
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

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

CIF: [A-08276651]

Denominación Social:

[**NUEVA EXPRESIÓN TEXTIL, S.A**]

Domicilio social:

[C/ISABEL COLBRAND 10, PL5 OF 130]

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:

- a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- d) 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 Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad de Nueva Expresión Textil, S.A. ("Nextil" o la "Sociedad") tiene, entre sus funciones, la de proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo de Administración o del consejero delegado, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.

La Junta General Ordinaria de Nextil celebrada el 28 de junio de 2024 aprobó bajo el punto octavo del orden del día, a propuesta del Consejo de Administración y previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con el voto favorable del 99,81% del capital presente o representado en la Junta General, la política de remuneraciones de los consejeros de Nextil vigente desde la fecha de celebración de la Junta General de la Sociedad (28 de junio de 2024) y para los ejercicios 2024, 2025 y 2026 (la "Política de Remuneraciones").

Conforme a lo establecido en el artículo 217 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/2010, de 2 de julio (la "LSC"), la Política de Remuneraciones pretende que la remuneración guarde una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables del sector.

El sistema de remuneración está orientado a promover la creación de valor sostenible a largo plazo, vinculando la remuneración de los consejeros con los resultados e intereses de los accionistas de la Sociedad, incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

Adicionalmente, Nextil tiene en cuenta el entorno económico, los resultados de la Sociedad, la estrategia del grupo Nextil, las mejores prácticas de mercado y las recomendaciones de gobierno corporativo en materia de remuneraciones.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Política de Remuneraciones de Nextil se basa en los siguientes principios generales:

a) El sistema retributivo se basa en el principio fundamental de atracción y retención de los mejores profesionales, recompensándoles atendiendo al nivel de responsabilidad y a su trayectoria profesional, con base en la equidad interna y la competitividad externa, tomando en consideración en todo momento la situación económica-financiera de la Sociedad.

b) Igualmente, la Sociedad concibe el esquema de compensación de sus consejeros y de sus directivos como un factor fundamental para la creación de valor a largo plazo de la compañía, en particular con el fin de garantizar una correspondencia con la evolución de los resultados de la empresa y un adecuado reparto de beneficios a los accionistas, en interés tanto de estos como de sus trabajadores.

c) Asimismo, el sistema retributivo de la Sociedad se adapta en cada momento a lo que establezcan las normas legales aplicables y trata de incorporar los estándares y principios de las mejores prácticas nacionales e internacionales generalmente aceptadas en materia de retribuciones y de buen gobierno de sociedades en cada momento.

De conformidad con lo dispuesto en la Política de Remuneraciones, los miembros del Consejo de Administración serán retribuidos en su condición de tales mediante dietas por asistencia a las reuniones del Consejo y de las Comisiones o una asignación fija en atención a las funciones o responsabilidades atribuidas en especial a algún consejero.

Por su parte, la remuneración de los consejeros ejecutivos podrá consistir en los conceptos establecidos en el artículo 25 de los estatutos sociales, esto es, entre otros y sin carácter limitativo, en retribuciones fijas y/o variables (en función de la consecución de objetivos de negocio y/o desempeño personal).

La remuneración fija de los consejeros ejecutivos variará en función de la responsabilidad asumida y las características de las funciones que desempeñe cada uno, y será revisada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y

Sostenibilidad. A su vez, el consejero delegado de la Sociedad, conforme a lo establecido en su contrato, podrá percibir una retribución variable anual y una retribución variable plurianual en los términos previstos en la Política de Remuneraciones.

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.

Según lo establecido en la Política de Remuneraciones de Nextil, se ha considerado que la remuneración compuesta por una retribución fija en concepto de dietas por asistencia a cada una de las reuniones del Consejo de Administración o de las comisiones del Consejo de Administración de las que sean miembros los consejeros, sin vinculación directa a los resultados ni al rendimiento de la Sociedad, es suficientemente atractiva para retener y motivar a los consejeros, a la vez que permite a la Sociedad disponer de una política de remuneraciones sencilla, transparente y estable a lo largo del tiempo. El importe de las dietas por asistencia será acorde con la situación económica de contención de gastos que mantiene la Sociedad, pudiendo los consejeros renunciar a ella en función de la situación económica y financiera en la que se encuentre la Sociedad en cada momento.

