



DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

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

CIF: [A-28092583]

Denominación Social:

[**TECNICAS REUNIDAS, S.A.**]

Domicilio social:

[AVENIDA DE BURGOS, 89 ADEQUA EDIFICIO 6 MADRID]

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.

De conformidad con lo establecido en la normativa aplicable, así como en los textos corporativos de la Sociedad, la Junta General de Accionistas ("JGA") es el órgano competente para aprobar la Política de Remuneraciones de los Consejeros ("Política"), previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ("CNR") y a propuesta motivada del Consejo de Administración ("CdA"). Una vez aprobada por la JGA la política retributiva, que recoge el importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de consejeros en su condición de tales, la distribución entre cada uno de los consejeros es posteriormente acordada por el CdA.

En particular, el artículo 30 de los Estatutos Sociales atribuye a la CNR la función de proponer al CdA esta Política de Remuneraciones de los Consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del CdA o de los consejeros delegados, en su caso, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia. En este sentido, la CNR es el órgano que asiste al CdA en materias retributivas, desempeñando un importante papel en la preparación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, ya que lleva a cabo un proceso interno de asistencia y propuesta, con objeto de asegurar el alineamiento con la normativa aplicable y con las mejores prácticas de gobierno corporativo. La CNR, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 14.2 del Reglamento del CdA, informa al CdA sobre los sistemas retributivos y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros y altos directivos que eleva al CdA con el objeto de que, en su caso, sea aprobado por este.

La composición de la CNR a 31 de diciembre de 2025 es la siguiente:

- D. Alfredo Bonet Baiget (Presidente, Consejero Independiente).
- D. José Manuel Lladó Arburúa (Vocal, Consejero Dominical).
- Dña. Inés Elvira Andrade Moreno (Vocal, Consejera Independiente).
- Dña. Silvia Iranzo Gutiérrez (Vocal, Consejera Independiente).

La composición de la Comisión ha sido consecuente con el artículo 529 quinceles.1 de la LSC, siendo todos los consejeros no ejecutivos y, en su mayoría, independientes, cumpliendo la recomendación 47 del Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas y lo establecido en el artículo 14.1 a) del Reglamento del CdA.

En cumplimiento de las anteriores previsiones, a propuesta del CdA y, previo informe favorable de la CNR, la JGA celebrada el 26 de junio de 2025 aprobó la Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable a los ejercicios 2026 a 2028 ("PRC").

Los principios básicos de la PRC son, entre otros, los siguientes:

- Principio de proporcionalidad de la retribución de los administradores, basado en lo previsto en el art. 26.4 del Reglamento del CdA y en el art. 217.4 de la LSC.

- Guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables.
- Orientación a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción inadecuada de riesgos y la recompensa por resultados desfavorables.
- Atraer y retener a los consejeros de la Sociedad y retribuir la dedicación efectiva, cualificación y responsabilidad asumida por cada uno de los consejeros, sin que en ningún caso se comprometa la independencia de criterio de los consejeros externos.
- Tiene la finalidad de que la retribución de los consejeros esté alineada con las estrategias y los intereses de la Sociedad y sus accionistas.
- En relación con los consejeros externos, su remuneración como consejeros:
 - (i) tendrá la finalidad de remunerar de forma adecuada su dedicación efectiva, cualificación y responsabilidad;
 - (ii) la remuneración establecida deberá ser la necesaria para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado, pero no tan elevada como para comprometer su independencia de criterio.
- Compromiso del CdA de hacer efectivo el principio de transparencia de todos los conceptos retributivos que componen la PRC, suministrando información transparente, suficiente y emitida con la antelación necesaria.

Para el diseño y elaboración de la PRC se han tenido en consideración las políticas de remuneraciones de los consejeros de los principales competidores de la Sociedad a nivel internacional y también la situación en las restantes empresas del Ibex 35. Asimismo, en la elaboración de la PRC la Sociedad ha contado con la participación de Ernst & Young como asesor externo en esta materia.

Las remuneraciones previstas en la PRC para el ejercicio en curso para los consejeros en su condición de tales están compuestas por una retribución fija anual por pertenencia al CdA, una asignación fija anual adicional por la presidencia de las Comisiones y dietas por asistencia efectiva a las reuniones del CdA y, en su caso, de las Comisiones, cuyas características están desarrolladas en el apartado A.1.3 de este documento. Asimismo, el consejero que desempeñe funciones delegadas o ejecutivas tendrá derecho a recibir una remuneración compuesta por los siguientes conceptos retributivos:

- (i) Una retribución fija anual, con las características indicadas en el apartado A.1.4 de este documento.
- (ii) Una retribución variable anual, con las características indicadas en el apartado A.1.6 de este documento.
- (iii) Una retribución variable a largo plazo ("ILP"), con las características indicadas en el apartado A.1.6 de este documento.

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.

En la fecha de publicación del presente informe, Técnicas Reunidas cuenta con un Consejero Ejecutivo: D. Juan Lladó Arburúa (el "Presidente Ejecutivo" o "Consejero Ejecutivo").

En cuanto al mix retributivo de los consejeros con funciones ejecutivas, la Sociedad ofrece (i) una retribución fija; (ii) una retribución de carácter variable; (iii) sistemas de previsión; y (iv) otras condiciones establecidas en el contrato del Consejero Ejecutivo.

La retribución variable a corto plazo del Consejero Ejecutivo contenida en la PRC tiene las características indicadas en el apartado A.1.6 de este documento.

