.

Los objetivos se han fijado con vocación de ser estimulantes, específicos y mensurables. El Comité 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.

Beneficios sociales

Adicionalmente a las remuneraciones dinerarias, en línea con la Política General de la Sociedad al respecto, el Consejero Delegado disfruta de los beneficios sociales correspondientes, incluyendo un seguro de vida, un seguro de responsabilidad civil (común a todos los cargos y posiciones directivas de la Sociedad) y un vehículo de empresa.

(ii) Remuneraciones plurianuales del Consejero Delegado

La remuneración plurianual del Consejero Delegado viene determinada por una prestación especial sujeta a un Plan de "Stock Equivalent Units" (SEUs) aprobado por la Junta General de la Sociedad en 2008 y modificado por la Junta General en 2019 y publicado en la web de la CNMV.

Stock Equivalent Units Plan (SEUs)

Se trata de una retribución variable plurianual, vinculada a la aplicación del Plan correspondiente concedida de forma específica cada ejercicio por parte del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Otros directivos de la Sociedad son igualmente beneficiarios del indicado plan.

En virtud de este Plan, la Sociedad concederá al Consejero Delegado un número determinado de SEUs que resulta de dividir el importe target anual asignado por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (fijado para el ejercicio 2023 en 775.000 euros), por el precio medio de cotización de la acción de Almirall en el periodo de los 10 primeros días hábiles bursátiles del ejercicio de aplicación del Plan de SEUs. El número de SEUs que se consolidarán al final de cada ejercicio oscilará entre el 75% y el 150% de las SEUs inicialmente concedidas en función del grado de consecución de determinados objetivos fijados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La conversión económica de las SEUs se realizará al final del tercer aniversario de la evaluación, abonándose al Consejero Delegado el importe económico correspondiente en función del valor de la acción de la Sociedad, según el cálculo promedio realizado en un período concreto después de la publicación de resultados de la Sociedad correspondientes al último ejercicio del periodo de consolidación, dinerariamente o mediante la entrega parcial o total de acciones de la Sociedad por el valor económico correspondiente.

En cuanto a las condiciones de variabilidad del cumplimiento, estas se dividen en (a) indicadores de Rendimiento Empresarial, que tendrán un peso del 70% y que incluyen: EBITDA (25%), Normalized Net Income (25%) y evolución del precio de la acción respecto de un conjunto de compañías comparables del sector (20%); y (b) la evaluación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que tendrá un peso del 30% restante y que parte de una valoración global de la gestión de la Sociedad que se sustenta en la medición, desde distintas perspectivas, de los resultados globales de Almirall.

Durante el ejercicio 2023, con objeto de reforzar la vinculación de la remuneración del Consejero Delegado a la evolución de la Sociedad, se ha acordado acoger al mismo al Stock Equivalent Units Plan aprobado por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el 21 de febrero de 2019.

Asimismo, se deja constancia de que, con ocasión de la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha propuesto al Consejo de Administración la modificación del Plan de SEUs. Esta modificación tiene el objetivo de alinear los componentes retributivos del Consejero Delegado con las mejores prácticas en materia de remuneraciones, y ha tenido en consideración las principales expectativas puestas de manifiesto por los accionistas minoritarios de Almirall y sus asesores de voto. En este sentido, (i) se ha incrementado el periodo de devengo para la consolidación de las SEUs, que ha pasado de uno a tres años; (ii) se ha establecido un límite máximo para la determinación de la cantidad objetivo inicial a partir de la cual se calcula el número de SEUs inicial de cada plan; (iii) se ha reducido el peso relativo de aquellos objetivos cuya evaluación tiene un grado de discrecionalidad alto y (iv) se han introducido supuestos de aplicación de cláusulas *malus* y *clawback*.

Long Term Company Performance Plan

La política vigente contempla un plan de incentivos a largo plazo denominado "Long Term Company Performance Plan", que no resulta de aplicación al actual Consejero Delegado.

El Long Term Company Performance Plan consiste en una potencial retribución variable a largo plazo mediante la entrega de un importe en efectivo, sujeto ello al logro de determinados objetivos de desempeño. El Long Term Incentive Plan tiene un periodo de duración de tres años, renovable por sucesivos periodos de igual duración, y se vincula a la aplicación del plan que se determine para cada periodo.

El importe objetivo del Long Term Company Performance Plan se fija para cada periodo y se calcula como un determinado porcentaje del salario fijo. El importe que recibirá el beneficiario del Long Term Company Performance Plan al final del periodo oscilará entre el 75% y el 200% del importe objetivo en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados.

Los objetivos relacionados con el Long Term Company Performance Plan y su peso relativo son los siguientes: Valor de Empresa (40%); Retorno total relativo para el accionista ("TSR"), donde el TSR de la Sociedad será comparado con un índice de empresas comparables (40%); y evaluación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones sobre el desempeño global del Consejero Delegado durante el periodo citado (20%).

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.

El Consejero Delegado es el único miembro del Consejo de Administración que puede recibir remuneración variable. La estructura final del mix retributivo del Consejero Delegado depende del acuerdo que tome el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, dentro del marco de la Política de Remuneraciones.

Como se ha indicado en el apartado A.1.1 anterior, la retribución variable del Consejero Delegado se compone de:

- (a) Elementos de retribución de carácter anual: esto es, un bonus anual 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 Retribuciones, al término del ejercicio.
- (b) Elementos retributivos de carácter plurianual: los referidos Stock Equivalent Units Plan y Long Term Company Performance Plan (este último no aplicable al actual Consejero Delegado), cuyo pago se produce al término de un periodo plurianual y cuyo importe depende del desempeño del Consejero Delegado durante los ejercicios comprendidos durante dicho periodo de devengo.

En relación con el mix retributivo, la remuneración fija del Consejero Delegado está fijada en 775.000 euros. Asimismo, el Consejero Delegado tiene derecho a las siguientes remuneraciones en especie: seguro de vida, seguro de responsabilidad civil y vehículo de empresa, cuyo importe agregado ha ascendido, en 2023, a 7.986 euros. El valor total de los componentes fijos, en metálico y en especie, de la remuneración del Consejero Delegado asciende, por tanto, a 782.986 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 se establece como el 90% de la remuneración fija, que podrá ajustarse de acuerdo con el multiplicador de EBITDA hasta un 20%, lo que puede resultar en un importe máximo de 1.255.500 euros; y (ii) en el caso del Plan de SEUs, a un importe máximo del 150% de la base objetivo, que se ha fijado para el año 2023 en 775.000 euros (un 100% de la remuneración fija), 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 2.418.000 euros.