A excepción de lo previsto en el contrato suscrito con el consejero delegado de la Sociedad, no se ha considerado necesario, al menos por el momento, introducir conceptos retributivos variables, opciones sobre acciones y/u otros instrumentos financieros, ni otras formas de retribución como anticipos, garantías o créditos.

Respecto a la estructura retributiva del consejero ejecutivo, esta se compone de: (i) una retribución fija anual de 250.000 euros, (ii) una retribución variable anual equivalente al 50% de la retribución fija anual vinculada a la consecución de los objetivos económicos de negocio y de presupuesto que determine anualmente el Consejo, y (iii) una retribución variable plurianual equivalente al 7,5% del incremento en la capitalización bursátil de la Sociedad.

El sistema retributivo del consejero delegado se ha estructurado de tal manera que exista una relación equilibrada entre los conceptos no ligados al rendimiento y los variables, teniendo especial consideración los incentivos a largo plazo. En este sentido, en caso de devengarse la retribución variable anual y la retribución variable plurianual, la proporción entre los componentes fijos y los componentes variables se alterará, incrementando de manera notable el peso de los componentes variables. Lo anterior se justifica en que se ha buscado que los consejeros ejecutivos y los miembros que en cada momento formen parte del equipo directivo y de gestión se vuelquen en el crecimiento del grupo Nextil, tanto de forma cuantitativa como cualitativa. La remuneración variable se determina de forma flexible, respondiendo de forma apropiada a los resultados alcanzados, pudiendo ser cero en caso de no alcanzar el umbral mínimo de cumplimiento de los objetivos a los que se vincule su devengo.

Por otra parte, la Sociedad no ha establecido ningún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, o un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengado y consolidado. En consecuencia, no se ha acordado ninguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando estas se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

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

El Consejo de Administración no tiene previsto someter a la junta general ordinaria de accionistas que se celebrará en 2026 la modificación del importe máximo de la retribución anual total del conjunto de los consejeros correspondiente al ejercicio 2025, por lo que está previsto que se mantenga la cifra vigente en la actualidad de 250.000 euros de acuerdo con lo establecido en el artículo 217.3 de la LSC.

Para el ejercicio 2026, salvo que el Consejo acordara otra cosa y siempre dentro del marco establecido en la Política de Remuneraciones, el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, ha determinado que la remuneración de los consejeros por su condición de tales estará compuesta únicamente por asignación fija en concepto de dietas por asistencia a cada una de las reuniones del Consejo de Administración o de las comisiones del Consejo de Administración de los que los consejeros sean miembros.

Esta asignación fija consistirá en un importe de 50.000 euros para cada consejero y de 100.000 euros para el Presidente del Consejo de Administración. El consejero delegado no tendrá derecho a percibir dietas de asistencia a las sesiones del Consejo de Administración de la Sociedad que se celebren.

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.

La remuneración fija de los consejeros ejecutivos variará en función de la responsabilidad asumida y las características de las funciones que desempeñe cada uno, y será revisada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.

En el momento de formulación de este Informe, en el Consejo de Administración existe un único consejero ejecutivo: el consejero delegado de la Sociedad, D. César Revenga Buigues, que, de conformidad con los términos y condiciones recogidos en el contrato de prestación de servicios suscrito con la Sociedad, percibe una retribución fija anual de 250.000 euros brutos.

A efectos aclaratorios, se indica que el consejero delegado no tendrá derecho a percibir dietas de asistencia a las sesiones del Consejo de Administración de la Sociedad que se celebren.

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.

El contrato suscrito entre el consejero delegado, D. César Revenga Buigues y la Sociedad prevé, entre otros conceptos, el leasing de un automóvil cuyo importe actual asciende a 1.280 euros mensuales más IVA, y un seguro de salud que asciende a 40 euros mensuales más IVA.

Además, existe un seguro de responsabilidad civil contratado por la Sociedad para el conjunto de los consejeros, incluido el consejero delegado, por un total para el ejercicio en curso que está previsto que ascienda aproximadamente a 40 miles de euros anuales.

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.

