

**Informe sobre las
funciones y
actividades 2025 de
la Comisión de
Nombramientos y
Retribuciones de
Almirall, S.A.**

Febrero 2026

CONTENIDO

1.- ORGANIZACIÓN DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

- 1.1. Composición
- 1.2. Responsabilidades
- 1.3. Funcionamiento

2.- SESIONES CELEBRADAS EN EL AÑO 2025

1. ORGANIZACIÓN DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones fue constituida por primera vez por el Consejo de Administración de Almirall, S.A. (en adelante, “Almirall” o la “Sociedad”) el 29 de mayo de 2007.

Las funciones, competencias y reglas de funcionamiento de la Comisión vienen determinadas y establecidas en el artículo 14 del Reglamento del Consejo de Administración, el artículo 47bis de los Estatutos Sociales, así como en el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.

1.1. Composición

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está formada por tres (3) consejeros, todos ellos no ejecutivos e independientes. Los miembros de la Comisión son nombrados por el Consejo de Administración y, en concreto, su presidente se elige de entre los miembros independientes.

Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones cuenta con un secretario no consejero, que asiste a las reuniones de la Comisión con voz y sin voto.

Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se designan teniendo en cuenta sus conocimientos, aptitudes y experiencias, así como los demás cometidos de su función.

La composición actual de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es la siguiente:

Comisión de Nombramientos y Retribuciones		
Nombre	Cargo	Naturaleza del cargo
D. ^a Eva-Lotta Coulter	Presidenta	Independiente
D. Ugo Di Francesco	Vocal	Independiente
D. Ruud Dobber	Vocal	Independiente
D. Daniel Ripley	Secretario	No consejero

1.2. Responsabilidades

Sin perjuicio de cualesquiera otros cometidos que pudieran serle asignados en cada momento por el Consejo de Administración y de los que le vienen atribuidos legalmente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Almirall ejerce las siguientes funciones básicas:

- Formular y revisar los criterios que deben seguirse para la composición del equipo directivo de la Sociedad y sus filiales y para la selección de candidatos.
- Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo. A estos efectos definirá las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante, y evaluará el tiempo y dedicación precisos para que puedan desarrollar eficazmente su cometido.
- Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el consejo de administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.
- Elevar al consejo de administración las propuestas de nombramiento de consejeros independientes para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la junta general de accionistas, así como las propuestas para la reelección o separación de dichos consejeros por la junta general de accionistas.
- Informar las propuestas de nombramiento de los restantes consejeros para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la junta general de accionistas, así como las propuestas para su reelección o separación por la junta general de accionistas.
- Informar las propuestas de nombramiento y separación de altos directivos y las condiciones básicas de sus contratos.
- Informar y elevar al Consejo de Administración los nombramientos de directivos que el primer ejecutivo proponga, para que el Consejo proceda a designarlos.
- Informar al Consejo sobre las cuestiones de diversidad de género y cualificaciones de consejeros.
- 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.
- Examinar u organizar, de la forma que se entienda adecuada, la sucesión del Presidente y del primer ejecutivo y, en su caso, hacer propuestas al Consejo, para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y planificada.
- Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad y por la transparencia de las retribuciones.
- Informar en relación a las transacciones que impliquen o puedan implicar conflictos de interés.

En particular, durante el ejercicio 2025, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el marco de sus responsabilidades, ha llevado a cabo la evaluación del Comité de Dirección y, en concreto, ha revisado y valorado el plan de sucesión de sus miembros, incluido el consejero delegado.

1.3. Funcionamiento

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reúne, de ordinario trimestralmente. Asimismo, se reúne cada vez que, en su caso, la convoca su Presidente, que deberá hacerlo siempre que el Consejo o su Presidente solicite la emisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones. De acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Reglamento del Consejo de Administración, las reuniones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones pueden celebrarse en varios lugares conectados entre sí por sistemas de comunicación a distancia que permitan el reconocimiento e identificación de los asistentes, la permanente comunicación entre ellos y la intervención y emisión del voto, todo ello en tiempo real, entendiéndose celebrada la sesión en el domicilio social.

Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones asistentes en cualquiera de los lugares interconectados se consideran a todos los efectos como asistentes a la misma y única reunión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones debe dar cuenta de su actividad y responder del trabajo realizado ante la primera sesión del Consejo de Administración posterior a sus reuniones. Asimismo la Comisión de Nombramientos y Retribuciones debe levantar Acta de sus reuniones, de la que remitirá copia a todos los miembros del Consejo.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones debe consultar al Presidente y al primer ejecutivo de la Sociedad, especialmente cuando se trate de materias relativas a los consejeros ejecutivos y altos directivos.

El Consejo de Administración delibera sobre las propuestas e informes que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones le presente.

Para el mejor cumplimiento de sus funciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones puede recabar el asesoramiento de expertos externos, cuando lo juzgue necesario para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

2. SESIONES CELEBRADAS EN EL AÑO 2025

Durante el ejercicio 2025, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha celebrado seis sesiones.

