



DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2025]

CIF: [A33845009]

Denominación Social:

[**IZERTIS, S.A.**]

Domicilio social:

[AVDA. DEL JARDÍN BOTÁNICO, 1345, PARQ. CIENTI. Y T (GIJON) ASTURIAS]

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1.1 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, aprobación y aplicación 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.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de IZERTIS, S.A. (en adelante, "Izertis" o la "Sociedad" y junto con sus sociedades dependientes, el "Grupo") vigente para los ejercicios 2025-2028 fue aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas del 27 de junio de 2025 con el 100% de los votos del capital presente o representado (quórum del 72,52%). Se aplica desde su aprobación en lo restante del ejercicio 2025 y durante los ejercicios 2026, 2027 y 2028 (en adelante, la "Política de Remuneraciones" o la "Política", indistintamente).

Su objetivo principal es atraer, fidelizar y motivar talento de alto nivel para contribuir a la estrategia empresarial, los intereses sociales y la sostenibilidad a largo plazo del Grupo, creando valor sostenible para los accionistas y evitando riesgos excesivos o recompensas por resultados negativos.

Principios generales que rigen la Política:

- Alineamiento con los intereses de los grupos de interés.
- Sostenibilidad a largo plazo.
- Gestión prudente de riesgos.
- Equilibrio entre componentes fijos y variables.
- Vinculación a resultados y objetivos estratégicos.
- Competitividad.
- Idoneidad.
- Transparencia.

El principio estructurador es mantener una proporción razonable entre las remuneraciones, el tamaño y relevancia de la Sociedad en sus mercados, la situación económica y los estándares de empresas comparables (nacionales e internacionales).

El importe máximo anual global para el conjunto de consejeros (ejecutivos y no ejecutivos) en 2025 fue de 1.950.000 € (excluyendo Seguridad Social a cargo de la empresa y participación en planes de incentivos a largo plazo, que requieren acuerdo específico de la Junta).

La Política distingue entre:

Remuneración de consejeros no ejecutivos (fija anual de 20.000 € por pertenencia al Consejo + 10.000 € por pertenencia a comisiones, sin variables ni beneficios sociales, salvo reembolso de gastos).

Remuneración de consejeros ejecutivos (fija, variable anual, en especie, participación en planes de incentivos como el de Stock Options de 2027, con límites individuales).

Los detalles específicos de las cantidades percibidas en 2026 por cada consejero se describen en los apartados A.1.2 y A.1.3 del informe.

Órganos y procedimientos involucrados:

La Junta General aprueba y modifica la Política a propuesta del Consejo de Administración.

El Consejo de Administración determina la remuneración individual de cada consejero (analizando funciones, responsabilidades, pertenencia a comisiones, etc.), aprueba las condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos y supervisa el cumplimiento.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones (CNR) propone al Consejo la Política, las remuneraciones individuales, las condiciones contractuales de los ejecutivos, verifica su cumplimiento y realiza revisiones periódicas.

La propuesta de la Política vigente se acompañó de un informe motivado de la CNR.

En la elaboración de la Política y en la determinación de la remuneración de los consejeros no ejecutivos se analizaron compañías similares a Izertis, tanto del mismo sector como de características comparables.

No ha participado ningún asesor externo en la determinación o elaboración de la Política de Remuneraciones.

La Política contempla la posibilidad de aplicar excepciones temporales en casos excepcionales, como la incorporación de nuevos consejeros ejecutivos durante su vigencia. Las excepciones las determina el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR. Se consideran criterios como el nivel de responsabilidad, trayectoria profesional, condiciones de mercado y puestos comparables, con el objetivo de garantizar la viabilidad y continuidad de la gestión. Se aplican únicamente hasta la primera Junta General que apruebe o adapte una nueva Política, en la que se propondrán las modificaciones necesarias para individualizar las retribuciones.

Pueden afectar a componentes retributivos (fijos, variables o en especie), pero siempre preservando el equilibrio fijo-variable, la sostenibilidad, el alineamiento con los intereses sociales y la desincentivación de riesgos excesivos.

No se permiten otras excepciones. El Consejo supervisa su cumplimiento. No existen excepciones temporales aplicadas a la Política.

A.1.2 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 período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período 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 aún no consolidada 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.

La importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) en la Política de Remuneraciones de los consejeros de Izertis está diseñada para promover un equilibrio adecuado que incentive el rendimiento sin fomentar riesgos excesivos, alineando los intereses de los consejeros con los de los accionistas y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

La estructura retributiva combina componentes fijos y variables, con un peso predominante en los fijos para garantizar estabilidad, mientras que los variables representan una porción significativa para motivar el cumplimiento de objetivos estratégicos.

Para los consejeros no ejecutivos, el mix es 100% fijo, sin componentes variables.

Para los consejeros ejecutivos, la retribución fija (que cubre tanto funciones ejecutivas como el cargo en el Consejo) se determina como base suficiente para retribuir la dedicación y responsabilidad, actualizándose anualmente conforme al IPC (x2 para el Consejero Delegado). La variable anual puede representar hasta el 50% de la retribución fija para consejeros ejecutivos no delegados, o un porcentaje del EBITDA para el Consejero Delegado (1% si margen =5%), con límites globales (700.000€ para el Consejero Delegado; 300.000€ Consejeros Ejecutivos no Delegado, excluyendo incentivos a largo plazo). La variable a medio-largo plazo añade un componente adicional vinculado a planes plurianuales, potenciando el enfoque en resultados sostenibles. Este mix se calibra para que los variables no superen el equilibrio necesario, priorizando la creación de valor a largo plazo.

Los criterios y objetivos tenidos en cuenta en su determinación incluyen la atracción, retención y motivación de talento, considerando la importancia de la Sociedad en sus mercados, su situación económica, estándares de mercado de empresas comparables, nivel de responsabilidad, perfil profesional y funciones. Se prioriza la proporcionalidad con el tamaño y situación económica de Izertis, alineamiento con intereses de accionistas, promoción de sostenibilidad a largo plazo y desincentivo a riesgos excesivos.

Para variables, se vinculan a objetivos operativos, financieros y de sostenibilidad (como pueden ser la cifra de negocios, EBITDA normalizado, Resultado Neto Ajustado, ESG), con métricas cuantitativas (=50% financieras, como ventas o EBITDA) y cualitativas (no financieras, como medioambiente, diversidad, buen gobierno).

