



PUIG

Política de
Remuneraciones
de los Consejeros
de Puig Brands,
S.A.
2027-2029





Introducción	3
Resumen de la Política de Remuneraciones	6
Finalidad de la Política de Remuneraciones	9
Política de Remuneraciones de los Consejeros ejecutivos	12
Política de Remuneraciones de los Consejeros no ejecutivos	21
Política de Remuneraciones aplicable a nuevos consejeros	23
Órganos implicados en el proceso de determinación, aprobación, y aplicación de la Política de Remuneraciones	24
Excepciones a la Política de Remuneraciones	29
Vigencia	31



Introducción

El artículo 529 novodecies del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (la “Ley de Sociedades de Capital”) establece la necesidad de que las sociedades cotizadas aprueben una política de remuneraciones para sus consejeros, para su aplicación durante un periodo máximo de tres ejercicios.

El presente documento recoge la Política de Remuneraciones de los Consejeros de **Puig Brands**, S.A. (“**Puig Brands**”, la “Sociedad” o la “Compañía”) que será sometida a aprobación en la Junta General de Accionistas de 2026 como punto separado del orden del día (la “Política” o la “Política de Remuneraciones”), para reemplazar la actual Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 25 de abril de 2024 y en vigor 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 (la “Admisión”).

Esta Política entrará en vigor en la fecha de su aprobación por parte de la Junta General de Accionistas de 2026 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2029. No obstante lo anterior, la Junta General de Accionistas de la Sociedad podrá acordar la modificación o sustitución de la Política de Remuneraciones en todo momento durante ese periodo a propuesta del Consejo de Administración con el informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (“CNR”).

La Política, junto con la fecha y el resultado de la votación, será accesible en la página web de **Puig Brands** de forma gratuita desde su aprobación y al menos mientras permanezca en vigor.

En la configuración de la presente Política, la CNR ha tenido en consideración los siguientes factores:

Factores internos

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, a cuya aprobación se somete esta 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.



Las características principales de su contrato se encuentran descritas en la presente Política.

- **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.
- **Alineamiento con el sistema retributivo de nuestros/as empleados/as:** La Política de Remuneraciones pretende el alineamiento con el sistema retributivo general de la Sociedad, buscando fomentar el compromiso de todas las personas profesionales con la Sociedad, la ética personal y corporativa, y la promoción de los objetivos estratégicos y de desarrollo sostenible. Esto se consigue compartiendo las siguientes características generales:
 - **Retribución total:** el paquete retributivo en **Puig Brands** puede estar compuesto por componentes fijos, variables, así como retribuciones en especie y otros beneficios sociales. En todo caso, con el objetivo de garantizar la competitividad externa de todos los empleados, la retribución se revisa de forma periódica frente a un conjunto de compañías comparables a **Puig Brands**.
 - **Vinculación a resultados (pay for performance):** Una parte relevante de la retribución total de los consejeros ejecutivos tiene carácter variable. En concreto, se incluye (i) un componente variable anual vinculado al desempeño y a la consecución de objetivos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con el interés social y los objetivos estratégicos y de desarrollo sostenible de la Sociedad; y (ii) un componente plurianual que pretende potenciar e incentivar la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad a largo plazo, reforzando la continuidad en el desarrollo competitivo de sus consejeros ejecutivos y de su equipo directivo, fomentando un efecto motivador y de fidelización, así como de retención de los mejores profesionales.
- **Meritocracia:** A la hora de aplicar las prácticas y políticas retributivas se garantiza la no discriminación por razón de edad, discapacidad, sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español. A este respecto, los profesionales de **Puig Brands** son remunerados de forma coherente con el nivel de responsabilidad, liderazgo y nivel de desempeño dentro de la organización, favoreciendo la retención de profesionales clave y la atracción del mejor talento.



Factores externos

Opinión de los accionistas: Desde la salida a bolsa de la Compañía, 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 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 diálogo transparente con ellos para conocer, entre otras cuestiones, su opinión acerca de la política de remuneraciones y valorar las modificaciones que resulten oportunas.

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, continuista con respecto a la vigente hasta la fecha en sus características principales, y que incorpora como novedades más destacadas:

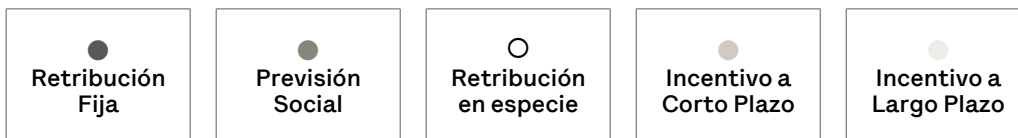
1. El paquete retributivo del nuevo CEO.
2. Una reducción en la cuantía de la Retribución Total del Presidente Ejecutivo, mediante un ajuste a la baja de los niveles de pago de los elementos variables en un escenario de cumplimiento máximo de objetivos.



Resumen de la Política de Remuneraciones

A. Consejeros ejecutivos

Desde el momento de la entrada en vigor de esta Política, **Puig Brands** cuenta con dos consejeros ejecutivos: D. Marc Puig Guasch, Presidente Ejecutivo, y D. Jose Manuel Albesa Muniesa, CEO. Los elementos principales que componen su paquete retributivo son los siguientes:



Los contratos de los consejeros ejecutivos incluyen asimismo un pacto de no competencia post-contractual, por plazo de un año y remunerado por un importe de 1 anualidad de Retribución Fija (sin retribución en especie) en el momento de la extinción para el Presidente Ejecutivo, y por un importe equivalente al 75% de la suma de la Retribución Fija (sin retribución en especie) en el momento de la extinción y del Incentivo a Corto Plazo devengado en el ejercicio anterior para el CEO.

