

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

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

CIF: [ A-08020729 ]

Denominación Social:

[ **MIQUEL Y COSTAS & MIQUEL, S.A.** ]

Domicilio social:

[ TUSET, 10 BARCELONA ]

### 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 vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad para los ejercicios 2024, 2025 y 2026 fue aprobada en la Junta General de 20 de junio de 2024. Su finalidad última es coadyuvar al desarrollo del interés social de la Sociedad de forma que el sistema de remuneración de los miembros del Consejo de Administración sea compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

La Política de Remuneraciones se configura como un elemento esencial para:

- Definir y monitorizar, de manera clara y comprensible, las prácticas retributivas de sus Consejeros.
- Incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.
- Garantizar la transparencia en relación con las remuneraciones de los Consejeros.
- Motivar y reforzar la consecución de resultados, financieros y no financieros, positivos para la Sociedad.
- Atraer, retener y motivar la contribución de los profesionales que la Sociedad necesita, asegurando que puede contar con candidatos idóneos para el desempeño del cargo de Consejero.

Los fundamentos generales de la Política de Remuneraciones para el conjunto de los Consejeros son el compromiso con la Sociedad, la atracción de los mejores profesionales, la transparencia, la moderación y la igualdad. Adicionalmente, los principios fundamentales por los que se rige esta Política de Remuneraciones para los Consejeros ejecutivos son los siguientes:

- Proporcionalidad.
- Alineamiento con la estrategia empresarial y la consecución del interés social.
- Sostenibilidad a largo plazo.
- Razonabilidad.
- Cumplimiento mínimo para el devengo de la remuneración variable.
- Mitigación de riesgos.

La configuración de esta Política de Remuneraciones es una atribución asignada a la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, siendo este el órgano que tiene las responsabilidades detalladas en el artículo 12.2 del Reglamento del Consejo de Administración. Su actuación consiste en proponer al Consejo de Administración:

- la retribución de los Consejeros y la política salarial del alto personal directivo,
- la retribución individual de los Consejeros Ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos y
- las condiciones básicas de los contratos de altos directivos.

En el ejercicio de sus funciones, y de conformidad con el artículo 529 novodecies.4 de la Ley de Sociedades de Capital, la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones elabora el texto de la propuesta de la Política de Remuneraciones y la eleva al Consejo de Administración junto con el preceptivo informe específico.

Con base en el informe de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración eleva la correspondiente propuesta motivada a la Junta General de Accionistas para la aprobación de la Política de Remuneraciones. Con la Política de Remuneraciones aprobada y en vigor, dentro del sistema de remuneración estatutario y de conformidad con lo previsto en la Ley y en esta Política de Remuneraciones, corresponde al Consejo de Administración fijar la cantidad exacta a abonar a cada consejero, las condiciones para su obtención y su distribución entre los distintos Consejeros, debiendo atender a las funciones, responsabilidad y, en general, a la dedicación de los Consejeros a la administración de la Sociedad.

Corresponde a la Junta General de Accionistas aprobar la Política de Remuneraciones que, junto con los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo, es la máxima norma de la Sociedad en materia de retribuciones de los Consejeros. También corresponde a la Junta General de Accionistas aprobar, en su caso, la retribución a los Consejeros consistente en la entrega de acciones de la Sociedad o de derechos de opción sobre estas o que esté referenciada al valor de las acciones de la Sociedad.

Anualmente, la Junta General examina y, en su caso, aprueba en votación consultiva el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.

----

Además del conocimiento y de las informaciones de las que disponen los miembros de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, se han contemplado las políticas retributivas de otras sociedades del sector para establecer la Política de Remuneraciones de la Sociedad.

----

En la determinación de las remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2026 no ha participado ningún asesor externo. Se cuenta con informes de consultorías reconocidas, pero la determinación se adopta internamente.

----

No se contemplan excepciones temporales en la Política de Remuneraciones vigente.

**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.

Los Consejeros, en su condición de tales, percibirán una retribución variable consistente en una participación en los beneficios líquidos de la Sociedad en un porcentaje concreto que determina la Junta General de Accionistas dentro del porcentaje máximo del 5% establecido estatutariamente. A estos efectos, la Junta General celebrada el 20 de junio de 2024, fijó dicho porcentaje en el 4% de los beneficios líquidos de la Sociedad, importe que, una vez cumplidos los requisitos y aplicaciones dispuestos legalmente, se distribuirá por parte del propio Consejo entre los Consejeros, previo informe de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, atendiendo a la responsabilidad, funciones y, en general, a la dedicación de cada Consejero.

Adicionalmente, los Consejeros, en su condición de tales, serán retribuidos (con independencia de los beneficios líquidos de la Sociedad) por su asistencia a las reuniones del Consejo, deduciéndose en todo caso del porcentaje mencionado en el párrafo anterior la cantidad máxima a percibir por los Consejeros en concepto de retribución por asistencia. A estos efectos, la Junta General celebrada el 21 de junio de 2022 fijó la cantidad máxima a percibir por los Consejeros en concepto de retribución por asistencia, en la suma de 1.600 euros por sesión y asistencia.

Asimismo, los Consejeros, en su condición de tales, podrán optar por percibir parte de su remuneración mediante el pago de una prima de seguro médico individual. En este caso, se deducirá del porcentaje mencionado los importes abonados en concepto de prima de seguro médico a los Consejeros en su condición de tales (únicamente respecto de aquellos que hayan optado por percibir parte de su remuneración mediante el pago de una prima de seguro médico individual).

El citado porcentaje sólo podrá ser detráido de los beneficios líquidos una vez cumplidos los requisitos que señala el artículo 218 de la Ley de Sociedades de Capital. Este porcentaje permanecerá vigente en tanto la Junta General de la Sociedad no apruebe su modificación.

La Sociedad se reserva la facultad para la recuperación total o parcial, con independencia del periodo de devengo correspondiente, de la retribución variable abonada, siempre que, en el plazo de los tres años siguientes a la finalización del correspondiente periodo de devengo de la retribución variable en cuestión ("Periodo de Referencia"): (i) se reformulen los estados financieros de la Sociedad o del Grupo, según proceda, de alguno de esos años del Periodo de Referencia, salvo que venga exigido por la normativa aplicable; (ii) se determine la necesidad de re-expresar los estados financieros de la Sociedad o del Grupo, según proceda, en años posteriores como resultado de un hecho acaecido durante el Periodo de Referencia o (iii) el informe del auditor de cuentas de la Sociedad o del Grupo, según proceda, recoja salvedades que pudieran dar lugar a ajustes materiales. En todos los casos siempre que resulte o hubiese resultado un significativo menor beneficio antes de impuestos o un significativo menor patrimonio neto de los estados financieros de la Sociedad o del Grupo, según proceda, en el Periodo de Referencia.

Los Consejeros en su condición de tales no perciben otras retribuciones variables, ni en efectivo ni en acciones, ni retribución alguna a largo plazo en concepto de planes de pensiones, sistemas de jubilación u otros sistemas de previsión social.

En lo que se refiere a los Consejeros ejecutivos, se pretende mantener el alineamiento de su estructura retributiva con la estrategia general del Grupo, promoviendo un sistema de incentivos eficaz, que garantice la orientación a resultados, la materialización del plan plurianual estratégico del Grupo y la creación de valor, en parámetros financieros y no financieros, para el accionista y el resto de grupos de interés y que al mismo tiempo contribuya al impulso del proyecto del Grupo y a su sostenibilidad a largo plazo. Este sistema de retribución variable anual contempla la correspondiente cláusula de recuperación o clawback.