En consecuencia, los conceptos variables máximos aprobados para el Consejero Ejecutivo podrían representar hasta, aproximadamente, un 308,81% de los conceptos fijos, porcentaje que resulta de dividir el importe variable agregado de 2.418.000 euros entre el importe fijo agregado de 782.986 euros.

El contrato con el Consejero Delegado no recoge mecanismos de reducción de la remuneración diferida o de devolución de remuneraciones percibidas.

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. Estos objetivos se revisan de manera periódica para asegurar que son suficientemente exigentes y que están alineados con la evolución de la Sociedad, son, en su mayoría, medibles y cuantificables, aprobándose sus ponderaciones y niveles de consecución por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones al comienzo de cada ejercicio teniendo en cuenta entre otros factores, el entorno 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 a la fecha de aprobación del presente Informe, es de aplicación la Política de Remuneraciones aprobada en la pasada Junta General de Accionistas de 6 de mayo de 2022.

De acuerdo con la referida Política de Remuneraciones, las remuneraciones fijas anuales establecidas a los consejeros por razón de su cargo son las siguientes:

- (a) Consejeros Dominicales: 50.000 euros.
- (b) Consejeros independientes y externos: 90.000 euros y si además pertenecen a una de las Comisiones del Consejo -actualmente Comisión de Auditoría, Comisión de Nombramientos y Retribuciones, Comisión de Dermatología -, 30.000 euros adicionales (40.000 euros en lugar de 30.000 en caso de que presidan las Comisiones).
- (c) Consejeros ejecutivos: 30.000 euros.

Adicionalmente, bajo la política vigente, el Presidente del Consejo de Administración tendría establecida una retribución por su cargo de 300.000 euros anuales, mientras que, el cargo de Vice-Presidente del Consejo de Administración se remunerará con una suma de 50.000 euros anuales. El actual Presidente, D. Carlos Gallardo, no recibe el importe de 300.000 euros fijado en la política vigente, sino un importe agregado de 75.000 euros por sus cargos de consejero ejecutivo y Presidente del Consejo de Administración.

No obstante, como se ha indicado anteriormente, está previsto que el Consejo de Administración de la Sociedad, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, someta a la aprobación de la próxima Junta General Ordinaria de la Sociedad una nueva Política de Remuneraciones para el ejercicio 2024 y los tres siguientes. En caso de que finalmente se proponga una nueva Política de Remuneraciones aplicable a partir del

ejercicio 2024 a la Junta General de Accionistas a celebrar en el presente ejercicio y, sujeto en todo caso a su aprobación, las anteriores cantidades podrían ser actualizadas.

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 se corresponde, a partir del 5 de mayo de 2023, con una retribución fija de 775.000 euros anuales por el ejercicio de sus funciones como Consejero Delegado y una cuantía adicional de 75.000 euros anuales en relación con el ejercicio de sus funciones como Presidente y miembro del Consejo.

Adicionalmente a las remuneraciones dinerarias, en línea con la Política General de la Sociedad al respecto, el Consejero Delegado disfrutará de los beneficios sociales correspondientes, incluyendo un seguro de vida, un seguro de responsabilidad civil (común a todos los cargos y posiciones directivas de la Sociedad) y un vehículo de empresa.

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 ejecutivo D. Carlos Gallardo Piqué percibirá las siguientes remuneraciones en especie: seguro de vida, seguro de responsabilidad civil (común a todos los cargos y posiciones directivas de la Sociedad) y un vehículo de empresa.

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, su retribución variable 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 concreto. El importe target del bonus será del 90% de la retribución fija anual del Consejero Delegado. Para el ejercicio 2023, la retribución fija que servirá de base de cálculo para el importe objetivo del bonus es la fijada en la adenda a su contrato de prestación de servicios (esto es, 775.000 euros, lo que supone un importe objetivo de

bonus de 697.500 euros), y se ajustará con base en el nivel de consecución, entre un 0% y un 150%, de los objetivos empresariales y/o profesionales acordados con la Sociedad para cada año, pudiendo llegar a alcanzar, por tanto, en un escenario de sobrecumplimiento de los objetivos establecidos, el importe máximo de 1.046.250 euros.

De conformidad con la adenda al contrato de prestación de servicios del Consejero Delegado, este tendrá derecho a recibir el importe proporcional del bonus anual calculado desde la fecha de ratificación como Consejero Delegado, esto es, febrero de 2023. En consecuencia, el importe correspondiente a un grado de cumplimiento del 100% de los objetivos ascenderá, en el ejercicio 2023, a 607.684,93 euros, y el importe máximo en un escenario de sobrecumplimiento ascenderá a 911.527,39 euros.

Los objetivos fijados están relacionados y vinculados con, por un lado, resultados objetivos, con un peso del 80% sobre el importe target del bonus y, por otro lado, con la alineación del Consejero Delegado con los valores corporativos, con un peso del 20% sobre el importe target del bonus. Los objetivos vinculados con los resultados objetivos se dividen a su vez en resultados del negocio, con un peso del 70%, *innovation roadmap*, con un peso del 15% y transformación cultural y sostenibilidad, con un peso del 15%. Los valores corporativos que serán tenidos en cuenta para evaluar al Consejero Delegado son *courage, simplicity, innovation y care*, teniendo cada uno un peso del 25%.

Los objetivos aplicables en cada ejercicio serán fijados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a principios de cada año.

El Consejero Delegado percibirá durante 2024 el bonus correspondiente al ejercicio 2023, por importe aproximado de 678.477 euros. El referido bonus se abonará dinerariamente al Consejero Delegado al finalizar el mes de marzo de 2024, conjuntamente con el pago mensual salarial fijo correspondiente al citado mes.

- (b) Stock Equivalent Units Plan (SEUs): Desde el ejercicio 2023 se ha decidido acoger al actual Consejero Delegado al Stock Equivalent Units Plan aprobado por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el 21 de febrero de 2019. En virtud de este Plan, la Sociedad concederá al Consejero Delegado un número determinado de SEUs que resulta de dividir el importe target anual asignado al Consejero Delegado (fijado para el ejercicio 2023 en 775.000 euros) por el precio promedio de las acciones de la Sociedad durante un período determinado.

El número de SEUs que se consolidarán al final de cada ejercicio oscilará entre el 75% y el 150% de las SEUs inicialmente concedidas en función del grado de consecución de determinados objetivos fijados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En sus actuales términos, el importe del incentivo se hace depender del grado de consecución de determinados objetivos. Los objetivos fijados para el Consejero Delegado, que se comparten con el resto de directivos elegibles como beneficiarios del Plan de SEUs, se dividen en indicadores de Rendimiento Empresarial, que tendrán un peso del 70% y la evaluación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que tendrán un peso del 30% restante.

