



## PROPUESTA MOTIVADA QUE PRESENTA EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE PUIG BRANDS, S.A. EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA A QUE SE REFIERE EN EL PUNTO NOVENO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS DEL 2026 DE LA SOCIEDAD

Se somete a la Junta General de Accionistas la aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Puig Brands, S.A. (“**Puig Brands**”, la “**Sociedad**” o la “**Compañía**”), formulada en los términos exigidos por el artículo 529 novodécimas de la Ley de Sociedades de Capital (la “**Política**” o la “**Política de Remuneraciones de los Consejeros**”). En caso de aprobarse, esta Política entrará en vigor en la fecha de su aprobación por parte de la Junta General de Accionistas y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2029, sin perjuicio de las adaptaciones o actualizaciones que, en su caso, lleve a cabo el Consejo de Administración conforme a lo previsto en ella, y las modificaciones que en cada momento puedan ser aprobadas por la Junta General de Accionistas.

La Junta General de Accionistas de 2024 aprobó la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Puig Brands, con vigencia desde la fecha en que se produjo la efectiva admisión a negociación de las acciones de Clase B de la Sociedad en las Bolsas de Valores españolas hasta el 31 de diciembre de 2026. Como consecuencia de la finalización de esta Política cuando termine el ejercicio, el Consejo de Administración, en su sesión de 27 de abril de 2026, acordó someter a la Junta General de Accionistas de 2026 la aprobación de una nueva Política, cuyo texto se incorpora al informe recibido de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que el Consejo de Administración ha hecho propio en todos sus términos, y que se adjunta como Anexo I a esta propuesta motivada.

El Consejo de Administración considera que esta nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros está alineada con la fase del ciclo de vida del negocio, las prioridades estratégicas, responde a la nueva estructura del Consejo de Administración y de los consejeros ejecutivos y a las recomendaciones de nuestras accionistas institucionales y mejora el alineamiento con las prácticas de mercado.

La aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se propone por las razones expuestas anteriormente, que son detalladas en el informe que se adjunta como Anexo I.

La nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros, esta propuesta motivada y el informe emitido por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se pondrán a disposición de los accionistas en la página web



corporativa de la Sociedad desde la fecha de publicación del anuncio de convocatoria de la Junta General de Accionistas.

L'Hospitalet de Llobregat (Barcelona), a 27 de abril de 2026.

## ANEXO I

### INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DE PUIG BRANDS, S.A. EN RELACIÓN CON LA APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

El presente informe se formula en cumplimiento de lo previsto en el artículo 529 novodecies.4 de la Ley de Sociedades de Capital y tiene por objeto proponer la aprobación de la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros de Puig Brands, S.A. (la “Política” o la “Política de Remuneraciones de los Consejeros”), que tendrá vigencia desde su aprobación por la Junta General Ordinaria de Accionistas y durante los ejercicios 2027, 2028 y 2029.

En la configuración de la presente Política, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (“CNR”) ha tenido en consideración los siguientes factores:

- i. **Nombramiento de D. Jose Manuel Albesa como Consejero Delegado (“CEO”) de la Sociedad:** El pasado 17 de marzo de 2026, el Consejo de Administración acordó nombrar CEO de la Sociedad a D. Jose Manuel Albesa. Por su parte, la Junta General de Accionistas de 29 de mayo de 2026 en primera convocatoria (o para el 1 de junio de 2026, en segunda convocatoria), a cuya aprobación se somete la Política, votará el nombramiento de D. Jose Manuel Albesa como consejero ejecutivo de Puig Brands. En esta misma fecha, el Consejo de Administración aprobará el contrato de prestación de servicios como CEO de la Compañía, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 249.3 de la Ley de Sociedades de Capital.
- ii. **Reorganización directiva:** La separación de los roles de Presidente Ejecutivo y CEO conlleva un ajuste en la estructura organizativa y en la distribución de responsabilidades de la Compañía, al tiempo que refuerza un marco de gobierno corporativo más alineado con las expectativas de inversores institucionales y de los *proxy advisors*.
- iii. **Alineamiento con el sistema retributivo de nuestros empleados:** La Política de Remuneraciones pretende el alineamiento con el sistema retributivo general de la Sociedad, buscando fomentar el compromiso de todos los profesionales con la Sociedad, la ética personal y corporativa, y la promoción de los objetivos estratégicos y de desarrollo sostenible.
- iv. **Opinión de los accionistas:** Desde la efectiva admisión a negociación de las acciones de Clase B de la Sociedad en las Bolsas de Valores españolas, la Junta General de Accionistas ha votado el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros (“IAR”) del ejercicio 2024 (votación

consultiva), y el Incentivo a Largo Plazo (“ILP”) 2025-2029. El apoyo recibido en ambas votaciones fue del 98,43% y 98,29% de los votos emitidos, respectivamente.