Con base en lo anterior en el ejercicio en curso, la retribución que le corresponderá percibir al Consejero ejecutivo por el desempeño de funciones ejecutivas en la Sociedad (distintas, por tanto, de las funciones de supervisión y decisión colegiada vinculadas a su condición de miembro del Consejo de Administración) es la siguiente:

Retribución fija:

El Consejero ejecutivo, por el desempeño de sus funciones de alta dirección, percibirá una retribución de carácter fijo en concepto de salario que tendrá en cuenta el nivel de responsabilidad y las funciones desarrolladas y que constituirá una parte relevante de su compensación total, que ha sido aprobada por Consejo y reflejada en el correspondiente acuerdo contractual.

En el ejercicio en curso el importe se incrementará en el mismo porcentaje que el establecido en el Índice de Precios al Consumo referido al conjunto nacional publicado por el Instituto Nacional de Estadística o índice que lo sustituya, tomando como base de cálculo la última retribución devengada.

Componentes variables:

El Consejero ejecutivo percibe una retribución variable vinculada a objetivos cuantitativos y cualitativos concretos, predeterminados y cuantificables, que tiene como referente fundamental el cumplimiento de los objetivos económicos establecidos en los presupuestos anuales de la Sociedad y del Grupo, asimismo incorporan la generación de valor a medio y largo plazo y la valoración del desempeño profesional individual vinculada a su responsabilidad y ámbito funcional de actuación. Esta retribución estará sujeta al sistema de liquidación y pago aplicable al resto del colectivo de Alta Dirección, de forma que se realizará previa comprobación del grado de cumplimiento efectivo de los objetivos establecidos. Por todo ello, se entiende que la remuneración variable se establece sobre la base de criterios que son medibles y que promueven la sostenibilidad y la rentabilidad de la empresa en el medio y largo plazo.

Retribución variable anual:

En este sentido, se ha aprobado por el Consejo previa propuesta de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, que el Presidente ejecutivo percibirá, tal y como se establece en la Política de Remuneraciones, dos tipos de retribuciones variables anuales independientes, según se detalla a continuación:

i. Una retribución variable anual condicionada al grado de cumplimiento de los objetivos establecidos por el Consejo a propuesta de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones.

Para la valoración de la consecución de los objetivos económicos anuales se tendrán en cuenta principalmente parámetros como Beneficio Neto, EBITDA, BAI, nivel de deuda, flujo de caja, selección y ejecución de inversiones, o fortaleza financiera. Los objetivos no financieros ponderarán aquellos parámetros o indicadores que contribuyan a desarrollar un modelo de negocio que promueva un desarrollo equilibrado y sostenible, tales como gobierno corporativo, presencia de índices de sostenibilidad y de ética, etc. La percepción de esta retribución variable anual se devenga el 31 de diciembre de cada año y se abona en dos (2) pagos. En la primera fase se hace una valoración objetiva del grado de consecución y se anticipa un máximo del 30% de la misma. El segundo pago tiene lugar cuando finalizan los procesos de evaluación y una vez que las informaciones sobre los que se basan adquieren la categoría de definitivas.

ii. Una retribución variable anual vinculada al beneficio después de impuestos del Grupo ("BDI"), que se devenga el 31 de diciembre de cada año (o fecha de cierre del cada ejercicio social) y se abona en tres (3) partes iguales dentro de los meses de marzo, abril y mayo siguientes al cierre del ejercicio social correspondiente.

Ambos sistemas de retribución variable anual anteriormente indicados contemplan la correspondiente cláusula clawback.

Retribución variable a largo plazo:

D. Jorge Mercader Barata, Presidente ejecutivo, es beneficiario del nuevo Plan 2025 de Opciones sobre Acciones, aprobado por la Junta General celebrada el 19 de junio de 2025. El citado Plan tiene una duración de seis años y establece un periodo de consolidación de 3 años, a contar desde el día siguiente al tercer aniversario de la fecha concesión. Una vez consolidadas, las opciones podrán ejercitarse en cualquier momento, en su totalidad o parte, y en una o varias ocasiones, dentro del plazo de tres años a contar desde la fecha de inicio del periodo de consolidación. La adjudicación a D. Jorge Mercader Barata de las opciones sobre acciones de la Sociedad en virtud del nuevo Plan 2025 fue comunicada a la CNMV en fecha 9 de diciembre de 2025.

Por otra parte, respecto del plan de previsión social que se describe en el apartado A.1.7, el periodo de generación es trianual, consistente en la participación en un fondo global, junto con el personal de alta dirección de la Sociedad, a liquidar y satisfacer al final del trienio si se alcanzan los objetivos de resultados establecidos por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones y posterior aprobación del Consejo de Administración.

Asimismo, el sistema retributivo del Consejero ejecutivo se complementa con el pago de una prima de seguro de médico individual que se detalla en el apartado A.1.4.

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

No está establecida ninguna retribución fija a los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales.

### **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.**

El Presidente ejecutivo, en el marco de lo previsto en el artículo 23º de los Estatutos Sociales de la Sociedad y en la Política de Remuneraciones aprobada en la Junta celebrada el 20 de junio de 2024, tiene establecido contractualmente por el desempeño de sus funciones ejecutivas una retribución dineraria fija anual, con carácter adicional e independiente a los conceptos retributivos estatutariamente contemplados en cada momento para los consejeros en su condición de tales. Dicha retribución dineraria fija anual, en términos brutos, asciende a 558 miles de euros para el ejercicio 2026 y se abonará en doce (12) mensualidades de idéntica cuantía por meses vencidos.

Esta retribución fija bruta anual se incrementa a principios de cada año natural, (como mínimo), en el mismo porcentaje que el establecido en el Índice de Precios al Consumo referido al conjunto nacional publicado por el Instituto Nacional de Estadística o índice que lo sustituya. La base de cálculo de esta actualización la constituye siempre la última retribución devengada. Esta retribución es informada en el epígrafe C.1.a) i), en la columna de Sueldo”.

Adicionalmente el Presidente ejecutivo es beneficiario de un seguro médico individual para la cobertura de asistencia sanitaria, equivalente al que se reconoce a la Alta Dirección. Esta retribución en especie se mantiene durante el ejercicio 2026 por un importe anual de 1,8 miles de euros. Dicha remuneración se encuentra reconocida estatutaria y contractualmente, y es aprobada por el Consejo anualmente, previa propuesta favorable de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones.

### **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 importe de la prima de seguro médico pagada por la Sociedad en beneficio de aquellos Consejeros que han optado por dicha posibilidad, se encuentra incluido en la cantidad detallada en la columna de “Retribución variable a corto plazo” en el epígrafe C.1.a) i) del IAR. En 2025, los únicos Consejeros que se acogieron a esta posibilidad fueron D. Jorge Mercader Miró y D. Álvaro de la Serna Corral, ascendiendo el importe de la prima de dicho seguro a 1,4 y 0,9 miles de euros, respectivamente. Dichas cantidades se encuentran incluidas en la cantidad indicada como Retribución variable a corto plazo. En 2026 está previsto que los mismos Consejeros se acojan a esta alternativa.