Tal y como se recoge expresamente en la PRC, la Política tiene como objetivo incentivar en el largo plazo la consecución sostenible de los resultados y el alineamiento con los intereses de los accionistas y todos los grupos de interés de Técnicas Reunidas. En particular, en la Política de Sostenibilidad de la Sociedad se establece como principio, en relación con la creación de valor sostenible, establecer políticas retributivas generales para consejeros y directivos vinculadas al cumplimiento de dichos objetivos, y, en este sentido, la Sociedad facilita información completa y desglosada de la vinculación de las retribuciones de consejeros y directivos con los objetivos de medioambiente, seguridad y salud o cualquier otro relacionado con la sostenibilidad. De conformidad con lo anterior, la remuneración del Consejero Ejecutivo incentivará su desempeño y rendimiento profesional y recompensará la creación de valor a largo plazo. En particular, los componentes variables de la remuneración del Consejero Ejecutivo están vinculados a criterios predeterminados y medibles que consideran el riesgo asumido para la obtención de un resultado,

promueven la sostenibilidad de la Sociedad y se configuran sobre la base de un equilibrio entre el cumplimiento de objetivos a corto, medio y largo plazo de tal manera que no deriven únicamente de hechos puntuales, ocasionales o extraordinarios o de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Sociedad.

De conformidad con las previsiones contenidas en la PRC sobre dicha remuneración variable, la proporción entre los conceptos retributivos variables y los fijos sería la retribución fija percibida por el Presidente Ejecutivo de 800 miles de euros y, considerando para el ejercicio 2026 un importe por pertenencia al Consejo y por dietas de asistencia al Consejo de 108 miles de euros (superior en 11 miles de euros al importe aplicado en el ejercicio 2024, debido a que este importe se calcula en base a un número estimado de reuniones del Consejo de Administración, y en el ejercicio 2025 se celebraron más sesiones que el ejercicio anterior, manteniéndose en todo caso fijos los importes por pertenencia al Consejo y por dietas de asistencia al Consejo), una aportación al seguro de vida y accidentes en aplicación del régimen de todos los empleados de la Sociedad de 4.974,24 euros, así como el importe máximo a percibir de la retribución variable a corto plazo (550 miles de euros), la retribución variable máxima a percibir en el ejercicio 2026 supondría el 37,62 % de la remuneración total por estos conceptos. El abono de la retribución variable se diferiría, en su caso, y únicamente se produciría después del cierre del ejercicio, a los efectos de que la Sociedad pudiera llevar a cabo la evaluación y comprobación del cumplimiento de los parámetros establecidos para la determinación de dicha retribución.

La evaluación se realizaría, entre otros aspectos, sobre la base de los resultados anuales de la Sociedad y de su grupo consolidado, que se analizarían por la Comisión de Auditoría y Control. Tras dicho análisis, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elevaría la propuesta de retribución variable al Consejo de Administración, que aprobaría, en su caso, el importe de retribución variable que correspondiera.

Tal y como se ha señalado anteriormente, resulta de aplicación durante el ejercicio en curso la PRC de la Sociedad aprobada en la Junta General de Accionistas celebrada el 26 de junio de 2025 y, respecto de la remuneración variable, se tendrán en cuenta los parámetros indicados en el apartado A.1 punto 6 posterior del presente informe, para seguir la evolución del mercado en esta área.

En relación con los conflictos de interés, el Reglamento del Consejo y el Reglamento Interno de Conducta en los Mercados de Valores de la Sociedad regulan los mecanismos establecidos para detectar y regular los posibles conflictos de interés.

En particular, el Reglamento del Consejo establece que el consejero deberá comunicar la existencia de conflictos de interés al Consejo y abstenerse de asistir e intervenir en las deliberaciones que afecten a asuntos en los que se halle interesado personalmente. Se considerará que también existe interés personal del consejero cuando el asunto afecte a alguna de las personas siguientes:

- el cónyuge o la persona con análoga relación de afectividad;
- los ascendientes, descendientes y hermanos del consejero o del cónyuge del consejero;
- los cónyuges de los ascendientes, descendientes y hermanos del consejero;
- las sociedades o entidades en las cuales el consejero posee directa o indirectamente, incluso por persona interpuesta, una participación que le otorgue una influencia significativa o desempeña en ellas o en su sociedad dominante un puesto en el órgano de administración o en la alta dirección. A estos efectos, se presume que otorga influencia significativa cualquier participación igual o superior al 10 % del capital social o de los derechos de voto o en atención a la cual se ha podido obtener, de hecho o de derecho, una representación en el órgano de administración de la sociedad; y
- los socios representados por el consejero en el Consejo de Administración.

Asimismo, en relación con las obligaciones relativas al deber de evitar situaciones de conflicto de interés de los consejeros, el Reglamento del Consejo establece que el consejero no podrá desempeñar el cargo de administrador o directivo en compañías con el mismo, análogo o complementario género de actividad que la Sociedad o desempeñar actividades por cuenta propia o ajena que entrañen una competencia efectiva, sea actual o potencial, con la Sociedad o que, de cualquier otro modo le sitúen en un conflicto permanente con los intereses de la Sociedad, salvo autorización expresa de la Sociedad, mediante acuerdo de la Junta General de Accionistas, en los términos establecidos en la ley y con excepción de los cargos que pueda ocupar, en su caso, en sociedades del grupo.

Finalmente, en lo relativo a las operaciones indirectas de los Consejeros, el Reglamento del Consejo establece que el consejero infringe sus deberes de fidelidad para con la Sociedad si, sabiéndolo de antemano, permite o no revela la existencia de operaciones realizadas por las personas mencionadas anteriormente que no se hayan sometido a las condiciones y controles previstos en el citado Reglamento del Consejo. La Sociedad podrá autorizar en casos singulares la realización por parte de un consejero de una transacción con la Sociedad. Asimismo, el Consejero también deberá informar a la Sociedad de los cargos que desempeñe en el Consejo de otras sociedades cotizadas y, en general, de los hechos, circunstancias o situaciones que puedan resultar relevantes para su actuación como administrador de la Sociedad.

Los conflictos en cuanto al tratamiento, utilización y divulgación de información privilegiada se encuentran regulados en el Reglamento Interno de Conducta en los Mercados de Valores de Técnicas Reunidas.

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

De conformidad con lo establecido en la PRC aplicable en el ejercicio en curso, el importe máximo anual de la remuneración del conjunto de los consejeros en su condición de tales está establecido en 5.000.000 euros asignados a los miembros del Consejo de Administración por el desarrollo, de manera conjunta, de sus funciones como consejeros.

