

Política de Remuneraciones del Consejo de Administración de Almirall, S.A.

I.- MARCO LEGAL: LA LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL Y LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DEL CONSEJO

La Ley de Sociedades de Capital, en sus artículos 529 septdecies y octodecies, establece que las sociedades anónimas cotizadas deben contar con una política de remuneraciones de los consejeros, y en el artículo 529 novodecies del mismo texto legal se estipula el proceso de formación y aprobación de la misma.

De acuerdo con este último precepto, la política de remuneraciones de los consejeros se aprobará por la Junta General de accionistas como punto separado del orden del día. Además, la propuesta de la política de remuneraciones del Consejo de Administración será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Ambos documentos deberán ponerse a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General, quienes podrán solicitar su entrega y envío gratuito. El anuncio de convocatoria de la Junta General hará mención de este derecho. Asimismo, la política de remuneraciones, junto con la fecha y el resultado de la votación, será accesible en la página web de la sociedad de forma gratuita desde su aprobación y al menos mientras sea aplicable.

De acuerdo con lo establecido en el art. 529.novodecies 3 de la Ley de Sociedades de Capital, en su redacción dada por la Ley 5/2021, la política de remuneraciones de los consejeros:

- a) deberá contribuir a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la sociedad y explicar de qué modo lo hace.
- b) resultará clara y comprensible y describirá los distintos componentes de la remuneración fija y variable, incluidas todas las bonificaciones y otras prestaciones en cualquiera de sus formas, que pueden ser concedidas a los consejeros, indicando su proporción relativa.
- c) expondrá de qué forma se han tenido en cuenta las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la sociedad al fijar la política de remuneraciones.
- d) cuando una sociedad conceda remuneración variable, la política de remuneraciones establecerá criterios claros, completos y variados para esa concesión y señalará los criterios de rendimiento financiero y no financiero, incluidos, en su caso, los relativos a la responsabilidad social de las empresas, explicando la forma en que contribuyen a la consecución de los objetivos establecidos en la letra a), y los métodos que deben aplicarse para determinar en qué medida se han cumplido los criterios de rendimiento.
- e) informará sobre cualquier período de diferimiento y sobre la posibilidad que tenga la sociedad de exigir la devolución de la remuneración variable.
- f) cuando la sociedad conceda remuneración basada en acciones, la política especificará los períodos de devengo, así como, en su caso, la retención de las acciones

tras la consolidación, y explicará la forma en que dicha remuneración contribuye a la consecución de los objetivos establecidos en la letra a).

g) señalará la duración de los contratos o acuerdos con los consejeros, los plazos de preaviso aplicables, las principales características de los sistemas de pensión complementaria o jubilación anticipada, las condiciones de terminación y los pagos vinculados a esta.

h) explicará el proceso de toma de decisiones que se ha seguido para su determinación, revisión y aplicación, incluidas las medidas destinadas a evitar o gestionar los conflictos de intereses y, en su caso, la función de la comisión de nombramientos y retribuciones y de las demás comisiones que hubieran podido intervenir.

i) en caso de revisión de la política, se describirán y explicarán todos los cambios significativos y cómo se han tenido en cuenta las votaciones realizadas y los puntos de vista recibidos de los accionistas sobre la política y los informes anuales de remuneraciones de consejeros desde la fecha de la votación más reciente que haya tenido lugar sobre la política de remuneraciones en la junta general de accionistas.

A la vista del nuevo redactado del artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital introducido por la Ley 5/2021, cuya Disposición Transitoria Primera.1 establece que "*las modificaciones introducidas por esta Ley en el artículo 529 novodecies del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, entrarán en vigor transcurridos seis meses desde su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».* Las sociedades deberán someter a aprobación la política de remuneraciones adaptada a dichas modificaciones en la primera junta general que se celebre con posterioridad a esa fecha", el Consejo de Administración procede a someter a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2022 la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros para su aplicación durante 3 ejercicios.

II.- PRECEPTOS ESTATUTARIOS EN MATERIA DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS Y PROCESOS PARA LA ELABORACIÓN DE LA PROPUESTA DE POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS Y PARA SU APROBACIÓN

El artículo 45 de los Estatutos Sociales de Almirall establece lo siguiente:

Retribución de los consejeros

La remuneración de los administradores en su condición de tales consistirá en una asignación fija trimestral.

Los miembros del Consejo de Administración percibirán también dietas por asistencia a cada sesión de los órganos de administración de la Sociedad y sus comités.

Asimismo, los Consejeros podrán ser remunerados con la entrega de acciones, o de opciones sobre acciones o con retribuciones referenciadas al valor de las acciones. La aplicación de este tipo de remuneraciones requerirá un acuerdo de la junta general de accionistas. El acuerdo de la junta general de accionistas deberá incluir el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema de remuneración, el

precio de ejercicio o el sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones sobre acciones, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del plan.

El importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los administradores en su condición de tales deberá ser aprobado por la junta general y permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación. La fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de ese importe máximo, así como su distribución entre los distintos administradores se establecerá por decisión del Consejo de Administración.