Los indicadores de rendimiento empresarial incluyen:

- (i) EBITDA, que tendrá un peso del 25% y que podrá alcanzar una evaluación de entre el 50% y el 150%. No se devengarán SEUs por este concepto si la evaluación es inferior al 50%.
- (ii) Normalized Net Income, que tendrá un peso del 25% y que podrá alcanzar una evaluación de entre el 50% y el 150%. No se devengarán SEUs por este concepto si la evaluación es inferior al 50%.
- (iii) Evolución positiva o negativa del precio de la acción de Almirall respecto de la evolución de la acción de un grupo de *peer companies* comparables (Ipsen, UCB, Orion y Recordati), que tendrá un peso del 20%. Este indicador podrá alcanzar una evaluación de entre el 50% y el 150%, siendo el 100% equivalente al valor de 1 del cociente entre (a) la evolución porcentual anual de la acción de Almirall y (b) la evolución porcentual anual de la cotización media de las acciones de las *peer companies* comparables. La evolución porcentual del precio de cotización de la acción de Almirall y de la acción de las *peer companies* se calculará comparando los valores medios de cotización de las respectivas acciones durante los 10 primeros días hábiles bursátiles del ejercicio en curso frente al mismo valor relativo al mismo periodo del ejercicio anterior. El 50% se obtendrá si el valor del cociente es 0,85 y el 150% se obtendrá si el valor del cociente es 1,15. No se devengarán SEUs por este concepto si la evaluación es inferior al 50%, esto es, si el valor del cociente es inferior a 0,85.

Los indicadores de rendimiento empresarial contemplan un umbral mínimo del 50% y pueden llegar a tener un sobrecumplimiento de hasta el 150%.

Los valores intermedios de cumplimiento se ponderarán interpolando los valores establecidos entre los niveles correspondientes.

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

El establecimiento del número de SEUs entre la banda inferior y la banda superior de la horquilla dependerá del porcentaje de consecución de los objetivos fijados para el Plan de SEUs, requiriéndose un grado de consecución mínimo del 75%. El número máximo de SEUs podrá devengarse si se alcanza el 150% de la puntuación objetivo fijada.

La liquidación de las SEUs del Plan se producirá una vez transcurridos tres años desde la fecha de la evaluación siempre que (i) el CEO 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) el CEO haya alcanzado un grado de consecución mínimo del 75% de los objetivos fijados.

El importe económico correspondiente se abonará antes del final de marzo del año inmediatamente posterior a la finalización del Plan, dinerariamente o mediante la entrega parcial o total de acciones de la Sociedad por el valor económico correspondiente. El Consejero Delegado no percibirá durante 2024 ningún importe dinerario correspondiente a este Plan.

Dado que el Consejero Delegado es beneficiario del Plan de SEUs con efectos desde su ratificación en febrero de 2023, el importe target del Plan de SEUs de 775.000 euros se prorrateó para reflejar la parte proporcional al periodo comprendido entre febrero de 2023 y el final del ejercicio 2023, lo que ascendió a un total de 675.205 euros. De conformidad con lo anterior, Almirall concedió al Consejero Delegado una cantidad inicial de 72.995 SEUs (resultado de dividir el importe target prorrateado entre el precio medio de cotización de la acción de Almirall de 9,25 euros) que, tras una consecución del 100,35% de los objetivos, ha resultado en un número final de 73.250 SEUs concedidas.

Asimismo, como se ha mencionado anteriormente, está previsto someter a la Junta General de Accionistas de Almirall la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, que incluye la nueva regulación del Plan de SEUs a la que se ha hecho referencia en el apartado anterior.

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 su cargo de Presidente del Consejo. 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 periodos 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.

No aplicable.

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.

La remuneración del consejero D. Carlos Gallardo Piqué ha sido modificada en función de su ratificación, en febrero de 2023, en el cargo de Consejero Delegado para el que fue inicialmente nombrado en noviembre de 2022, por lo que su remuneración fija para 2024, mientras sea Consejero Delegado, será de un total de 850.000 euros anuales, de los cuales 775.000 euros anuales corresponden al ejercicio de sus funciones como Consejero Delegado y una cuantía adicional de 75.000 euros anuales al ejercicio de sus funciones como Presidente y miembro del Consejo.

La referida cantidad se sitúa, en todo caso, por debajo de la retribución fija que, de acuerdo con la vigente Política de Remuneraciones, correspondía al Consejero Delegado para el ejercicio 2023, que ascendía a 875.000 euros anuales. Asimismo, con motivo de su ratificación como Consejero Delegado se acordó acoger a este a los sistemas de remuneración variable que se han detallado en el apartado A.1.6.

Finalmente, se deja constancia de que se está evaluando por parte del Consejo de Administración que éste, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, someta a la aprobación de la próxima Junta General Ordinaria de la Sociedad una nueva Política de Remuneraciones para el ejercicio 2024 y los tres siguientes, y que tiene los objetivos que se han indicado en el apartado A.1 anterior.

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.com/documents/portlet_file_entry/4257831/Pol%C3%ADtica+2022+de+Remuneraciones+del+Consejo+de+Administraci%C3%B3n+de+Almirall+FINAL.docx.pdf/32a1d6cd-1084-ca5c-5fec-d7fa132f4aec

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 del ejercicio 2023 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 78,41% sobre el total de los accionistas presentes y representados. Sin perjuicio del apoyo mayoritario, que revela un consenso mayoritario acerca de las políticas remunerativas del Consejo aplicadas, la Sociedad mantiene contacto continuo con sus accionistas, *stakeholders* y asesores de voto y se reafirma en su compromiso de tomar en consideración sus comentarios y sugerencias a la hora de formular y elevar a aprobación de la Junta General el presente Informe Anual de Remuneraciones. Asimismo, dichos comentarios y sugerencias han sido tenidos en cuenta en el marco de la elaboración de la nueva Política de Remuneraciones que el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, pueda someter a la aprobación de la próxima Junta General Ordinaria de la Sociedad. Para mayor detalle sobre las medidas implementadas por Almirall para dar respuesta a las inquietudes y recomendaciones de sus accionistas

y sus asesores de voto véase el apartado "Introducción a cargo de la Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones".

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 acuerdo con lo establecido en el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, es competencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, entre otras, proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones 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 Consejeros, y a esta última aprobarla. Dicha aprobación tuvo lugar en la Junta General Ordinaria celebrada en mayo de 2022.