Esta cantidad, idéntica a la aprobada en los últimos ejercicios, permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación por la Junta General y será distribuida entre los miembros del Consejo de Administración por este, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, teniendo en cuenta la pertenencia a las comisiones, los cargos que ocupen, su dedicación al servicio de la Sociedad y otras circunstancias objetivas que estime conveniente.

Está previsto que el Consejo de Administración confirme los siguientes importes de componentes fijos de la retribución actual, aplicable para el ejercicio en curso, para los distintos miembros del Consejo de Administración, la Comisión de Auditoría y Control, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y la Comisión de Gestión y Riesgos:

Asignación fija:

- Pertenencia al Consejo de Administración: 55.478 euros anuales.
- Presidencia de la Comisión de Auditoría y Control, de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y Vicepresidencia de la Comisión de Gestión y Riesgos: 15.384 euros anuales.

Dietas:

- Dieta por asistencia a cada sesión del Consejo de Administración: 3.500 euros.
- Dieta por asistencia a cada sesión de la Comisión de Auditoría y Control: 3.500 euros.
- Dieta por asistencia a cada sesión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 5.000 euros.
- Dieta por asistencia a la Comisión de Gestión y Riesgos: 6.000 euros por trimestre.

A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

La retribución fija actualmente estimada por el desempeño de funciones ejecutivas del Presidente Ejecutivo asciende a 800.000 euros.

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.

Las remuneraciones en especie corresponden exclusivamente al Presidente Ejecutivo y se limitan a primas de los seguros de vida y accidentes. La suma de todos estos conceptos ascendió a 4.974,24 euros durante el ejercicio 2025 y se prevé un importe similar durante el ejercicio 2026.

Asimismo, tal y como se recoge en la PRC, el Presidente Ejecutivo dispondrá de un vehículo de empresa que cederá la Sociedad junto con la puesta a disposición de una plaza de aparcamiento en las proximidades de la sede de sus oficinas, por su permanencia en la Sociedad, y de acuerdo con la política corporativa. La Sociedad se hará cargo de atender el pago de todos los gastos inherentes al uso del vehículo y de la citada plaza de aparcamiento.

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.

Tal y como se establece en la PRC el Presidente Ejecutivo es el único consejero que puede percibir retribución variable. En particular, los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas podrán percibir:

1.- Una retribución variable anual que tiene la finalidad de potenciar el compromiso del consejero con la Sociedad e incentivar el mejor desempeño de sus funciones, ligando parte de su remuneración al rendimiento de la Sociedad y a su desempeño personal.

Esta retribución variable podría alcanzar un importe máximo de 550.000 euros, sobre el que se podría aplicar un ajuste adicional de un 10 % al alza o a la baja sobre esta cantidad en función de la evaluación del desempeño del consejero.

Tal y como se recoge en la PRC, esta retribución variable tiene como parámetros fundamentales, además del rendimiento profesional del consejero, la evaluación del desempeño de la Sociedad, tomando en consideración tanto objetivos cuantitativos, tales como cartera de pedidos/

adjudicaciones, margen (EBITDA) e ingresos consolidados, así como objetivos no financieros, que incluirán parámetros tales como la seguridad y el medioambiente.

En particular, la percepción de la retribución variable anual estaría vinculada al cumplimiento de los siguientes parámetros:

Objetivos financieros (80 % del total de la retribución variable):

- Cartera de pedidos: 30 % del total de la retribución variable.
- Margen (EBITDA): 30 % del total de la retribución variable.
- Ingresos consolidados: 20 % del total de la retribución variable.

Objetivos no financieros (HSE) (20 % del total de la retribución variable):

- Seguridad (10 % del total de la retribución variable).
- Medioambiente (10 % del total de la retribución variable).

La Sociedad valoraría, en su caso, el cumplimiento ponderado mínimo de entre el 50 % y el 70 % del total de objetivos, la concreción de los objetivos (KPIs o medidores), el ajuste del 10 % por evaluación del desempeño y el importe a percibir será competencia del Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad.

2.- Una retribución variable a largo plazo.

En lo que respecta a la retribución variable a largo plazo, la PRC incluye un plan de retribución variable a largo plazo ("ILP") para el Consejero Ejecutivo. Este ILP fue formulado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y contempla una retribución variable a largo plazo para los consejeros ejecutivos con el objetivo de promover la generación recíproca de valor para la Sociedad, sus accionistas y beneficiarios, potenciando el compromiso de estos últimos y recompensando la creación de valor sostenible para el accionista en el largo plazo. De esta forma, el Consejero Ejecutivo tendría derecho a participar durante la vigencia de la PRC en todos aquellos programas de retribución variable a largo plazo en metálico, en acciones o referenciados al valor de la acción que sean aprobados por la Junta General, a propuesta del Consejo de Administración, formulada previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El ILP fue diseñado de acuerdo con el principio de prudencia y ha tomado en consideración las tendencias actuales de empresas comparables y las mejores prácticas de distintos agentes del mercado. Tal y como ha quedado recogido en la PRC, tiene las siguientes características principales:

- Tipo de plan: incentivo a largo plazo vinculado a objetivos del plan de negocio.
- Objeto:
 - Promover generación de valor recíproca para la Sociedad, sus accionistas y beneficiarios.
 - Orientar al equipo directivo a la consecución de objetivos del plan de negocio.
 - Potenciar la dedicación y el compromiso de los beneficiarios en el ejercicio de su cargo.
 - Incentivar el rendimiento y desempeño profesional a largo plazo de los consejeros ejecutivos.
 - Promover la sostenibilidad de la compañía para la creación de valor a largo plazo.
- Beneficiario: Presidente Ejecutivo.
- Duración: 3 años (1 de enero 2026 - 31 diciembre 2028).
- Abono: en 2029, tras la aprobación de las cuentas anuales y una vez aprobado por el Consejo de Administración el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos.
- Liquidación: en metálico.
- Incentivo: nivel de concesión cercano a la parte media de mercado del grupo de comparación, referido a la retribución fija anual ("RFA"), con valor target anualizado como RFA de 75 %, con incentivo total calculado según $\% \text{RFA} \times n^\circ$ de años de duración del plan.
- Objetivos:
 - Rendimiento total del accionista en relación con el grupo de comparación ("Relative TSR").
 - EBITDA acumulado para el período.
 - Factores cualitativos vinculados al plan estratégico.
- Ponderación de los objetivos:
 - 60 % EBITDA.
 - 30 % Relative TSR.
 - 10 % factores cualitativos vinculados al plan estratégico.