En cuanto a las aportaciones a un plan de previsión social, tal y como se establece en el epígrafe A.1.7 del IAR, los sistemas de previsión social para Directivos sólo alcanzan a los Consejeros ejecutivos. La finalidad de dicho plan es ofrecer un esquema de previsión social complementario al de la Seguridad Social para cubrir las contingencias de jubilación, incapacidad y fallecimiento.

La contribución anual durante el trienio se calcula con criterios de proporcionalidad a la retribución fija y antigüedad y su cumplimiento se encuentra sujeto a una serie de condiciones, entre las que destaca como condición esencial y necesaria la de alcanzar una cifra mínima de resultados. Su aportación por parte de la Sociedad, después de comprobar el cumplimiento de las condiciones establecidas por la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones para el periodo trianual, se realiza únicamente a la finalización del trienio mediante su externalización en forma de seguro, por lo que cabe asimilarlo a un plan de aportación definida.

Para el trienio 2025-2027 el Consejo, a propuesta de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, ha aprobado un nuevo plan de previsión social con la finalidad de ofrecer un esquema de previsión social complementario al de la Seguridad Social para cubrir las

contingencias de jubilación, incapacidad y fallecimiento, consiste en una aportación por parte de la Sociedad, mediante su externalización en forma de seguro. La aportación individual se calcula en función del salario fijo y la antigüedad con un máximo del 15% que equivale a 30 años de antigüedad. Si transcurrido el trienio se alcanzan los objetivos de rentabilidad aprobados por la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones para el período se devengará, en su caso, la suma de las cantidades anuales y la Sociedad instrumentará la cobertura de las contingencias anteriores, para las personas incluidas en el Plan y validadas por la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, entre las que se incluye el Presidente ejecutivo, mediante la suscripción de un contrato de seguro de vida (mixto) con una entidad de reconocido prestigio y solvencia. En 2026 no se realizará ninguna aportación por este concepto.

**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.

Los Consejeros de la Sociedad, en su condición de tales y de conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales, tienen asignada una remuneración consistente en su participación en los beneficios líquidos de la Sociedad, que se encuentra fijada en el cuatro por ciento (4%), deduciéndose en todo caso de dicho porcentaje (i) la cantidad máxima a percibir por los Consejeros en concepto de retribución por asistencia fijada en la suma de mil seiscientos euros (1.600€) por sesión y asistencia, y (ii) los importes abonados en concepto de prima de seguro médico a los Consejeros en su condición de tales (únicamente respecto de aquellos que hayan optado por percibir parte de su remuneración mediante el pago de una prima de seguro médico individual). El citado porcentaje sólo podrá ser detruido de los beneficios líquidos una vez cumplidos los requisitos que señala el artículo 218 de la Ley de Sociedades de Capital. Este porcentaje permanecerá vigente en tanto la Junta General de la Sociedad no apruebe su modificación.

Respecto al único Consejero ejecutivo de la Sociedad, el Presidente ejecutivo, de acuerdo con lo establecido en la Política de Remuneraciones y en su contrato, tendrá derecho a percibir una retribución variable determinada en función del grado de consecución de objetivos previamente establecidos, vinculados a los resultados del Grupo, a la generación de valor a medio y largo plazo y al desempeño de las funciones desarrolladas, según se detalla a continuación:

i) Una retribución variable a corto plazo (anual) condicionada al grado de cumplimiento de los objetivos establecidos por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones. Para la valoración de la consecución de los objetivos económicos anuales se tendrán en cuenta principalmente parámetros como Beneficio Neto, ejecución de inversiones, o fortaleza financiera. Los objetivos no financieros ponderarán aquellos parámetros o indicadores que contribuyan a desarrollar un modelo de negocio que promueva un desarrollo equilibrado y sostenible a través de índices de sostenibilidad auditados por terceros de reconocido prestigio con métricas focalizadas en agua y medio ambiente. A tal efecto, en el ejercicio 2026 se han establecido los objetivos, con un máximo aprobado por el Consejo a propuesta de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones de 150.000 euros anuales y ponderados entre: a) el BDI del Grupo (51,3%); b) el BAI de cada una de las filiales del Grupo ponderado proporcionalmente en función de su peso en el BAI del Grupo (44,1%); c) ESG, concretado en objetivos claros de obtención de los reconocimientos máximos en Clima y en agua otorgados por terceros de reconocido prestigio que implican una auditoría global de los procesos, KPI's y estrategia (4,6%).

ii) Una retribución variable anual que se calculará conforme al porcentaje alcanzado del beneficio después de impuestos del Grupo ("BDI") en el ejercicio económico, que corresponde a un porcentaje de participación en función del nivel de resultados que, como máximo, es del 0,85% del BDI.

iii) Una retribución variable cuyo periodo de generación es trianual, consistente en la participación en un fondo global, junto con el personal clave de la Sociedad, a liquidar y satisfacer al final del trienio si se alcanzan los objetivos de resultados establecidos por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones y posterior aprobación del Consejo de Administración. Los términos de valoración, métrica y devengo requieren que el Grupo alcance un BDI mínimo al final del trienio con el objetivo de alinear al equipo directivo y personal clave con la estrategia empresarial y la consecución del interés de la Sociedad. En 2025 fue aprobado por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, un nuevo fondo 2025-2027 del que, entre otros, es beneficiario el D. Jorge Mercader Barata.

iv) En la Junta General celebrada el 19 de junio de 2025 fue aprobado, de conformidad con el artículo 23 de los Estatutos Sociales y la Política de Remuneraciones de la Sociedad, un nuevo Plan de Opciones sobre Acciones de la Sociedad, dirigido a Consejeros ejecutivos de la Sociedad y al personal directivo clave de la Sociedad y sus filiales que designe a tal efecto el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones. Los principales objetivos del citado Plan son: (a) alinear el interés de los Beneficiarios con el de los accionistas de la Sociedad, vinculando su retribución con el incremento sostenible de valor a largo plazo de las acciones; (b) atraer, motivar y

retener el talento, estableciendo una remuneración competitiva para los puestos clave de la empresa en relación con otras entidades comparables, todo ello en el mejor interés social; y (c) alinearse con determinadas recomendaciones y buenas prácticas en materia de buen gobierno corporativo en sociedades cotizadas.

El número máximo de acciones de la Sociedad asignadas al Plan que se podrán adquirir como consecuencia del ejercicio de las opciones por parte de los Beneficiarios será de quinientas mil (500.000) acciones, correspondiente al 1,25% del capital social de la Sociedad a la fecha de aprobación del Plan por la Junta General de Accionistas.

Cada opción dará derecho al Beneficiario a adquirir una acción al precio de ejercicio de las opciones, es decir, al importe correspondiente al promedio del precio de cierre de cotización, redondeado al segundo decimal, de las acciones de la Sociedad registrado en las sesiones bursátiles correspondientes a los tres meses anteriores a la fecha de concesión de las opciones. La duración del Plan, consolidación y plazo de ejercicio de las opciones será de seis años (6) años.

