



DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

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

CIF: [A-41002205]

Denominación Social:

[**INMOBILIARIA DEL SUR, S.A.**]

Domicilio social:

[ANGEL GELAN, 2 SEVILLA]

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

A.1.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- d) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

La política de remuneraciones de los consejeros viene establecida en los artículos 50 y 51 de los Estatutos Sociales. En todo caso el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de consejeros será el fijado por la Junta General en la política de remuneraciones trianual a la que se refiere el artículo 50 de los Estatutos Sociales.

La política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración de Inmobiliaria del Sur, S.A. se basa en los siguientes principios fundamentales:

1. Principio de moderación: El Consejo de Administración ha de procurar que su retribución sea moderada y esté alineada con las prácticas del mercado.
2. Principio de adecuación al cargo: La retribución se adecuará a la dedicación y responsabilidad asumidas.
3. Principio de independencia: En ningún caso la retribución podrá comprometer la independencia de los consejeros.
4. Principios de corresponsabilidad y sostenibilidad: La retribución variable se vinculará a los rendimientos de la Sociedad.
5. Principio de transparencia: La aplicación de este principio afecta no solo al conjunto de las retribuciones, sino también a las percibidas de forma individual.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 29 del Reglamento del Consejo de Administración, la política de remuneraciones de los consejeros, que será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, se aprobará por la Junta General cada tres años como punto separado del orden del día.

En el proceso de elaboración de la propuesta motivada sobre la política de remuneraciones para el periodo 2021-2023, el Presidente de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad elaboró un estudio muy exhaustivo de las retribuciones de miembros de los consejos de administración de un amplio número de sociedades cotizadas, en especial aquellas que pueden considerarse más comparables, tanto por cuantía de capitalización como por otros indicadores contables (ingresos, EBITDA) o por pertenecer al mismo sector de actividad o sectores próximos. Este estudio fue analizado y debatido en el seno de la Comisión. La reflexión sobre estos datos y sobre el esquema retributivo de la Compañía en ese momento sirvió de punto de partida para la definición de la propuesta retributiva del consejo que se iba a proponer al Consejo de Administración para su posterior sometimiento a la aprobación de la Junta Ordinaria de 2021. El proceso fue liderado por el Presidente de la Comisión, sin intervención de asesores externos. La JGOA celebrada el 9 de abril de 2021 aprobó la política para los ejercicios 2021-2023. De conformidad con el nuevo artículo 529 novodecies LSC, en la JGOA de fecha 31 de marzo de 2022, se sometió a la aprobación de la referida junta general, como punto separado del orden del día, la aprobación de la Política de Remuneraciones 2022-2024, adaptada al nuevo artículo 529 novodecies y que mantuvo el mismo sistema retributivo seguido en la Política de Remuneraciones 2021-2023, con la consecuente derogación de la Política de Remuneraciones vigente hasta ese momento y correspondiente a 2021-2023. En la JGOA de fecha 10 de abril de 2025, se sometió a la aprobación de la referida junta general, como punto separado del orden del día, la aprobación de la Política de Remuneraciones 2025-2027, que mantuvo el mismo sistema retributivo seguido en la Política de Remuneraciones 2022-2024, con la consecuente derogación de la Política de Remuneraciones vigente hasta ese momento y correspondiente a 2022-2024.

La política de remuneraciones aprobada no identifica ningún componente que pueda ser objeto de excepción en su aplicación, ni establece condiciones en las que se pudieran aplicar excepciones, por lo que no se establecen procedimientos de aplicación de excepciones temporales a la política. No obstante, en el supuesto de que se identifiquen incertidumbres o se materialicen riesgos para la normal evolución de los negocios,

como ya sucedió en el ejercicio 2020 con la crisis sanitaria de la COVID-19, en cumplimiento del principio de corresponsabilidad y sostenibilidad se tomarían las medidas correctoras temporales necesarias en los parámetros y criterios definidos en la política aprobada. En la determinación de la política de remuneraciones de la Sociedad no ha participado ningún asesor externo.

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

La Política de Remuneraciones 2018-2020 modificó el sistema retributivo hasta entonces vigente de los consejeros en su condición de tales en el sentido de que la retribución esté formada, únicamente, por un componente fijo y dietas de asistencia, suprimiendo la retribución variable para los consejeros en su condición de tales, adoptando la Recomendación 57 del Código de Buen Gobierno Corporativo, que recomienda que se circunscriban a los consejeros ejecutivos las remuneraciones variables ligadas al rendimiento de la sociedad en cuestión y al desempeño personal, así como la remuneración mediante entrega de acciones, opciones o derechos sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción y los sistemas de ahorro a largo plazo tales como planes de pensiones, sistemas de jubilación u otros sistemas de previsión social.

La Política de Remuneraciones 2025-2027 mantiene el mismo sistema retributivo y cumple la Recomendación 56 del citado Código de Buen Gobierno, pues las retribuciones fijadas son adecuadas para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad del cargo de consejero, pero sin que su importe pueda comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos. Por tanto, la Política de Remuneraciones 2025-2027 responde al criterio del Consejo de Administración de adopción de las recomendaciones del citado Código de Buen Gobierno, así como que la remuneración del Consejo sea moderada, como se ha puesto de manifiesto en el análisis de las retribuciones de empresas cotizadas comparables.