Por su parte, el contrato del Presidente Ejecutivo incluye pagos por extinción de la relación contractual, en determinadas circunstancias, por un importe equivalente a 2 anualidades de su Retribución Fija. En cuanto al CEO, su contrato incluye pagos por extinción de la relación con la Sociedad, en determinadas circunstancias, por un importe equivalente a 3 anualidades de su Retribución Fija 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.

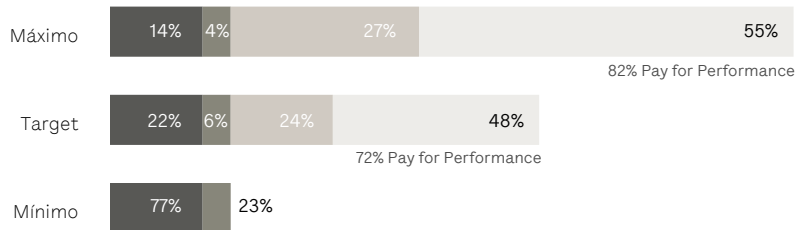


Los siguientes gráficos muestran los distintos escenarios (mínimo, *target* y máximo) de la retribución total potencial para los consejeros ejecutivos sobre la base de lo establecido en esta Política de Remuneraciones¹:

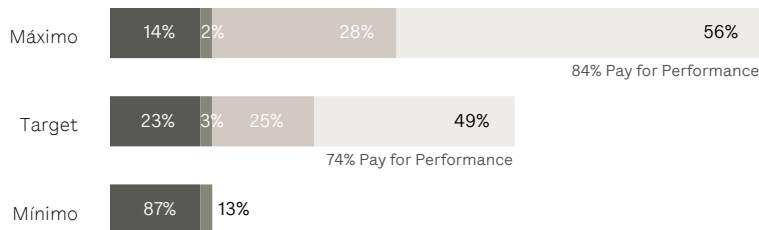
¹ Los importes correspondientes a la retribución en especie no se incluyen en este apartado. Puede encontrarse el detalle en la página 7.

● Retribución Fija ("RF")	● Previsión Social ("PS")	● Incentivo a Corto Plazo ("ICP")	● Incentivo a Largo Plazo ("ILP")
Todos los escenarios	Todos los escenarios	Mínimo	Mínimo
<ul style="list-style-type: none"> • Presidente Ejecutivo: 1.849.877€ • CEO: 1.800.000€ 	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente Ejecutivo: 30% RF • CEO: 15% RF (incrementándose a 20% RF a partir de la fecha en la que cumpla 60 años, y al 25% a partir de la fecha en la que cumpla 63 años) 	No se abona incentivo	No se abona incentivo
		Target	Target
		<ul style="list-style-type: none"> • Presidente Ejecutivo: 110% RF • CEO: 110% RF 	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente Ejecutivo: 220% RF • CEO: 220% RF
		Máximo	Máximo
		<ul style="list-style-type: none"> • Presidente Ejecutivo: 200% RF • CEO: 200% RF 	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente Ejecutivo: 400% RF • CEO: 400% RF

Presidente Ejecutivo



CEO





B. Consejeros no ejecutivos

La remuneración de los consejeros en su condición de tales consistirá en una cantidad fija, que podrá ser abonada en efectivo o metálico, acciones de la Sociedad o acciones o participaciones de sociedades participadas o una combinación de ambas, y que podrá ser distinta para cada uno de ellos en atención a las funciones y responsabilidades desempeñadas por cada consejero.

Asimismo, dentro del límite máximo de la retribución total a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales, el Consejo, previo informe de la CNR, podrá acordar que éstos puedan percibir una remuneración adicional por la prestación de servicios que excedan de los inherentes a su cargo.

Los consejeros también podrán percibir dietas por la dedicación y asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y a las comisiones delegadas o consultivas a las que pertenezcan.

La retribución anual total máxima a satisfacer al conjunto de consejeros en su condición de tales no podrá superar 3.500.000 euros, importe que se mantendrá salvo acuerdo específico de la Junta General de Accionistas en el que se apruebe una cifra diferente.

En el periodo de vigencia de esta Política, los consejeros ejecutivos no percibirán ningún importe por su condición de miembros del Consejo de Administración de **Puig Brands**, tal y como se recoge en el apartado 4 de esta Política.



Finalidad de la Política de Remuneraciones

La principal finalidad de esta Política es establecer un sistema de remuneración compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores, la sostenibilidad y los intereses a largo plazo de **Puig Brands**, tanto en términos absolutos como comparativos con el sector.

Para la consecución de este fin, la estrategia retributiva de **Puig** se apoya sobre los siguientes objetivos, principios, y prácticas:

Objetivos de la Política de Remuneraciones

Atraer, fidelizar y motivar la contribución de los profesionales que la Sociedad necesita para cubrir el espectro de conocimientos, competencias y experiencia requeridos en su Consejo de Administración, asegurando que se puede contar con candidatos idóneos para el desempeño del cargo, de conformidad con la normativa aplicable.

Fortalecer la consistencia de la retribución con una efectiva gestión del riesgo.

Prevenir los posibles conflictos de interés.

Motivar y reforzar la consecución de resultados de la Sociedad.

Definir y controlar, de manera clara y concisa, las prácticas retributivas de la Sociedad para con sus consejeros.

Promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.