Puig Brands, S.A. atribuye una especial relevancia a los comentarios, recomendaciones y sugerencias recibidos por parte de sus accionistas, inversores institucionales y *proxy advisors*. La CNR, dentro de su compromiso de escucha continua a sus accionistas, mantiene un seguimiento continuo y un dialogo transparente para conocer, entre otras cuestiones, su opinión acerca de la política de remuneraciones y valorar las modificaciones que resulten oportunas

- v. **Práctica de mercado:** En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 217.4 de la Ley de Sociedades de Capital, la remuneración de los consejeros se revisa periódicamente con el fin de asegurar que guarda una proporción razonable con el tamaño e importancia de la sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de compañías comparables a nivel nacional e internacional. Para la realización de estos análisis, la CNR se apoya en el necesario asesoramiento externo de expertos en la materia.

El resultado de este proceso de reflexión queda plasmado en esta Política de Remuneraciones de los Consejeros, continuista con respecto a la vigente hasta la fecha en sus características principales, y que incorpora como principales novedades:

- Se propone el paquete retributivo del nuevo CEO, compuesto por los siguientes elementos
  - Una Retribución Fija (“RF”) equivalente a 1.800.000 euros. De conformidad con lo estipulado en su contrato.
  - Un Plan de Previsión Social de aportación definida por un importe equivalente al 15% RF (incrementándose al 20% RF desde la fecha en la que cumpla 60 años, y al 25% RF desde la fecha en la que cumpla 63 años).
  - Un Incentivo a Corto Plazo (“ICP”) que, en un escenario de cumplimiento de objetivos estándar (“Target”), asciende a un 110% RF, mientras que en un escenario de cumplimiento de objetivos máximo, asciende a un 200% RF.
  - Un Incentivo a Largo Plazo (“ILP”) que, en un escenario de cumplimiento de objetivos estándar (“Target”), asciende a un 220% RF, mientras que en un escenario de cumplimiento de objetivos máximo, asciende a un 400% RF.
  - Un pacto de no competencia post-contractual por plazo de un año.

- Pagos por extinción de la relación contractual, en determinadas circunstancias, por un importe equivalente a 3 anualidades de su Retribución Fija anual e Incentivo a Corto Plazo target en el momento de la extinción (incluyendo dicho importe la compensación por el pacto de no competencia post-contractual). En otros supuestos, la extinción de su contrato mercantil no dará derecho a percibir indemnización alguna, sin perjuicio de la reanudación de la relación laboral y de la indemnización que corresponda en caso de extinción de ésta.
- Se propone una reducción en la cuantía de la Retribución Total del Presidente Ejecutivo, mediante un ajuste a la baja de los niveles de pago de los elementos variables en un escenario de cumplimiento de objetivos en su nivel máximo. En concreto:
  - El ICP máximo se reduce a un 182% del ICP target (200% RF), frente a la anterior Política, que permitía alcanzar hasta un 200% del ICP target.
  - El ILP máximo se reduce a un 182% del ILP Target (400% RF), frente a la anterior Política, que permitía alcanzar hasta un 200% del ILP target.
- Se propone desarrollar el apartado correspondiente a las excepciones temporales a la Política de Remuneraciones de los Consejeros, incluyendo (i) las circunstancias en las que se podría aplicar la excepción temporal, (ii) los componentes de la Política que pueden ser objeto de excepción, (iii) el procedimiento de aplicación de las excepciones y (iv) la publicidad respecto a las excepciones aplicadas a la Política de Remuneraciones.
- Por último, desde un punto de vista formal, la nueva Política incorpora mejoras en cuanto a su diseño y estructura, con el objetivo de aumentar la transparencia y el alineamiento con las expectativas de nuestros accionistas.

De conformidad con lo expuesto en este Informe, la Política de Remuneraciones de los Consejeros es, en general, continuista con la anterior. No obstante, la CNR considera adecuadas las modificaciones planteadas en esta, por cuando son fruto de un profundo análisis y considera que contribuyen a fortalecer el alineamiento de la remuneración con las mejores prácticas de mercado.

En consecuencia, de conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies.4 de la Ley de Sociedades de Capital, la Comisión de Nombres y Retribuciones emite el presente informe justificativo sobre la propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros, que se someterá a la aprobación de los accionistas en la Junta General Ordinaria de 2026.



Se incluye como anexo a este informe el texto completo de la Política de Remuneraciones de los Consejeros que se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas.

L'Hospitalet de Llobregat (Barcelona), a 22 de abril de 2026.