Respecto a la retribución del Presidente del Consejo de Administración por sus funciones ejecutivas se compone de:

1º.- Una retribución fija anual, en su condición de Primer Ejecutivo de la Sociedad y en función de la dedicación exclusiva que presta a INSUR, por importe de 246.200 €, revisable anualmente por el Consejo de Administración, dentro de los límites establecidos por la Política de Retribuciones y el contrato suscrito.

2ª.- Una retribución variable, que no podrá exceder del 36,60 % de la retribución fija anual establecida. Anualmente el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad establecerá los objetivos y parámetros que determinarán el devengo y percepción de esta parte variable de la retribución, así como la distribución de la misma en función de cada uno de los objetivos y parámetros establecidos y el método fijado para valorarlo.

3º.- Una retribución variable a largo plazo sujeta al cumplimiento de determinadas condiciones generales e individuales y vinculada, en todo caso, al cumplimiento del Plan Estratégico de la Sociedad, consistente en la entrega de acciones de la Sociedad. El importe máximo de acciones a entregar (22.500 acciones) se ha determinado en el Consejo de Administración celebrado el 28 de enero de 2022 de conformidad con el contenido del Plan Estratégico 2021-2025, habiendo sido aprobada en la Junta General celebrada el 31 de marzo de 2022 tanto esta retribución excepcional como la correspondiente modificación de la Política. Las condiciones son las siguientes:

Condiciones Generales:

- Que, salvo circunstancias especiales debidamente justificadas, permanezca, de forma ininterrumpida, ostentando los cargos de Consejero Ejecutivo, Presidente y Primer Ejecutivo de INSUR hasta el día 31 de marzo de 2027.

- Que el Grupo INSUR obtenga unos resultados consolidados, acumulados de los ejercicios 2021-2025, ambos inclusive, superiores a un determinado porcentaje o umbral de los previstos en el Plan Estratégico 2021-2025.

Condición Individual:

- Que cumpla los objetivos individuales o personales fijados para el Consejero Ejecutivo, Presidente y Primer Ejecutivo en el Plan Estratégico 2021-2025, en razón de su concreta área o ámbito de actividad, dentro del Grupo INSUR, en el que desarrolla sus funciones como Consejero Ejecutivo, Presidente y Primer Ejecutivo.

La retribución variable a largo plazo mediante entrega de acciones tiene un periodo de diferimiento para su pago al 31 de marzo de 2027.

En el contrato suscrito con el Presidente y primer ejecutivo figura una cláusula que faculta a la Sociedad a reclamar, dentro del régimen legal aplicable y recomendaciones del Código de Buen Gobierno, el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando el pago no se haya ajustado a las condiciones de rendimiento o cuando se haya abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

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

1º.- Una retribución fija anual de 324.000 € para la totalidad de los consejeros en su condición de tales;
2º.- Una dieta o asignación de 1.250 € por asistencia a cada una de las sesiones del Consejo de Administración y de 1.000 € a cada una de las comisiones de la Sociedad; y
3º.- Una retribución fija anual para compensar el trabajo, dedicación y responsabilidad inherentes al desempeño de los siguientes cargos:
- Vicepresidente del Consejo de Administración: 26.400 €.
- Presidente de la Comisión de Auditoría: 12.000 € (*).
- Vicepresidente de la Comisión de Auditoría: 12.000 € (*).
- Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 12.000 € (*).
- Consejera Coordinadora: 12.000 € (*).
La retribución máxima global del Consejo de Administración será de 825.000 €.
(*). En el supuesto de producirse cambios en la presidencia de las comisiones y en el cargo de consejero coordinador este importe se reparte proporcionalmente al tiempo en el cargo de cada uno de los consejeros que lo ocupen.

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 del Consejo de Administración por sus funciones ejecutivas ha devengado una retribución fija anual de 246.200 € en el ejercicio 2025.

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 Consejo de Administración, en su sesión celebrada el 28 de enero de 2022, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad celebrada el 25 de enero de 2022, aprobó un sistema de retribución excepcional, de carácter variable y a largo plazo, mediante la entrega de acciones de la Sociedad, para el Presidente del Consejo de Administración y primer ejecutivo y determinados directivos de la compañía.

Este sistema respecto al Presidente y primer ejecutivo fue aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 31 de marzo de 2022. Esta retribución variable a largo plazo en acciones tiene como finalidad la incentivación de la consecución de los objetivos marcados en el Plan Estratégico 2021-2025 de Grupo Insur y la incorporación de un elemento de fidelización. En concreto, para el Presidente ejecutivo, el importe máximo de las acciones de esta retribución que le serán entregadas, en su caso, tras la aprobación por parte de la Junta General de Accionistas de las Cuentas Anuales del ejercicio 2025, es de 22.500 acciones. La obligación de satisfacer esta retribución excepcional queda sometida a la condición de que el beneficiario, salvo circunstancias especiales debidamente justificadas, permanezca en el cargo de Presidente del Consejo y primer ejecutivo desde la fecha del acuerdo hasta el 31 de marzo de 2027, a alcanzar unos resultados consolidados acumulados de los ejercicios 2021 a 2025, ambos inclusive, superiores a un determinado porcentaje del previsto en el Plan Estratégico 2021-2025 y a alcanzar otros objetivos vinculados al citado Plan.