Durante el ejercicio 2023, en el marco de la vigente Política de Remuneraciones, los importes y conceptos percibidos por los consejeros se resumen como sigue:

1. Remuneración de los consejeros en su condición de tales

Cada uno de los consejeros percibió la cantidad fija que tenía estipulada. Asimismo, los consejeros miembros de las comisiones Auditoría, Nombramientos y Retribuciones y Dermatología recibieron adicionalmente su correspondiente retribución por tal membresía y ejercicio de funciones, fijada en su momento por el Consejo de Administración y que incluye una remuneración algo superior para los Presidentes de las comisiones, comparado con los restantes miembros. Tales pagos se efectuaron de forma trimestral. En el caso de la Comisión de Gobernanza, los miembros del Consejo de Administración integrantes de la misma no recibieron remuneración por su pertenencia a la misma durante 2023.

Los montos concretos percibidos por cada uno de los consejeros durante 2023 en su condición de tales y por la pertenencia, en su caso, a Comisiones constan en los cuadros obrantes en el apartado C del IARC, a saber:

(a) Consejeros Dominicales:

- D. Antonio Gallardo Torrededía: 80.000 euros, de los cuales 50.000 euros en virtud de su condición de Consejero Dominical y 30.000 euros por su pertenencia a la Comisión de Auditoría.

(b) Consejeros externos:

- Sir Tom McKillop: 170.000 euros, de los cuales 90.000 euros en virtud de su condición de consejero externo, 30.000 euros por su pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y 50.000 euros por su cargo de Vice-Presidente del Consejo.

(c) Consejeros independientes:

- Dra. Karin Dorrepaal: 120.000 euros, de los cuales 90.000 euros en virtud de su condición de consejera independiente y 30.000 euros por su pertenencia a la Comisión de Auditoría.
- Dr. Seth J. Orlow: 130.000 euros, de los cuales 90.000 euros en virtud de su condición de consejero independiente y 40.000 euros por su pertenencia a la Comisión de Dermatología (la cual preside).
- D. Enrique de Leyva Pérez: 130.000 euros, de los cuales 90.000 euros en virtud de su condición de consejero independiente y 40.000 euros por su pertenencia a la Comisión de Auditoría (la cual preside).
- Dra. Alexandra B. Kimball: 120.000 euros, de los cuales 90.000 euros en virtud de su condición de consejera independiente y 30.000 euros por su pertenencia a la Comisión de Dermatología.
- Dña. Eva-Lotta Allan: 130.000 euros, de los cuales 90.000 euros en virtud de su condición de

<p>consejera independiente y 40.000 euros por su pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la cual preside).</p> <ul style="list-style-type: none"> - D. Ruud Dobber: 120.000 euros, de los cuales 90.000 euros en virtud de su condición de consejero independiente y 30.000 euros por su pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. <p>(d) <u>Consejeros ejecutivos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - D. Carlos Gallardo Piqué: 52.500 euros, en virtud de su condición de Presidente y miembro del Consejo. <p>2. Remuneración del Consejero Delegado</p> <p>La remuneración del Consejero Delegado, el Sr. Gallardo Piqué, por el desempeño de sus funciones ejecutivas ha sido: (i) una remuneración fija por importe de 796.097,22 euros; (ii) un importe de bonus anual devengado en 2023 y pagadero en 2024 de 678.477 euros y (iii) 73.250 SEUs devengadas en 2023 y que serán entregadas en 2024. Estos importes representan la parte proporcional de la remuneración fija, el bonus y las SEUs que corresponden al Consejero Delegado y que han sido prorrateados de conformidad con su contrato de prestación de servicios tal y como se indica en el apartado C.1.</p> <p>Asimismo, percibió o disfrutó los beneficios sociales correspondientes, incluyendo un seguro de vida, un seguro de responsabilidad civil (común a todos los cargos y posiciones directivas de la Sociedad) y un vehículo de empresa por importe de 7.986 euros.</p>
--

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.

<p>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.</p> <p>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</p>
--

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 2023, la retribución de los consejeros, tanto en su condición de tales como por su desempeño de tareas ejecutivas, se ha estructurado de acuerdo a lo previsto dentro del marco establecido en los Estatutos Sociales y la Política de Remuneraciones.

Se ha abonado la retribución fija a los consejeros en su condición de tales trimestralmente, así como las cantidades acordadas a favor del Presidente, del Vice-Presidente y del Consejero Delegado. Las remuneraciones variables y aplicación del Plan de SEUs a favor del Consejero Delegado igualmente obedecen a los principios establecidos en la Política de Remuneraciones.

La retribución total devengada por los consejeros en su condición de tales no ha superado el límite máximo de 2.500.000 euros establecido en la Política de Remuneraciones y aprobado por la Junta General Ordinaria de accionistas de la Sociedad celebrada en mayo de 2022.

La Política de Remuneraciones recoge la determinación de la retribución de cada consejero y/o categoría de consejero, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos, la pertenencia a comisiones del Consejo y otras circunstancias objetivas. Los importes retributivos de los consejeros en su condición de tales son similares a los aplicados por la Sociedad en ejercicios anteriores y, a juicio de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, resultan competitivos al compararlos con los pagados por otras sociedades cotizadas comparables con Almirall.

La remuneración de los consejeros de acuerdo con la indicada política guarda una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica de la misma y los estándares de mercado de empresas comparables, y está orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

En cuanto a la remuneración del Consejero Delegado, la misma mantiene un razonable equilibrio entre los componentes fijos y variables. La retribución variable (tanto el bonus como el Plan SEUs) se vinculan 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, los beneficios sociales del Consejero Delegado están también entre los habituales 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	148.300.118	81,70

	Número	% sobre el total
Votos negativos	31.438.379	21,20
Votos a favor	116.283.439	78,41
Votos en blanco	-----	-----
Abstenciones	578.300	0,39

Observaciones

Los datos porcentuales se refieren a capital presente o representado en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2023.

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 obedecen a lo en su día acordado al respecto por el Consejo de Administración y que se detalla en el apartado A.1. y A.1.3, manteniendo la proporción relativa previamente existente, según indicado, sin que haya existido variación respecto al ejercicio anterior.

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.

El sueldo fijo devengado 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.

La cantidad en vigor a partir del 5 de mayo de 2023, esto es, 775.000 euros anuales supone una reducción del 6.62% con respecto al ejercicio anterior y se sitúa por debajo de la cantidad prevista para el referido ejercicio en la vigente Política de Remuneraciones (esto es, 875.000 euros anuales).

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

Las remuneraciones variables son de aplicación únicamente a D. Carlos Gallardo Piqué en su condición de Consejero Delegado.