Los anteriores objetivos tienen asociada una escala de logro que incluye un umbral mínimo por debajo del cual no se abonará esta retribución. En particular, será necesario el cumplimiento mínimo del 80 % del objetivo de EBITDA definido.

El pago del ILP estará vinculado a la permanencia del Consejero Ejecutivo en la Sociedad, sin perjuicio de que, en los supuestos de fallecimiento, invalidez, jubilación, desistimiento empresarial y los casos de extinción de la relación mercantil que no estén causados por un quebrantamiento de deberes o responsabilidades, el Consejero Ejecutivo conservaría el derecho a percibir una parte del ILP proporcional al tiempo transcurrido hasta la extinción. En los demás supuestos de extinción de la relación del Consejero Ejecutivo con la Sociedad, este no tendrá derecho a percibir cantidad alguna derivada del ILP.

Asimismo, en los supuestos de cambio de control, cuando algún nuevo accionista pasara a ser titular de más del 30 % de los derechos de voto de la Sociedad, el Consejero Ejecutivo conservaría el derecho a percibir el ILP como si los objetivos se hubieran cumplido al 100 %.

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.

De conformidad con la PRC, el Presidente Ejecutivo será beneficiario de un sistema de ahorro a largo plazo vinculado a la jubilación, incapacidad permanente en los grados de total, absoluta y gran invalidez, y fallecimiento, con el propósito de complementar sus prestaciones públicas de la Seguridad Social.

En particular, el Presidente Ejecutivo tendrá derecho al sistema general de beneficios sociales de la Sociedad, por el que la Sociedad realiza en el plan de pensiones contratado una aportación complementaria a la efectuada por el propio Presidente Ejecutivo y cuyo importe depende de diversos factores como, por ejemplo, la antigüedad en la Sociedad. Además, el Presidente Ejecutivo tendrá derecho a participar durante la vigencia de la PRC en todos aquellos sistemas de ahorro a largo plazo que sean aprobados por la Junta General de Accionistas, a propuesta del Consejo de Administración, formulados previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La Sociedad confirma que durante el ejercicio 2025 no efectuó aportación alguna a los planes de pensiones contratados de forma particular por sus consejeros y que no tiene actualmente previsión de efectuarlas durante el ejercicio 2026.

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.

De conformidad con lo establecido en la PRC, el Presidente Ejecutivo, único consejero ejecutivo en el ejercicio en curso, tendrá derecho a una compensación económica por cese anticipado y un pacto de no competencia post-contractual:

- Indemnización por cese anticipado en caso de separación del cargo de consejero o cualquier otra forma de extinción de la relación jurídica con la Sociedad que sirva de base a la retribución de funciones delegadas o ejecutivas no debidas a incumplimiento imputable al consejero, por una cuantía máxima equivalente al importe de las dos últimas anualidades de (a) la retribución fija, (b) la retribución variable, y (c) los importes percibidos en virtud con los convenios especiales con la Seguridad Social que, en su caso, se hubieran suscrito.

- No competencia post-contractual. Durante un período de dos (2) años desde la terminación del contrato suscrito con la Sociedad, el Presidente Ejecutivo no podrá prestar sus servicios profesionales, ni funciones de administración o directivo en compañías o entidades que tengan un objeto social total o parcialmente análogo al de la Sociedad, salvo aprobación expresa del Consejo de Administración, a propuesta del Presidente Ejecutivo. La compensación económica por este pacto de no competencia post-contractual se entenderá incluida en la indemnización prevista para el supuesto de terminación del contrato descrita en el punto "Indemnización por cese anticipado" indicada en el párrafo anterior.

Asimismo, el contrato del Presidente Ejecutivo recoge un pacto de no concurrencia, siendo la relación del Presidente Ejecutivo con la Sociedad de carácter exclusivo y, por tanto, no podrá prestar servicios a otras entidades durante la vigencia de su contrato, salvo autorización expresa del

Consejo de Administración, a propuesta del Presidente Ejecutivo, con excepción de los cargos que pueda ocupar, en su caso, en sociedades del Grupo Técnicas Reunidas.

A.1.9 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

Las condiciones que deberá respetar el contrato del Presidente Ejecutivo son actualmente las siguientes, de conformidad con lo previsto en la PRC:

- (i) Retribución: incluir el paquete retributivo que tienen derecho a percibir el Presidente Ejecutivo por el desempeño de sus funciones delegadas o ejecutivas.
- (ii) Duración: indefinida.
- (iii) Indemnización por cese anticipado: cuantía máxima equivalente al importe de las dos últimas anualidades de (a) la retribución fija, (b) la retribución variable, y (c) los importes percibidos en virtud con los convenios especiales con la Seguridad Social que, en su caso, se hubieran suscrito.
- (iv) No competencia post-contractual: el Presidente Ejecutivo se abstendrá durante un período de dos (2) años desde la terminación del contrato suscrito con Técnicas Reunidas de competir en los términos referidos anteriormente. La compensación económica por este pacto de no competencia post-contractual se entenderá incluida en la indemnización prevista para el supuesto de terminación del contrato descrita en el punto (iii) anterior.
- (v) No concurrencia: la relación del Presidente Ejecutivo con la Sociedad es de carácter exclusivo y, por tanto, no podrá prestar servicios a otras entidades durante la vigencia de su contrato, salvo autorización expresa del Consejo de Administración, a propuesta del Presidente Ejecutivo, con excepción de los cargos que pueda ocupar, en su caso, en sociedades del Grupo Técnicas Reunidas.
- (vi) Deber de confidencialidad: el Presidente Ejecutivo deberá guardar secreto de las informaciones, datos, informes o antecedentes que conozca como consecuencia del ejercicio de sus funciones, subsistiendo este deber de confidencialidad aun cuando haya cesado en sus funciones.
- (vii) Plazo de preaviso: 3 meses en los supuestos de cese por decisión de la Sociedad sin mediar justa causa y de dimisión por voluntad del Presidente Ejecutivo.