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo.
Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

La Política de Remuneraciones 2018- 2020 modificó el sistema retributivo hasta entonces vigente de los consejeros en su condición de tales en el sentido de que la retribución esté formada, únicamente, por un componente fijo y dietas de asistencia, suprimiendo la retribución variable para los consejeros en su condición de tales, adoptando la Recomendación 57 del Código de Buen Gobierno Corporativo, que recomienda que se circunscriban a los consejeros ejecutivos las remuneraciones variables ligadas al rendimiento de la sociedad en cuestión y al desempeño personal,

así como la remuneración mediante entrega de acciones, opciones o derechos sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción y los sistemas de ahorro a largo plazo tales como planes de pensiones, sistemas de jubilación u otros sistemas de previsión social. En concreto, la retribución variable del presidente del Consejo de Administración por sus funciones ejecutivas es:

1ª.- Una retribución variable anual que no podrá exceder del 36,60 % de la retribución fija anual establecida.

Anualmente el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad establece los objetivos y parámetros que determinarán el devengo y percepción de esta parte variable de la retribución, así como la distribución de esta en función de cada uno de los objetivos.

Los principales parámetros y objetivos aprobados por el Consejo de Administración, en su sesión de 26 de febrero de 2025, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, para determinar la retribución variable del presidente ejecutivo, correspondiente al ejercicio 2025, y la ponderación de cada uno de ellos, son los siguientes:

1. Corresponsabilidad, basado en el EBITDA y el resultado consolidado (20, %).
2. Evolución de la acción: cotización y liquidez (2,0%)
3. Gestión del balance: LTV y nivel de deuda financiera neta (4,6%)
4. Plan Estratégico (7,0%)
5. Objetivos ESG (3,0%)

La evaluación del desempeño del presidente y primer ejecutivo durante el ejercicio 2025 y consecuentemente la determinación del importe devengado de la retribución variable anual, se efectuó por el Consejo, con ausencia del presidente, en su sesión de 26 de febrero de 2026, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.

El grado de cumplimiento del parámetro de corresponsabilidad, basado en el EBITDA consolidado de operaciones por integración proporcional y en el resultado del ejercicio consolidado por integración proporcional y que cuentan con un rango comprendido entre el 75% y 125%, se midió comparando el EBITDA y el resultado presupuestados con los finalmente obtenidos.

El de evolución de la acción (cotización y liquidez), requería un incremento mínimo respecto del ejercicio precedente de un aumento de la cotización del 25% y un volumen negociado superior a 1.000.000 acciones.

Respecto del objetivo de gestión del balance: los parámetros de Loan To Value (LTV) y de deuda financiera neta, que contaban con una rango de valoración entre el 80% y 105%, la medición se efectuó comparando el LTV la deuda financiera neta resultante del balance consolidado por integración proporcional al final de ejercicio con el LTV y la deuda financiera neta presupuestada.

El grado de cumplimiento del parámetro 4 anterior se determinó por evaluación de la elaboración del nuevo Plan Estratégico para el periodo 2025-2030.

Para la determinación del grado de cumplimiento de los objetivos ESG se tuvieron en cuenta tanto la aprobación de la reestructuración del Consejo, la incorporación de mejoras cualitativas en el contenido del paquete informativo a disposición de los consejeros, así como alcanzar en 2025 la puntuación de 86 en el rating ESG.

2ª.- Una retribución variable excepcional y a largo plazo, mediante entrega de un máximo de 22.500 acciones vinculada al Plan Estratégico 2021-2025 y en función del cumplimiento de las siguientes condiciones generales e individuales:

Condiciones Generales:

- Que, salvo circunstancias especiales debidamente justificadas, permanezca, de forma ininterrumpida, ostentando los cargos de Consejero Ejecutivo, Presidente y Primer Ejecutivo de INSUR hasta el día 31 de marzo de 2027.
- Que el Grupo INSUR obtenga unos resultados consolidados, acumulados de los ejercicios 2021-2025, ambos inclusive, superiores a un determinado porcentaje o umbral de los previstos en el Plan Estratégico 2021-2025.

Condición Individual:

- Que cumpla los objetivos individuales o personales fijados para el consejero ejecutivo, presidente y primer ejecutivo en el Plan Estratégico 2021-2025, en razón de su concreta área o ámbito de actividad, dentro del Grupo INSUR, en el que desarrolla sus funciones como Consejero Ejecutivo, Presidente y Primer Ejecutivo de la Sociedad.

Esta retribución variable excepcional a largo plazo en acciones fue aprobada por el Consejo de Administración en su sesión del 28 de enero de 2022 y sometida y aprobada por la Junta General de Accionistas de 31 de marzo de 2022.