A continuación se resumen los principales asuntos tratados en cada reunión:

Fecha	Asuntos tratados
<p>20 de febrero de 2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actualización sobre la búsqueda de un nuevo miembro para el Consejo de Administración. • Actualización sobre la búsqueda de un nuevo Director Financiero. • Validación del perfil de éxito del Consejero Delegado y evaluación preliminar de tres posibles candidatos. • Plan de sucesión del Director Comercial: planes de desarrollo individual para los dos candidatos internos validados. • Actualización sobre el proceso de desarrollo del equipo del Comité de Dirección. Resultados de la encuesta <i>Top Team</i> a diciembre de 2024. • Actualización sobre la transformación cultural. Resultados del <i>Culture Pulse</i> a noviembre de 2024. • Indicadores Clave de Rendimiento (KPIs) de People & Culture. • Propuesta sobre la distribución de la retribución global entre los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad para el ejercicio 2025. • Remuneración variable a corto plazo (Bonus), evaluación anual de los objetivos del Consejero Delegado para el ejercicio 2024 y fijación de objetivos para el ejercicio 2025. • Propuesta de revisión de la remuneración del Consejero Delegado. • Evaluación de los objetivos compartidos del Comité de Dirección para el ejercicio 2024 y fijación de objetivos para el ejercicio 2025. • Propuesta de revisión salarial del Comité de Dirección para el ejercicio 2025. • Evaluación del Plan de Rendimiento a Largo Plazo del Director Financiero. • Seguimiento del <i>Performance Shares Plan</i> (PSP) para el periodo 2024 - 2026. • <i>Performance Shares Plan</i> (PSP): validación de los objetivos y propuesta de concesión de derechos para el periodo 2025 – 2027. • Resultado del multiplicador del EBITDA global para el ejercicio 2024 y objetivo del multiplicado EBITDA global para el ejercicio 2025. • Aprobación del informe anual de actividades de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en el ejercicio 2024. • Propuesta del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2024. • Revisión de la categoría de los consejeros de la Sociedad y de los apartados del Informe Anual de Gobierno Corporativo del ejercicio 2024 que son competencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
<p>31 de marzo de 2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Propuesta al Consejo de Administración de reelección de D. Seth J. Orlow como consejero independiente de la Sociedad. • Propuesta al Consejo de Administración de reelección de D. Enrique de Leyva Pérez como consejero independiente de la Sociedad. • Propuesta al Consejo de Administración de reelección de Dña. Alexandra B. Kimball como consejera independiente de la Sociedad. • Propuesta al Consejo de Administración de reelección de Dña. Eva-Lotta Coulter como consejera independiente de la Sociedad. • Propuesta al Consejo de Administración de reelección de D. Ruud Dobber como consejero independiente de la Sociedad. • Informe favorable al Consejo de Administración sobre la propuesta de reelección de D. Carlos Gallardo Piqué como consejero ejecutivo de la Sociedad. • Informe favorable al Consejo de Administración sobre la propuesta de reelección de D. Antonio Gallardo Torrededía como consejero dominical de la Sociedad. • Informe favorable al Consejo de Administración sobre la propuesta de reelección de Dña. Karin Louise Dorrepaal como consejera externa (“otros externos”) de la Sociedad.

<p>8 de mayo de 2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actualización sobre la búsqueda de un nuevo miembro del Consejo de Administración. • Actualización sobre el Comité de Dirección. • Plan de sucesión del Comité de Dirección: estado de situación y próximos pasos. • Principales riesgos a revisar en la Comisión de Auditoría: "Dificultad en la atracción y retención de talento y en la tenencia de planes de sucesión en puestos clave". • Actualización sobre transformación cultural y desarrollo de liderazgo. • Prioridades clave de <i>People & Culture</i> para 2025. • Indicadores Clave de Rendimiento (KPIs) de <i>People & Culture</i>. • Informe favorable sobre la reelección del presidente del Consejo de Administración. • Informe favorable sobre la reelección del vicepresidente del Consejo de Administración. • Informe favorable sobre la reelección del consejero delegado del Consejo de Administración. • Informe favorable sobre la modificación del contrato de la Sociedad con el consejero delegado del Consejo de Administración. • Informe favorable sobre la reelección de consejero coordinador del Consejo de Administración.
<p>23 de julio de 2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actualización sobre la búsqueda de un nuevo miembro del Consejo de Administración. • Actualización del Comité de Dirección. • Plan de sucesión del Comité de Dirección: <ul style="list-style-type: none"> – Validación del perfil del Director Comercial. – Plan de sucesión del Director de Operaciones Industriales: resultados de las evaluaciones de los potenciales candidatos. • Actualización sobre transformación cultural: resultados de <i>Culture Pulse</i> a mayo de 2025. • Debate: cómo mejorar la gestión de los altos directivos con rendimiento bajo. • Actualización de la ejecución de los Indicadores Clave de Rendimiento (KPIs) del LTIP (<i>Performance Shares Plan</i>) correspondientes al primer ciclo 2024–2026. • Prioridades clave de <i>People & Culture</i> para 2025. • Indicadores Clave de Rendimiento (KPIs) de <i>People & Culture</i> Segundo Trimestre 2025. • Aprobación de la nueva Política de Composición del Consejo y Selección de Consejeros.
<p>4 de noviembre de 2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actualización sobre la búsqueda de un nuevo miembro del Consejo de Administración. • Composición del Comité de Dirección: nuevo <i>Chief Marketing Officer</i>. • Actualización sobre el plan de sucesión del Comité de Dirección. • Próximos pasos del plan de desarrollo del Comité de Dirección. • Actualización sobre la evaluación de los <i>Senior Leaders</i>. • Próximos pasos de la Transformación Cultural. • Nuevo diseño de la organización de <i>People & Culture</i>. • Prioridades clave de <i>People & Culture</i>. • Indicadores Clave de Rendimiento (KPIs) de <i>People & Culture</i>.