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.

A la fecha de este informe no está previsto que se devengue remuneración suplementaria alguna por los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

A.1.11 Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

El consejero D. Luis Manuel Enrique Téllez Kuenzler solicitó que las cantidades correspondientes a su remuneración del cuarto trimestre se abonasen antes de que finalizase el ejercicio 2025.

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 existe remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores.

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

La Junta General de Accionistas celebrada el 26 de junio de 2025 aprobó, en cumplimiento de lo previsto en el art. 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la PRC que tiene vigencia en los ejercicios 2026, 2027 y 2028.

La Sociedad confirma que la nueva PRC es de aplicación desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2028.

La nueva Política de Remuneraciones es continuista respecto a la vigente durante 2025 y, en su elaboración, se ha mantenido inalterada en todos sus términos, conservando sin variaciones las cuantías de los distintos elementos retributivos respecto de los aplicados en ejercicios anteriores, sin que haya habido, por tanto, cambios relevantes respecto de la PRC anterior.

A la fecha de emisión de este informe, la Sociedad está valorando someter a la consideración de la Junta General la aprobación de una nueva política o la modificación de la política en vigor, a los efectos de adaptar determinados criterios retributivos, de lo que se dará, en su caso, información detallada con ocasión de la convocatoria de la Junta General Ordinaria

- 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.

Español: https://www.tecnicasreunidas.es/es/wp-content/uploads/sites/3/2025/05/20_TR_JG25_PRC-2026_2028.pdf

Inglés: https://www.tecnicasreunidas.es/wp-content/uploads/2025/05/20_TR_JG25_PRC_2026_2028_en.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.

Tal y como se refleja en el apartado B.4, la votación consultiva en la Junta General Ordinaria de Accionistas del 26 de junio de 2025 del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio anterior arrojó un 97,34 % de votos a favor, un 2,2 % de votos en contra y un 0,46 % de abstenciones, por lo que se deduce que la gran mayoría de los accionistas de la Sociedad aprueba el sistema retributivo aplicado por Técnicas Reunidas para sus consejeros. Del mismo modo, la Sociedad obtuvo un alto porcentaje de votos a favor en las votaciones, con carácter consultivo, del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros durante los ejercicios precedentes.

Sobre la base de lo anterior, la Sociedad continuará aplicando con carácter general los principios y el sistema retributivo recogidos en la PRC.

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 marco de las funciones que tiene atribuidas tanto en los Estatutos Sociales como en el Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad es el órgano que asiste al Consejo de Administración en materia de remuneraciones.

En particular, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 14.2 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, informa al Consejo de Administración sobre los sistemas y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros y altos directivos, que ha elevado al Consejo de Administración con el objeto de que, en su caso, sea aprobado por este.

Por su parte, el Consejo de Administración de la Sociedad tiene atribuida expresamente en los artículos 22 de los Estatutos Sociales y 26.2 del Reglamento del Consejo de Administración la función de determinar, en cada ejercicio, la forma y el momento de pago y acordar la distribución entre sus miembros del importe conjunto correspondiente a la retribución estatutaria prevista en los Estatutos y en la Política de Remuneraciones.

En este sentido, durante el ejercicio 2025 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido en diversas ocasiones para tratar asuntos relacionados con la retribución de los consejeros. En particular, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propuso al Consejo de Administración los criterios de distribución del importe máximo fijado por la Junta General para el ejercicio 2025. Dado que en el ejercicio 2025 la Sociedad ha aplicado la PRC aprobada en la Junta General Ordinaria de la Sociedad celebrada en junio de 2022, el marco retributivo de aplicación no ha sufrido modificaciones, por lo que la Sociedad no ha precisado contar con asesoramiento externo alguno en el proceso de aplicación de la política retributiva.

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

No se ha producido durante el ejercicio cerrado desviación alguna del procedimiento establecido para la aplicación de la Política de Remuneraciones.

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

La Sociedad no ha aplicado durante el ejercicio 2025 excepción temporal alguna a la Política de Remuneraciones en vigor.

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 el proceso de elaboración y aprobación de los sistemas retributivos de los consejeros, la Sociedad ha establecido medidas que permiten controlar los riesgos de su actividad y ajustar dichos sistemas a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad. En particular, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene una función de supervisión y revisión continua de la política retributiva de sus consejeros, ya que tiene la responsabilidad de informar de los sistemas y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros y altos directivos y elaborar la información a incluir en el informe público anual sobre la remuneración de los consejeros.

Por su parte, el Consejo de Administración es el órgano responsable de aprobar las políticas y estrategias generales de la Sociedad y determinadas decisiones operativas, tales como la política de retribuciones, la retribución de los consejeros, así como, en el caso de los consejeros ejecutivos, la retribución adicional por sus funciones ejecutivas y la aprobación de sus contratos y la política de control y gestión de riesgos.

Como resultado de lo anterior, los sistemas retributivos de los consejeros de la Sociedad llevan implícitos en su diseño medidas de control de riesgos, ya que (i) la retribución de los consejeros se limita a una asignación fija anual y a unas dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las distintas comisiones cuyo importe máximo anual es aprobado por la Junta General de Accionistas; (ii) los componentes variables de la remuneración se circunscriben a los consejeros ejecutivos; y (iii) la estructura accionarial actual de la Sociedad asegura que los intereses de la Sociedad y del Presidente Ejecutivo estén alineados.