El equilibrio se garantiza manteniendo la parte fija invariable salvo revisiones excepcionales, y asegurando que los variables dependan de métricas predeterminadas, cuantificables y verificables, evaluadas por el Consejo previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En relación con las acciones adoptadas para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo, la Sociedad incorpora precauciones como: el equilibrio fijo-variable con una parte fija suficiente para no incentivar riesgos por variables, vinculación de variables a métricas de creación de valor (con peso mínimo 50% en aspectos financieros y relativos a competidores), inclusión de métricas no financieras (ESG) y desincentivo a recompensa de resultados desfavorables. Los planes de incentivos requieren duración mínima de 3 años y permanencia en la Sociedad, con prohibición de transferencia de acciones/opciones hasta 3 años post-atribución (lock-up, con excepciones limitadas). Esto alinea la remuneración con la gestión prudente de riesgos y la sostenibilidad. Para resultados a largo plazo, se implementan planes plurianuales vinculados a objetivos estratégicos, como el Plan de Incentivos vigente (aprobado en 2023, hasta 2027) que entrega hasta 250.000 acciones por revalorización de la acción y EBITDA =33.000.000 €, valorado en precio medio inicial (mín. 8 €/acción) y final (media ponderada mar-may 2028), fomentando la creación de valor sostenible (en adelante, el "Plan de Incentivos 2027").

Respecto a categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan repercusión material en el perfil de riesgos, la Política se centra en consejeros ejecutivos, cuyo mix retributivo incorpora el equilibrio fijo-variable y métricas alineadas para mitigar riesgos en decisiones estratégicas. No se detallan medidas específicas para otras categorías, pero la Política general aplica principios de prudencia a todos los consejeros. Para evitar

conflictos de intereses, la elaboración de la Política recae en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (compuesta en su mayoría consejeros independientes), sin intervención de ejecutivos en su propia retribución, y con aprobación final por la Junta General, disociando propuesta y decisión.

La Sociedad ha establecido periodos de devengo o consolidación para conceptos retributivos variables: la variable anual se devenga por cumplimiento de objetivos fijados por el Consejo. Estos objetivos, para el caso de los Consejeros Ejecutivos que no sea el Consejero Delegado, se fijan por el Consejo de Administración bianualmente; la variable a largo plazo se devenga al final de planes plurianuales (mínimo 3 años), supeditada a objetivos y permanencia (i.e. plan hasta 31 dic 2027). Se prevé un período de diferimiento en el pago o entrega: no ejercicio/transferencia de acciones/opciones hasta 3 años desde atribución, salvo excepciones aprobadas. No se han acordado cláusulas explícitas de reducción (malus) de remuneración diferida no consolidada ni de devolución (clawback) de remuneraciones percibidas basadas en datos inexactos demostrados, aunque los incentivos dependen de cumplimiento verificable y la Política desincentiva recompensas por resultados desfavorables, sin mecanismos específicos de ajuste retroactivo.

A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

La Política de Remuneraciones de Izertis establece que los consejeros en su condición de tales percibirán exclusivamente una remuneración fija anual, sin componentes variables, en especie, ni otros beneficios adicionales más allá del reembolso de gastos razonables justificados.

Los componentes fijos previstos para devengarse en el ejercicio 2026 son los siguientes:

- Cantidad fija anual por pertenencia al Consejo de Administración: 20.000 € brutos por consejero.
- Cantidad adicional por pertenencia a comisiones delegadas del Consejo: 10.000 € brutos.

Estos importes se devengan de forma anual y se abonan conforme determine el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en atención a las responsabilidades, funciones y dedicación efectiva de cada consejero. La retribución es compatible entre consejeros no ejecutivos y se distribuye dentro del límite máximo global anual aprobado por la Junta General para el conjunto de todos los consejeros (1.950.000 €, excluyendo cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de la Sociedad y participación en planes de incentivos a largo plazo que requieran aprobación separada).

No se prevén dietas por asistencia a reuniones del Consejo o comisiones, ni otros conceptos fijos adicionales por condición de consejero. Los consejeros ejecutivos no perciben estas cantidades fijas por su condición de consejeros, ya que su retribución fija cubre tanto el cargo en el Consejo como las funciones ejecutivas.

En consecuencia, conforme a la distribución acordada por el Consejo de Administración de la Sociedad, está previsto que los consejeros en su condición de tales devenguen la siguiente remuneración durante el ejercicio 2026:

- Que D. Pablo Martín Rodríguez, en su condición de Consejero Delegado, no perciba ninguna remuneración por su pertenencia al Consejo de Administración.
- Que D^a. Lourdes Argüelles García, en su condición de Consejera Ejecutiva, no perciba ninguna remuneración por su pertenencia al Consejo de Administración.
- Que D. Manuel Rodríguez Pasarín, en su condición de Consejero Ejecutivo, no perciba ninguna remuneración por su pertenencia al Consejo de Administración.
- Que D. Arturo José Díaz Dapena, consejero independiente, perciba una retribución fija anual de 30.000 euros, de los que 20.000 euros se corresponden con el ejercicio del cargo de consejero y 10.000 euros por su condición de vocal de la Comisión de Auditoría y vocal en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- Que D. Diego Ramón Cabezudo Fernández de la Vega, consejero independiente, perciba una retribución fija bruta anual de 30.000 euros, de los que 20.000 euros se corresponden con el ejercicio del cargo de consejero y 10.000 euros por su condición de Presidente de la Comisión de Auditoría.
- Que D. Carlos Emilio Sartorius Witte, consejero independiente, perciba una retribución fija bruta anual de 30.000 euros, de los que 20.000 euros se corresponden con el ejercicio del cargo de consejero y 10.000 euros por su condición de Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y vocal de la Comisión de Auditoría.
- Que D. Juan Carlos Ureta Domingo, consejero independiente, perciba una retribución fija bruta anual de 30.000 euros, de los que 20.000 euros se corresponden con el ejercicio del cargo de consejero y 10.000 euros por su condición de vocal de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- Que D. Pablo Arnús de Soto, consejero dominical, perciba una retribución fija bruta anual de 30.000 euros, de los que 20.000 euros se corresponden con el ejercicio del cargo de consejero y 10.000 euros por su condición de vocal de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En todo caso, el Consejo de Administración podrá modificar durante la vigencia de la Política de Remuneraciones los anteriores importes, con sujeción al límite máximo contemplado en la misma para el conjunto del Consejo.

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.

De conformidad con el apartado 5.2.2 (i) de la Política de Remuneraciones, la retribución fija de los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2026 será la siguiente:

- Don Pablo Martín Rodríguez (Consejero Delegado): 320.000€ anuales.
- Doña Lourdes Argüelles García (Consejera Ejecutiva): 140.000€ anuales.

- Don Manuel Rodríguez Pasarín (Consejero Ejecutivo): 140.000€ anuales.

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.

De conformidad con el apartado 5.2.2 (iii) de la Política de Remuneraciones, la remuneración en especie de los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2026 será la siguiente:

- Don Pablo Martín Rodríguez (Consejero Delegado): seguro de salud (6.218€), vehículo de empresa (10.110€), cuota de autónomos (17.843€) y vivienda (36.000€). Total: 70.171 €.
- Doña Lourdes Argüelles García (Consejera Ejecutiva): seguro de salud (3.109€), vehículo de empresa (7.441€). Total: 10.550€.
- Don Manuel Rodríguez Pasarín (Consejero Ejecutivo): seguro de salud (5.978€), vehículo de empresa (8.397€). Total: 14.375€.