Bonus anual

Con efectos desde la ratificación en su cargo por el Consejo de Administración en febrero de 2023, corresponde al actual Consejero Delegado percibir, en línea con lo establecido en la Política de Remuneraciones, una retribución anual variable (bonus). El importe target del bonus es del 90% de la retribución fija anual del Consejero Delegado (esto es, 697.500 euros), y se ajusta con base en el nivel de consecución, entre un 0% y un 150%, de los objetivos empresariales y/o profesionales acordados con la Sociedad, pudiendo llegar a alcanzar, por tanto, en un escenario de sobrecumplimiento de los objetivos establecidos, el importe de 1.046.250 euros. Finalmente, este importe se ajustará de acuerdo con un multiplicador ligado al importe del EBITDA de la Sociedad para el ejercicio concreto que puede hacer que el resultado se incremente, como máximo, en un 20%, pudiendo ascender, por tanto, el importe del bonus, al máximo de 1.255.500.

Para el ejercicio 2023, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones fijó unos objetivos relacionados y vinculados con, por un lado, resultados objetivos, con un peso del 80% sobre el importe target del bonus y, por otro lado, con la alineación del Consejero Delegado con los valores corporativos de la Sociedad, con un peso del 20% sobre el importe target del bonus. Los objetivos vinculados con los resultados objetivos se dividen a su vez en resultados del negocio, con un peso del 70%, *innovation roadmap*, con un peso del 15% y transformación cultural y sostenibilidad, con un peso del 15%. Los valores corporativos que serán tenidos en cuenta para evaluar al Consejero Delegado son *courage*, *simplicity*, *innovation* y *care*, teniendo cada uno un peso del 25%.

La evaluación sobre el grado de cumplimiento en el periodo de devengo del ejercicio 2023 ha sido el siguiente:

Resultados objetivos (80%)

Los resultados objetivos están divididos, a su vez, en (a) Resultados de Negocio, con un peso del 70%; (b) *Innovation Roadmap*, con un peso del 15% y (c) transformación cultural y sostenibilidad, con un peso del 15%.

(a) Resultados de negocio.

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 2023 fueron las siguientes:

- (i) Ventas Netas (Net Sales): Esta medida supone un 30%. La cifra establecida como equivalente a un grado de cumplimiento del 100% del objetivo fue un importe de Ventas Netas de 896,5 millones de euros. La cifra de ventas netas del ejercicio 2023 ascendió a 894.5 millones de euros, lo que supone un grado de cumplimiento del 100% del presente objetivo y una valoración de 3.
- (ii) Lanzamiento Ebglyss y Plan de Crecimiento de Ilumetri: Esta medida supone un 40%. Los hitos vinculados a Ebglyss cuya consecución se valoran en esta medida de rendimiento son: el diseño y presentación de una estrategia efectiva de formación de marca y mercado, la fijación de un plan de generación que cubra la fase de lanzamiento del producto, el diseño y presentación de una estrategia de acceso al mercado y fijación de precio, la negociación y obtención del uso exclusivo de la marca comercial, y el aseguramiento de la disponibilidad del producto en los principales países donde opera el negocio. Asimismo, existe un hito adicional cuya publicación no es posible debido al carácter sensible del mismo desde los puntos de vista comercial y de competencia. Se alcanzará un grado de cumplimiento del 100% en el presente indicador si los referidos hitos se alcanzan durante el año 2023, conforme al calendario establecido al efecto por el Consejo de Administración con un grado de satisfacción adecuado. Los hitos se han alcanzado de manera satisfactoria, destacando el cumplimiento de AdHope I, la aprobación por parte de la EMA con la mejor clasificación posible y sin indicaciones post-autorización, así como el lanzamiento en Alemania de conformidad con el calendario prefijado. Por otro lado, 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 son: (i) la definición del plan estratégico de crecimiento de Ilumetri y aprobación del mismo a finales de 2023, (ii) la ejecución de determinadas operaciones comerciales relativas a Ilumetri de conformidad con el calendario fijado por el Consejo de Administración, (iii) la optimización de los costes aparejados al producto por encima de ciertos umbrales, (iv) la definición y aprobación del plan de desarrollo de determinados componentes de Ilumetri de conformidad con el calendario fijado por el Consejo de Administración y (v) el alcance de una cifra de ventas por encima de un valor determinado. Asimismo, existe un hito adicional cuya publicación no es posible debido al carácter sensible del mismo desde los puntos de vista comercial y de competencia.

Todos los hitos se han cumplido en los plazos previstos y mejorando las condiciones fijadas. En consecuencia, el grado de cumplimiento de la presente medida de rendimiento se ha valorado con un 4.

(b) *Innovation Roadmap*.

El Consejo de Administración estableció 6 medidas de rendimiento relativas a las actividades de investigación e innovación 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 2023 fueron los siguientes:

- a) Tirbanibulin: Esta medida tiene un peso relativo del 20%. Los hitos cuya consecución se valora esta medida de rendimiento son (i) la finalización del estudio de fase III en Estados Unidos, (ii) la presentación del expediente Large Field en Estados Unidos y (iii) el inicio del estudio de fase III en la Unión Europea. Se alcanzará un grado de cumplimiento del 100% en el presente indicador si los referidos hitos se alcanzan el primer trimestre, el tercer trimestre y el cuarto trimestre de 2023, respectivamente. Los hitos se han alcanzado en marzo 2023, septiembre de 2023 y diciembre de 2023, respectivamente. En consecuencia, el grado de cumplimiento de la presente medida de rendimiento ha sido del 100%.
- b) Sarecycline: Esta medida tiene un peso relativo del 20%. Los hitos cuya consecución se valora en esta medida de rendimiento son (i) la finalización del estudio de fase III y (ii) la presentación del expediente CNDA en China. Se alcanzará un grado de cumplimiento del 100% en el presente indicador si los referidos hitos se alcanzan el primer trimestre y el tercer trimestre de 2023, respectivamente. Los hitos se han alcanzado en enero 2023 y 28 de septiembre de 2023, respectivamente. En consecuencia, el grado de cumplimiento de la presente medida de rendimiento ha sido del 100%.
- c) Proteína de fusión IL-2muFc: Esta medida tiene un peso relativo del 10%. El hito cuya consecución se valora en esta medida de rendimiento es que se logre avanzar a la fase I. Se alcanzará un grado de cumplimiento del 100% en el presente indicador si el referido hito se alcanza el cuarto trimestre de 2023. El hito se ha alcanzado el 21 de diciembre de 2023. En consecuencia, el grado de cumplimiento de la presente medida de rendimiento ha sido del 100%.
- d) Oportunidades BDv: Esta medida tiene un peso relativo del 20%. El hito cuya consecución se valora en esta medida de rendimiento es que se evalúen en profundidad un cierto número de oportunidades en diversas fases de desarrollo, para la posterior proposición a formalización por la Sociedad de aquellas que resulten más adecuadas para contribuir a la consecución de la estrategia de Almirall. Se alcanzará un grado de cumplimiento del 100% en el presente indicador si el referido hito se alcanza el cuarto trimestre de 2023. El hito se ha alcanzado el 21 de diciembre de 2023. En consecuencia, el grado de cumplimiento de la presente medida de rendimiento ha sido del 100%.
- e) Fase preclínica: Esta medida tiene un peso relativo del 15%. El hito cuya consecución se valora en esta medida de rendimiento es que al menos un proyecto pase a la fase de candidato preclínico. Se alcanzará un grado de cumplimiento del 100% en el presente indicador si el referido hito se alcanza el cuarto trimestre de 2023. El hito se ha alcanzado el 21 de diciembre de 2023. En consecuencia, el grado de cumplimiento de la presente medida de rendimiento ha sido del 100%.
- f) Colaboración de investigación: Esta medida tiene un peso relativo del 15%. El hito cuya consecución se valora en esta medida de rendimiento es que se esté en condiciones de firmar colaboraciones de investigación sobre un activo o plataforma terapéutica. Se alcanzará un grado de cumplimiento del 100% en el presente indicador si el referido hito se alcanza el cuarto trimestre de 2023. El hito se ha alcanzado el 12 de diciembre de 2023. En consecuencia, el grado de cumplimiento de la presente medida de rendimiento ha sido del 100%.