Una vez atribuidas las acciones, los Consejeros ejecutivos no podrán transferir su titularidad hasta transcurrido un plazo de al menos tres años. Se exceptúa el caso en el que el Consejero mantenga, en el momento de la transmisión, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de al menos dos (2) veces su remuneración fija anual mediante la titularidad de acciones. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el Consejero necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

Al Presidente ejecutivo, único Consejero ejecutivo de la Sociedad, le han sido asignadas en virtud del nuevo Plan 2025 40.000 Opciones sobre acciones, a un precio de ejercicio de 13,99 euros por acción, circunstancia que fue oportunamente comunicada a la CNMV en fecha 9 de diciembre de 2025.

**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.**

Las aportaciones al plan de previsión social para Directivos sólo alcanzan a los Consejeros ejecutivos. La finalidad de dicho plan es ofrecer un esquema de previsión social complementario al de la Seguridad Social para cubrir las contingencias de jubilación, incapacidad y fallecimiento.

La contribución anual durante el trienio se calcula con criterios de proporcionalidad a la retribución y antigüedad y su cumplimiento se encuentra sujeto a una serie de condiciones, entre las que destaca la de alcanzar una cifra mínima de resultados hasta un límite determinado. Su aportación por parte de la Sociedad, después de comprobar el cumplimiento de las condiciones establecidas por la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones para el período trienal, se realiza únicamente a la finalización del trienio mediante su externalización en forma de seguro, por lo que cabe asimilarlo a un plan de aportación definida.

Para el trienio 2025-2027, el Consejo ha aprobado, a propuesta de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, un nuevo plan de previsión social con la finalidad de ofrecer un esquema de previsión social complementario al de la Seguridad Social para cubrir las contingencias de jubilación, incapacidad y fallecimiento, consiste en una aportación por parte de la Sociedad, mediante su externalización en forma de seguro. La aportación individual se calcula en función del salario fijo y la antigüedad con un máximo del 15% que equivale a 30 años de antigüedad. Si transcurrido el trienio se alcanzan los objetivos de rentabilidad aprobados por la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones para el período se devengará, en su caso, para las personas de Alta Dirección y el Consejero ejecutivo, la suma de las cantidades anuales y la Sociedad instrumentará la cobertura de las contingencias anteriores mediante la suscripción de un contrato de seguro de vida (mixto) con una entidad de reconocido prestigio y solvencia. En 2025 y 2026, por ser los primeros años de un nuevo trienio, no se ha realizado ni se realizará ninguna aportación por este concepto.

**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**

conurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

No hay establecida indemnización en los supuestos de resolución o cese anticipado de los Consejeros, salvo lo que se expone en el apartado siguiente en cuanto a las condiciones contractuales con los Consejeros ejecutivos.

**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.

De conformidad con el artículo 529 octodecimos de la Ley de Sociedades de Capital, la Sociedad tiene suscrito un contrato con su Presidente ejecutivo con las siguientes condiciones básicas:

- A) Es de duración indefinida y permanecerá vigente mientras el Presidente ejecutivo se mantenga en el cargo.
- B) Contempla el deber de confidencialidad en relación con la información a la que tenga acceso durante el desempeño del cargo.
- C) Recoge supuestos de terminación anticipada, tanto por parte del Presidente ejecutivo como por parte de la Sociedad.
- D) En cuanto a indemnización, se establece el derecho de percibir una cantidad equivalente a una anualidad bruta en los siguientes supuestos:
  - (i) en caso de cese involuntario en sus funciones ejecutivas, salvo en el supuesto de incumplimiento grave;
  - (ii) en el supuesto de cambio de control;
  - (iii) cuando se produzca una modificación sustancial de sus funciones.
- E) Se establece un pacto de no concurrencia. En caso de que, tras la extinción de la relación contractual, la Sociedad opte por exigir al Presidente ejecutivo una obligación de no concurrencia, se establece una contraprestación, durante un periodo máximo de dos años, equivalente al 50% del salario bruto mensual, que podrá acumularse a cualquiera de las dos anteriores y cuya liquidación será mensual hasta la finalización de los dos años siguientes.

**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.

Los Consejeros no devengan ninguna remuneración suplementaria por servicios prestados distintos a los inherentes a su cargo, con excepción de la remuneración a percibir por D. Javier Basañez Villaluenga durante el ejercicio 2026, por importe de 50 mil euros, en concepto de dietas de asistencia en relación con su cargo de Consejero en la sociedad del Grupo Desvi, S.A., de acuerdo con lo establecido en el artículo 31º de los Estatutos Sociales de dicha sociedad.

**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.

Los Consejeros de la Sociedad no devengan remuneración alguna por estos conceptos.

**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 se devenga ninguna otra remuneración distinta a las incluidas en los apartados anteriores.

- A.2.** Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:
- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
  - Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
  - Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

Las remuneraciones de los Consejeros se enmarcan en la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2024, 2025 y 2026, que fue aprobada en la Junta General celebrada el 20 de junio de 2024.

Está previsto someter a la aprobación de la próxima Junta General de Accionistas una nueva Política de Remuneraciones que sustituirá a la anterior y se aplicará con efectos desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes (2027, 2028 y 2029, todos inclusive), conforme al artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

- A.3.** Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

<https://miquelycostas.com/wp-content/uploads/2024/06/Pca.-de-Remuneraciones-2024-2026-Junta-2024-2024-06-25-vigente-pw.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 Punto Cuarto del Orden del Día de la Junta General Ordinaria y Extraordinaria de Accionistas, celebrada el 19 de junio de 2025, relativo a la votación con carácter consultivo del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2024, obtuvo el apoyo del 92,44% de los votos, calculado sobre el capital en Junta con derecho a voto sin tener en cuenta la autocartera, lo que muestra un respaldo mayoritario por parte de los accionistas de la Sociedad que participaron en la citada Junta General.

## **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.

Tal y como se ha indicado en el apartado A.1, la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, en relación con la política de remuneraciones de la Sociedad, tiene asignadas las responsabilidades básicas establecidas en el Reglamento del Consejo de Administración, consistentes en proponer al Consejo:

- la retribución de los Consejeros y la política salarial del alto personal directivo;
- la retribución individual de los Consejeros ejecutivos y la demás condiciones de sus contratos;
- las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos.

El Consejo de Administración, en base a las propuestas de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, elabora el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros y lo somete a votación consultiva de la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día.

La citada Comisión, en su reunión del 31 de marzo de 2025, acordó por unanimidad aprobar las remuneraciones previstas para el Presidente ejecutivo para el ejercicio 2025, así como elevar al Consejo el borrador del Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2024 para someterlo a su revisión y, en su caso, aprobación y posterior publicación conforme a lo dispuesto en las disposiciones legales aplicables. El Consejo de Administración, en reunión celebrada en la misma fecha, con la preceptiva abstención del Presidente ejecutivo tanto en las deliberaciones como en la votación, acordó aprobar, con el voto favorable del resto de los Consejeros, la remuneración del Presidente ejecutivo para el ejercicio 2025. Asimismo, el Consejo acordó por unanimidad aprobar el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2024.

El proceso de aplicación de la Política Retributiva de los Consejeros, aprobada en Junta en el ejercicio cerrado, se realizó por los órganos societarios, sin participación externa.

### **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 año 2025 no se produjo desviación alguna en relación al 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 aplicó 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.