La retribución variable ha permanecido suspendida durante el ejercicio 2025. En efecto, aunque a 31 de diciembre de 2025 ya no eran de aplicación las condiciones establecidas sobre esta materia por la Orden PCM/679/2020, de 23 de julio, en la medida en que el 1 de diciembre de 2025 la Sociedad devolvió de manera anticipada la totalidad del préstamo que la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) le concedió en febrero de 2022 a través del Fondo de Apoyo a la Solvencia de Empresas Estratégicas (FASEE), el Consejo de Administración de la Sociedad ha decidido mantener en suspenso la remuneración variable del Presidente Ejecutivo por un criterio de prudencia, al haber aplicado las referidas condiciones durante la mayor parte del período de generación de estos rendimientos, por lo que no ha devengado importe alguno en relación con la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2025 ni con el incentivo a largo plazo 2023-2025.

En relación con las potenciales situaciones de conflicto de intereses, el Reglamento del Consejo de Administración, el Reglamento Interno de Conducta en los Mercados de Valores y el Código de Conducta de la Sociedad regulan los conflictos de interés y establecen que serán puestos en conocimiento del Consejo por los propios afectados, quienes se abstendrán de intervenir en la operación a que el conflicto se refiera.

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 remuneración devengada por los consejeros de la Sociedad durante el ejercicio 2025 ha cumplido en todos sus ámbitos con la Política de Remuneraciones vigente en dicho ejercicio.

En particular, los consejeros no ejecutivos han percibido en el ejercicio 2025 los importes que se determinan en la Política de Remuneraciones y que se detallan en el apartado C.1, esto es, una retribución fija anual, una asignación fija anual por la presidencia de las Comisiones y dietas por asistencia efectiva a las reuniones. En este sentido, el importe total devengado por el conjunto de los consejeros en 2025 asciende a 2.367 miles de euros y, por tanto, ha cumplido con el límite máximo total anual de 5.000.000 euros establecido en la PRC aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 28 de junio de 2022.

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	58.470.813	100,00
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	1.287.123	2,20
Votos a favor	56.914.566	97,34
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	269.124	0,46

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.

Para el ejercicio 2025, la Junta General de Accionistas de la Sociedad celebrada el 28 de junio de 2022 aprobó la PRC aplicable a los ejercicios 2023 a 2025 que fija un importe máximo total de remuneración anual de 5.000.000 euros que permaneció vigente durante el ejercicio 2025, acordando el Consejo de Administración la siguiente distribución entre los distintos miembros del Consejo de Administración, la Comisión de Auditoría y Control, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y la Comisión de Gestión y Riesgos:

Asignación fija:

- Pertenencia al Consejo de Administración: 55.478 euros anuales.
- Presidencia de la Comisión de Auditoría y Control, de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y Vicepresidencia de la Comisión de Gestión y Riesgos: 15.384 euros anuales.

Dietas:

- Dieta por asistencia a cada sesión del Consejo de Administración: 3.500 euros.
- Dieta por asistencia a cada sesión de la Comisión de Auditoría y Control: 3.500 euros.
- Dieta por asistencia a cada sesión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 5.000 euros.
- Dieta por asistencia a la Comisión de Gestión y Riesgos: 6.000 euros por trimestre.

Esta distribución es la misma que la aprobada por el Consejo de Administración para el ejercicio 2024, sin que, por lo tanto, hayan variado respecto al ejercicio anterior. Tampoco han variado durante el ejercicio cerrado los importes unitarios por cada uno de los conceptos indicados anteriormente.

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 retribución devengada por el Presidente Ejecutivo en el ejercicio 2025 por el desempeño de funciones de dirección asciende a 804.974,24 euros (800.000 euros de retribución fija y 4.974,24 euros en concepto de prima de seguro de vida y accidentes), cifras que responden a lo previsto en la PRC aprobada por la Junta General de Accionistas de 28 de junio de 2022.

Respecto al ejercicio anterior, la retribución devengada por el Presidente Ejecutivo en el ejercicio 2024 por el desempeño de funciones de dirección ascendió a 804.609,44 euros (800.000 euros de retribución fija y 4.609,44 euros en concepto de prima de seguro de vida y accidentes).

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:

Esta retribución variable, que cuenta con la naturaleza y características mencionadas en el apartado A.1.6, ha permanecido suspendida durante el ejercicio 2025. En efecto, aunque a 31 de diciembre de 2025 ya no eran de aplicación las condiciones establecidas sobre esta materia por la Orden PCM/679/2020, de 23 de julio, en la medida en que el 1 de diciembre de 2025 la Sociedad devolvió de manera anticipada la totalidad del préstamo que la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) le concedió en febrero de 2022 a través del Fondo de Apoyo a la Solvencia de Empresas Estratégicas (FASEE), el Consejo de Administración de la Sociedad ha decidido mantener en suspenso la remuneración variable del Presidente Ejecutivo por un criterio de prudencia, al haber aplicado las referidas condiciones durante la mayor parte del periodo de generación de estos rendimientos, por lo que no ha devengado importe alguno en relación con la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2025.

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

Esta retribución variable, que cuenta con la naturaleza y características mencionadas en el apartado A.1.6, ha permanecido suspendida durante el ejercicio 2025. En efecto, aunque a 31 de diciembre de 2025 ya no eran de aplicación las condiciones establecidas sobre esta materia por la Orden PCM/679/2020, de 23 de julio, en la medida en que el 1 de diciembre de 2025 la Sociedad devolvió de manera anticipada la totalidad del préstamo que la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) le concedió en febrero de 2022 a través del Fondo de Apoyo a la Solvencia de Empresas Estratégicas (FASEE), el Consejo de Administración de la Sociedad ha decidido mantener en suspenso la remuneración variable del Presidente Ejecutivo por un criterio de prudencia, al haber aplicado las referidas condiciones durante la mayor parte del periodo de generación de estos rendimientos, por lo que no ha devengado importe alguno en relación con el incentivo a largo plazo 2023-2025.