En consecuencia, el objetivo de *Innovation Roadmap* ha alcanzado un grado de cumplimiento del 100%, lo que supone una valoración de 3.

(c) Transformación cultural y sostenibilidad.

El Consejo de Administración estableció 5 medidas de rendimiento para determinar el grado de cumplimiento del presente objetivo. Cada una de estas medidas tenían un peso del 20% sobre el total. Las medidas de rendimiento y su grado de consecución en el ejercicio 2023 fueron los siguientes:

- a) Efectividad del equipo directivo e implantación del Plan de Desarrollo Individual. Se alcanzará un grado de cumplimiento del 100% en el presente indicador si (i) se produce una mejora del de la puntuación de la encuesta High-Performing Team Survey; y (ii) se mejora el Plan de Desarrollo Individual actual y se hace un seguimiento de los avances con cada responsable. El resultado de la encuesta ha alcanzado el resultado positivo esperado, lo que supone una mejora del 71%, y se ha actualizado el plan de desarrollo individual. En consecuencia, el grado de cumplimiento de la presente medida de rendimiento se ha valorado con un 4.
- b) Implementación de los ECCAs. Se alcanzará un grado de cumplimiento del 100% en el presente indicador si el diseño e implementación de los ECCAs (*Enterprise Culture Change*

Accelerator) se produce de conformidad con el calendario interno de la Sociedad. El diseño e implementación de los ECCA se ha finalizado en febrero, julio y octubre, lo que supone un cumplimiento efectivo del calendario, con unas valoraciones por parte de los trabajadores muy positivas en los *Culture Pulse*. En consecuencia, el grado de consecución de la presente medida de rendimiento se ha valorado con un 4.

- c) Implementación de medidas encaminadas a afianzar la cultura de Almirall en el equipo directivo. Se alcanzará un grado de cumplimiento del 100% en el presente indicador si hay una mejora del en el resultado de la encuesta "*Culture Pulse*". El resultado de la encuesta *Culture Pulse* ha sido 77, lo que supone una mejora del 2,6%. En consecuencia, el grado de cumplimiento de la presente medida se ha valorado con un 4.
- d) Consecución de objetivos ESG. Se alcanzará un grado de cumplimiento del 100% en el presente indicador si se mejora la puntuación en determinados *Risk Ratings* fijados por el Consejo de Administración en atención a su relevancia para la Sociedad. Los resultados obtenidos en los referidos supusieron un nivel de mejora acorde con el determinado por el Consejo de Administración. En consecuencia, el grado de cumplimiento de la presente medida de rendimiento se ha valorado con un 4.
- e) Definición de la Estrategia ESG 2024-2030. Se alcanzará un grado de cumplimiento del 100% en el presente indicador si la Estrategia ESG para 2024-2030 presentada es aprobada por la Comisión de Auditoría. La Estrategia ESG 2024-2030 fue aprobada por la Comisión de Auditoría en noviembre de 2023, con una valoración muy positiva por parte de la Comisión y del Consejo. En consecuencia, el grado de cumplimiento de la presente medida de rendimiento se ha valorado con un 4.

Consecuentemente, el objetivo de Transformación Cultural y Sostenibilidad ha alcanzado una valoración de 4.

De este modo, el grado de consecución ponderado de los resultados objetivos en 2023 ha sido de un 3,6.

Valores Corporativos (30%)

Los valores corporativos objeto de evaluación son *Care* (capacidad de escuchar activamente y empatizar), *Courage* (actitud crítica sobre los sistemas, procesos y hábitos implantados y capacidad de proponer soluciones constructivas), *Innovation* (se pone al paciente en el centro de la labor investigadora y de desarrollo) y *Simplicity* (se equilibra de manera adecuada en la toma de decisiones el grado de información disponible y la necesidad de actuar de manera eficiente).

Cada uno de los valores tiene un peso del 25% sobre el total. Para cada uno de los valores se han definido los comportamientos y actuaciones que indican que se posee el valor (*descriptors*), así como aquellos comportamientos y actuaciones que reflejan una insuficiente alineación con el mismo (*red flags*). En función del número de *descriptors* y *red flags* que se identifiquen se asignará una valoración según la siguiente escala:

- (i) Rendimiento bajo: presenta únicamente 1 descriptor o no presenta ninguno y presenta varios *red flags*.
- (ii) Margen de mejora: presenta 1 o 2 *descriptors* y 1 o 2 *red flags* de manera recurrente.
- (iii) Equilibrado: presenta 3 *descriptors* de manera recurrente y ha presentado 1 o 2 *red flags* de manera ocasional.
- (iv) Excepcionalmente valioso: presenta 3 *descriptors* de manera recurrente y no presenta *red flags* o los presenta de manera aislada.
- (v) Referente: presenta 3 *descriptors* de manera recurrente y no presenta *red flags*.

En el ejercicio 2023, la valoración a cargo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de cada uno de los valores ha sido: 3 en *Care*, 4 en *Courage*, 4 en *Innovation* y 4 *Simplicity*, en base a un proceso de evaluación 360° al que se ha sometido el Consejero Delegado durante este ejercicio 2023. En consecuencia, el grado de consecución del objetivo de valores corporativos ha sido un 3,75.