De los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, únicamente D. César Revenga Buigues (consejero delegado) puede percibir una retribución variable. Conforme a lo establecido en su contrato, podrá percibir una retribución variable anual y una retribución variable plurianual, en los términos y condiciones que se indican a continuación:

(i) Retribución variable anual: el consejero delegado podrá percibir una retribución variable anual equivalente al 50% de la retribución fija anual vinculada a la consecución de los objetivos económicos de negocio y de presupuesto que determine anualmente el Consejo de Administración, correspondiendo al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, la determinación de los objetivos al inicio de cada ejercicio y la evaluación de su cumplimiento una vez finalizado el mismo.

(ii) Retribución variable plurianual: el consejero delegado podrá percibir una retribución variable plurianual equivalente al 7,5% del incremento en la capitalización bursátil de la Sociedad. A estos efectos, se tomará (a) como valor inicial de referencia el importe de dicha capitalización a fecha 28 de febrero de 2024, esto es 104.720.196,32 euros, importe que se ha calculado multiplicando el número de acciones en circulación (344.474.330) por el precio de cierre de la acción a dicha fecha (0,3040 euros); y (b) como valor final de referencia la media de capitalización bursátil en los 30 días posteriores a la publicación de las cuentas anuales de la Sociedad cerradas a 31 de diciembre de 2026, y que podrá ser abonada, a elección de la Sociedad, en acciones de la Sociedad (que se valorarán a estos efectos al valor final de referencia antes indicado) o en efectivo.

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.

En la actualidad la Sociedad no ha pactado programas de ahorro a largo plazo.

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.

La Política de Remuneraciones prevé que la Sociedad podrá resolver el contrato con el consejero delegado de manera unilateral, mediante acuerdo de la junta general de accionistas o del consejo de administración. En el caso que medie justa causa, el consejero delegado no tendrá derecho a percibir ningún tipo de indemnización por parte de la Sociedad.

En caso de resolución unilateral por la Sociedad del contrato con el Consejero Delegado sin justa causa, el Consejero Delegado tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente al importe que resulte de sumar (i) una anualidad de la retribución fija anual percibida por el Consejero Delegado al tiempo de la terminación; (ii) el máximo de la retribución variable anual con independencia de que esta se hubiera devengado o no; y (iii) la retribución variable plurianual que se hubiera devengado hasta ese momento, tomando como valor final de referencia la más alta de: (a) la capitalización bursátil en la fecha en la que se produce la resolución unilateral del contrato o (b) si la resolución unilateral se produce durante los seis meses previos a la publicación de las cuentas anuales de la Sociedad cerradas a 31 de diciembre de 2026, la media de capitalización bursátil en los 30 días posteriores a dicha publicación (la "Indemnización del Consejero Delegado").

Asimismo, el Consejero Delegado podrá terminar de manera unilateral su contrato con la Sociedad notificando dicha decisión a la Sociedad fehacientemente. Si el cese del consejero delegado tuviera como causa un incumplimiento (ver apartado A.1.9 siguiente) por la Sociedad, este tendrá derecho a recibir la Indemnización del Consejero Delegado descrita anteriormente.

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 condiciones básicas del contrato de consejero delegado son las siguientes:

A. Duración

Tiene una duración indefinida.

B. Pacto de exclusividad

El contrato establece un régimen de exclusividad en virtud del cual D. César Revenga Buigues dedicará todo su tiempo profesional y habilidad al negocio de la Sociedad y no competirá con la Sociedad ni ocupará cargos ejecutivos ni prestará sus servicios directa o indirectamente por cuenta de otra persona, física o jurídica, distinta de la Sociedad.

Cualquier actividad profesional desarrollada por el consejero delegado al margen de los servicios prestados para la Sociedad, individual o colectivamente, deberá ser puesta en conocimiento de la Sociedad, la cual habrá de prestar por escrito su consentimiento expreso al desempeño de tal actividad por el consejero delegado, para lo cual deberá reunirse la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad de la Sociedad tras recibirse la comunicación por el consejero delegado.