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.

La Sociedad no ha procedido a reducir o reclamar la devolución de componentes variables durante el ejercicio 2025, toda vez que la aplicación de la retribución variable ha estado suspendida en este periodo.

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.

De conformidad con la PRC, el Presidente Ejecutivo será beneficiario de un sistema de ahorro a largo plazo vinculado a la jubilación, incapacidad permanente en los grados de total, absoluta y gran invalidez, y fallecimiento, con el propósito de complementar sus prestaciones públicas de la Seguridad Social.

En particular, el Presidente Ejecutivo tendrá derecho al sistema general de beneficios sociales de la Sociedad, por el que la Sociedad realiza en el plan de pensiones contratado una aportación complementaria a la efectuada por el propio Presidente Ejecutivo y cuyo importe depende de diversos factores como, por ejemplo, la antigüedad en la empresa. Además, el Presidente Ejecutivo tendrá derecho a participar durante la vigencia de la PRC en todos aquellos sistemas de ahorro a largo plazo que sean aprobados por la Junta General de Accionistas, a propuesta del Consejo de Administración, formulados previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La Sociedad no ha realizado durante el ejercicio 2025 aportación alguna al plan de pensiones privado de D. Juan Lladó Arburúa o de cualquier otro consejero.

B.10. Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

No han existido durante el ejercicio 2025 indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago de esta naturaleza.

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.

La Sociedad confirma que el contrato de D. Juan Lladó Arburúa no ha sido modificado durante el ejercicio 2025.

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

Los consejeros no han percibido durante el ejercicio 2025 remuneración suplementaria alguna como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

No se han producido pagos de esta naturaleza.

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

Las remuneraciones en especie corresponden exclusivamente al Presidente Ejecutivo D. Juan Lladó Arburúa y se limitan a primas de los seguros de vida y accidentes por un importe conjunto de 4.974,24 euros durante el ejercicio 2025.

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.

No se han producido pagos de esta naturaleza.

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 Sociedad confirma que no se ha devengado durante el ejercicio 2025 cualquier concepto retributivo distinto de los anteriores.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Don JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don ALFREDO BONET BAIGET	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JUAN LLADÓ ARBURÚA	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña SILVIA IRANZO GUTIÉRREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña BELÉN VILLALONGA MORENÉS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don IGNACIO SÁNCHEZ-ASIAÍN SANZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don LUIS MANUEL ENRIQUE TÉLLEZ KUENZLER	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
Don JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	55	53	74						182	164

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 ALFREDO BONET BAIGET	55	53	89						197	177
Doña PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	55	53	35						143	136
Don JUAN LLADÓ ARBURÚA	55	53		800				5	913	902
Don JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA	55	53	109						217	200
Doña SILVIA IRANZO GUTIÉRREZ	55	53	50						158	157
Doña BELÉN VILLALONGA MORENÉS	55	53							108	45
Don IGNACIO SÁNCHEZ-ASIAÍN SANZ	55	53	74						182	175
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO	55	53	50						158	137
Don LUIS MANUEL ENRIQUE TÉLLEZ KUENZLER	55	53							108	45

Observaciones

La "Remuneración fija" incluye la retribución fija anual por pertenencia al Consejo de Administración, las "Dietas" incluyen los importes por asistencia efectiva a las reuniones del Consejo de Administración y, la "Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo" incluye la asignación fija anual adicional por la presidencia o vicepresidencia de las comisiones y, las dietas por asistencia efectiva a las reuniones de las mismas.

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 JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don ALFREDO BONET BAIGET	Plan							0,00				
Doña PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	Plan							0,00				
Don JUAN LLADÓ ARBURÚA	Plan							0,00				
Don JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA	Plan							0,00				
Doña SILVIA IRANZO GUTIÉRREZ	Plan							0,00				
Doña BELÉN VILLALONGA MORENÉS	Plan							0,00				
Don IGNACIO SÁNCHEZ-ASIAÍN SANZ	Plan							0,00				
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO	Plan							0,00				
Don LUIS MANUEL ENRIQUE TÉLLEZ KUENZLER	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	
Don ALFREDO BONET BAIGET	
Doña PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	
Don JUAN LLADÓ ARBURÚA	
Don JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA	
Doña SILVIA IRANZO GUTIÉRREZ	
Doña BELÉN VILLALONGA MORENÉS	
Don IGNACIO SÁNCHEZ-ASIAÍN SANZ	
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO	
Don LUIS MANUEL ENRIQUE TÉLLEZ KUENZLER	

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 NIETO DE LA CIERVA								
Don ALFREDO BONET BAIGET								
Doña PETRA MATEOS-APARICIO MORALES								
Don JUAN LLADÓ ARBURÚA								
Don JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA								
Doña SILVIA IRANZO GUTIÉRREZ								
Doña BELÉN VILLALONGA MORENÉS								
Don IGNACIO SÁNCHEZ-ASIAÍN SANZ								
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO								
Don LUIS MANUEL ENRIQUE TÉLLEZ KUENZLER								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	Concepto	
Don ALFREDO BONET BAIGET	Concepto	
Doña PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	Concepto	
Don JUAN LLADÓ ARBURÚA	Prima de seguro de vida y accidentes	5
Don JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA	Concepto	
Doña SILVIA IRANZO GUTIÉRREZ	Concepto	
Doña BELÉN VILLALONGA MORENÉS	Concepto	
Don IGNACIO SÁNCHEZ-ASIAÍN SANZ	Concepto	
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO	Concepto	
Don LUIS MANUEL ENRIQUE TÉLLEZ KUENZLER	Concepto	