De conformidad con lo anterior, en el ejercicio cerrado, el grado de consecución total ha sido equivalente a un 3,6, lo que equivale a un cumplimiento del 107.5%. De este modo, el bonus devengado ha ascendido a un total de 653.261 euros. Este importe equivale al valor anual del bonus derivado de un grado de cumplimiento del 107.5% prorrateado para el periodo comprendido desde febrero de 2023, momento en el que fue ratificado como consejero delegado, hasta el final del ejercicio 2023.

A su vez, este importe se ajusta de conformidad con el multiplicador EBITDA, que con un cumplimiento del 101.93%, conlleva un multiplicador equivalente a 103.86%, lo que supone una cifra total de bonus para 2023 de 678.477 euros.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos

Stock Equivalent Units Plan (SEUs)

Con efectos desde la ratificación del Sr. Gallardo Piqué en su cargo de Consejero Delegado por el Consejo de Administración en febrero de 2023, este forma parte del Stock Equivalent Units Plan aprobado por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el 21 de febrero de 2019.

En virtud de este Plan, la Sociedad concederá al Consejero Delegado un número determinado de SEUs que resulta de dividir el importe objetivo anual asignado al Consejero Delegado (que ascendió, para 2023, a 775.000 euros) por el precio promedio de las acciones de la Sociedad durante el periodo de los 10 primeros días hábiles bursátiles del ejercicio 2023 (que fue de 9,25 euros).

Dado que el Consejero Delegado es beneficiario del Plan de SEUs con efectos desde su ratificación en febrero de 2023, el importe target de 775.000 euros se prorrateó para reflejar la parte proporcional al periodo comprendido entre febrero de 2023 y el final del ejercicio 2023, lo que ascendió a un total de 675.205 euros. De conformidad con lo anterior, Almirall concedió al Consejero Delegado 72.995 SEUs (resultado de dividir el importe target prorrateado entre el precio medio de cotización de la acción de Almirall de 9,25 euros).

Tal y como se ha mencionado en el apartado A.1.6 anterior, el número de SEUs a consolidar con cargo al ejercicio 2023 depende del grado de consecución de los objetivos fijados para el Consejero Delegado en dicho ejercicio, que se dividen en indicadores de Rendimiento Empresarial, con un peso del 70% y la evaluación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con un peso del 30%.

Los indicadores de rendimiento empresarial incluyen:

- (i) EBITDA, que tendrá un peso del 25% y que podrá alcanzar una evaluación de entre el 50% y el 150%. No se devengarán SEUs por este concepto si la evaluación es inferior al 50%.
- (ii) Normalized Net Income, que tendrá un peso del 25% y que podrá alcanzar una evaluación de entre el 50% y el 150%. No se devengarán SEUs por este concepto si la evaluación es inferior al 50%.
- (iii) Evolución positiva o negativa del precio de la acción de Almirall respecto de la evolución de la acción de un grupo de *peer companies* comparables (Ipsen, UCB, Orion y Recordati), que tendrá un peso del 20%. Este indicador podrá alcanzar una evaluación de entre el 50% y el 150%, siendo el 100% equivalente al valor de 1 del cociente entre (a) la evolución porcentual anual de la acción de Almirall y (b) la evolución porcentual anual de la cotización media de las acciones de las *peer companies* comparables (el "**Cociente de Evolución**"). La evolución porcentual del precio de cotización de la acción de Almirall y de las acciones de las *peer companies* se calculará comparando los valores medios de cotización de las respectivas acciones durante los 10 primeros días hábiles bursátiles del ejercicio en curso frente al mismo valor relativo al mismo periodo del ejercicio anterior. El 50% se obtendrá si el valor del Cociente de Evolución es 0,85 y el 150% se obtendrá si el valor del Cociente de Evolución es 1,15. No se devengarán SEUs por este concepto si la evaluación es inferior al 50%, esto es si el valor del Cociente de Evolución es inferior a 0,85.

Los indicadores de rendimiento empresarial incluyen un umbral mínimo del 50% y pueden llegar a tener un sobrecumplimiento de hasta el 150%.

Los valores intermedios de cumplimiento se ponderarán interpolando los valores establecidos entre los niveles correspondientes.

El grado de cumplimiento en el periodo de medición del ejercicio 2023 ha sido el siguiente:

Indicadores de rendimiento empresarial (70%)

- (i) EBITDA.

Este indicador mide la evolución positiva o negativa de la cifra de EBITDA respecto del importe objetivo establecido por el Consejo de Administración. La cifra de EBITDA del ejercicio 2023 ascendió a 174,1 millones de euros, lo que supone un grado de cumplimiento del 103% del presente objetivo, según los rangos establecidos.

- (ii) Normalized Net Income.

Este indicador mide la evolución positiva o negativa de la cifra de Normalized Net Income respecto del importe objetivo establecido por el Consejo de Administración. La cifra de Normalized Net

Income del ejercicio 2023 ascendió a 15.6 millones de euros, lo que supone un grado de cumplimiento del 130.4% del presente objetivo.

(iii) Evolución de la acción de Almirall.

El valor del Cociente de Evolución establecido como equivalente a un grado de cumplimiento del 100% fue de 1. El porcentaje de evolución del precio de la acción de Almirall correspondiente al período de medición de 2023 fue del 93.3%. El porcentaje de evolución del precio medio de cotización de las acciones de la *peer companies* comparables (Ipsen, UCB, Orion y Recordati) fue de del 105.85%. En consecuencia, el valor del Cociente de Evolución del ejercicio 2023 ascendió a 0.88, lo que supone un grado de cumplimiento del 60% del presente objetivo.

Evaluación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (30%)

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones determinó un grado de cumplimiento del objetivo del 100%. En esta evolución se tuvo en cuenta el resultado y evolución de la compañía durante el ejercicio 2023.

De conformidad con lo anterior, el número total de SEUs devengadas en el año 2023 y que serán entregadas en 2024 asciende a 73.250 SEUs, lo que supone un grado de cumplimiento del 100,35% de los objetivos.

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.