Adicionalmente, Izertis tiene suscrita una póliza de seguro de responsabilidad civil que cubre la responsabilidad por actos y conductas de los miembros del Consejo de Administración y directivos de la Sociedad, cuya prima anual para el ejercicio 2026, que paga íntegramente Izertis, asciende a 6.510 euros.

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 efectivo 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.

La remuneración variable de los consejeros ejecutivos (los consejeros no ejecutivos no perciben ninguna retribución variable), contemplada en la Política de Remuneraciones de los Consejeros es la siguiente:

1. A corto plazo: los consejeros ejecutivos tienen derecho a una retribución variable anual de carácter dinerario, en metálico, y vinculada al cumplimiento de objetivos operativos, financieros y de sostenibilidad.

o Consejero Delegado: hasta el 1% del EBITDA consolidado normalizado del ejercicio, condicionado a que el margen EBITDA sobre la cifra de negocios sea igual o superior al 5%.

o Consejero Ejecutivo (no Delegado): hasta el 50% del salario fijo anual, en función del grado de cumplimiento de objetivos económicos, financieros, estratégicos o de gestión fijados bianualmente.

Los objetivos incluyen parámetros financieros: EBITDA normalizado, margen sobre ingresos, cifra de negocios y Resultado Neto Ajustado; y parámetros no financieros (ESG): indicadores medioambientales (como gestión del cambio climático y reducción de emisiones), sociales (diversidad, inclusión y bienestar laboral) y de gobernanza (cumplimiento normativo y ética) según determine el Consejo de Administración.

En el caso de la retribución variable a corto plazo, el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinará en qué medida se han cumplido los objetivos una vez formuladas y auditadas las cuentas anuales consolidadas del ejercicio correspondiente.

La inclusión de criterios financieros (EBITDA, margen, etc.) y de negocio contribuye a establecer una correlación directa entre el desempeño de la Sociedad y la contribución de los consejeros ejecutivos. Con carácter anual, el Consejo aprueba los objetivos concretos para estos criterios, incorporando también indicadores ESG y un componente cualitativo de valoración estratégica.

En un escenario de cumplimiento del 100% de los objetivos, la retribución variable a corto plazo se integra dentro de los límites máximos totales: hasta 700.000 € para el Consejero Delegado y hasta 300.000 € para otros consejeros ejecutivos (excluyendo incentivos a largo plazo).

2. A largo plazo: participación en planes de incentivos plurianuales (mínimo 3 años), en metálico, acciones u opciones sobre acciones.

A la fecha de elaboración de este informe (marzo 2026), se encuentra en vigor el Plan de Incentivos 2027 (aprobado en Junta General Ordinaria de 27 de junio de 2023), que se devengará al finalizar el ejercicio 2027. Consiste en la entrega de hasta 250.000 acciones, en función de la revalorización de la acción en las Bolsas españolas durante la vigencia del plan y del cumplimiento de objetivos financieros globales.

Los objetivos principales son: (i) el incremento de la cotización de la acción (valor final: media ponderada de cotización en las sesiones previas a la finalización del plan, con referencia inicial mínima de 8 €/acción); y (ii) el cumplimiento de umbrales como EBITDA = 33 millones de euros, alineando así los intereses de los consejeros ejecutivos con los de los accionistas y la creación de valor sostenible a largo plazo.

El plan incorpora un periodo de permanencia mínima y un lock-up de 3 años para las acciones u opciones. La evaluación final se realiza por el Consejo de Administración al cierre del Plan con supervisión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Este componente no se integra en los límites máximos totales de remuneración, promoviendo la sostenibilidad y desincentivando riesgos excesivos mediante su vinculación a resultados a largo plazo.

La Sociedad no ha contado con asesor externo específico para el diseño de estos componentes en la política vigente. La estructura variable equilibra incentivos a corto y largo plazo, priorizando la generación de valor sostenible, el alineamiento con accionistas y la prudencia en la gestión de riesgos.

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.

La Sociedad no tiene ningún compromiso ni de aportación ni de prestación diferida a ningún sistema de jubilación o de ahorro a largo plazo con ningún consejero.

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.

Los contratos individuales con los consejeros ejecutivos incluyen las siguientes cláusulas y percepciones en caso de resolución o cese anticipado de la relación contractual, ya sea por voluntad de la Sociedad, del consejero o por otras causas:

- Cese por voluntad del consejero ejecutivo: el consejero ejecutivo que renuncie a su cargo deberá comunicarlo al Consejo de Administración con un preaviso mínimo de cuatro (4) meses. El cese supondrá la extinción no indemnizada del contrato.
- Cese por voluntad de la Sociedad: La revocación o no renovación del cargo del consejero ejecutivo, implicará la extinción del contrato. Deberá mediar un preaviso de cuatro (4) meses comunicado por escrito y de forma fehaciente. En caso de incumplimiento total o parcial del preaviso, la Sociedad compensará al consejero ejecutivo abonándole la totalidad de los conceptos retributivos (fijo, variable anual y otras remuneraciones) correspondientes al período incumplido.

Adicionalmente, salvo que el cese esté motivado por incumplimiento muy grave de las funciones del consejero ejecutivo, la Sociedad estará obligada al abono de una indemnización por extinción equivalente a veinticuatro (24) mensualidades de todas las remuneraciones previstas en la cláusula contractual correspondiente (incluyendo remuneración fija, variable anual y otras remuneraciones). La base de cálculo será la suma de la totalidad de los conceptos retributivos abonados al consejero ejecutivo en los doce (12) meses anteriores a la fecha de efectos del cese. Tanto la indemnización como, en su caso, la compensación por preaviso incumplido, se abonarán en la fecha de efectos del cese.

Causas que activan la misma indemnización y preaviso:

El consejero ejecutivo tendrá derecho al mismo preaviso de cuatro (4) meses y a percibir la misma indemnización de 24 mensualidades en los siguientes supuestos:

- o Cese como consecuencia de un cambio de control directo o indirecto en la Sociedad.
- o Incumplimiento grave del contrato por parte de la Sociedad (únicamente previsto en el contrato del Consejero Delegado).

No existen otros pactos acordados que den derecho a los consejeros ejecutivos a cualquier tipo de percepción.

Respecto al resto de los consejeros de la Sociedad (consejeros no ejecutivos), no existen pactos acordados tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual ni permanencia o fidelización que den derecho a cualquier tipo de percepción, en la medida en que no existe una relación contractual individual con ellos.

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.