Principios básicos de la Política de Remuneraciones	Consejeros no ejecutivos	Consejeros ejecutivos
La retribución debe ser suficiente y adecuada a la dedicación, cualificación y responsabilidades de los consejeros, pero sin que dicha remuneración pueda llegar a comprometer su independencia de criterio.	●	
La retribución, en cuanto a su estructura y cuantía global, debe cumplir con las mejores prácticas y ser competitiva en relación con otras entidades comparables para poder así atraer, retener y motivar a los mejores profesionales.	●	●
La retribución de los consejeros no ejecutivos no incorporará elementos variables.	●	
La retribución debe establecerse con criterios objetivos en relación con el desempeño individual de los consejeros ejecutivos, fomentando el compromiso de todos los profesionales con la sociedad, la ética personal y corporativa, la igualdad, y la promoción de los objetivos estratégicos y de desarrollo sostenible.		●
La Política de Remuneraciones trata de evitar la asunción excesiva de riesgos por parte de los consejeros en el ejercicio de sus funciones incluyendo, cuando proceda, las cautelas necesarias para garantizar la cancelación o reclamación de las remuneraciones variables.	●	●
La Política de Remuneraciones pretende el alineamiento con los accionistas fomentando la tenencia de acciones de los consejeros ejecutivos.		●



Qué prácticas aplicamos

Pay for performance: La mayor parte de la remuneración total de los consejeros ejecutivos se percibe únicamente si se cumplen los objetivos establecidos en la retribución variable a corto y largo plazo.

Mix retributivo sesgado a la retribución variable: En un escenario target, más del 70% de la remuneración total tiene carácter variable.

Inclusión de métricas financieras y no financieras (incluyendo métricas ESG) en los sistemas de retribución variable.

Retribución variable plurianual sujeta a resultados, con un periodo de medición de objetivos mínimo de 3 años.

Compromiso de tenencia de acciones por un valor equivalente a dos veces la retribución fija de los consejeros ejecutivos.

Cláusulas de devolución (malus) y recuperación (clawback) concretas y homogéneas sobre toda la retribución variable.

Asesoramiento externo recurrente a efectos de considerar prácticas de mercado y análisis comparativos de las retribuciones.

Remuneración a los consejeros no ejecutivos de acuerdo con las responsabilidades y funciones asumidas, sin comprometer su independencia.

Qué prácticas evitamos

No se permite la cobertura, pignoración, ventas al descubierto o contratos de derivados sobre el valor de las acciones recibidas durante el periodo de retención.

Los consejeros no ejecutivos no participan en ningún sistema de previsión social.

Los consejeros no ejecutivos no perciben remuneraciones de carácter variable.



Política de Remuneraciones de los Consejeros ejecutivos

Conforme a lo establecido en el artículo 21 de los Estatutos Sociales de **Puig Brands**, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital, el sistema retributivo de los consejeros ejecutivos de **Puig Brands** se compone de los siguientes elementos retributivos, que son objeto de desarrollo a continuación, así como en sus respectivos contratos aprobados:

- Retribución fija anual.
- Plan de previsión social.
- Retribuciones en especie.
- Retribución variable anual o incentivo a corto plazo.
- Retribución variable plurianual o incentivo a largo plazo.
- Incentivos adicionales de carácter extraordinario.



Elementos fijos

● Retribución Fija anual (RF)

Propósito	Retribuir el mayor nivel de dedicación y responsabilidad que implica el desempeño del cargo.
------------------	--

Importe	• Presidente Ejecutivo: 1.849.877€	• CEO: 1.800.000€
----------------	------------------------------------	-------------------

Funcionamiento	<p>El Consejo de Administración es el encargado de determinar la retribución fija de los consejeros ejecutivos, previo informe de la CNR.</p> <p>A los efectos de establecer una retribución adecuada y competitiva, la CNR tiene en cuenta los siguientes factores:</p> <ul style="list-style-type: none">• Las características específicas del puesto y el nivel de responsabilidad e involucración requerida.• Las competencias y experiencia de la persona.• La evolución de la contribución del puesto y la persona.• Las condiciones retributivas para las personas trabajadoras en su conjunto.• Los datos de mercado en compañías de tamaño y complejidad similar a Puig Brands. <p>Estos importes podrán actualizarse durante la vigencia de la Política de Remuneraciones por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, en línea con los incrementos salariales del resto de personas trabajadoras de la Sociedad.</p> <p>Un incremento superior podría ser llevado a cabo en circunstancias como cambios sustanciales en el negocio, en las competencias o responsabilidades asumidas, o un rendimiento excepcional de la Compañía, entre otros. En estas circunstancias, el Consejo de Administración, previo informe de la CNR, podrá aplicar un incremento mayor, que se detallará y explicará en el correspondiente IAR.</p> <p>La retribución fija se abona mensualmente en efectivo en doce (12) mensualidades de idéntica cuantía por meses vencido.</p>
-----------------------	---



● Plan de Previsión Social (PS)