C. Resolución

a. Terminación por la Sociedad

La Sociedad podrá resolver el Contrato con el consejero delegado de manera unilateral, mediante acuerdo de la Junta General de Accionistas o del Consejo de Administración. De conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones, en el caso que medie justa causa, el consejero delegado no tendrá derecho a percibir ningún tipo de indemnización por parte de la Sociedad.

En este sentido, en caso de resolución unilateral del contrato con el consejero delegado a instancia de la Sociedad, por mera voluntad de la Junta o del Consejo sin alegar justa causa, D. César Revenga Buigues tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a (i) 1 año de fijo, más (ii) el variable anual máximo (como si estuviera devengado), más (iii) el variable plurianual que se hubiera devengado hasta ese momento.

b. Terminación por el consejero delegado

El consejero delegado puede rescindir unilateralmente su contrato con la Sociedad notificándolo de manera fehaciente en las siguientes circunstancias:

(i) Falta de acuerdo en la modificación del contrato debido a cambios en los estatutos sociales, política de retribuciones, o decisiones de la Junta General o del Consejo de Administración sobre retribución.
(ii) Falta de pago o retrasos graves y reiterados en las contraprestaciones pactadas.
(iii) Cualquier otro incumplimiento grave de las condiciones contractuales por parte de la Sociedad, salvo fuerza mayor.
En caso de resolución del contrato a instancias del consejero delegado por concurrir alguno de los supuestos anteriores, este tendrá derecho a recibir la indemnización del consejero delegado descrita anteriormente para los casos en que no medie justa causa, previa notificación fehaciente a la Sociedad con un preaviso de tres meses. Además, puede rescindir el contrato por cualquier otra causa con un preaviso de tres meses, aunque sin derecho a indemnización.

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.

En la actualidad no hay pactadas remuneraciones suplementarias.

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.

En la actualidad no hay ningún pacto de esta tipología.

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.

En la actualidad no hay pactadas remuneraciones suplementarias.

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.

Como se ha explicado anteriormente (apartado A.1.1), la Junta General Ordinaria celebrada el día 28 de junio de 2024, acordó bajo el punto octavo del orden del día, la modificación y aprobación de la Política de Remuneraciones para los ejercicios 2024, 2025 y 2026. La nueva Política de Remuneraciones de Nextil es de aplicación desde la fecha misma de su aprobación por la Junta General Ordinaria. No hay propuestas de modificación ni de cambios en relación con la Política de Remuneraciones que el Consejo de Administración haya acordado presentar a la Junta General de Accionistas para su aplicación en el ejercicio en curso.

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 de la Sociedad puede consultarse en el siguiente enlace: https://www.nextil.com/wp-content/uploads/2024/05/15.-Nextil-Politica-de-Remuneraciones-2024_-2025-y-2026.pdf

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.

El informe anual sobre remuneraciones de los consejeros del ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2024 fue aprobado, con carácter consultivo, por la Junta General de Accionistas de 25 de junio de 2025 con el 99,82% de los votos a favor sobre el total de votos emitidos y sin ningún voto en contra, todo ello teniendo en cuenta el porcentaje de asistencia y la autocartera, en los términos que se recogen en el apartado B.4. Dado el elevado porcentaje de votos a favor, se puede concluir que la gran mayoría de los accionistas están conformes con la información y el contenido del informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior. Por lo tanto, no hay aspectos significativos que deban ser considerados adicionalmente.

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.

Según lo previsto en los estatutos sociales y el reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, es el órgano competente para fijar la retribución de los consejeros, salvo para la retribución consistente en la entrega de acciones de Nextil o de derechos de opción sobre las mismas o que esté referenciada al valor de las acciones de Nextil, que deberá aprobarse por la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

El Consejo de Administración de la Sociedad formula la Política de Remuneraciones de Nextil, que desarrolla la estructura de la retribución de los consejeros por su actividad como tales. En concreto, dicha Política de Remuneraciones para los ejercicios 2024, 2025 y 2026, fue propuesta por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, para su aprobación por la Junta General Ordinaria celebrada el 28 de junio de 2024.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad se ha reunido tres veces durante el ejercicio 2025. Las actuaciones, asuntos y decisiones adoptadas por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, de acuerdo con las facultades descritas en el apartado A.1. de este Informe, han sido las siguientes:

(i) Propuesta al Consejo de Administración de los objetivos de la retribución variable anual del consejero delegado y del equipo directivo relativos al ejercicio 2024.