Las principales condiciones que deberán respetar los contratos de los consejeros ejecutivos de Izertis son las siguientes:

- Duración: indefinida, vinculados a la permanencia en el cargo de consejero ejecutivo y al ejercicio efectivo de funciones ejecutivas, salvo resolución por cualquiera de las causas previstas.
- Plazos de preaviso: tanto en caso de renuncia del consejero ejecutivo como de cese por voluntad de la Sociedad, se requiere un preaviso mínimo de cuatro (4) meses comunicado por escrito y de forma fehaciente. En caso de incumplimiento total o parcial del preaviso por parte de la Sociedad, se compensa al consejero ejecutivo abonando la totalidad de los conceptos retributivos (fijo, variable anual y otras remuneraciones) correspondientes al periodo incumplido. El pago como sustitución del plazo de preaviso incumplido se efectúa en la fecha de efectos del cese.
- Causas que activan la indemnización y preaviso: la indemnización de 24 mensualidades y el preaviso de 4 meses se aplican en caso de cese por revocación o no renovación del cargo por la Sociedad, así como en supuestos de cambio de control directo o indirecto en la Sociedad o incumplimiento muy grave del contrato por parte de la Sociedad (este último únicamente previsto en el contrato del Consejero Delegado).
- Límites a las cuantías de indemnización por resolución anticipada o terminación contractual: la indemnización máxima por extinción del contrato (salvo cese por incumplimiento muy grave imputable al consejero ejecutivo) asciende a veinticuatro (24) mensualidades de todas las remuneraciones previstas en la cláusula contractual correspondiente (incluyendo retribución fija, variable anual, otras remuneraciones y, en su caso, retribución como consejero). La base de cálculo es la suma de la totalidad de los conceptos retributivos abonados al consejero ejecutivo en los doce (12) meses anteriores a la fecha de efectos del cese. No existen cláusulas de blindaje adicionales ni garantías de indemnización superior a las 24 mensualidades. En caso de cese por causas imputables al consejero ejecutivo (incumplimiento muy grave), no procede indemnización.
- Pactos o acuerdos de exclusividad: obligación de dedicación exclusiva durante la vigencia del contrato al desempeño de las funciones en la Sociedad, salvo autorización expresa y excepcional del Consejo de Administración (con excepción específica para el Consejero Delegado en cuanto a la administración de Laren Capital S.L. y sus dependientes, siempre que no perjudique sus funciones en Izertis). El pacto de exclusividad no concede derecho a percibir ningún pago específico por dicho concepto. El incumplimiento puede motivar el cese sin indemnización o con reducción de percepciones.
- Pactos de no competencia contractual: prohibición absoluta de intereses económicos (directos o indirectos) en negocios similares, análogos, complementarios o concurrentes, salvo autorización expresa del Consejo.
- Pactos o acuerdos de no competencia post-contractual: Los contratos podrán incluir un compromiso de no competencia post-contractual durante un período no superior a dos (2) años tras la extinción de la relación. Dicha obligación estará retribuida mediante una compensación económica adecuada, proporcional al interés de la Sociedad en evitar competencia desleal (considerando conocimientos confidenciales, cartera de clientes y know-how adquiridos). La compensación se integra en la indemnización por extinción o se pacta de forma separada y se devenga únicamente si el consejero ejecutivo cumple efectivamente con el pacto.
- Cláusulas de permanencia o fidelización: No existe un pacto de permanencia o fidelización que genere una percepción específica por dicho concepto. No obstante, la consolidación de los derechos económicos derivados de los planes de incentivos a largo plazo (como el Plan de Incentivos 2027) está condicionada a la permanencia mínima de tres (3) años en la Sociedad. En caso de cese anticipado sin causa justificada, no se consolidan los derechos no devengados sobre acciones u opciones. Existen excepciones limitadas aprobadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (por ejemplo, por motivos no imputables al consejero, costes fiscales o situaciones personales graves).
- Otras cláusulas relevantes: Confidencialidad perpetua (sin compensación adicional); devengo de retribuciones fijas y variables hasta la fecha de cese; posible reembolso de gastos razonables pendientes; compromiso de transición ordenada y de buena fe en caso de renuncia.

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 está previsto que en el ejercicio en curso los consejeros de la Sociedad devenguen remuneraciones suplementarias en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

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 está previsto ningún tipo de remuneración a ningún miembro del Consejo derivado de anticipos, créditos, garantías o cualquier otra de análoga naturaleza.

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 está previsto ningún tipo de remuneración suplementaria a ningún miembro del Consejo distinta de las contempladas en la Política de Remuneraciones, la cual se indica en este informe.

A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- b) 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.
- c) 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 propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

La Junta General Ordinaria de accionistas celebrada el 27 de junio de 2025 aprobó, como punto separado del orden del día, la Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable a lo que resta del ejercicio 2025 y a los ejercicios 2026 a 2028, conforme al procedimiento establecido en la Ley de Sociedades de Capital.

No se ha producido ningún cambio o modificación en la referida Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General Ordinaria.

A la fecha de elaboración de este Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, no existen propuestas acordadas por el Consejo de Administración para someter a la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas que impliquen modificaciones o nuevas determinaciones en la Política de Remuneraciones.

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.

La Política de remuneraciones vigente está disponible en la página web corporativa de la Sociedad en el siguiente enlace: <https://www.izertis.com/documents/35913/272535/Pol%C3%ADtica+Remuneraciones+Consejeros.pdf/ae5c30d3-0e72-a299-08c3-020e4a322c05?version=1.0&t=1761256800032>

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.

No aplica.

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.

La Junta General de Accionistas de Izertis celebrada el 27 de junio de 2025 aprobó, a propuesta del Consejo de Administración y previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la Política de Remuneraciones de los consejeros de Izertis para lo que restaba del ejercicio de 2025 y los ejercicios 2026, 2027 y 2028, entrando en vigor en el momento de su aprobación y que, por tanto, ha sido la aplicada en la segunda mitad del ejercicio 2025.

En la Política se determina: (i) la remuneración a percibir por los consejeros en su condición de tales en función de las responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos; (ii) la cuantía de la retribución fija anual y el importe máximo de la retribución variable anual correspondiente al consejero por el desempeño de sus funciones ejecutivas; y (iii) el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros en su condición de tales.

Las funciones principales de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en la aplicación de la Política y determinación de las retribuciones individuales en el ejercicio 2025 han sido: (i) elaborar y proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones (aprobada en su sesión del 26 de mayo de 2025, previo a su sometimiento a la Junta General del 27 de junio de 2025); (ii) emitir la propuesta de distribución de la remuneración de los consejeros en su condición de tales, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades que se hayan atribuido a cada uno de ellos por su pertenencia a las Comisiones del Consejo; (iii) supervisar el cumplimiento de la Política durante el ejercicio; y (iv) elaborar la propuesta de los contratos individuales con consejeros ejecutivos.