Los principales parámetros, su ponderación, rangos y criterios de medición de esta retribución a largo plazo son los siguientes:

- Objetivos generales:
 - Resultados acumulados en el período del Plan, con una ponderación del 40%, rango de valoración entre el 70% y 130%.
 - Reducción del gap entre capitalización bursátil y NAV en un porcentaje respecto del existente a 31/12/2020, con una ponderación del 20% y una línea de corte que se fija en un gap del 36%.
 - Ejecución durante el período del plan de la ampliación de capital proyectada, con una ponderación del 10%.
- Objetivos individuales:
 - Diversificación geográfica, aumentando la presencia en la Comunidad de Madrid y provincia de Málaga, con una ponderación del 5% y un rango de valoración entre el 90% y 120%.
 - Deuda Financiera Neta no superior a un determinado importe al finalizar el plan, con una ponderación del 10% y un rango de valoración entre el 95% y 105%.
 - Reducción de los costes de estructura respecto de los existentes a 31/12/2020, con una ponderación del 5% y un rango de valoración entre el 90% y 110%.
 - Desplegar un plan efectivo e integral para la implantación en el Grupo de los criterios ESG, con una ponderación del 5%.
 - Elaboración de un plan de gobierno corporativo para acompañar y propiciar la ampliación de capital proyectada, con una ponderación del 5%.

De no alcanzarse el 70% de los resultados consolidados del período, no se generará el derecho a percibir esta retribución variable, sin que resulte necesario en tal supuesto evaluar el cumplimiento o no del resto de los objetivos.

Finalmente, la anterior descripción de los parámetros establecidos para determinar la retribución variable, tanto anual como a largo plazo, pone de manifiesto que estos parámetros guardan relación con los objetivos estratégicos del Grupo y con su perfil de riesgo.

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.

No existen en la sociedad sistemas de ahorro a largo plazo (jubilación, plan de supervivencia, etc.) a los que alude este apartado.

A.1.8 Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

Conforme a lo establecido en el artículo 51 de los Estatutos Sociales y según lo regulado en el contrato aprobado por el Consejo, existe una indemnización en caso de cese involuntario del consejero ejecutivo. La percepción de la indemnización pactada por cese involuntario del Presidente Ejecutivo le obliga a no desempeñar el cargo de consejero ejecutivo o alta dirección en otra compañía del sector inmobiliario durante un periodo de dos años.

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.

El Consejo de Administración de la sociedad, en su reunión del día 25 de abril de 2014, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, aprobó las condiciones básicas a que habría de ajustarse el contrato del Presidente, como consejero ejecutivo y primer ejecutivo de la compañía.

Sobre la base de esas condiciones previamente aprobadas, el Consejo de Administración, en su reunión de 28 de noviembre de 2014 aprobó el contrato entre la Compañía y el Presidente, por sus funciones ejecutivas, que fue ratificado en acuerdo del Consejo de Administración de fecha 9 de abril de 2016, donde se efectuó la elección del Presidente y ratificaron las facultades delegadas y el referido contrato. El 27 de mayo de 2022 se suscribió un nuevo contrato con el Presidente y Primer Ejecutivo para incluir en el mismo la retribución variable a largo plazo mediante entrega de acciones, vinculada al Plan Estratégico 2021-2025 y aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 31 de marzo de 2022. El 11 de abril de 2024 con ocasión de la renovación en el cargo de Presidente ejecutivo se ha firmado un nuevo contrato que actualiza, como única modificación respecto al anterior contrato, el importe fijo de su remuneración.

Las condiciones del contrato son las siguientes:

- Naturaleza del contrato: Mercantil.

- Duración: Hasta que cumpla la edad de 70 años o la que los Estatutos Sociales o el Reglamento del Consejo de Administración establezcan como límite para ser nombrado o desempeñar el cargo de consejero.

- Remuneración: una parte fija, una variable a corto plazo y una variable a largo plazo mediante la entrega de acciones.

Las remuneraciones fijas y variable a corto plazo serán establecidas cada año por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, en cuantía que estará en consonancia con la retribución de los consejeros ejecutivos de empresas cotizadas en el sector y dimensiones similares y la situación económica de la sociedad. La retribución variable a largo plazo mediante la entrega de acciones será establecida por el Consejo de Administración cuando es aprobado el plan estratégico al cual está vinculada dicha retribución variable.

- Pacto de exclusividad: El Consejero Ejecutivo no podrá mientras esté en el ejercicio de su cargo, desempeñar el cargo de consejero ejecutivo en ninguna otra compañía. Se excluyen solamente las compañías de carácter familiar y/o mera tenencia de bienes.

- No competencia: Durante los dos años siguientes a su cese como primer ejecutivo de la compañía, no podrá ocupar cargos de consejero ejecutivo en ninguna compañía del sector que sea competencia de INSUR.