(ii) Propuesta al Consejo de Administración de los objetivos de la retribución variable anual del consejero delegado y del equipo directivo relativos al ejercicio 2025.

Por otra parte, el Consejo de Administración se ha reunido seis veces durante el ejercicio 2025 y, además, ha adoptado acuerdos por escrito y sin sesión en 2 ocasiones. Las actuaciones, asuntos y decisiones adoptadas por el Consejo de Administración, de acuerdo con las facultades descritas en el apartado A.1. de este Informe, han sido las siguientes:

(i) Determinación de los objetivos de la retribución variable anual del consejero delegado y del equipo directivo de la Sociedad relativos al ejercicio 2024.

(ii) Determinación de los objetivos de la retribución variable del consejero delegado y del equipo directivo relativos al 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.

Durante el ejercicio 2025 no se ha producido ninguna desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la Política de Remuneraciones.

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.

Durante el ejercicio 2025 no se ha aplicado ninguna excepción temporal a la Política de Remuneraciones.

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.

La Política de Remuneraciones vigente para los ejercicios 2024-2026, aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 28 de junio de 2024, prevé que el sistema de remuneración esté orientado a promover la creación de valor sostenible a largo plazo, vinculando la remuneración de los consejeros con los resultados e intereses de los accionistas de la Sociedad, e incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables. Adicionalmente, tiene en cuenta el entorno económico, los resultados de la Sociedad, la estrategia del grupo de la Sociedad, las mejores prácticas de mercado y las recomendaciones de gobierno corporativo en materia de remuneraciones.

Sin perjuicio de lo anterior, el Consejo de Administración de Nextil vela en todo momento para que la retribución de sus consejeros sea acorde con la situación económica de la Sociedad y del mercado en el que opera. A este respecto, D. Alberto Llaneza Martín, presidente no ejecutivo del Consejo de Administración y consejero dominical, ha renunciado íntegramente a la remuneración que le correspondería durante el ejercicio 2025, por importe de 100.000 euros, de modo que no ha llegado a devengarse ni a diferirse su pago

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 la sección C de este Informe se incluye el detalle de la remuneración devengada en 2025, por todos los conceptos, por los consejeros de Nextil. En concreto, la remuneración devengada y consolidada por los consejeros en su condición de tales en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la Política de Remuneraciones de Nextil vigente al sumar un total de 150 miles de euros, importe por debajo del máximo aprobado por la Junta General a estos efectos (250.000 euros).

En todo caso, se han seguido los principios, criterios y procedimientos de aplicación previstos en la Política de Remuneraciones.

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	234.992.529	99,82
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos		0,00
Votos a favor	234.992.529	99,82
Votos en blanco		0,00

	Número	% sobre emitidos
Abstenciones		0,00

Observaciones

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.

De conformidad con lo indicado en el apartado A.1.3 de este Informe, dentro del marco establecido en la Política de Remuneraciones, el Consejo de Administración en su reunión de fecha 26 de septiembre de 2024, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, determinó que la remuneración de los consejeros en su condición de tales estaría compuesta únicamente por una asignación fija en concepto de dietas por asistencia a cada una de las reuniones del Consejo de Administración o de las comisiones del Consejo de Administración de los que los consejeros sean miembros. Durante el ejercicio 2025, no se ha producido ningún cambio relevante al respecto de la composición de la remuneración de los consejeros en su condición de tales.

Esta asignación fija consiste en un importe de 50.000 euros para cada consejero independiente y de 100.000 euros para el presidente no ejecutivo del Consejo de Administración y consejero dominical, D. Alberto Llana Martínez. No obstante, D. Alberto Llana Martínez, ha renunciado íntegramente a la remuneración que le correspondería durante el ejercicio 2025, por importe de 100.000 euros, de modo que no ha llegado a devengarse ni a diferirse su pago. Por otro lado, el consejero delegado no tendrá derecho a percibir dietas de asistencia a las sesiones del Consejo de Administración de la Sociedad que se celebren.