Por su parte, al Consejo de Administración, como órgano responsable último de la aplicación de la Política de Remuneraciones, le ha correspondido en el ejercicio 2025: (i) en su sesión del 26 de mayo de 2025, aprobar la propuesta de Política de Remuneraciones (elaborada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones) y someterla a la Junta General del 27 de junio de 2025; (ii) tras la aprobación por la Junta del 27 de junio de 2025, aplicar la nueva Política de Remuneraciones a la parte restante del ejercicio (julio-diciembre 2025); (iii) establecer la distribución de la remuneración de los consejeros en su condición de tales teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades que se hayan atribuido a cada uno de ellos por su pertenencia a las Comisiones del Consejo; y (iv) aprobar los contratos individuales con consejeros ejecutivos. El Consejo ha actuado con abstención de los consejeros afectados en decisiones sobre su propia retribución, garantizando independencia y alineamiento con los intereses sociales.

No ha participado ningún asesor externo en el proceso de aplicación de la Política de Remuneraciones ni en la determinación de las retribuciones individuales para el ejercicio 2025.

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 se ha aplicado ninguna desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la Política de Remuneraciones correspondiente al ejercicio cerrado.

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 a la Política de Remuneraciones correspondiente al ejercicio cerrado.

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.

Las acciones adoptadas por la Sociedad en relación con el sistema de remuneración de los consejeros están dirigidas a reducir la exposición a riesgos excesivos, a ajustar la remuneración a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad, promover la sostenibilidad y garantizar un equilibrio adecuado entre componentes fijos y variables. En este sentido, las principales acciones adoptadas son las siguientes:

- Equilibrio entre componentes fijos y variables: la retribución fija representa el componente principal y estable, suficiente para recompensar la responsabilidad y dedicación sin dependencia excesiva de resultados. La variable anual (hasta 1% del EBITDA para el Consejero Delegado,

condicionado a margen =5%; hasta 50% del fijo para otros consejeros ejecutivos que no sean el Consejero Delegado) y a largo plazo (plan 2023-2027: hasta 250.000 acciones) se limita para evitar incentivos cortoplacistas. Este diseño asegura que el componente fijo predomine, desincentivando riesgos excesivos y promoviendo estabilidad.

- Vinculación a resultados a largo plazo y métricas equilibradas: la remuneración variable a largo plazo (plan plurianual mínimo 3 años) se vincula a objetivos cuantitativos financieros (=50% del peso: ventas, EBITDA =33 M€, revalorización accionarial) y cualitativos/no financieros (ESG: medioambientales como reducción de emisiones y gestión del cambio climático; sociales como diversidad e inclusión; gobernanza como cumplimiento ético). Se incluye un periodo de lock-up de 3 años para acciones u opciones (no transferibles salvo excepciones aprobadas por la Comisión por motivos fiscales o personales graves), alineando los intereses de los consejeros con la creación de valor sostenible y la gestión prudente a largo plazo.
- Medidas para reducir la exposición a riesgos excesivos: se prioriza la gestión prudente de riesgos mediante: (i) el componente de remuneración fijo invariable salvo revisiones excepcionales y actualizaciones por IPC; (ii) componentes variables condicionados a umbrales mínimos; y (iii) evaluación bianual/anual por el Consejo (previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones), con datos auditados y verificación de cumplimiento.
- Medidas en relación con categorías de personal con repercusión material en el perfil de riesgos: la Política se centra principalmente en consejeros ejecutivos, cuyas decisiones estratégicas impactan el perfil de riesgos de la Sociedad. Para ellos, el mix retributivo incorpora el equilibrio fijo-variable, métricas financieras =50% y ESG, mitigando riesgos en decisiones de alta dirección. No se detallan medidas específicas para otras categorías de personal (directivos o empleados clave con impacto en riesgos), ya que la Política se aplica exclusivamente a consejeros. No obstante, los principios generales de prudencia y alineamiento con sostenibilidad se extienden al conjunto de la organización mediante políticas internas de gestión de riesgos y cumplimiento.
- Medidas para evitar conflictos de intereses: la elaboración y aplicación de la Política de Remuneraciones recae sobre la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (integrada en su mayoría por consejeros independientes). Cabe señalar que los consejeros ejecutivos no forman parte de ninguna de las Comisiones y que, en relación con los asuntos debatidos en el Consejo de Administración en materia de nombramientos y retribuciones en el ejercicio 2025, aquellos se han abstenido de intervenir en la deliberación y votación de dichos asuntos relacionados con ellos.

Respecto a las remuneraciones de los consejeros no ejecutivos, se fijaron tratando de que guardaran una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, con la situación económica que ésta tenga en cada momento y con los estándares de mercado de empresas comparables. Para ello, se consideraron las remuneraciones de consejeros de sociedades de capitalización similar y otras del sector (considerando los estándares de mercado de empresas comparables) para seguir atrayendo y reteniendo el talento necesario en el Consejo de Administración, promoviendo así la sostenibilidad en el largo plazo. Por último, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones supervisa la aplicación de la Política, que tal y como se ha indicado, incorpora elementos que reducen la exposición a riesgos que se consideran excesivos, a los profesionales cuyas actividades pueden tener una repercusión material en el perfil de riesgos de Izturis.

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.

En el diseño, estructura e implantación de los conceptos retributivos del sistema de remuneración vigente, el Consejo de Administración vela por que la retribución esté orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorpore las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados de gestión desfavorables.

Los importes retributivos devengados por los consejeros por cada uno de los conceptos previstos en la Política de Remuneraciones resultan de la aplicación de los criterios y cuantías previstos y se encuentran dentro de los límites establecidos en dicha Política. En este sentido, el total de las retribuciones devengadas durante 2025 no supera la cifra máxima establecida en la Política de Remuneraciones vigente y aprobada en la Junta General Ordinaria celebrada el 27 de junio de 2025.

Los principios que rigen la citada Política, tanto en lo que respecta a la remuneración de los consejeros por su pertenencia a los órganos de administración, como por el desarrollo de sus funciones ejecutivas, han sido adecuadamente aplicados. En los apartados que siguen se detalla la aplicación de la Política de Remuneraciones en los distintos ámbitos y para la determinación y aprobación de cada uno de los componentes retributivos.

En cuanto a los importes de la retribución variable anual del Consejero Delegado y los Consejeros Ejecutivos, están relacionada con los resultados de la Sociedad en 2025, al estar ligada con los principales indicadores de la Sociedad según se detalla en el apartado B.7.

Dado que el Plan de Incentivos 2027 se devenga al final del periodo para el que ha sido establecido y su percepción está condicionada a la permanencia de los consejeros ejecutivos don Manuel Rodríguez Pasarín y doña Lourdes Argüelles García en la Sociedad durante dicho periodo, sin perjuicio de las excepciones previstas en su regulación que, por razones de oportunidad se instrumenten, durante el ejercicio 2025 no se ha devengado remuneración alguna por este concepto. Este Plan de Incentivos 2027 refuerza la alineación de sus retribuciones con la creación de valor a largo plazo por la forma en la que está diseñado.