La Sociedad está autorizada para contratar un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros, así como seguros de vida.

La remuneración prevista en este artículo será compatible e independiente de los sueldos, retribuciones, indemnizaciones, pensiones, aportaciones a sistemas de previsión social, seguros de vida, entregas de acciones o de opciones sobre acciones o compensaciones de cualquier clase, establecidos con carácter general o singular para aquellos miembros del Consejo de Administración que cumplan funciones ejecutivas, cualquiera que sea la naturaleza de su relación con la Sociedad, ya laboral -común o especial de alta dirección-, mercantil o de prestación de servicios, relaciones que serán compatibles con la condición de miembros del Consejo de Administración. Corresponde al Consejo de Administración fijar la retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y los términos y condiciones de sus contratos con la sociedad, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 249 y 529octodecimos de la Ley de Sociedades de Capital y con la política de remuneraciones de los consejeros vigente en cada momento.

Por su parte, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento del Consejo de Administración de Almirall, y singularmente en el artículo 14.2 del mismo en su parte pertinente, corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones “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”. Asimismo, el artículo 29 del indicado Reglamento establece que el consejero observará y cumplirá en todo momento con las disposiciones establecidas en materia de conflicto de interés en los artículos 229 y concordantes de la Ley de Sociedades de Capital.

Finalmente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 529.novodecimos de la Ley de Sociedades de Capital, es a la Junta General de Accionistas a quien compete la aprobación de la Política de Remuneración de los Consejeros.

Siguiendo lo dispuesto en dichos preceptos estatutarios, reglamentarios y legales, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Almirall, S.A. ha elaborado en su reunión del 17 de febrero de 2022 el informe específico a que se refiere el artículo 529novodecimos.4 de la Ley de Sociedades de Capital, y el Consejo, tras el oportuno debate en su seno, ha aprobado por unanimidad en su sesión de 18 de febrero de 2022 la propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros que se contiene en este documento y cuya aprobación se someterá a la Junta General Ordinaria de 2022 para su aplicación durante 3 ejercicios.

III.- LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

Esta política de remuneraciones de los consejeros, que no presenta cambios significativos respecto a su antecesora, se estructura en base a diversas tipologías concretas de retribución según el siguiente detalle:

Remuneración de los consejeros en su calidad de tales

Los Consejeros Independientes 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.

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.

El Presidente del Consejo percibe una retribución anual bruta fija por el ejercicio de dicho cargo en el Consejo de Administración y el Secretario no consejero recibe asimismo una retribución anual fija. El cargo de Vicepresidente igualmente se remunera con una retribución anual fija.

Las retribuciones se abonan a los Consejeros con carácter trimestral.

El importe máximo de remuneración anual del conjunto de los consejeros en su condición de tales y sin tener en cuenta las funciones ejecutivas cuya aprobación se somete a la misma Junta General de Accionistas que debe aprobar esta Política de Remuneraciones de los Consejeros, se establece en 2,5 M euros.

Las remuneraciones fijas anuales establecidas para 2022 a los consejeros por razón de su cargo son las siguientes:

- Consejeros Dominicales: 50.000 euros.
- 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 y Comisión de Dermatología-, 30.000 euros adicionales (40.000 euros en lugar de 30.000 en caso de que presidan las Comisiones).
- Consejeros ejecutivos: 30.000 euros.
- Secretario no consejero: 18.000 euros.

Adicionalmente, el Presidente del Consejo de Administración tiene establecida en la actualidad una retribución por su cargo de Presidente de 300.000 euros anuales. el cargo de Vice-Presidente del Consejo de Administración se remunera con una suma de 50.000 euros anuales.

Las retribuciones fijas anteriormente mencionadas podrán ser objeto de actualización por parte del Consejo de Administración, de lo que se informará en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

Si alguno de los actuales consejeros independientes pasara a ser externo o dominical en el decurso de la vigencia de la presente Política de Remuneraciones, la remuneración fija anual se le mantendría en 90.000 euros.

La determinación de la remuneración de cada consejero en su condición de tal tiene en cuenta, entre otras circunstancias, las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero y la pertenencia a comisiones del consejo.

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 dicha 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 actualmente podrá remunerarse de este modo es de 2 incluyendo el presente ejercicio (esto es, 2022 y 2023).

Asimismo, el Consejero Delegado percibe la remuneración que se describe en los siguientes apartados de esta Política. En la determinación del esquema retributivo de dicho Consejero Delegado se han tenido en cuenta las condiciones de empleo y niveles retributivos de la plantilla de Almirall y su grupo y las funciones específicas desarrolladas por dicho Consejero Delegado, entre otros aspectos.

Remuneración del Consejero Delegado

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 general de remuneraciones de la compañía, incluyendo por tanto un esquema de retribución de carácter anual y de carácter plurianual.

Remuneración anual

Salario

Según establece el correspondiente contrato de servicios acordado con el Consejero Delegado por un periodo de 3 años, el salario fijo bruto anual acordado se satisface dinerariamente con carácter mensual y en 12 pagas proporcionales. El salario fijo se revisará a partir de 31.12.23 por parte del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La cuantía de la retribución fija anual del Consejero Delegado para el ejercicio 2022 asciende a 830.000 euros y para el 2023 a 875.000 euros.