En consecuencia, el importe de la remuneración fija total devengada por los consejeros en su condición de tales durante el ejercicio 2025 asciende a 150 miles de euros, lo que representa un incremento del 105,48% respecto de lo percibido en el ejercicio 2024. Dicho aumento trae causa de la renuncia a la percepción de su remuneración efectuada por los consejeros no ejecutivos durante los primeros ocho meses del ejercicio 2024, quedando, en todo caso, el importe resultante por debajo del límite máximo aprobado por la Junta General a estos efectos (250.000 euros).

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

El importe de la retribución fija anual pactada en el contrato del único consejero ejecutivo de la Sociedad, D. César Revenga Buigues, se fijó en 250.000 euros.

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.

- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo 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:

Actualmente, de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, únicamente D. César Revenga Buigues (consejero delegado) puede percibir una retribución variable. Conforme a lo establecido en su contrato y en la Política de Remuneraciones, el consejero delegado puede percibir una retribución variable anual de hasta el 50% de su retribución fija anual, es decir, de hasta 125.000 euros, en los términos y condiciones que se han indicado en el apartado A.1.6 anterior.

Para fijar la remuneración variable anual del consejero delegado, corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad y de conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones, la determinación de los objetivos al inicio de cada ejercicio y la evaluación de su cumplimiento una vez finalizado el mismo. Dichos objetivos podrán estar vinculados, entre otros, a factores económicos de negocio y de presupuesto, cuantificables y alineados con el interés social y el plan estratégico y de sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

Para el ejercicio 2025, el Consejo de Administración celebrado el 18 de marzo de 2025 determinó el nivel de cumplimiento de los objetivos del consejero delegado, acordando un grado de cumplimiento global del 75%. Dicho porcentaje resulta de un cumplimiento del 87,50% de los objetivos financieros y del 20% de los objetivos no financieros, lo que determinó el devengo de una retribución variable en favor del consejero delegado por importe de 93.750 euros.

Para el ejercicio 2026, en esa misma reunión, el Consejo de Administración determinó, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, los objetivos para el devengo de la retribución variable anual del Consejero Delegado. De los referidos objetivos, el 80% están relacionados con objetivos financieros y un 20% con objetivos no financieros.

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

Actualmente, de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, únicamente D. César Revenga Buigues (consejero delegado) puede percibir una retribución variable a largo plazo. Conforme a lo establecido en su contrato y en la Política de Remuneraciones, el consejero delegado puede percibir una retribución variable plurianual, en los términos y condiciones que se han indicado en el apartado A.1.6 anterior.

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.

Durante el ejercicio no se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de componentes variables consolidados y pagados o diferido el pago atendiendo a datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

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.

A día de hoy, Nextil no aplica esta tipología de remuneración.

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.

En el marco de la salida de D. Rafael Bermejo como consejero ejecutivo de la Sociedad tras la formulación de las cuentas anuales cerradas a 31 de diciembre de 2024, el Consejo acordó por unanimidad aprobar el abono por parte de la Sociedad de un importe total de 21.731,36 euros que se corresponde con el importe equivalente a (i) la indemnización por cese equivalente a 33 días por año de servicio, que asciende a un importe de 14.631,36 euros; y (ii) el reconocimiento de un 25% de la retribución variable anual de D. Rafael Bermejo correspondiente al ejercicio 2024, que asciende a un importe de 7.100 euros.

En el marco de las negociaciones mantenidas con D. Rafael Bermejo González en relación con su salida como consejero ejecutivo y director corporativo de la Sociedad, se llegó a un acuerdo en virtud del cual D. Rafael Bermejo González se comprometió a permanecer en el ejercicio de sus funciones hasta la formulación y posterior publicación de las cuentas anuales correspondientes al ejercicio social 2023, a cambio del pago de una cantidad equivalente a la que, en virtud de lo dispuesto en su contrato, le hubiera correspondido en caso de indemnización por cese y del reconocimiento del importe del variable anual devengado hasta su salida, la cual se hizo efectiva el 2 de abril de 2024, una vez publicadas las referidas cuentas anuales.