Asimismo, cabe destacar que la retribución variable está ligada fundamentalmente al cumplimiento de objetivos cuantitativos (EBITDA, Resultado Neto Ajustado, ESG, entre otros) de la Sociedad guardando, por tanto, relación directa con sus resultados, con la evolución del negocio de la Sociedad y su Grupo y con el retorno del accionista.

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 de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos		0,00

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos		0,00
Votos a favor		0,00
Votos en blanco		0,00
Abstenciones		0,00

Observaciones

No aplica por no haberse sometido a la Junta General del ejercicio 2025 el informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior por haber comenzado la Sociedad a cotizar en el Mercado Continuo el 4 de julio de 2025 y, en consecuencia, no estar obligada con anterioridad a dicha fecha a su elaboración.

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 devengados y consolidados durante el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2025 por los consejeros en su condición de tales se han determinado y aplicado exclusivamente a los consejeros no ejecutivos, conforme a lo establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros. En este sentido, los únicos consejeros que han percibido una retribución en su condición de tales son los consejeros no ejecutivos, representando los componentes fijos un 100% del total de su retribución. Además, en el ejercicio 2025, toda la remuneración de los consejeros en su condición de tales ha sido dineraria.

Dicha retribución fija ha consistido en una retribución dineraria por el cargo de consejero, así como en complementos por la pertenencia a las Comisiones del Consejo. A tales efectos, ha correspondido al Consejo de Administración acordar dicha distribución, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades correspondientes a la pertenencia a las Comisiones del Consejo.

En particular, las remuneraciones de los consejeros no ejecutivos en el ejercicio 2025 desde la salida a cotización en el Mercado Continuo se han determinado de la siguiente forma: (i) un importe anual fijo bruto en efectivo por ser vocal del Consejo para cada consejero no ejecutivo de 10.000 euros; y (ii) un importe anual adicional fijo en efectivo en función de la pertenencia a las comisiones del Consejo, esto es, 5.000 euros por pertenencia a las Comisiones del Consejo.

No se proporciona información sobre la diferencia de remuneraciones con respecto al ejercicio anterior en tanto que la Sociedad ha comenzado a cotizar en el Mercado Continuo en fecha 4 de julio de 2025, estando obligada la Sociedad a proporcionar información desde el momento de su admisión a negociación.

Los consejeros ejecutivos no perciben retribución fija adicional por su condición de consejeros, ya que su retribución fija anual cubre íntegramente tanto el cargo en el Consejo como las funciones ejecutivas delegadas.

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.

La determinación de los sueldos devengados y consolidados durante el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2025 por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección se ha realizado conforme a lo previsto en la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

La remuneración de los Consejeros Ejecutivos en el ejercicio 2025 desde la salida a cotización en el Mercado Continuo ascendió a los siguientes importes:

- Don Pablo Martín Rodríguez (Consejero Delegado): 190.000 euros brutos;
- Doña Lourdes Argüelles García (Consejera Ejecutiva): 71.555 euros brutos
- Don Manuel Rodríguez Pasarín (Consejero Ejecutivo): 72.989 euros brutos.

No se proporciona información sobre la diferencia de remuneraciones con respecto al ejercicio anterior en tanto que la Sociedad ha comenzado a cotizar en el Mercado Continuo en fecha 4 de julio de 2025, estando obligada la Sociedad a proporcionar información desde el momento de su admisión a negociación.

Los importes exactos individuales se detallan en la sección C del presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros (correspondiente al ejercicio 2025), elaborado con cuentas auditadas y aprobado por el Consejo de Administración previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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:

- 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.
- 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.
- 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.
- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos 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:

El sistema de retribución variable anual en metálico no está estructurado como plan específico independiente, sino integrado en los contratos individuales de los consejeros ejecutivos y en la Política de Remuneraciones vigente.

Alcance: Aplicable exclusivamente a los consejeros ejecutivos (Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos no Delegados). No aplica a consejeros no ejecutivos.

Fecha de aprobación: aprobado por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el marco de la Política de Remuneraciones vigente.

Fecha de implantación: vigente desde la firma de los contratos individuales.

Condiciones de consolidación: plena consolidación una vez verificado el cumplimiento de los objetivos.

Periodos de devengo: devengo anual.

Criterios de evaluación del desempeño e impacto en el importe variable devengado: Consejero Delegado: 1 % del EBITDA Normalizado Consolidado del ejercicio fiscal anterior, siempre que el margen de dicho EBITDA sobre la cifra de negocios sea igual o superior al 5 %. Este criterio tiene impacto directo y proporcional, en tanto que, si se cumple el umbral, se devenga el 1 %; en caso contrario, el importe es cero (o reducido proporcionalmente si procede).

Consejeros Ejecutivos (no Delegados): hasta el 50 % de la retribución fija anual, en función del grado de cumplimiento de objetivos económicos, financieros, estratégicos o de gestión fijados bianualmente por el Consejo de Administración.

Criterios de medición utilizados: métricas cuantificables y predeterminadas (EBITDA Normalizado Consolidado auditado, margen EBITDA / cifra de negocios). Se utilizan cuentas anuales auditadas y reportes internos validados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Plazo necesario para medir adecuadamente todas las condiciones y criterios: Inmediato al cierre del ejercicio. La medición se completa en un plazo máximo de 3-4 meses tras el cierre (marzo-abril del año siguiente), una vez auditadas las cuentas y verificados los indicadores por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración.

Criterios y factores aplicados para comprobar el cumplimiento efectivo:

Tiempo requerido: verificación definitiva una vez publicadas las cuentas anuales auditadas.

Métodos: revisión de estados financieros auditados por auditor externo independiente y validación interna por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, sometiéndose a la aprobación final por el Consejo de Administración. El cumplimiento se considera efectivo solo cuando se superan los umbrales mínimos y se acredita documentalmente.

En el ejercicio cerrado (2025), no existen planes de opciones sobre acciones ni otros instrumentos financieros similares (como phantom shares, derechos de adquisición o warrants) que otorguen a los consejeros la posibilidad de ejercitar opciones o recibir acciones a un precio predeterminado.

Los sistemas de retribución variable se aplican exclusivamente a los consejeros ejecutivos don Pablo Martín Rodríguez, Doña Lourdes Argüelles García y Don Manuel Rodríguez Pasarín. Los consejeros no ejecutivos no perciben retribución variable alguna, ya que su retribución es fija.

Periodo de devengo: anual, correspondiente al ejercicio de referencia.