Propósito	Complementar la remuneración de los consejeros ejecutivos, proporcionando beneficios post-jubilación competitivos.
Importe	<ul style="list-style-type: none">• Presidente Ejecutivo: 30% RF• CEO: 15% RF (incrementándose a 20% RF a partir de la fecha en la que cumpla 60 años, y al 25% a partir de la fecha en la que cumpla 63 años)
Funcionamiento	<p>Los planes de previsión social de los consejeros ejecutivos son de aportación definida, y están financiados a través de una póliza de seguro suscrita con una aseguradora externa.</p> <p>Las contingencias cubiertas incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Supervivencia a la edad legal de jubilación;• Fallecimiento;• Declaración de incapacidad laboral permanente en los grados de incapacidad total para la profesión habitual o, absoluta o gran invalidez. <p>Las aportaciones cesarán en el momento en el que el consejero ejecutivo cumpla 65 años, y la prestación se devengará en el momento en que el consejero ejecutivo deje de prestar servicios en Puig Brands o en cualquiera de sus sociedades dependientes, siempre que en esa fecha haya cumplido los 65 años. Si cesara con anterioridad a los 65 años, la prestación se devengará cuando alcance dicha edad.</p> <p>En caso de rescisión del contrato por parte de la Sociedad por causa de un incumplimiento grave o punible por parte del consejero ejecutivo, éste perdería los derechos económicos sobre las aportaciones realizadas por la Sociedad al plan de aportación indefinida.</p> <p>Los consejeros ejecutivos podrán recibir en metálico la cuantía equivalente a la aportación a los planes de pensiones que realice la Sociedad.</p>

○ Retribución en especie

Propósito	Ofrecer beneficios competitivos que mejoren el paquete de compensación total.
Importe	El importe devengado en concepto de retribución en especie se informará anualmente en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones.
Funcionamiento	<p>Los consejeros ejecutivos pueden recibir retribuciones en especie, entre las que se encuentran, entre otros, (i) el uso de un vehículo de empresa o car allowance, (ii) pólizas de seguro médico y de vida que podrán incluir a los propios consejeros y a su familia próxima, (iii) clothing allowances o (iv) housing allowances.</p> <p>Asimismo, los consejeros ejecutivos tienen derecho al reembolso de gastos corrientes en los que incurran por el desempeño de sus servicios a la Sociedad.</p> <p>La Sociedad tiene incluido a los consejeros ejecutivos en el seguro de responsabilidad civil contratado para sus consejeros en condiciones de mercado.</p>



Elementos variables

● Incentivo a Corto Plazo (ICP)

Propósito	Incentivar el desempeño alineando la remuneración con los objetivos establecidos por la Compañía, al tiempo que se promueve una gestión del riesgo sólida y eficaz que evite que la retribución variable pueda generar incentivos a comportamientos individuales que lleven a una asunción excesiva de riesgos.	
Importe	Presidente Ejecutivo: <ul style="list-style-type: none">• Target: 110% RF• Máximo: 200% RF	CEO: <ul style="list-style-type: none">• Target: 110% RF• Máximo: 200% RF
Objetivos	Alineados con el plan estratégico de la Sociedad, a través de la medición de métricas concretas, predeterminadas y cuantificables como, por ejemplo, (i) objetivos económico-financieros; (ii) operativos y/o de rentabilidad; (iii) no financieros (pudiendo ser medioambientales, sociales y de gobierno corporativo); (iv) otros de carácter cuantitativo y cualitativo vinculados al plan estratégico de la Sociedad.	
Funcionamiento	<p>El Consejo de Administración determinará el importe individual correspondiente a la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos, previo informe favorable de la CNR. Para el cálculo del importe que corresponda, la CNR considerará: (i) el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos de forma individual; y (ii) el grado de consecución global de los objetivos en su conjunto. Para ello, se aplicarán los procedimientos de evaluación de objetivos establecidos por la Sociedad.</p> <p>En esta función de evaluación, la CNR podrá contar con el asesoramiento de otras comisiones y áreas de la Sociedad, que faciliten información sobre los resultados financieros y no financieros, así como los relativos a factores medioambientales, sociales y de gobierno corporativo.</p> <p>En relación con la valoración del cumplimiento de estos objetivos, la CNR podrá adoptar criterios subjetivos para dar cabida a situaciones como, a título meramente enunciativo, fusiones, adquisiciones, enajenaciones, oscilaciones del tipo de cambio de divisas, cambios en el tratamiento contable, liquidaciones tributarias puntuales significativas y cambios significativos en el entorno macroeconómico o un impacto importante en el sector que opera la Sociedad debido a acontecimientos extraordinarios. La aplicación de estos criterios subjetivos es fundamental para garantizar que la valoración final del rendimiento sea justa y adecuada. Se incluirá una explicación de tales criterios en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio correspondiente.</p> <p>En todo caso, la retribución variable incorpora las cautelas necesarias para asegurar que tales retribuciones guarden relación con el desempeño profesional de su beneficiario y no deriven simplemente de la evolución general de los mercados bursátiles o del sector de actividad de la Sociedad.</p> <p>La liquidación de la retribución variable anual se realiza con criterio de devengo después de que el Consejo de Administración haya formulado las cuentas anuales teniendo en cuenta, en su caso, las eventuales salvedades que pudieran constar en el informe del auditor, y se haya establecido su importe concreto a propuesta de la CNR, quedando sujeto, conforme a las mejores prácticas de gobierno corporativo, a una comprobación suficiente de que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de otro tipo previamente establecidas y no se haya producido ningún evento que desaconseje su pago.</p> <p>La retribución variable anual de los consejeros ejecutivos se podrá abonar en efectivo, o mediante la entrega de acciones de conformidad con el acuerdo de la Junta General de accionistas aprobado a tal efecto.</p>	



● Incentivo a Largo Plazo (ILP)