- Indemnización en caso de extinción del contrato: Se establecen determinadas indemnizaciones para el supuesto de extinción no voluntaria y anticipada del contrato, que no excederán en ningún caso de dos años de retribución, en función del tiempo de permanencia como Presidente en dicha fecha.
- Arbitraje: Las controversias surgidas en la interpretación o aplicación del contrato serán resueltas mediante arbitraje de equidad.
- Cobertura social: El Consejero Ejecutivo quedará encuadrado en la Seguridad Social, como asimilado al Régimen General.
- Seguro: La compañía se obliga a suscribir una Póliza de Seguro de Responsabilidad Civil que cubra las posibles responsabilidades civiles en que pudiera incurrir el Consejero Ejecutivo en el desempeño de sus funciones ejecutivas, según la práctica común en Compañías similares.
- Condición de devolución de las cantidades recibidas como retribución variable en caso de comprobarse el incumplimiento de los criterios que dieron lugar a dicha retribución.

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.

La política de remuneraciones no contempla estos conceptos retributivos.

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.

La política de remuneraciones no contempla estos conceptos retributivos.

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.

La política de remuneraciones no contempla estos conceptos retributivos.

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

- a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- b) Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- c) Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

En el ejercicio 2025 es de aplicación la política de remuneraciones para el periodo 2025-2027 aprobada por la Junta General de Accionistas el 10 de abril de 2025. Esta nueva política no presenta modificaciones relevantes respecto a la anterior.

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

La política de remuneraciones de los consejeros para el periodo 2025-2027 puede consultarse en: <http://grupoinsur.com/accionistas-e-inversores/gobierno-corporativo/remuneraciones-de-los-consejeros/>

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.

Según se indica en el apartado B.4 el informe anual de remuneraciones del ejercicio 2024 contó con el voto a favor del 99,81830% del capital asistente a la Junta General de Accionistas de fecha 10 de abril de 2025 que representaba el 84,4009% del capital social.

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.

En el caso de los consejeros no ejecutivos, su retribución es fija y por dietas de asistencia; en consecuencia, la determinación de la remuneración se realiza en función del número de reuniones a las que han asistido (prácticamente la totalidad).

Para la retribución variable a corto plazo, considerando los objetivos del Presupuesto de cada ejercicio, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad prepara, antes de comenzar el ejercicio o a principios del mismo, con intervención de todos sus miembros, el Plan de Retribución para el Presidente ejecutivo y Director General con base en el Presupuesto del ejercicio, para acomodar dichas retribuciones a los objetivos del Presupuesto, todo ello con el fin de elevar al Consejo, dentro del primer trimestre de cada año, la propuesta de retribuciones, caracterizada por la prudencia y la moderación, alineándose con los objetivos de la compañía a corto plazo.

Para la retribución variable a largo plazo, una vez aprobado el Plan Estratégico, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, con intervención de todos sus miembros, propone el Plan de Retribución variable a largo plazo para el Presidente ejecutivo y Director General en base al Plan, todo ello con el fin de elevar al Consejo, la propuesta de retribuciones, caracterizada por la prudencia y la moderación, alineándose con los objetivos de la compañía a medio y largo plazo. En algunos ejercicios del ámbito del Plan, sobre todo a mitad del período de implantación del mismo, se hace una evaluación del plan de retribución a largo plazo para ver posibles contingencias que hayan podido ocurrir. Todo este análisis es llevado a cabo por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad y revisado y aprobada cualquier decisión por el Consejo de Administración.

La política de remuneraciones aprobada para el periodo 2025-2027 establece que los consejeros en su condición de tales perciban remuneraciones por dietas, en función de su asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones a las que pertenecen y un importe fijo de 324.000 euros que se distribuye a partes iguales entre los 15 miembros del Consejo. Adicionalmente el Vicepresidente del Consejo de Administración y los Presidentes de las comisiones de Auditoría y de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad perciben una cantidad fija como remuneración de ese cargo al igual que la consejera coordinadora. El Secretario del Consejo y de las comisiones lleva a cabo el control de la asistencia de sus miembros a las distintas sesiones.

El Presidente, como primer ejecutivo de la sociedad, ha recibido en concepto de sueldo una remuneración fija y otra variable en función de los objetivos propuestos por la Comisión de Nombramientos, Remuneraciones y Sostenibilidad y aprobados por el Consejo de Administración para el ejercicio 2025. La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad en su reunión de 23 de febrero de 2026 ha evaluado el cumplimiento de los parámetros establecidos para el devengo de la retribución variable del consejero ejecutivo con la finalidad de establecer la propuesta al Consejo de Administración en relación al componente variable de la remuneración del ejercicio 2025.

B.1.2 Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

En la aplicación de la política de remuneraciones del ejercicio 2025 se ha seguido el procedimiento establecido en la misma.

B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

No se han producido excepciones en la aplicación de la política en el ejercicio 2025.

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.

El Consejo de Administración celebrado el 26 de febrero de 2025, aprobó la política de remuneraciones de los consejeros para el periodo 2025-2027 propuesta por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad en su reunión del 25 de febrero de 2025 y aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 10 de abril de 2025. Resumidamente, el Consejo de Administración, en su sesión celebrada el día 26 de febrero de 2025, acordó, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, continuar con la misma Política de Remuneraciones que en el trienio anterior.