En atención a lo anterior, el Consejo acordó por unanimidad aprobar el abono por parte de la Sociedad a D. Rafael Bermejo González de un importe total de 21.731,36 euros, que se corresponde con el importe equivalente a (i) la indemnización por cese equivalente a 33 días por año de servicio, que ascendería a un importe de 14.631,36 euros (efectivamente abonada en el ejercicio 2024); y (ii) el reconocimiento de un 25% de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2024, que ascendía a un importe de 7.100 euros (efectivamente abonada en el ejercicio 2025). A este respecto, el Consejo acordó por unanimidad diferir del pago de la retribución variable del Sr. Bermejo hasta el 31 de marzo de 2025, una vez hubiesen sido formuladas por el Consejo de Administración las cuentas anuales de la Sociedad correspondientes al ejercicio social cerrado a 31 de diciembre de 2024.

Durante el ejercicio 2025 no se ha devengado ninguna indemnización o cualquier otro tipo de pago en favor de los consejeros derivado del cese anticipado o de la terminación de un contrato.

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 ha producido ninguna modificación significativa.

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

No se ha devengado remuneración suplementaria alguna por los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a 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.

En la actualidad no existen concesiones de anticipos, créditos o garantías por parte de la Sociedad a sus consejeros.

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

Durante el ejercicio 2025, la Sociedad ha satisfecho la prima del seguro de responsabilidad civil de los consejeros por un importe total que asciende a 32 miles de euros.

Además, el consejero delegado D. César Revenga Buigues recibió como remuneración en especie un total de 15.840 euros anuales más IVA, derivados del leasing de un automóvil por un importe total de 15.360 euros anuales más IVA (1.280 euros mensuales más IVA), y la prima de su seguro de salud por un importe total de 480 euros anuales más IVA (40 euros mensuales más IVA).

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.

La Sociedad no ha realizado pagos a una tercera entidad en la cual puedan prestar servicios los consejeros, cuyo fin sea remunerar los servicios de estos en la Sociedad.

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 hay otros conceptos relacionados que no hayan sido explicados en apartados anteriores.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Don ALBERTO LLANEZA MARTIN	Presidente Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña ANA GARCIA RODRIGUEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don FERNANDO DIAGO DE LA PRESENTACION	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don CESAR REVENGA BUIGUES	Consejero Delegado	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña FATIMA GARCIA - NIETO BARON	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 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 ALBERTO LLANEZA MARTIN										33
Doña ANA GARCIA RODRIGUEZ	50								50	17
Don FERNANDO DIAGO DE LA PRESENTACION	50								50	17
Don CESAR REVENGA BUIGUES				250	94			16	360	207
Doña FATIMA GARCIA - NIETO BARON	50								50	7

Observaciones

D. Alberto Llaneza Martín, presidente no ejecutivo del Consejo de Administración y consejero dominical, ha renunciado íntegramente a la remuneración que le correspondería durante el ejercicio 2025, por importe de 100.000 euros, de modo que no ha llegado a devengarse ni a diferirse su pago.

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 ALBERTO LLANEZA MARTIN	Plan							0,00				
Doña ANA GARCIA RODRIGUEZ	Plan							0,00				
Don FERNANDO DIAGO DE LA PRESENTACION	Plan							0,00				
Don CESAR REVENGA BUIGUES	Plan							0,00				
Doña FATIMA GARCIA - NIETO BARON	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ALBERTO LLANEZA MARTIN	
Doña ANA GARCIA RODRIGUEZ	
Don FERNANDO DIAGO DE LA PRESENTACION	
Don CESAR REVENGA BUIGUES	
Doña FATIMA GARCIA - NIETO BARON	

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 ALBERTO LLANEZA MARTIN								
Doña ANA GARCIA RODRIGUEZ								
Don FERNANDO DIAGO DE LA PRESENTACION								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 CESAR REVENGA BUIGUES								
Doña FATIMA GARCIA - NIETO BARON								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ALBERTO LLANEZA MARTIN	Concepto	
Doña ANA GARCIA RODRIGUEZ	Concepto	
Don FERNANDO DIAGO DE LA PRESENTACION	Concepto	
Don CESAR REVENGA BUIGUES	Leasing automóvil y seguro salud (anuales sin iva)	15.840
Doña FATIMA GARCIA - NIETO BARON	Concepto	

Observaciones

[]