Propósito	Fomentar un desempeño adecuado y alinear los intereses a largo plazo de los consejeros ejecutivos con los de sus accionistas.	
Importe	Presidente Ejecutivo: <ul style="list-style-type: none">• Target: 220% RF• Máximo: 400% RF	CEO: <ul style="list-style-type: none">• Target: 220% RF• Máximo: 400% RF
Objetivos	Alineados con los objetivos estratégicos de la Sociedad a largo plazo, a través de la medición de métricas concretas, predeterminadas y cuantificables como, por ejemplo, (i) ingresos (i.e. facturación); (ii) resultados (i.e. EBITDA); (iii) generación de caja (i.e. Free Cash Flow); (iv) rentabilidad/beneficio para el accionista (i.e. Retorno Total para el Accionista); (v) Retorno (i.e. Return on Equity); (vi) no financieras (medioambientales, sociales y de gobierno corporativo).	
Funcionamiento	<p>El periodo de medición de objetivos de cada ciclo de ILP será, al menos, de 3 años.</p> <p>El Consejo de Administración determinará el importe individual correspondiente a la retribución variable a largo plazo de los consejeros ejecutivos, previo informe favorable de la CNR. Para el cálculo del importe que corresponda, la CNR considerará, de conformidad con cada uno de los planes de retribución a largo plazo, los objetivos establecidos en ellos.</p> <p>En esta función de evaluación, la CNR podrá contar con el asesoramiento de otras comisiones y áreas de la Sociedad, que faciliten información sobre los resultados financieros y no financieros, así como los relativos a factores medioambientales, sociales y de gobierno corporativo.</p> <p>En relación con la valoración del cumplimiento de los objetivos establecidos en los planes de retribución a largo plazo, la CNR podrá adoptar criterios subjetivos para dar cabida a situaciones como, a título meramente enunciativo, fusiones, adquisiciones, enajenaciones, oscilaciones del tipo de cambio de divisas, cambios en el tratamiento contable, liquidaciones tributarias puntuales significativas y cambios significativos en el entorno macroeconómico o un impacto importante en el sector que opera la Sociedad debido a acontecimientos extraordinarios. La aplicación de estos criterios subjetivos es fundamental para garantizar que la valoración final del rendimiento sea justa y adecuada. Se incluirá una explicación de tales criterios en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio correspondiente.</p> <p>La liquidación de la retribución variable a largo plazo se realiza con criterio de devengo después de que el Consejo de Administración haya formulado las cuentas anuales correspondientes al último ejercicio del periodo de medición de cada plan, teniendo en cuenta, en su caso, las eventuales salvedades que pudieran constar en el informe del auditor, y se haya establecido su importe concreto a propuesta de la CNR, quedando sujeto, conforme a las mejores prácticas de gobierno corporativo, a una comprobación suficiente de que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de otro tipo previamente establecidas y no se haya producido ningún evento que haga que haga desaconsejable su pago.</p> <p>La retribución variable a largo plazo de los consejeros ejecutivos se abonará en efectivo o metálico y/o mediante la entrega de acciones de la Sociedad o de otras sociedades del grupo. Alternativamente, también podrán abonarse mediante la entrega de opciones sobre acciones o derechos retributivos vinculados al valor de estas, otros valores, instrumentos o activos financieros, aportaciones extraordinarias a planes de ahorro o mediante la entrega de otros activos de la Sociedad, siempre que se cumplan objetivos establecidos al efecto.</p> <p>En caso de terminación de la relación con el consejero ejecutivo (excepto en los casos de good leaver establecidos en las condiciones de cada ciclo de ILP), estos no tendrán derecho a ningún incentivo.</p>	



Incentivos adicionales de carácter extraordinario

Como parte de su retribución variable, los consejeros ejecutivos podrán recibir incentivos extraordinarios por servicios prestados distintos a los inherentes a su cargo, como, por ejemplo, la participación en operaciones corporativas relevantes o fundamentales para la Sociedad. También podrán recibir cualquier gratificación extraordinaria que se otorgue a todos o a una generalidad de las personas trabajadoras de la Sociedad y/o de las sociedades del grupo, siempre que el importe de dicha gratificación que corresponda a los consejeros ejecutivos se haya determinado en base a condiciones objetivas como, por ejemplo, antigüedad, responsabilidad o salario base.

Los incentivos y gratificaciones de carácter extraordinario serán aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, y se incluirá una justificación y explicación detallada de los mismos en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio correspondiente.

Disposiciones de la política anterior que seguirán siendo de aplicación

A la fecha de aprobación de la presente Política de Remuneraciones, se encuentran vigentes los ciclos 2025-2027 y 2026-2028 del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2025-2029, que, en su caso, se abonarán durante la vigencia de la presente Política de Remuneraciones. Las características concretas de cada uno se incluyen en los correspondientes Informes Anuales sobre Remuneraciones de los Consejeros.

También permanecen en vigor determinados planes de incentivos aprobados con anterioridad a Admisión de la Compañía. Sobre estos incentivos ya se informó en el correspondiente Folleto de Salida a Bolsa remitido a la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

Condiciones básicas de los contratos de los consejeros ejecutivos

Duración

Los contratos suscritos con los consejeros ejecutivos tienen carácter indefinido, y estarán sujetos en todo caso a la duración de sus mandatos como consejeros, incluyendo las eventuales renovaciones en el cargo que se sucedan.



Plazo de preaviso

El Presidente Ejecutivo podrá resolver su contrato con un plazo de preaviso de, al menos, doce (12) meses.

El preaviso del CEO será el que tiene vinculado a su relación laboral de, al menos, tres (3) meses.

Exclusividad y no competencia

Los contratos de los consejeros ejecutivos establecen una obligación de no competencia en relación con empresas y actividades de análoga naturaleza a las de la sociedad, durante la vigencia de su relación con la sociedad y, posteriormente, por un período de tiempo de un (1) año desde la extinción de su contrato. El referido pacto tendrá una indemnización pactada como contraprestación a la no competencia, que no excederá de un importe de una (1) anualidad de retribución fija en el momento de la extinción para el Presidente Ejecutivo y por un importe equivalente al 75% de la suma de la retribución fija en el momento de la extinción y del Incentivo a Corto Plazo devengado en el ejercicio anterior para el CEO.