Habida cuenta de que la política de remuneraciones de los consejeros se adecua a los criterios que para la remuneración de los consejeros establece la actual LSC y las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas, a juicio del Consejo, no supone una exposición a riesgos excesivos, dados los controles internos (departamento de control interno y Comisión de Auditoría) y externos (auditoría de cuentas), que controlan la fiabilidad y transparencia de los estados financieros de la compañía y sus Resultados, y, en cuanto al consejero ejecutivo, que los parámetros y objetivos de su retribución variable, así como los fijados para los Altos Directivos, están alineados con los objetivos a medio y largo plazo de la compañía fijados en su Plan Estratégico y Presupuestos. El Consejo ha considerado que no es necesario establecer cautelas especiales adicionales, salvo el control permanente y continuo por las Comisiones Auxiliares (Comisiones de Auditoría, Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, y de Estrategia e Inversiones) y el seguimiento de los Planes y Presupuestos, a lo que se añade la política de gestión y

control de riesgos que lleva a cabo la citada Comisión de Auditoría como órgano especializado.

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 consejeros en el ejercicio 2025 se ajusta a la política de remuneraciones para el periodo 2025-2027 en todos sus componentes.

Como se ha indicado en el apartado B.1 anterior, los consejeros en su condición de tales perciben un importe fijo que se reparte linealmente entre los 15 miembros del consejo y un importe también fijo por asistencia a cada una de las reuniones del Consejo o de las Comisiones y por ostentar la presidencia y, en su caso, vicepresidencia de las mismas, o el cargo de consejera coordinadora. No existe por tanto en los consejeros por su condición de tales relación entre su retribución y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad. Esta relación solo se produce en el caso del consejero ejecutivo cuyos objetivos son establecidos y evaluados anualmente en su desempeño por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad y aprobados por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.

La retribución variable a largo plazo depende, fundamentalmente, de objetivos de rendimiento a largo plazo y, por tanto, su devengo implica un determinado nivel de rendimiento de la sociedad, vinculado al cumplimiento del Plan Estratégico, en este caso referido al periodo 2021-2025. Respecto a los rendimientos a corto plazo, la retribución variable a corto plazo está principalmente vinculada a esos rendimientos, utilizando diversas medidas, como el ebitda, y considerando también los riesgos, como la deuda financiera neta.

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	15.756.839	84,40
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos		0,00
Votos a favor	15.728.208	99,82
Votos en blanco		0,00

	Número	% sobre emitidos
Abstenciones	28.631	0,18

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 componentes fijos devengados por los consejeros en su condición de tales durante el ejercicio vienen establecidos en la política de remuneraciones para el periodo 2025-2027. En 2025 las retribuciones fijas y las remuneraciones por dietas se han actualizado conforme al IPC en cumplimiento de lo previsto en el Política de Remuneraciones 2025-2027. Asimismo, las remuneraciones por dietas han aumentado para algunos consejeros debido al mayor número de sesiones de las comisiones celebradas.

Los componentes fijos establecidos en la política de remuneraciones para el periodo 2025-2027 fueron determinados tras un estudio exhaustivo de las retribuciones de los consejeros de las empresas cotizadas realizado por la presidenta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, y fijándose en función de empresas comparables por su capitalización y nivel de actividad.

Los importes devengados concretamente han sido:

1º.- Una retribución fija anual de 324.000 € para la totalidad de los consejeros en su condición de tales que se reparte a partes iguales;

2º.- Una dieta o asignación de 1.250 € por asistencia a cada una de las sesiones del Consejo de Administración y de 1.000 € a cada una de las comisiones de la Sociedad; y

3º.- Una retribución fija anual para compensar el trabajo, dedicación y responsabilidad inherentes al desempeño de los siguientes cargos:

- Vicepresidente del Consejo de Administración: 26.400 €.

- Presidente de la Comisión de Auditoría: 12.000 €.

- Vicepresidente de la Comisión de Auditoría: 12.000 €.

- Presidente de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad: 12.000 €.

- Consejera Coordinadora: 12.000 €.

Los componentes fijos devengados en el ejercicio 2025 son los establecidos en la política de remuneraciones del periodo 2025-2027. En 2025 las retribuciones fijas han sido las mismas que el año anterior y las remuneraciones por dietas han aumentado para algunos consejeros debido al mayor número de sesiones de las comisiones celebradas.

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

La remuneración del Presidente por sus funciones ejecutivas en el ejercicio 2025 ha sido:

1º.- Retribución fija: aprobada por el Consejo de Administración del 26 de febrero de 2025 por importe de 246.200 €.

2º.- Retribución variable a corto plazo: la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad y el propio Consejo de Administración evaluó el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos para la retribución variable del Presidente del Consejo de Administración por sus funciones ejecutivas correspondiente al año 2025 aprobando una retribución variable del 35,72% que se aplicará a la retribución fija, por debajo del máximo establecido del 36,60%.