En relación con el sistema de remuneración, las medidas adoptadas por la Sociedad durante 2025 para contribuir a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, fueron las siguientes:

(i) Aplicación de lo establecido en los Estatutos Sociales en relación a la retribución anual de los Consejeros, en su condición de tales, directamente vinculada al beneficio obtenido por la Sociedad en el ejercicio. Por tanto, la retribución se estimó como variable al generarse directamente en proporción al rendimiento positivo de la Compañía, estando su reparto establecido en función de la responsabilidad y dedicación de cada uno de los Consejeros, así como a la asistencia de los mismos a las sesiones del Consejo.

(ii) Aprobación de una retribución para los Consejeros ejecutivos, por sus funciones directivas, que en su parte variable estuvo compuesta por una remuneración anual condicionada a objetivos vinculados a los beneficios de la Sociedad y/o del Grupo y a otros individuales y funcionales. El Presidente ejecutivo tuvo un salario equitativamente distribuido entre componentes fijos y variables.

(iii) La aprobación del nuevo Plan 2025 de Opciones sobre Acciones, del que es beneficiario D. Jorge Mercader Barata, Presidente ejecutivo. El citado Plan tiene una duración de seis años y establece un periodo de consolidación de 3 años, a contar desde el día siguiente al tercer aniversario de la fecha concesión. Una vez consolidadas, las opciones podrán ejercitarse en cualquier momento, en su totalidad o parte, y en una o varias ocasiones, dentro del plazo de tres años a contar desde la fecha de inicio del periodo de consolidación. Una vez atribuidas las acciones, los Beneficiarios que tengan la condición de Consejeros ejecutivos no podrán transferir su titularidad hasta transcurrido un plazo de al menos tres años desde su adquisición. Se exceptúa el caso en el que el Consejero Ejecutivo mantenga, en el momento de la transmisión, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de al menos dos (2) veces su remuneración fija anual mediante la titularidad de acciones. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el Consejero Ejecutivo necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran. La adjudicación a D. Jorge Mercader Barata de las opciones sobre acciones de la Sociedad en virtud del nuevo Plan 2025 fue comunicada a la CNMV en fecha 9 de diciembre de 2025.

(iv) Mantenimiento de una cláusula de retroacción (clawback), suscrita por el Presidente ejecutivo y por el personal directivo, que permite a la Sociedad la recuperación total o parcial de la remuneración pagada, en función de las circunstancias y de la responsabilidad del perceptor.

En cuanto a los conflictos de intereses, se deja constancia de que todos los Consejeros de la Sociedad, respecto al ejercicio cerrado 2025, han realizado manifestación expresa y escrita, dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 229 de la Ley de Sociedades de Capital y la Orden EHA/3050/2004, de 15 de septiembre. Además, aquellas categorías de personal que por cargo y función les sea aplicable, aceptan los compromisos incorporados en el Reglamento Interno de Conducta, entre los que se incluye el deber de informar previamente y de evitar situaciones de conflicto de intereses, de acuerdo con la definición legal vigente.

En relación con los riesgos, existen designados responsables de los distintos grupos de riesgo identificados y priorizados en la primera línea de defensa, que deben reportar periódicamente sobre el cumplimiento de los controles establecidos al órgano designado por el Comité de Auditoría como segunda línea de defensa. Adicionalmente la Sociedad se somete a la auditoría anual.

### **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.**

La retribución de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad se determina tomando en consideración lo establecido en: (i) la normativa aplicable a las sociedades cotizadas; (ii) la política de remuneraciones aprobada por la junta general; (iii) el artículo 23 de los Estatutos Sociales; (iv) el artículo 18 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad; (v) los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas; y (vi) las prácticas de mercado en entidades comparables.

El sistema retributivo diferencia a los consejeros en su condición de tales de aquéllos que desarrollan funciones ejecutivas en la Sociedad.

En 2025 los Consejeros, en su condición de tales, han percibido una retribución consistente en una participación de hasta un máximo del 4% de los beneficios líquidos anuales de la Sociedad, una vez confirmados y auditados dichos beneficios, deduciéndose en todo caso de dicho porcentaje la cantidad máxima a percibir en concepto de dietas de asistencia y los importes abonados en concepto de prima de seguro médico a los Consejeros en su condición de tales (únicamente respecto de aquellos que hayan optado por percibir parte de su remuneración mediante el pago de una prima de seguro médico individual).

Respecto al Consejero ejecutivo, su retribución se determina tomando en consideración lo establecido en: (i) la normativa aplicable a las sociedades cotizadas; (ii) el artículo 23 de los Estatutos Sociales; (iii) el artículo 18 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad; (iv) La política de Remuneraciones; (v) el contrato suscrito con la Sociedad y validado por la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones; y (vi) las prácticas de mercado en entidades comparables.

El Presidente ejecutivo tiene asignados incentivos a corto y largo plazo, en línea con lo establecido en la Política de Remuneraciones y en el contrato suscrito con la Sociedad. En función de dichos incentivos se determina el importe de su retribución variable, atendiendo al grado de consecución de los objetivos concretos previamente establecidos, vinculados a los resultados del Grupo, a la generación de valor a medio y largo plazo y al desempeño de las funciones desarrolladas, según se detalla a continuación:

i) Una retribución variable anual condicionada al grado de cumplimiento de los objetivos establecidos por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, con un importe máximo aprobado de 150.000 euros anuales:

- Un 51,3% vinculado al beneficio después de impuestos del Grupo ("BDI") y al beneficio antes de impuestos ("BAI") del Grupo.
- Un 44,1% vinculado al BAI de cada una de las filiales del Grupo ponderado por filial en función de su volumen de aportación al BAI del Grupo.
- Un 4,6% vinculado a la obtención de la máxima calificación otorgada por un tercero de reconocido prestigio en el ámbito de sostenibilidad, concretamente en medio ambiente y agua.

El nivel de consecución de estos objetivos en el ejercicio 2025 ha sido del 63,6%. La métrica se regula con un suelo mínimo que debe alcanzarse, por debajo de la cual la remuneración es cero y partir de que se supere dicho suelo, se pondera el nivel de cumplimiento de forma proporcional.

ii) Una retribución variable a corto plazo que se calcula anualmente conforme al porcentaje alcanzado BDI, aplicándose este año, de acuerdo a lo establecido en el contrato y validado por la Comisión de Recursos Humanos, Nombramiento y Retribuciones, en un 0,85% del BDI.

iii) Una retribución variable a largo plazo cuyo periodo de generación es trianual, consistente en la participación en un fondo global, junto con el personal de alta dirección de la Sociedad, a liquidar y satisfacer al final del trienio si se alcanzan los objetivos de resultados establecidos por el

Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones y posterior aprobación del Consejo de Administración. En 2025, por ser el primer año de un nuevo trienio, no se ha realizado ninguna aportación por este concepto.

**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	24.003.439	60,01
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	1.813.086	7,55
Votos a favor	22.189.961	92,44
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	392	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.

Los miembros del Consejo de Administración, en su condición de tales, no tienen establecido componente retributivo fijo alguno.

**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.

Los Estatutos Sociales establecen que los Consejeros ejecutivos, adicionalmente a su remuneración como consejeros en su condición de tales, tendrán derecho a percibir por el desempeño de sus funciones ejecutivas otras remuneraciones, de acuerdo con el contrato suscrito con la Sociedad conforme a lo previsto en la legislación vigente, el cual tiene en consideración las funciones, responsabilidades y en general la dedicación de los Consejeros ejecutivos, incluyendo asignaciones fijas, retribuciones variables en cualquiera de sus modalidades, aportaciones a sistemas de ahorro o previsión y/o abono de primas de seguro.