Indemnización por extinción del contrato

La extinción del contrato del Presidente Ejecutivo por voluntad unilateral de la Sociedad le dará derecho a percibir una indemnización equivalente a dos (2) anualidades de la retribución fija vigente en el momento de la extinción del contrato, siempre y cuando el cese no estuviese motivado por el incumplimiento de sus deberes y funciones como consejero. El pago de la indemnización no será abonado hasta que la sociedad haya podido comprobar que se han cumplido con las condiciones y criterios para su percepción.

Con respecto al CEO, en caso de terminación de la relación por baja voluntaria, mutuo acuerdo, jubilación, fallecimiento o declaración de incapacidad permanente, tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a tres (3) anualidades de la retribución fija e incentivo a corto plazo vigente en el momento de la extinción. Dicho importe tendrá carácter compensatorio y absorbente de cualquier indemnización legal obligatoria o judicial que le pudiera corresponder, así como de cualesquiera otros importes que pudieran corresponder al finalizar la relación (incluyendo, a título meramente enunciativo, la compensación derivada del pacto de no competencia post-contractual, que se entenderá incluida y abonada, por lo que resultarán plenamente exigibles las obligaciones asumidas en dicho pacto). La extinción de su contrato mercantil por cualquier otra causa no dará derecho a indemnización alguna, sin perjuicio



de la reanudación de la relación laboral y de la indemnización que corresponda en caso de extinción de ésta.

Compromiso de tenencia de acciones

Para garantizar una alineación adecuada con los intereses de los accionistas, los consejeros ejecutivos deberán mantener las acciones de la Sociedad, las opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros correspondientes a los planes de retribución durante un periodo de, al menos, tres (3) años a contar desde su adquisición. Esta obligación se exceptúa para el caso en el que el consejero mantenga, en el momento de la transmisión o ejercicio, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de al menos dos (2) veces su remuneración fija anual mediante la titularidad de acciones, opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros.

El requisito de tenencia anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero ejecutivo necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la CNR, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

En todo caso, la CNR revisará periódicamente el cumplimiento de los requisitos de tenencia de acciones.

Cláusulas de reducción (“malus”) y recuperación (“clawback”)

El Consejo de Administración valorará, previo informe de la CNR, si procede (i) la cancelación total o parcial de la retribución variable que se encuentre pendiente de abono (malus), y/o (ii) la recuperación total o parcial de cualquier elemento de retribución variable dentro de los veinticuatro (24) meses posteriores al abono de la misma (clawback), cuando se den determinadas circunstancias excepcionales que afecten a los resultados de la Sociedad, o que deriven de una conducta inapropiada del consejero ejecutivo.

A estos efectos, se considerarán como circunstancias excepcionales que serán objeto de valoración por parte del Consejo de Administración, entre otras, y a modo de ejemplo, las siguientes:

Reformulación de los estados financieros de la Sociedad por causa distinta a la modificación de las normas contables aplicables.

Cuando el consejero ejecutivo haya sido sancionado por un incumplimiento grave del código de conducta y demás normativa interna que le resulte de aplicación, o bien por incumplimiento grave de la normativa que le sea igualmente aplicable.



Cuando se ponga de manifiesto que la liquidación del elemento de retribución variable que se trate se ha producido total o parcialmente con base en información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada a posteriori, de forma manifiesta, u otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Sociedad, que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados.

Cuando el auditor externo de la sociedad introduzca salvedades en su informe que minoren los resultados tomados en consideración para determinar el importe de la retribución variable a abonar.



Política de Remuneraciones de los Consejeros no ejecutivos

El artículo 21 de los Estatutos Sociales de **Puig Brands** establece que los consejeros serán retribuidos, en su condición de tales, según lo previsto en la normativa aplicable, en los Estatutos Sociales, en el Reglamento del Consejo de Administración y en la presente Política de Remuneraciones.

De esta forma, los Estatutos Sociales establecen que la remuneración de los consejeros, en su condición de tales, consistirá en una cantidad fija, que podrá ser abonada en efectivo o metálico, acciones de la Sociedad o acciones o participaciones de sociedades participadas o una combinación de ambas, y que podrá ser distinta para cada uno de ellos en función de su efectiva dedicación a la gestión social, así como ser exigible en plazos superiores al año y, en su caso, en dietas por dedicación y asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y a las comisiones delegadas o consultivas a las que pertenezcan.

Adicionalmente y con independencia de lo anterior, los Estatutos Sociales prevén que todos los miembros del consejo de administración, en función de las circunstancias de responsabilidad, dedicación u otras que concurran, puedan ser retribuidos, previo acuerdo de la Junta General de accionistas y de conformidad con lo previsto en la presente Política de Remuneraciones, mediante la entrega de acciones de la Sociedad, o acciones o participaciones de sociedades participadas, o de derechos de opción sobre las mismas o mediante una retribución referenciada al valor de esas acciones o participaciones.

En caso de que se abone la retribución fija descrita en este apartado mediante acciones de la Sociedad o, de cualquier otro modo, se les entreguen a los consejeros acciones de la Sociedad como parte de su remuneración, los consejeros mantendrán las mismas hasta su cese. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con su adquisición.

De esta forma, se establece como importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros, en su condición de tales, en 3.500.000 euros. Este importe máximo permanecerá invariable durante la vigencia de la Política en tanto la Junta General de accionistas no apruebe su modificación.