En el ejercicio 2024:

1º.- Retribución fija: aprobada por el Consejo de Administración del 29 de febrero de 2024 por importe de 225.250 €.

2º.- Retribución variable a corto plazo: la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad y el propio Consejo de Administración evaluó el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos para la retribución variable del Presidente del Consejo de Administración por sus funciones ejecutivas correspondiente al año 2024 aprobando una retribución variable del 33,73% que se aplicó a la retribución fija, por debajo del máximo establecido del 36,60%

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

En particular:

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

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

- 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:

La única remuneración variable a corto plazo que establece la política de remuneraciones de los consejeros para el periodo 2025-2027 es la del Presidente por sus funciones ejecutivas.
Nos remitimos a la información del apartado A.1 anterior.

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

La única remuneración variable a largo plazo que establece la política de remuneraciones de los consejeros para el periodo 2025-2027 es la del Presidente por sus funciones ejecutivas.
Nos remitimos a la información del apartado A.1 anterior

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

Durante el ejercicio 2025 no se ha reducido ni reclamado la devolución de ningún componente variable al no proceder efectuar reclamación ni devolución alguna.

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con

cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

No existen en la sociedad sistemas de ahorro a largo plazo a los que alude este apartado.

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.

La política de remuneraciones no tiene establecidas indemnizaciones para el caso de terminación de las funciones de los consejeros en su condición de tales. Para el caso del Consejero Ejecutivo nos remitimos al apartado A.1 anterior.

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.

El 30 de mayo de 2025 se suscribió un nuevo contrato con el Presidente y Primer Ejecutivo como consecuencia de las actualizaciones aprobadas con ocasión de la aprobación de la Política de Remuneraciones 2025-2027.

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

La política de remuneraciones no contempla estos conceptos retributivos.

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.

La política de remuneraciones no contempla estos conceptos retributivos.

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

La única remuneración en especie contemplada en la política de remuneraciones de los consejeros es el sistema de retribución excepcional, de carácter variable y a largo plazo, mediante la entrega de acciones de la Sociedad, para el Presidente del Consejo de Administración y primer ejecutivo. Este sistema fue aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 31 de marzo de 2022. Esta retribución variable a largo plazo en acciones tiene como finalidad la incentivación de la consecución de los objetivos marcados en el Plan Estratégico 2021-2025 de Grupo Insur y la incorporación de un elemento de fidelización. En concreto, para el Presidente ejecutivo, el importe máximo de las acciones de esta retribución que le serían entregadas, en su caso, tras la aprobación por parte de la Junta General de Accionistas de las Cuentas Anuales consolidadas del ejercicio 2025, es de 22.500 acciones. La obligación de satisfacer esta retribución excepcional quedaba sometida a la condición de que el beneficiario permaneciese en el cargo de Presidente del Consejo y primer ejecutivo desde la fecha del acuerdo hasta el 31 de marzo de 2027, salvo circunstancias especiales, debidamente justificadas, y a alcanzar unos resultados consolidados acumulados de los ejercicios 2021 a 2025, ambos inclusive, superiores a un determinado porcentaje del previsto en el Plan Estratégico 2021-2025, así como lograr otros objetivos vinculados al citado Plan.

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 el ejercicio 2025 la Sociedad no ha realizado pagos a ninguna tercera entidad con el fin de remunerar los servicios de ningún consejero.

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.

La política de remuneraciones no contempla otros conceptos retributivos.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Don JOSE MANUEL PUMAR LOPEZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don ALBERTO DE HOYOS-LIMON PUMAR	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don ANTONIO ROMAN LOZANO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don MARIA LUISA GARCIA GARCIA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don AUGUSTO SEQUEIROS PUMAR	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 10/04/2025
Don LUIS ALARCON DE FRANCISCO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don RICARDO PUMAR LOPEZ	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don BLANCA CONRADI TRUEBA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don ESTEBAN JIMENEZ PLANAS	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don SALVADOR GRANELL BALEN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don CANDELAS ARRANZ PUMAR	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don GUILLERMO PUMAR ORTIZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JOSE LUIS GALAN GONZALEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
INCRECISA, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 10/04/2025
Don BRITA HEKTOEN WERGELAND	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don IGNACIO YBARRA OSBORNE	Consejero Dominical	Desde 11/04/2025 hasta 31/12/2025
Don ALICIA DE HINOJOSA FERNANDEZ DE ANGULO	Consejero Independiente	Desde 11/04/2025 hasta 31/12/2025

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
Don JOSE MANUEL PUMAR LOPEZ	21	24							45	37
Don ALBERTO DE HOYOS-LIMON PUMAR	21	24							45	38
Don ANTONIO ROMAN LOZANO	21	24							45	38
Don MARIA LUISA GARCIA GARCIA	34	33							67	39
Don AUGUSTO SEQUEIROS PUMAR	6	5							11	39
Don LUIS ALARCON DE FRANCISCO	22	20							42	38
Don RICARDO PUMAR LOPEZ	21	24		246	88				379	339
Don BLANCA CONRADI TRUEBA	22	20							42	37
Don ESTEBAN JIMENEZ PLANAS	48	32							80	67
Don SALVADOR GRANELL BALEN	22	23							45	38
Don CANDELAS ARRANZ PUMAR	22	22							44	36
Don GUILLERMO PUMAR ORTIZ	22	23							45	24
Don JOSE LUIS GALAN GONZALEZ	34	33							67	54
INCRECISA, S.L.	6	5							11	37
Don BRITA HEKTOEN WERGELAND	34	33							67	54
Don IGNACIO YBARRA OSBORNE	15	17							32	
Don ALICIA DE HINOJOSA FERNANDEZ DE ANGULO	24	24							48	