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, el 5 de mayo de 2023 se acordaron las siguientes modificaciones sobre su contrato de prestación de servicios:

- (a) Retribución fija: se acordó fijar, con efectos desde la fecha de la novación, la retribución fija del Consejero Delegado por sus funciones como tal en 775.000 euros pagaderos en 12 pagas mensuales. Asimismo, se estableció que el Consejero Delegado tendría derecho a percibir una cuantía adicional de 75.000 euros anuales (pagaderos mediante 4 pagos trimestrales) en relación con el ejercicio de sus funciones como Presidente y miembro del Consejo, con lo que su retribución fija total en virtud del referido contrato asciende a 850.000 euros anuales.
- (b) Bonus anual: se acordó establecer el derecho del Consejero Delegado a percibir, en los términos de la Política de Remuneraciones y que se detallan en el presente Informe, una retribución anual variable (bonus) equivalente al 90% de su salario fijo anual. Para el ejercicio 2023, se estableció el derecho del Sr. Gallardo Piqué a percibir la parte correspondiente de su bonus anual con efectos desde la fecha de su ratificación en el cargo en febrero de 2023.
- (c) Stock Equivalent Units Plan: se acordó acoger al Consejero Delegado, con efectos desde la ratificación en su cargo acordada en febrero de 2023, al Stock Equivalent Units Plan aprobado por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el 21 de febrero de 2019. Todo ello, en los términos de este programa que se establecen en la Política de Remuneraciones y en los restantes términos que se describen en el presente Informe.
- (d) Vehículo de empresa: se acordó conceder al Sr. Gallardo Piqué, en el marco de la Política de Remuneraciones, un vehículo de empresa en los términos establecidos para el personal directivo de la Sociedad.

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

No aplicable.

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 D. Carlos Gallardo Piqué ha percibido durante 2023 las siguientes remuneraciones en especie: seguro de vida, seguro de responsabilidad civil (común a todos los cargos y posiciones directivas de la Sociedad) y vehículo de empresa.

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 2023
Sir Tom McKillop	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
D. Enrique de Leyva Pérez	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Dra. Karin Dorrepaal	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
D. Antonio Gallardo Torrededía	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
D. Carlos Gallardo Piqué	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Dr. Seth J. Orlow	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Dra. Alexandra B. Kimball	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Dña. Eva-Lotta Allan	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
D. Ruud Dobber	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023

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 2023	Total ejercicio 2022
Sir Tom McKillop	140		30						170	170
Dña. Karin Dorrepaal	90		30						120	120
D. Antonio Gallardo Torrededía	50		30						80	80
D. Carlos Gallardo Piqué	52,5			796	678,4			7,9	1.534,8	444
Dr. Seth J. Orlow	90		40						130	130
D. Enrique de Leyva Pérez	90		40						130	130
Dra. Alexandra B. Kimball	90		30						120	120
Dña. Eva-Lotta Allan	90		40						130	125
D. Ruud Dobber	90		30						120	120

Observaciones

El importe de 52,5 miles de euros indicado en la columna "Remuneración Fija" para D. Carlos Gallardo se corresponde con el importe que recibe por su pertenencia al Consejo de Administración como consejero ejecutivo y por su cargo como Presidente del Consejo. Este importe incluye la parte proporcional correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 4 de

mayo de 2023, en el que su remuneración en calidad de consejero ejecutivo ascendía a 30.000 euros y la parte proporcional correspondiente al periodo comprendido entre el 5 de mayo de 2023 y el 31 de diciembre de 2023, en el que, tras su ratificación como Consejero Delegado, su remuneración por los cargos de consejero ejecutivo y Presidente del Consejo ascendía a 75.000 euros.

El importe de 796 miles de euros indicado en la columna “Sueldo” para D. Carlos Gallardo se corresponde con el importe de remuneración fija proporcional de los periodos comprendidos entre (i) el 1 de enero de 2023 y el 4 de mayo de 2023, periodo en el que la retribución fija del consejero ascendía a 830.000 euros anuales y (ii) el 5 de mayo de 2023 y el 31 de diciembre de 2023, periodo en el que, con ocasión de la modificación del contrato de prestación de servicios de D. Carlos Gallardo tras su nombramiento como Consejero Delegado con carácter permanente, su retribución fija pasó a ser de 775.000 euros anuales.

El importe de 678,4 miles de euros indicado en la columna “Retribución variable a corto plazo” para D. Carlos Gallardo se corresponde con el importe de la remuneración variable a corto plazo del Consejero Delegado (bonus). Este concepto retributivo, cuyo importe objetivo asciende a 775.000 euros anuales, se ha prorrateado para reflejar la aplicación del mismo desde la fecha de su ratificación como Consejero Delegado en febrero de 2023.

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 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		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			73.250	73.250						73.250	73.250

Observaciones

El Consejero D. Carlos Gallardo Piqué se incorporó al Plan de SEUs durante el ejercicio 2023, momento en el que recibió 72.995 SEUs provisionales. El número final de SEUs adjudicado en 2024 tras el periodo de medición de objetivos fue de 73.250 SEUs, equivalente a un 100,35% de cumplimiento de objetivos.

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 2023		Ejercicio 2022	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	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.

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 2023	Total ejercicio 2022
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 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		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	

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 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023		Ejercicio 2022	
					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 2023 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Sir Tom McKillop	170				170						170
D. Antonio Gallardo Torrededía	80				80						80
D. Carlos Gallardo Piqué	1.534,8				1.534,8						1.534,8
Dr. Seth J. Orlow	130				130						130
D. Enrique de Leyva Pérez	130				130						130
Dña. Eva-Lotta Allan	130				130						130
D. Ruud Dobber	120				120						120
Dña. Karin Dorrepaal	120				120						120
D. Alexandra Kimball	120				120						120
Total:	2.534,8				2.534,8						2.534,8

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 empeniños de la Sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
Consejeros Ejecutivos									
D. Carlos Gallardo Piqué	1.534,8	245,6%	444	242%	130	41%	92,5	16%	80
Consejeros Externos									
Sir Tom McKillop	170	0%	170	0%	170	0%	170	13%	150
Dña. Karin Dorrepaal	120	0%	120	0%	120	-2%	122,5	-6%	130
D. Antonio Gallardo Torrededía	80	0%	80	0%	80	0%	80	0%	80
Dr. Seth J. Orlow	130	0%	130	0%	130	0%	130	0%	130
D. Enrique de Leyva Pérez	130	0%	130	0%	130	2%	127,5	6%	120
Dra. Alexandra B. Kimball	120	0%	120	0%	120	100%	60	0%	0
Dña. Eva-Lotta Allan	130	4%	125	4%	120	100%	60	0%	0
D. Ruud Dobber	120	0%	120	100%	60	0%	0	0%	0
Resultados consolidados de la Sociedad	(17.191)	-155%	31.027	442%	(9.085)	-111%	79.238	-38%	128.279
Remuneración media de los empleados	110	2%	108	6%	102	4%	98	-3%	101

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 16 de febrero de 2024.

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

Sí

No