El citado límite máximo no incluye: (i) cualquier salario, compensación o pago que se efectúe en cualquier otro concepto a los consejeros y, en particular, por la realización de funciones ejecutivas; (ii) los pagos de las primas del seguro de responsabilidad civil que podrá contratar la Sociedad para sus



consejeros; y (iii) cualquier reembolso de gastos corrientes en los que incurran los consejeros para asistir a las sesiones del Consejo de Administración o de alguna de sus Comisiones.

En concreto, dentro del límite fijado, para el ejercicio 2026 los consejeros en su condición de tales (excluyendo a los consejeros ejecutivos) recibirán la siguiente retribución fija desde la entrada en vigor de la Política:

Importes en €	Consejo de Administración	Comisión de Auditoría y Cumplimiento	Comisión de Nombramientos y Retribuciones	Comisión de Sostenibilidad y Responsabilidad Social
Presidente	0	60.000	50.000	50.000
Vocales	110.000	40.000	30.000	30.000
Vicepresidente	130.000	0	0	0
Consejero Coordinador Independiente	50.000	0	0	0

Sin perjuicio de los importes anteriormente desglosados, los consejeros de la Compañía podrán percibir una remuneración adicional por la prestación de servicios que excedan de los inherentes a su cargo, cuando el Consejo de Administración, previo informe de la CNR, considere en el mejor interés de la Compañía premiar un nivel de compromiso y dedicación superior al normalmente previsto.

Salvo que la Junta General de accionistas determine otra cosa, la distribución de la retribución entre los consejeros en su condición de tales se establecerá por acuerdo del Consejo de Administración, previo informe de la CNR, que deberá tomar en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, incluyendo su pertenencia y asistencia a las distintas comisiones del Consejo de Administración y la calificación del consejero como ejecutivo, independiente, dominical u otro externo. Las remuneraciones concretas de cada uno de los consejeros serán detalladas en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

La concesión de anticipos, préstamos o garantías a los consejeros no está contemplada en la Política de Remuneraciones.



Política de Remuneraciones aplicable a nuevos consejeros

El sistema retributivo anteriormente descrito para los consejeros ejecutivos será de aplicación a cualquier consejero ejecutivo que se pueda incorporar al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política.

La CNR y el Consejo de Administración determinarán los elementos e importes del sistema retributivo aplicables al nuevo consejero ejecutivo teniendo en cuenta las funciones atribuidas, las responsabilidades asumidas, su experiencia profesional, la retribución de mercado de ese puesto y cualesquiera otras que considere adecuadas, que se reflejarán debidamente en el correspondiente contrato a firmar entre la Sociedad y el nuevo consejero ejecutivo.

Excepcionalmente, para el caso de consejeros ejecutivos con contratos de duración indefinida, y para facilitar la contratación de un candidato externo, la CNR podría proponer al Consejo de Administración el establecimiento de un buyout award que compense la pérdida de incentivos no devengados en el anterior puesto con motivo del cese y consiguiente aceptación de la oferta de **Puig Brands**, que permita ser competitivos y atraer talento si la situación lo requiere. La CNR velará por que este incentivo respete las cuantías y plazos respecto a los incentivos a los que hubiera renunciado el consejero ejecutivo, así como de alineamiento con los intereses de los accionistas de la Sociedad. También se contemplarán medidas prudenciales de salvaguarda para proteger a la Sociedad (por ejemplo, requisitos de permanencia, diferimiento, cláusulas malus y/o clawback).

En el supuesto de que se incorporen nuevos miembros no ejecutivos al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política, les será de aplicación el sistema retributivo descrito en el apartado 5 anterior.



Órganos implicados en el proceso de determinación, aprobación, y aplicación de la Política de Remuneraciones

Junta General de Accionistas

De acuerdo con la normativa establecida en la Ley de Sociedades de Capital y la propia normativa interna de **Puig Brands** (Estatutos Sociales, Reglamento de la Junta General de Accionistas y Reglamento del Consejo de Administración), la Sociedad cuenta con los siguientes órganos implicados en la determinación, aprobación y aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

Determinación y Diseño de los Elementos Retributivos

- Aprueba la Política de Remuneraciones al menos cada tres años como punto separado del orden del día.
- Aprueba el límite máximo de la remuneración anual para todos los consejeros en su condición de tales.
- Aprueba los sistemas de retribución variable para los consejeros que incluyen el pago en acciones, opciones sobre acciones o instrumentos vinculados a acciones.
- Vota, con carácter consultivo, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, detallando la política de remuneraciones para el año en curso.

Aplicación de la Retribución Variable

- Vota, con carácter consultivo, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, en el que se hace constar las remuneraciones devengadas durante el ejercicio.

Consejo de Administración

Determinación y Diseño de los Elementos Retributivos

- Aprueba las adaptaciones o actualizaciones de la Política de Remuneraciones que se someten a votación en la Junta General de Accionistas.



- Aprueba el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se somete a votación consultiva en la Junta General de Accionistas.

Con respecto a los consejeros en su condición de tales:

- Aprueba el reparto de la cantidad máxima aprobada por la Junta General de Accionistas entre los consejeros de acuerdo con los estatutos y con los criterios establecidos en la Política de Remuneraciones y por el propio Consejo de Administración.

Con respecto a los consejeros ejecutivos:

- Aprueba la retribución fija en los términos establecidos en la Política de Remuneraciones y los principales términos y condiciones de los sistemas de retribución variable.
- Aprueba los contratos que regulan los deberes y responsabilidades de los consejeros ejecutivos.