Observaciones

En el ejercicio 2024 adicionalmente a las recogidas en el cuadro anterior se devengaron retribuciones de los consejeros Don Fernando Pumar López y Don Jorge Segura Rodríguez por importes de 11 y 14 miles de euros, respectivamente, correspondientes al periodo 1 de enero de 2024 a 11 de abril de 2024.

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don RICARDO PUMAR LOPEZ	Plan	22.500	22.500					0,00			22.500	22.500

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

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
Sin datos								

Observaciones								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

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
Sin datos										

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
Sin datos												

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

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
Sin datos								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

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 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	Total ejercicio 2025 sociedad + grupo
Don JOSE MANUEL PUMAR LOPEZ	45				45						45
Don ALBERTO DE HOYOS- LIMON PUMAR	45				45						45
Don ANTONIO ROMAN LOZANO	45				45						45
Don MARIA LUISA GARCIA GARCIA	67				67						67
Don AUGUSTO SEQUEIROS PUMAR	11				11						11
Don LUIS ALARCON DE FRANCISCO	42				42						42

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 RICARDO PUMAR LOPEZ	379				379						379
Don BLANCA CONRADI TRUEBA	42				42						42
Don ESTEBAN JIMENEZ PLANAS	80				80						80
Don SALVADOR GRANELL BALEN	45				45						45
Don CANDELAS ARRANZ PUMAR	44				44						44
Don GUILLERMO PUMAR ORTIZ	45				45						45
Don JOSE LUIS GALAN GONZALEZ	67				67						67
INCRECISA, S.L.	11				11						11
Don BRITA HEKTOEN WERGELAND	67				67						67
Don IGNACIO YBARRA OSBORNE	32				32						32

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 ALICIA DE HINOJOSA FERNANDEZ DE ANGULO	48				48						48
TOTAL	1.115				1.115						1.115

Observaciones

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Consejeros ejecutivos									
Don RICARDO PUMAR LOPEZ	379	28,47	295	0,00	295	-9,79	327	-25,00	436
Consejeros externos									
Don ESTEBAN JIMENEZ PLANAS	80	19,40	67	39,58	48	-	0	-	0
Don GUILLERMO PUMAR ORTIZ	45	87,50	24	-	0	-	0	-	0

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Don ALBERTO DE HOYOS-LIMON PUMAR	45	18,42	38	2,70	37	0,00	37	-	0
Don SALVADOR GRANELL BALEN	45	18,42	38	2,70	37	0,00	37	2,78	36
Don ANTONIO ROMAN LOZANO	45	18,42	38	2,70	37	42,31	26	-	0
Don MARIA LUISA GARCIA GARCIA	67	76,32	38	-	0	-	0	-	0
Don JOSE LUIS GALAN GONZALEZ	67	21,82	55	0,00	55	7,84	51	4,08	49
Don BRITA HEKTOEN WERGELAND	67	21,82	55	0,00	55	5,77	52	6,12	49
Don CANDELAS ARRANZ PUMAR	44	22,22	36	-2,70	37	5,71	35	6,06	33
Don LUIS ALARCON DE FRANCISCO	42	10,53	38	11,76	34	30,77	26	-	0
Don JOSE MANUEL PUMAR LOPEZ	45	21,62	37	2,78	36	-2,70	37	5,71	35
Don ALICIA DE HINOJOSA FERNANDEZ DE ANGULO	48	-	0	-	0	-	0	-	0
INCRECISA, S.L.	11	-70,27	37	2,78	36	-2,70	37	2,78	36
Don AUGUSTO SEQUEIROS PUMAR	11	-71,79	39	2,63	38	2,70	37	2,78	36
Don BLANCA CONRADI TRUEBA	42	13,51	37	54,17	24	-	0	-	0
Don IGNACIO YBARRA OSBORNE	32	-	0	-	0	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	39.330	58,77	24.771	119,12	11.305	-24,66	15.006	24,87	12.017

	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
Remuneración media de los empleados									
	45	-6,25	48	4,35	46	-2,13	47	11,90	42

Observaciones

La retribución del ejercicio 2021 del Presidente ejecutivo incluía el beneficio bruto de las acciones correspondientes al sistema de remuneración variable excepcional a largo plazo del "Plan 2016-2020 de retribución basada en acciones". Estas acciones las recibió en el ejercicio 2021 en cumplimiento de los objetivos marcados para todo el periodo que abarca el citado plan.

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.

[Nada que señalar.]

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

[26/02/2026]

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

[] Si
[✓] No