Periodo de consolidación y pago: inmediato tras verificación de resultados. No existe aplazamiento ni periodo de retención adicional una vez consolidado y pagado. revisión de estados financieros auditados por auditor externo independiente y validación interna por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, sometiéndose a la aprobación final por el Consejo de Administración. El cumplimiento se considera efectivo solo cuando se superan los umbrales mínimos y se acredita documentalmente.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

El único componente de retribución variable a medio-largo plazo vigente es el Plan de Retribución Variable para Consejeros Directivos (Plan de Incentivos a 2027), aprobado por la Junta General de Accionistas de 27 de junio de 2023. Este plan no es un plan de opciones sobre acciones, sino un plan de entrega de acciones (o derechos económicos equivalentes) condicionado al cumplimiento de objetivos y permanencia, sin precio de ejercicio ni mecanismo de opción.

Características generales del Plan de Incentivos 2023-2027:

Naturaleza del instrumento: Entrega de un máximo de 250.000 acciones (aprox. 1,001 % del capital social a la fecha de aprobación), o su equivalente en efectivo si así se decide. No se trata de opciones (no hay derecho a comprar acciones a un precio fijo), sino de entrega gratuita o condicionada de acciones o derechos sobre ellas una vez consolidados.

Condiciones para adquirir la titularidad incondicional (consolidación o vesting):

Permanencia continuada del beneficiario en la Sociedad o en el Grupo durante todo el periodo del plan (hasta 31 de diciembre de 2027).

Cumplimiento del objetivo de EBITDA Normalizado Consolidado del Grupo = 33.000.000 € al cierre del plan (31/12/2027).

Revalorización de la acción: El valor final de la acción (media ponderada del precio de cierre entre el 1 de marzo y el 31 de mayo de 2028) debe ser superior al valor inicial (precio medio de cierre de los 3 meses anteriores a la adquisición de la condición de beneficiario, con un mínimo de 8 €/acción).

En caso de cese anticipado sin causa justificada (excluyendo causas como jubilación, incapacidad, muerte o causas no imputables al beneficiario), no se consolidan derechos no devengados. Existen excepciones limitadas aprobadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Los sistemas de retribución variable se aplican exclusivamente a los consejeros ejecutivos don Pablo Martín Rodríguez, Doña Lourdes Argüelles García y Don Manuel Rodríguez Pasarín. Los consejeros no ejecutivos no perciben retribución variable alguna, ya que su retribución es fija.

Condiciones para ejercitar o recibir el instrumento: No aplica "ejercicio" en sentido de opciones, ya que no hay precio de ejercicio. Una vez consolidados los derechos al cierre del plan (31/12/2027), la entrega efectiva de acciones (o su equivalente en efectivo) se produce en un plazo posterior, normalmente en 2028, tras verificación de todos los criterios por auditor externo y aprobación por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Precio de ejercicio: No existe.

Plazo de ejercicio: No aplica. El periodo de devengo/consolidación finaliza el 31/12/2027, con posible entrega en 2028. No hay plazo adicional de ejercicio post-consolidación.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, 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 (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No se ha procedido a reducir o reclamar en el ejercicio 2025 remuneración alguna percibida o devengada en dicho ejercicio por ningún consejero.

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 han existido, en el ejercicio 2025, sistemas de ahorro para ninguno de los consejeros ni está previsto que se implementen para ninguno de ellos en el ejercicio 2026.

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 han existido, en el ejercicio 2025, indemnizaciones o pagos a consejeros derivados de cese de sus funciones, de cualquier clase.

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. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

No se han producido modificaciones significativas en los contratos del Consejero Delegado y los Consejeros Ejecutivos desde la salida al Mercado Continuo de la Sociedad en fecha 4 de julio de 2025.

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

Los miembros del Consejo de Administración de Izertis no han percibido ninguna remuneración distinta de la relacionada con su cargo.

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.

Durante el ejercicio 2025 no se ha abonado a ningún miembro del Consejo de Administración retribución derivada de anticipos, créditos, garantías o cualquier otra de análoga naturaleza.

B.14. Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

Desde la admisión a cotización en el Mercado Continuo en fecha 4 de julio de 2025, la remuneración en especie devengada por los consejeros ha sido la siguiente:

- Don Pablo Martín Rodríguez (Consejero Delegado): seguro de salud (3.109€), cuota de autónomos (8.943€) y vivienda (18.000€). Total: 30.002 €.
- Doña Lourdes Argüelles García (Consejera Ejecutiva): seguro de salud (1.555€). Total: 1.555€.

- Don Manuel Rodríguez Pasarín (Consejero Ejecutivo): seguro de salud (2.989€). Total: 2.989€.

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.

Desde la admisión a cotización en el Mercado Continuo en fecha 4 de julio de 2025, no se han devengado remuneraciones por este concepto.

B.16. Explique y detalles 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 existe otro tipo de remuneraciones no mencionadas anteriormente en este informe.

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Don PABLO MARTÍN RODRÍGUEZ	Presidente Ejecutivo	Desde 04/07/2025 hasta 31/12/2025
Don DIEGO RAMÓN CABEZUDO FERNÁNDEZ DE LA VEGA	Consejero Coordinador	Desde 04/07/2025 hasta 31/12/2025
Don LOURDES ARGÜELLES GARCÍA	Consejero Ejecutivo	Desde 04/07/2025 hasta 31/12/2025
Don MANUEL RODRÍGUEZ PASARÍN	Consejero Ejecutivo	Desde 04/07/2025 hasta 31/12/2025
Don ARTURO JOSÉ DÍAZ DAPENA	Consejero Independiente	Desde 04/07/2025 hasta 31/12/2025
Don CARLOS EMILIO SARTORIUS WITTE	Consejero Independiente	Desde 04/07/2025 hasta 31/12/2025
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	Consejero Independiente	Desde 04/07/2025 hasta 31/12/2025
Don PABLO ARNÚS DE SOTO	Consejero Dominical	Desde 04/07/2025 hasta 31/12/2025

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 2025	Total ejercicio 2024
Don PABLO MARTÍN RODRÍGUEZ				160				30	190	
Don DIEGO RAMÓN CABEZUDO FERNÁNDEZ DE LA VEGA	10		5						15	
Don LOURDES ARGÜELLES GARCÍA				70				2	72	
Don MANUEL RODRÍGUEZ PASARÍN				70				3	73	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2025	Total ejercicio 2024
Don ARTURO JOSÉ DÍAZ DAPENA	10		5						15	
Don CARLOS EMILIO SARTORIUS WITTE	10		5						15	
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	10		5						15	
Don PABLO ARNÚS DE SOTO	10		5						15	

Observaciones

Incluida información desde la incorporación de la Sociedad al Mercado Continuo el 4 de julio de 2025.