Bonus anual

La retribución anual variable (bonus) es equivalente al 90% del salario fijo anual y, sujeto al cumplimiento de determinadas condiciones y en un rango o porcentaje derivado precisamente del nivel de cumplimiento de las mismas de entre un 75% y un 150% del importe de referencia citado, se abona 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.

La fijación de las citadas condiciones, en base a 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 realizan mediante acuerdo del Consejo de Administración, a propuesta de Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Los objetivos están relacionados y vinculados con la evolución del EBITDA, los lanzamientos de nuevos productos, la estrategia de la compañía y definición del plan financiero de la compañía a 5 años, el incremento de ventas y alcanzar acuerdos estratégicos, los procesos de I+D, potenciar relaciones con inversiones y construir un equipo de trabajo cohesionado y motivado para alcanzar los objetivos comunes.

Beneficios sociales

Adicionalmente a las remuneraciones dinerarias, en línea con la Política General de la compañía 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 compañía), un vehículo de empresa y un seguro de enfermedad y asistencia médica.

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) aprobada por la Junta General de la Compañía en 2008 y modificada en 2018 y 2019 con aprobación de la Junta, y publicada en la web de la CNMV y una prestación especial sujeta un denominado "Long Term Company Performance Plan".

El establecimiento de dicha estructura de remuneración plurianual a medio/largo plazo, vinculada a los condicionantes y objetivos que se describen a continuación, contribuyen de manera importante a la consecución de los intereses y sostenibilidad de la Sociedad en el largo plazo.

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 el Consejo de

Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Otros directivos de la compañía son igualmente beneficiarios del indicado plan.

El plan supone la identificación inicial de un número de SEUs determinado que, a fin del primer ejercicio y sujeto al cumplimiento de determinadas condiciones y en un rango o porcentaje derivado precisamente del nivel de cumplimiento de las mismas, es objeto de evaluación entre un 75% y un 150% del número de SEUs inicialmente concedido, y se consolida en una cantidad específica de SEUs, cuya conversión económica 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 compañía, según cálculo promedio realizado en un período concreto después de la publicación de resultados de la compañía correspondientes al último ejercicio del periodo de consolidación, dinerariamente o mediante la entrega parcial o total de acciones de la compañía por el valor económico correspondiente.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones confirmará para cada Plan anual el número inicial de SEUs y fijará las condiciones de variabilidad de cumplimiento, siendo en cuanto al 70% condiciones objetivas (evolución anual del valor de la acción de la compañía y evolución anual del EBITDA durante el primer ejercicio de vigencia del Plan, entre otras) y en cuanto al 30% según valoración específica global realizada por propia Comisión, siendo evaluado el cumplimiento a fin del periodo de evaluación.

Long Term Company Performance Plan

Se trata de una potencial retribución variable plurianual a tres años, renovable por sucesivos periodo de tres años, vinculada a la aplicación del denominado “Long Term Company Performance Plan”, fijado para el periodo 2021 a 2023, en base al cual, sujeto al cumplimiento de determinadas condiciones durante cada uno de los ejercicios del Plan y en un rango o porcentaje derivado precisamente del nivel de cumplimiento de las mismas, un importe equivalente a un porcentaje de entre el 75% y el 200% de determinado importe global equivalente a un múltiplo del salario fijo que se abonará dinerariamente al Consejero Delegado al finalizar el mes de marzo de 2024. Se establece la posibilidad de percepción de pagos a cuenta.

Los objetivos relacionados con dicho plan, con diferentes porcentajes de impacto y según las correspondientes definiciones de dicho conceptos son: Valor de Empresa (40%), Retorno total para los accionistas de determinadas compañías del sector (40%), y evaluación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones sobre el desempeño global del Consejero Delegado durante el período citado (20%).

“Valor de Empresa” se refiere al valor de capitalización de mercado de Almirall, S.A. más el valor de la deuda menos el cash y equivalentes existentes en los diez primeros días de cotización de cada ejercicio. Para cada ejercicio, el 100% corresponde a un porcentaje de crecimiento acumulado anual (CAGR) del 10% sobre el Valor de Empresa previo durante los primeros 10 días de cotización de Almirall, S.A. en cada ejercicio de vigencia del plan.

“Retorno total para los accionistas de determinadas compañías del sector” se refiere al valor revalorizado de mercado de la suma de diversas compañías del sector comparables con Almirall, según objetivos específicos identificados para consecuciones del 100% al 200%.

Otras condiciones del contrato con el Consejero Delegado

El Consejero Delegado Sr. Nazzi tiene una cláusula contractual de preaviso en el caso de extinción del contrato de 3 meses tanto para él como para la Compañía. Existe una indemnización por terminación (salvo despido disciplinario procedente) de una anualidad (sueldo base), más el 75% de la remuneración anual variable correspondiente, durante los dos primeros años. Existen diferentes cláusulas, entre ellas: una de plena dedicación, otra de confidencialidad y otra de cumplimiento de deberes deontológicos.

* * * * *