Durante el ejercicio 2025, por el desempeño de sus funciones ejecutivas, el Presidente ejecutivo ha percibido una retribución de carácter fijo en concepto de salario por importe de 543 miles de euros, frente a los 528 miles de euros percibidos durante el año 2024, lo que ha supuesto un incremento del 2,8%, en aplicación de lo regulado en el contrato suscrito, que establece que la retribución fija bruta anual se incrementará a principios de cada año natural (como mínimo) en el mismo porcentaje que el establecido en el Índice de Precios al Consumo referido al conjunto nacional publicado por el Instituto Nacional de Estadística o índice que lo sustituya. La base de cálculo de esta actualización la constituirá siempre la última retribución devengada.

**B.7.** Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo

ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.

- b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo 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:

Las remuneraciones de los Consejeros de carácter variable a corto plazo comprenden:

(i) La retribución de los miembros del Consejo de Administración, en su condición de tales, que se encuentra estatutariamente establecida.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 23º de los Estatutos Sociales, la Junta General celebrada el 20 de junio de 2024 aprobó modificar el porcentaje concreto de la participación de los Consejeros en los beneficios líquidos de la Sociedad, a percibir por los mismos en su condición de tales, y fijarlo en el cuatro por ciento (4%), deduciéndose en todo caso de dicho porcentaje (i) la cantidad máxima a percibir por los Consejeros en concepto de retribución por asistencia, fijada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad el 21 de junio de 2022, en la suma de mil seiscientos euros (1.600€) por sesión y asistencia, y (ii) los importes abonados en concepto de prima de seguro médico a los Consejeros en su condición de tales (únicamente respecto de aquellos que hayan optado por percibir parte de su remuneración mediante el pago de una prima de seguro médico individual). El citado porcentaje sólo podrá ser detráido de los beneficios líquidos una vez cumplidos los requisitos que señala el artículo 218 de la Ley de Sociedades de Capital. Este porcentaje permanecerá vigente en tanto la Junta General de la Sociedad no apruebe su modificación.

El efectivo cumplimiento de la condición ha sido comprobado cuantitativamente y la retribución liquidada, una vez realizada la comprobación. Están previstas fórmulas para modular la retribución de cada Consejero, vinculadas a su asistencia a las sesiones del Consejo. El porcentaje de reparto se establece en función de su responsabilidad y dedicación.

(ii) La retribución anual del Presidente ejecutivo, por sus funciones ejecutivas, que tiene una parte fija y otra variable, para cuya consecución se establecen unos objetivos tanto financieros como no financieros, y tanto de carácter individual, vinculados a su responsabilidad y a la influencia de su actuación en el mapa de riesgos y en los procesos de la Sociedad, como de carácter colectivo, que únicamente pueden ser alcanzados con una adecuada gestión colegiada, según se detalla en el apartado B.3.

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

Los Consejeros, en su condición de tales, no tienen establecida una remuneración a largo plazo.

El Presidente ejecutivo, por sus funciones ejecutivas, tiene asignadas unas remuneraciones variables a largo plazo que son las siguientes:

(i) Una remuneración trianual, que se encuentra sujeta al logro de determinados objetivos vinculados a resultados financieros de carácter general a largo plazo y a la dedicación en relación con sus funciones y a las de su área de actividad dentro de la Sociedad y su Grupo. Dicha retribución, consistente en la participación en un fondo global, junto con el personal de alta dirección de la Sociedad, a liquidar y satisfacer al final del trienio si se alcanzan los objetivos de resultados establecidos por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones y posterior aprobación del Consejo de Administración. Los términos de valoración, métrica y devengo requieren

que el Grupo alcance un beneficio después de impuestos mínimo al final del trienio con el objetivo de alinear al equipo directivo y personal clave con la estrategia empresarial y la consecución del interés de la Sociedad.

En el ejercicio se ha aprobado por el Consejo a propuesta de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones un nuevo fondo 2025-2027 del que, entre otros, es beneficiario el Presidente Ejecutivo, D. Jorge Mercader Barata.

En 2025, por ser el primer año del nuevo trienio, no se ha realizado ninguna aportación por este concepto.

(ii) El Plan de Previsión de Directivos, consistente en una contribución anual durante el trienio 2025-2027, siempre que se cumplan los objetivos de rentabilidad trianuales aprobados por la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones para el periodo, que se calcula con criterios de proporcionalidad a la retribución y antigüedad hasta un límite determinado.

En 2025, por ser el primer año del nuevo trienio, no se ha realizado ninguna aportación por este concepto.

(iii) El Plan 2025 de Opciones sobre Acciones de la Sociedad, aprobado por la Junta General celebrada el 19 de junio de 2025, de conformidad con el artículo 23 de los Estatutos Sociales y la Política de Remuneraciones de la Sociedad, dirigido a Consejeros ejecutivos de la Sociedad y al personal directivo clave de la Sociedad y sus filiales, designado por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones. Los principales objetivos del citado Plan son: (i) alinear el interés de los beneficiarios con el de los accionistas de la Sociedad, vinculando su retribución con el incremento sostenible de valor a largo plazo de las acciones; (ii) atraer, motivar y retener el talento, estableciendo una remuneración competitiva para los puestos clave de la empresa en relación con otras entidades comparables, todo ello en el mejor interés social; y (iii) alinearse con determinadas recomendaciones y buenas prácticas en materia de buen gobierno corporativo en sociedades cotizadas.

El número máximo de acciones de la Sociedad asignadas al Plan que se podrán adquirir como consecuencia del ejercicio de las opciones por parte de los beneficiarios será de quinientas mil (500.000) acciones, correspondiente al 1,25% del capital social de la Sociedad a la fecha de aprobación del Plan por la Junta General de Accionistas.

Cada opción dará derecho al beneficiario a adquirir una acción al precio de ejercicio de las opciones, es decir, al importe correspondiente al promedio del precio de cierre de cotización, redondeado al segundo decimal, de las acciones de la Sociedad registrado en las sesiones bursátiles correspondientes a los tres meses anteriores a la fecha de concesión de las opciones. La duración total del Plan, incluyendo el plazo de consolidación y el plazo de ejercicio de las opciones será de seis años (6) años.

Una vez atribuidas las acciones, los Consejeros ejecutivos no podrán transferir su titularidad hasta transcurrido un plazo de al menos tres años. Se exceptúa el caso en el que el Consejero mantenga, en el momento de la transmisión, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de al menos dos (2) veces su remuneración fija anual mediante la titularidad de acciones. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el Consejero necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

La adjudicación a D. Jorge Mercader Barata de las opciones sobre acciones de la Sociedad en virtud del Plan 2025 fue comunicada a la CNMV en fecha 9 de diciembre de 2025.

**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 2025 no se solicitó la devolución de cantidad alguna correspondiente a retribuciones pagadas ni de pago diferido.

**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.**

Los sistemas de previsión social para Directivos sólo alcanzan a los Consejeros ejecutivos y consisten en una contribución anual durante un trienio, siempre que se cumplan las condiciones establecidas para su consecución en cada uno de los tres años que dura el Plan.

El Plan 2025-2027 incluye a D. Jorge Mercader Barata, actual Presidente ejecutivo y único Consejero ejecutivo de la Sociedad en la actualidad.