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 ALBERTO LLANEZA MARTIN										
Doña ANA GARCIA RODRIGUEZ										
Don FERNANDO DIAGO DE LA PRESENTACION										
Don CESAR REVENGA BUIGUES										
Doña FATIMA GARCIA - NIETO BARON										

Observaciones

[]

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 ALBERTO LLANEZA MARTIN	Plan							0,00				
Doña ANA GARCIA RODRIGUEZ	Plan							0,00				
Don FERNANDO DIAGO DE LA PRESENTACION	Plan							0,00				
Don CESAR REVENGA BUIGUES	Plan							0,00				
Doña FATIMA GARCIA - NIETO BARON	Plan							0,00				

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ALBERTO LLANEZA MARTIN	
Doña ANA GARCIA RODRIGUEZ	
Don FERNANDO DIAGO DE LA PRESENTACION	
Don CESAR REVENGA BUIGUES	
Doña FATIMA GARCIA - NIETO BARON	

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 ALBERTO LLANEZA MARTIN								
Doña ANA GARCIA RODRIGUEZ								
Don FERNANDO DIAGO DE LA PRESENTACION								
Don CESAR REVENGA BUIGUES								
Doña FATIMA GARCIA - NIETO BARON								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ALBERTO LLANEZA MARTIN	Concepto	
Doña ANA GARCIA RODRIGUEZ	Concepto	
Don FERNANDO DIAGO DE LA PRESENTACION	Concepto	
Don CESAR REVENGA BUIGUES	Concepto	
Doña FATIMA GARCIA - NIETO BARON	Concepto	

Observaciones

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 ALBERTO LLANEZA MARTIN											
Doña ANA GARCIA RODRIGUEZ	50				50						50
Don FERNANDO DIAGO DE LA PRESENTACION	50				50						50
Don CESAR REVENGA BUIGUES	344			16	360						360
Doña FATIMA GARCIA - NIETO BARON	50				50						50
TOTAL	494			16	510						510

Observaciones

[

]

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los 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 CESAR REVENGA BUIGUES	360	73,91	207	-	0	-	0	-	0
Consejeros externos									
Doña FATIMA GARCIA - NIETO BARON	50	614,29	7	-	0	-	0	-	0
Doña ANA GARCIA RODRIGUEZ	50	194,12	17	-	0	-	0	-	0
Don FERNANDO DIAGO DE LA PRESENTACION	50	194,12	17	-	0	-	0	-	0
Don ALBERTO LLANEZA MARTIN	0	-	33	65,00	20	n.s	1	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	3.710	22,40	3.031	-	-9.104	35,77	-14.173	-284,30	-3.688
Remuneración media de los empleados									
	24	-7,69	26	-10,34	29	-3,33	30	11,11	27



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

Observaciones

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.

Continuación al apartado a.1.1

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, si bien no ha sido asesorada expresamente de forma externa para realizar la propuesta de la vigente Política de Remuneraciones, sí ha tenido en cuenta los estándares de empresas comparables del sector para realizar su propuesta y que la remuneración de los consejeros guarde una proporción razonable con la importancia de la Sociedad y su situación económica.

La Política de Remuneraciones de Nextil contempla la posibilidad de que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, apruebe la aplicación de excepciones temporales a la política solo en aquellas situaciones excepcionales en las que sea necesario para servir a los intereses a largo plazo y a la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

En estos casos el procedimiento será el siguiente:

- (i) La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad deberá emitir un informe (a) valorando las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, (b) detallando las razones por las que considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad y (c) las remuneraciones específicas que serían objeto de modificación.
- (ii) Para la elaboración del informe, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad podrá valerse de la opinión de asesores externos.
- (iii) Atendiendo a las conclusiones del informe, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad formularía, en su caso, al Consejo de Administración la propuesta de aplicación excepcional.
- (iv) El detalle y la justificación de las excepciones temporales se recogerán en el informe anual de remuneraciones de consejeros de la Sociedad.

Para más información sobre la aplicación de medidas temporales excepcionales durante el ejercicio 2025 nos referimos al apartado B.1.3. del presente informe anual de remuneraciones de los consejeros (el "Informe").

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

23/02/2026

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

- Si
- No