Observaciones

- b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:
- i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
Don JOSÉ NIETO DE LA CIERVA										
Don ALFREDO BONET BAIGET										
Doña PETRA MATEOS-APARICIO MORALES										
Don JUAN LLADÓ ARBURÚA										
Don JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA										
Doña SILVIA IRANZO GUTIÉRREZ										
Doña BELÉN VILLALONGA MORENÉS										
Don IGNACIO SÁNCHEZ-ASIAÍN SANZ										
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO										
Don LUIS MANUEL ENRIQUE TÉLLEZ KUENZLER										

Observaciones

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	Plan							0,00				
Don ALFREDO BONET BAIGET	Plan							0,00				
Doña PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	Plan							0,00				
Don JUAN LLADÓ ARBURÚA	Plan							0,00				
Don JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA	Plan							0,00				
Doña SILVIA IRANZO GUTIÉRREZ	Plan							0,00				
Doña BELÉN VILLALONGA MORENÉS	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don IGNACIO SÁNCHEZ-ASIAÍN SANZ	Plan							0,00				
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO	Plan							0,00				
Don LUIS MANUEL ENRIQUE TÉLLEZ KUENZLER	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	
Don ALFREDO BONET BAIGET	

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	
Don JUAN LLADÓ ARBURÚA	
Don JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA	
Doña SILVIA IRANZO GUTIÉRREZ	
Doña BELÉN VILLALONGA MORENÉS	
Don IGNACIO SÁNCHEZ-ASIAÍN SANZ	
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO	
Don LUIS MANUEL ENRIQUE TÉLLEZ KUENZLER	

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 NIETO DE LA CIERVA								
Don ALFREDO BONET BAIGET								
Doña PETRA MATEOS-APARICIO MORALES								
Don JUAN LLADÓ ARBURÚA								
Don JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA								
Doña SILVIA IRANZO GUTIÉRREZ								

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 BELÉN VILLALONGA MORENÉS								
Don IGNACIO SÁNCHEZ-ASIAÍN SANZ								
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO								
Don LUIS MANUEL ENRIQUE TÉLLEZ KUENZLER								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	Concepto	
Don ALFREDO BONET BAIGET	Concepto	
Doña PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	Concepto	
Don JUAN LLADÓ ARBURÚA	Concepto	
Don JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA	Concepto	

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

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña SILVIA IRANZO GUTIÉRREZ	Concepto	
Doña BELÉN VILLALONGA MORENÉS	Concepto	
Don IGNACIO SÁNCHEZ-ASIAÍN SANZ	Concepto	
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO	Concepto	
Don LUIS MANUEL ENRIQUE TÉLLEZ KUENZLER	Concepto	

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 JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	182				182						182
Don ALFREDO BONET BAIGET	197				197						197

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	
Doña PETRA MATEOS- APARICIO MORALES	143				143						143
Don JUAN LLADÓ ARBURÚA	913				913						913
Don JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA	217				217						217
Doña SILVIA IRANZO GUTIÉRREZ	158				158						158
Doña BELÉN VILLALONGA MORENÉS	108				108						108
Don IGNACIO SÁNCHEZ- ASIAÍN SANZ	182				182						182
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO	158				158						158
Don LUIS MANUEL ENRIQUE TÉLLEZ KUENZLER	108				108						108
TOTAL	2.366				2.366						2.366

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 JUAN LLADÓ ARBURÚA	913	1,22	902	0,11	901	0,33	898	0,45	894
Consejeros externos									
Don JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA	217	8,50	200	2,04	196	0,00	196	3,70	189
Doña PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	143	5,15	136	3,03	132	-9,59	146	-11,52	165
Don ALFREDO BONET BAIGET	197	11,30	177	0,00	177	2,31	173	1,76	170
Don JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	182	10,98	164	5,13	156	0,00	156	4,70	149
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO	158	15,33	137	0,00	137	2,24	134	3,08	130
Don IGNACIO SÁNCHEZ-ASIAÍN SANZ	182	4,00	175	1,74	172	8,86	158	26,40	125
Doña SILVIA IRANZO GUTIÉRREZ	158	0,64	157	34,19	117	154,35	46	-	0

	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
Doña BELÉN VILLALONGA MORENÉS	108	140,00	45	-	0	-	0	-	0
Don LUIS MANUEL ENRIQUE TÉLLEZ KUENZLER	108	140,00	45	-	0	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	155.417	73,81	89.420	49,71	59.730	-	-34.480	82,05	-192.130
Remuneración media de los empleados									
	51	-3,77	53	1,92	52	4,00	50	6,38	47

Observaciones

Los consejeros Dña. María Belén Villalonga Morenés y D. Luis Manuel Enrique Téllez Kuenzler fueron nombrados en la Junta General de Accionistas del 26 de junio de 2024, por lo que en el ejercicio 2024 percibieron la remuneración como consejeros desde esta fecha.

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.

Nota a los apartados C.1.a) y C.1.c)

Debido al efecto del redondeo de la retribución a miles de euros, la suma de retribución global del Consejo de Administración redondeada que consta en estos apartados asciende a 2.367 miles de euros, cuando la cifra exacta devengada por los consejeros en el ejercicio 2025 asciende a 2.366.906,24 euros. La retribución global percibida por los consejeros durante el ejercicio 2025 es significativamente inferior al límite máximo aprobado por la Junta General de Accionistas de 5.000.000 euros y han sido distribuidos de la siguiente manera:

- D. Juan Lladó Arburúa - 912.952,24 €.
- D. José Manuel Lladó Arburúa - 216.978 €.
- D.ª Petra Mateos-Aparicio Morales - 142.978 €.
- D. Alfredo Bonet Baiget - 197.362 €.
- D. José Nieto de la Cierva - 182.362 €.
- D.ª Inés Elvira Andrade Moreno - 157.978 €.
- D. Ignacio Sánchez-Asiain Sanz - 182.362 €.
- D.ª Silvia Iranzo Gutiérrez - 157.978 €.
- D.ª María Belén Villalonga Morenés - 107.978 €.
- D. Luis Manuel Enrique Téllez Kuenzler - 107.978 €.

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