Las condiciones que se aplican son las mismas que para el resto de los miembros de la Alta Dirección. La finalidad de dicho plan es ofrecer un esquema de previsión social complementario al de la Seguridad Social para cubrir las contingencias de jubilación, incapacidad y fallecimiento y consiste en una aportación por parte de la Sociedad, mediante su externalización en forma de seguro, al final del trienio de los importes devengados anualmente durante el mismo, siempre que se cumplan los objetivos de rentabilidad aprobados por la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones para el periodo trienal. La aportación individual se calcula en función del salario fijo y la antigüedad con un máximo del 15% que equivale a 30 años de antigüedad.

En 2025, por ser el primer año de un nuevo trienio, no se ha realizado ninguna aportación por este concepto.

**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.

Durante el ejercicio 2025 no hubo indemnización alguna, ni liquidada, ni devengada, ni percibida.

**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.

Durante el ejercicio 2025 no se produjeron modificaciones en las condiciones del contrato del Presidente ejecutivo, único consejero ejecutivo de la Sociedad.

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

En este apartado cabe destacar la remuneración informada en el epígrafe C.1.b) i), percibida por D. Javier Basañez Villaluenga durante el ejercicio 2025, por importe de 50 mil euros, en concepto de dietas de asistencia en relación con su cargo de Consejero en la sociedad del Grupo Desví, S.A., de acuerdo con lo establecido en el artículo 31º de los Estatutos Sociales de dicha sociedad, según el cual:

"El Consejo de Administración percibirá una retribución en concepto de dietas de asistencia a las sesiones del Consejo, cuyo importe máximo anual determinará cada año la Junta General de Accionistas y permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación. Salvo que la Junta General determine otra cosa, la distribución de la retribución entre los distintos consejeros se establecerá por acuerdo del Consejo de Administración."

**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 el ejercicio 2025 la Sociedad no concedió a los miembros del Consejo de Administración anticipos, créditos ni asumió obligación alguna por cuenta de ellos, inclusive las de garantía.

La Sociedad tampoco presentó saldo alguno a favor de los Consejeros, en su condición de tales, ni del Presidente ejecutivo, que no tuvieran su origen en las retribuciones establecidas.

**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 remuneración en especie para el Presidente, incluida en su remuneración por su condición de ejecutivo, consistió en un seguro de salud individual, cuyo importe fue de 1,4 miles de euros, de acuerdo al detalle que se recoge en el apartado C del presente Informe.

Así mismo, los Consejeros D. Jorge Mercader Miró y D. Álvaro de la Serna Corral, acogiéndose a la Política de Remuneraciones 2024-2026 y de acuerdo con lo establecido en el artículo 23º de los Estatutos Sociales, optaron por percibir parte de su remuneración por su condición de consejero, mediante el pago de una prima de seguro médico individual por importe de 1,4 y 0,9 miles de euros, respectivamente.

No se ha considerado concepto retributivo la compensación por el gasto incurrido en los desplazamientos, conforme a lo expuesto en el apartado A.1. del presente Informe.

**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.

Durante 2025, la Sociedad no realizó pago alguno a terceras entidades en concepto de remuneración por los servicios prestados por los Consejeros a la misma.

**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.

En el ejercicio social 2025 no hubo conceptos retributivos que respondieran a estas características.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Doña MARIA TERESA BUSTO DEL CASTILLO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don CLAUDIO ARANZADI MARTÍNEZ	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don NARCÍS SERRA SERRA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña MARTA LACAMBRA I PUIG	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JORGE MERCADER MIRÓ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JOSÉ MIQUEL VACARISAS	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JORGE MARCADER BARATA	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL	Consejero Dominical	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
Doña MARIA TERESA BUSTO DEL CASTILLO		16			99				115	125

## 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 CLAUDIO ARANZADI MARTÍNEZ		16			99				115	125
Don JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA		17			109				126	125
Don NARCÍS SERRA SERRA		18			109				127	125
Doña MARTA LACAMBRA I PUIG		18			109				127	114
Don JORGE MERCADER MIRÓ		17			109				126	125
Don JOSÉ MIQUEL VACARISAS		18			109				127	125
Don JORGE MARCADER BARATA		18		543	824			1	1.386	1.414
Don EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA		13			79				92	102
Don ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL		18			109				127	114

### 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
Doña MARIA TERESA BUSTO DEL CASTILLO	---							0,00				
Don CLAUDIO ARANZADI MARTÍNEZ	---							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 JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA	---							0,00				
Don NARCÍS SERRA SERRA	---							0,00				
Doña MARTA LACAMBRA I PUIG	---							0,00				
Don JORGE MERCADER MIRÓ	---							0,00				
Don JOSÉ MIQUEL VACARISAS	---							0,00				
Don JORGE MARCADER BARATA	Plan 2025 de Opciones sobre acciones			40.000	40.000			0,00			40.000	40.000
Don EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA	---							0,00				
Don ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL	---							0,00				

Observaciones

[

]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña MARIA TERESA BUSTO DEL CASTILLO	
Don CLAUDIO ARANZADI MARTÍNEZ	
Don JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA	
Don NARCÍS SERRA SERRA	
Doña MARTA LACAMBRA I PUIG	
Don JORGE MERCADER MIRÓ	
Don JOSÉ MIQUEL VACARISAS	
Don JORGE MARCADER BARATA	
Don EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA	
Don ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL	

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
Doña MARIA TERESA BUSTO DEL CASTILLO								
Don CLAUDIO ARANZADI MARTÍNEZ								
Don JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA							207	207

## 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 NARCÍS SERRA SERRA								
Doña MARTA LACAMBRA I PUIG								
Don JORGE MERCADER MIRÓ							653	653
Don JOSÉ MIQUEL VACARISAS								
Don JORGE MARCADER BARATA							223	223
Don EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA								
Don ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL								

### Observaciones

[ ]

#### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña MARIA TERESA BUSTO DEL CASTILLO	---	
Don CLAUDIO ARANZADI MARTÍNEZ	---	

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

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA	---	
Don NARCÍS SERRA SERRA	---	
Doña MARTA LACAMBRA I PUIG	---	
Don JORGE MERCADER MIRÓ	---	
Don JOSÉ MIQUEL VACARISAS	---	
Don JORGE MARCADER BARATA	Retribución en especie	1
Don EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA	---	
Don ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL	---	

### 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
Doña MARIA TERESA BUSTO DEL CASTILLO										
Don CLAUDIO ARANZADI MARTÍNEZ										
Don JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA		50							50	50
Don NARCÍS SERRA SERRA										

## 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
Doña MARTA LACAMBRA I PUIG										
Don JORGE MERCADER MIRÓ										
Don JOSÉ MIQUEL VACARISAS										
Don JORGE MARCADER BARATA										
Don EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA										
Don ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL										

### Observaciones

La remuneración informada, percibida por D. Javier Basañez Villaluenga por importe de 50 mil euros, responde a dietas de asistencia devengadas durante el ejercicio 2025 en relación con su cargo de Consejero en la sociedad del Grupo Desvi, S.A.