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don LOURDES ARGÜELLES GARCÍA	Plan 2023	125.000	34.650					0,00			125.000	34.650
Don MANUEL RODRÍGUEZ PASARÍN	Plan 2023	125.000	34.650					0,00			125.000	34.650

Observaciones

El número de instrumentos no ha variado durante el ejercicio. El número de acciones equivalentes se ha calculado teniendo en cuenta la valoración contable del plan y la normativa de funcionamiento del mismo.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don PABLO MARTÍN RODRÍGUEZ	
Don DIEGO RAMÓN CABEZUDO FERNÁNDEZ DE LA VEGA	
Don LOURDES ARGÜELLES GARCÍA	
Don MANUEL RODRÍGUEZ PASARÍN	
Don ARTURO JOSÉ DÍAZ DAPENA	
Don CARLOS EMILIO SARTORIUS WITTE	
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	
Don PABLO ARNÚS DE SOTO	

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		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don PABLO MARTÍN RODRÍGUEZ								

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		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don DIEGO RAMÓN CABEZUDO FERNÁNDEZ DE LA VEGA								
Don LOURDES ARGÜELLES GARCÍA								
Don MANUEL RODRÍGUEZ PASARÍN								
Don ARTURO JOSÉ DÍAZ DAPENA								
Don CARLOS EMILIO SARTORIUS WITTE								
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO								
Don PABLO ARNÚS DE SOTO								

Observaciones

No aplica

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don PABLO MARTÍN RODRÍGUEZ	Concepto	
Don DIEGO RAMÓN CABEZUDO FERNÁNDEZ DE LA VEGA	Concepto	
Don LOURDES ARGÜELLES GARCÍA	Concepto	
Don MANUEL RODRÍGUEZ PASARÍN	Concepto	
Don ARTURO JOSÉ DÍAZ DAPENA	Concepto	
Don CARLOS EMILIO SARTORIUS WITTE	Concepto	
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	Concepto	
Don PABLO ARNÚS DE SOTO	Concepto	

Observaciones

No aplica

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 2025	Total ejercicio 2024
Don PABLO MARTÍN RODRÍGUEZ										
Don DIEGO RAMÓN CABEZUDO FERNÁNDEZ DE LA VEGA										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2025	Total ejercicio 2024
Don LOURDES ARGÜELLES GARCÍA										
Don MANUEL RODRÍGUEZ PASARÍN										
Don ARTURO JOSÉ DÍAZ DAPENA										
Don CARLOS EMILIO SARTORIUS WITTE										
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO										
Don PABLO ARNÚS DE SOTO										

Observaciones

No aplica

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don PABLO MARTÍN RODRÍGUEZ	Plan							0,00				
Don DIEGO RAMÓN CABEZUDO FERNÁNDEZ DE LA VEGA	Plan							0,00				
Don LOURDES ARGÜELLES GARCÍA	Plan							0,00				
Don MANUEL RODRÍGUEZ PASARÍN	Plan							0,00				
Don ARTURO JOSÉ DÍAZ DAPENA	Plan							0,00				
Don CARLOS EMILIO SARTORIUS WITTE	Plan							0,00				
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don PABLO ARNÚS DE SOTO	Plan							0,00				

Observaciones

No aplica

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don PABLO MARTÍN RODRÍGUEZ	
Don DIEGO RAMÓN CABEZUDO FERNÁNDEZ DE LA VEGA	
Don LOURDES ARGÜELLES GARCÍA	
Don MANUEL RODRÍGUEZ PASARÍN	
Don ARTURO JOSÉ DÍAZ DAPENA	
Don CARLOS EMILIO SARTORIUS WITTE	

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

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	
Don PABLO ARNÚS DE SOTO	

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		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don PABLO MARTÍN RODRÍGUEZ								
Don DIEGO RAMÓN CABEZUDO FERNÁNDEZ DE LA VEGA								
Don LOURDES ARGÜELLES GARCÍA								
Don MANUEL RODRÍGUEZ PASARÍN								
Don ARTURO JOSÉ DÍAZ DAPENA								
Don CARLOS EMILIO SARTORIUS WITTE								
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO								
Don PABLO ARNÚS DE SOTO								

Observaciones

No aplica

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don PABLO MARTÍN RODRÍGUEZ	Concepto	
Don DIEGO RAMÓN CABEZUDO FERNÁNDEZ DE LA VEGA	Concepto	
Don LOURDES ARGÜELLES GARCÍA	Concepto	
Don MANUEL RODRÍGUEZ PASARÍN	Concepto	
Don ARTURO JOSÉ DÍAZ DAPENA	Concepto	
Don CARLOS EMILIO SARTORIUS WITTE	Concepto	
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	Concepto	
Don PABLO ARNÚS DE SOTO	Concepto	

Observaciones

No aplica

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2025 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 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Don PABLO MARTÍN RODRÍGUEZ	160			30	190						190
Don DIEGO RAMÓN CABEZUDO FERNÁNDEZ DE LA VEGA	15										
Don LOURDES ARGÜELLES GARCÍA	70			12	72						72
Don MANUEL RODRÍGUEZ PASARÍN	70			3	73						73
Don ARTURO JOSÉ DÍAZ DAPENA	15										
Don CARLOS EMILIO SARTORIUS WITTE	15										
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	15										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2025 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 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Don PABLO ARNÚS DE SOTO	15										
TOTAL	375			45	335						335

Observaciones

Incluida información desde la incorporación de la Sociedad al Mercado Continuo el 4 de julio de 2025.

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 empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Consejeros ejecutivos									
Don PABLO MARTÍN RODRÍGUEZ	190	-	0	-	0	-	0	-	0
Don LOURDES ARGÜELLES GARCÍA	72	-	0	-	0	-	0	-	0

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Don MANUEL RODRÍGUEZ PASARÍN	73	-	0	-	0	-	0	-	0
Consejeros externos									
Don PABLO ARNÚS DE SOTO	15	-	0	-	0	-	0	-	0
Don DIEGO RAMÓN CABEZUDO FERNÁNDEZ DE LA VEGA	15	-	0	-	0	-	0	-	0
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	15	-	0	-	0	-	0	-	0
Don ARTURO JOSÉ DÍAZ DAPENA	15	-	0	-	0	-	0	-	0
Don CARLOS EMILIO SARTORIUS WITTE	15	-	0	-	0	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	3.757	-	0	-	0	-	0	-	0
Remuneración media de los empleados									
	40	-	0	-	0	-	0	-	0

Observaciones

Incluida información desde la incorporación de la Sociedad al Mercado Continuo el 4 de julio de 2025. Incluida la remuneración de los consejeros y los resultados consolidados del Grupo desde la incorporación de la Sociedad al Mercado Continuo el 4 de julio de 2025. En relación con los resultados media de los empleados, se ha incluido la parte proporcional de la remuneración media correspondiente al periodo de reporte de información.

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 hay ningún aspecto relevante no incluido en el resto de apartados del presente informe, que se refiere al periodo desde el 4 de julio de 2025 (fecha de incorporación de las acciones de Izertis a las Bolsas de Valores de Madrid, Bilbao, Valencia y Barcelona) hasta el 31 de diciembre de 2025.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

23/03/2026

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

☐ Si
☒ No