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
Doña MARIA TERESA BUSTO DEL CASTILLO	---							0,00				
Don CLAUDIO ARANZADI MARTÍNEZ	---							0,00				
Don JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA	---							0,00				
Don NARCÍS SERRA SERRA	---							0,00				
Doña MARTA LACAMBRA I PUIG	---							0,00				
Don JORGE MERCADER MIRÓ	---							0,00				
Don JOSÉ MIQUEL VACARISAS	---							0,00				

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 JORGE MARCADER BARATA	---							0,00				
Don EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA	---							0,00				
Don ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL	---							0,00				

**Observaciones**

[ ]

**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.**

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña MARIA TERESA BUSTO DEL CASTILLO	
Don CLAUDIO ARANZADI MARTÍNEZ	

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

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA	
Don NARCÍS SERRA SERRA	
Doña MARTA LACAMBRA I PUIG	
Don JORGE MERCADER MIRÓ	
Don JOSÉ MIQUEL VACARISAS	
Don JORGE MARCADER BARATA	
Don EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA	
Don ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL	

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
Doña MARIA TERESA BUSTO DEL CASTILLO								
Don CLAUDIO ARANZADI MARTÍNEZ								
Don JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA								
Don NARCÍS SERRA SERRA								
Doña MARTA LACAMBRA I PUIG								
Don JORGE MERCADER MIRÓ								

## 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 JOSÉ MIQUEL VACARISAS								
Don JORGE MARCADER BARATA								
Don EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA								
Don ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL								

### Observaciones

[ ]

#### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña MARIA TERESA BUSTO DEL CASTILLO	---	
Don CLAUDIO ARANZADI MARTÍNEZ	---	
Don JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA	---	
Don NARCÍS SERRA SERRA	---	
Doña MARTA LACAMBRA I PUIG	---	
Don JORGE MERCADER MIRÓ	---	

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

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ MIQUEL VACARISAS	---	
Don JORGE MARCADER BARATA	---	
Don EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA	---	
Don ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL	---	

### Observaciones

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	
Doña MARIA TERESA BUSTO DEL CASTILLO	115				115						115
Don CLAUDIO ARANZADI MARTÍNEZ	115				115						115
Don JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA	126				126	50				50	176

## 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 NARCÍS SERRA SERRA	127				127						127
Doña MARTA LACAMBRA I PUIG	127				127						127
Don JORGE MERCADER MIRÓ	126				126						126
Don JOSÉ MIQUEL VACARISAS	127				127						127
Don JORGE MARCADER BARATA	1.386				1.386						1.386
Don EUSEBIO DÍAZ- MORERA PUIG-SUREDA	92				92						92
Don ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL	127				127						127
<b>TOTAL</b>	<b>2.468</b>				<b>2.468</b>	<b>50</b>				<b>50</b>	<b>2.518</b>

### 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
<b>Consejeros ejecutivos</b>									
Don JORGE MARCADER BARATA	1.386	-21,83	1.773	60,16	1.107	55,04	714	-40,70	1.204
<b>Consejeros externos</b>									
Don ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL	127	11,40	114	-14,29	133	51,14	88	-22,12	113
Don JOSÉ MIQUEL VACARISAS	127	1,60	125	60,26	78	-	0	-	0
Don JORGE MERCADER MIRÓ	126	-22,22	162	-83,21	965	-32,14	1.422	-27,78	1.969
Doña MARTA LACAMBRA I PUIG	127	11,40	114	-14,29	133	51,14	88	-22,12	113
Doña MARIA TERESA BUSTO DEL CASTILLO	116	-7,20	125	60,26	78	-	0	-	0
Don NARCÍS SERRA SERRA	127	1,60	125	60,26	78	-	0	-	0
Don CLAUDIO ARANZADI MARTÍNEZ	115	-8,00	125	-6,02	133	51,14	88	-22,12	113
Don EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA	92	-10,68	103	13,19	91	13,75	80	-23,08	104
Don JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA	126	-70,56	428	133,88	183	-46,02	339	-53,56	730

## 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
<b>Resultados consolidados de la sociedad</b>									
	57.898	-8,86	63.528	12,33	56.553	37,74	41.058	-38,77	67.058
<b>Remuneración media de los empleados</b>									
	39	0,00	39	0,00	39	2,63	38	5,56	36

### Observaciones

En cuanto a la remuneración del actual Presidente del Consejo, por sus funciones ejecutivas, debe tenerse en cuenta que, en fecha 22 de junio de 2023, el Consejo de Administración de la Sociedad acordó, previo informe favorable de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad de fecha 22 de junio de 2023, su nombramiento como Presidente ejecutivo del Consejo Administración de la Sociedad, con efectos desde el 1 de julio de 2023. Dicho acuerdo contenía un cambio en su retribución, de acuerdo a su nuevo cargo, que se plasmó en el correspondiente contrato y fue ratificado en la nueva Política de Remuneraciones aprobada en la Junta General de 20 de junio de 2024. De esta forma, a partir de julio de 2023, D. Jorge Mercader Barata empezó a percibir la nueva remuneración correspondiente a su nuevo cargo, que se consolidó en el ejercicio 2024. Este mismo efecto puede verse reflejado en la remuneración percibida por el anterior Presidente ejecutivo, D. Jorge Mercader Miró que, a partir de Julio de 2023, pasó a percibir únicamente la remuneración correspondiente a su cargo de Consejero.

Adicionalmente a lo anterior, la retribución percibida por D. Jorge Mercader Barata durante 2024 por sus funciones ejecutivas, a diferencia de la de 2023, incluye el beneficio por el ejercicio de las Opciones sobre acciones de la Sociedad, por importe de 287 miles de euros. En 2025, dicha remuneración ascendió a 1.023 miles de euros, un 23,55% inferior a la percibida en 2024, debido en gran parte a que en 2025 no percibió ninguna remuneración variable a largo plazo.

Respecto a su remuneración como Consejero, los elementos a tener en cuenta a los efectos de comparar 2024 con el año anterior, fueron: (i) el aumento del resultado neto de la Sociedad en un 6,5% y (ii) su condición de Presidente del Consejo de Administración durante el ejercicio completo, a diferencia de 2023, en el que solamente ejerció su cargo durante medio año. En 2025 su remuneración como Consejero asciende a 363 miles de euros, un 0,11% superior a la percibida en 2024.

En relación con la remuneración de D. Jorge Mercader Miró, cabe señalar que cesó en sus funciones ejecutivas en junio de 2023, aunque manteniendo su cargo de Consejero. Así, durante 2023, percibió una remuneración adicional por el desempeño de funciones ejecutivas hasta el mes de junio. En 2024 la remuneración incluía la retribución derivada de la aportación a los sistemas de previsión social para Directivos, devengada hasta el momento de su jubilación y que se consolidó a la finalización del trienio (2022-2024). En 2025, la remuneración percibida procede únicamente de su condición de Consejero no ejecutivo.

Respecto a los Consejeros D<sup>a</sup> Maria Teresa Busto del Castillo, D. Narcís Serra Serra y D. José Miquel Vacarissas, que en 2023 percibieron una remuneración de 78 miles de euros, significativamente menor a la percibida en 2024, que ascendió a 107 miles de euros, el motivo es que fueron nombrados Consejeros en junio de 2023, por lo que la remuneración correspondiente a ese año fue proporcional al periodo durante el cual desempeñaron sus funciones. Las retribuciones correspondientes a 2024 y 2025 incluyen el año completo en el desarrollo de sus funciones.

**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.

[ ]

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

[ 30/03/2026 ]

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

- [ ] Si
- [✓] No