Aplicación de la Retribución Variable

- Aprueba el diseño, los importes target, el nivel de consecución de los objetivos y las cuantías de incentivo a pagar, en su caso, por los elementos retributivos variables de los consejeros ejecutivos, en base a una propuesta realizada por la CNR.
- Aprueba el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se somete a votación consultiva en la Junta General de Accionistas.
- Evalúa, si es necesario, la aplicación de las cláusulas de reducción y recuperación (malus y clawback).

Análisis de la Competitividad Externa de las Remuneraciones

- Es informado en base a los análisis y estudios retributivos sobre los consejeros realizados por la CNR.



Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Determinación y Diseño de los Elementos Retributivos

Con respecto a los consejeros en su condición de tales:

- Presenta un informe al Consejo de Administración para su aprobación sobre la remuneración correspondiente a cada miembro del Consejo dentro del límite máximo aprobado por la Junta General de Accionistas.
- Revisa periódicamente la remuneración de los consejeros para asegurarse de que sea apropiada para las funciones que desempeñan

Con respecto a los consejeros ejecutivos:

- Presenta un informe al Consejo de Administración para su aprobación en relación con la retribución fija de los consejeros ejecutivos, considerando, entre otros factores, su nivel de responsabilidad y liderazgo dentro de la organización, promoviendo la retención del personal clave, atrayendo el mejor talento y asegurando suficiente independencia económica para garantizar un equilibrio con la importancia de otros elementos incluidos en la remuneración.
- Revisa, anualmente, los términos y condiciones para los elementos de retribución variable, incluyendo la estructura y los niveles máximos de remuneración, los objetivos establecidos y la ponderación de cada uno de ellos, tomando en cuenta la estrategia de la compañía, sus necesidades y situación. Estas condiciones están sujetas a la aprobación del Consejo de Administración.
- Presenta un informe al Consejo de Administración sobre los términos y condiciones de los contratos que regulan los deberes y responsabilidades de los consejeros ejecutivos.
- Propone al Consejo de Administración el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros y, en su caso, la Política de Remuneraciones.

Aplicación de la Retribución Variable

- Propone al Consejo de Administración los objetivos al inicio de cada periodo de medición.
- Elabora un informe para el Consejo de Administración en el que evalúa el cumplimiento de los objetivos al final del periodo de medición. En la medida en que el pago de la retribución variable está sujeto a la comprobación



suficiente de que se han alcanzado efectivamente los objetivos previstos, tal y como determina la recomendación 59 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, dicha evaluación se realiza a partir de los resultados auditados por los auditores externos e internos de la sociedad, que son analizados previamente por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, así como del grado de cumplimiento de los objetivos. En este sentido, a los efectos de asegurar que existe una relación efectiva entre la retribución variable y el desempeño de los beneficiarios, se descarta cualquier impacto económico positivo o negativo provocado por acontecimientos extraordinarios que pudieran distorsionar las conclusiones de las evaluaciones.

- Analiza y presenta, en su caso, un informe al Consejo de Administración sobre la necesidad o no de aplicación de las cláusulas malus y clawback.
- Entrega un informe al Consejo de Administración sobre la retribución variable a abonar a los consejeros ejecutivos.
- Dicho informe también considera los resultados a largo plazo y cualquier riesgo asociado en la retribución variable propuesta. Propone al Consejo de Administración el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.
- Propone, cuando corresponde, la Política de Remuneraciones.

Análisis de la Competitividad Externa de las Remuneraciones

- Supervisa el cumplimiento de la Política de Remuneraciones y revisa regularmente la remuneración de los Consejeros. Este proceso de revisión incluye un análisis externo de la competitividad de la remuneración y también toma en cuenta la Política de Remuneraciones para los consejeros ejecutivos y otros empleados de la organización.

Otros órganos involucrados

Adicionalmente, las siguientes comisiones del Consejo de Administración y áreas corporativas de **Puig Brands** participan, dentro de sus competencias, de este proceso:

- **Comisión de Auditoría y Cumplimiento:** Analiza los resultados auditados por el auditor externo e interno para evaluar el cumplimiento de los objetivos de retribución variable.
- **Comisión de Sostenibilidad y Responsabilidad Social:** Elabora informes relacionados con el nivel de cumplimiento de los objetivos relacionados con su área de actuación.



- **Secretaría General:** Prepara, junto con Recursos Humanos, los documentos formales relacionados con la aprobación de la Política de Remuneraciones (i.e. informes justificativos).
- **Recursos Humanos:** Elabora las propuestas relativas al diseño de la Política de Remuneraciones aplicable a los consejeros ejecutivos.



Excepciones a la Política de Remuneraciones

(i) Circunstancias en las que se podría aplicar la excepción temporal

La Sociedad podrá aplicar, dentro del marco normativo vigente, las excepciones temporales a la presente Política de Remuneraciones, en función de las necesidades particulares del negocio de la Sociedad, así como las derivadas del contexto macroeconómico de las geografías en las que la Sociedad opere.

Las circunstancias excepcionales solo cubrirán situaciones en las que la excepción de la Política de Remuneraciones sea necesaria para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Entre otras, se considerarán las siguientes circunstancias:

- Transformación estratégica profunda del modelo de negocio.
- Cambios regulatorios o normativos significativos que afecten sustancialmente a la actividad.
- Crisis sectoriales o macroeconómicas de magnitud excepcional.
- Cambios súbitos en el entorno geopolítico que afecten materialmente a las operaciones.
- Necesidad de retener o atraer talento crítico ante situaciones competitivas excepcionales en el mercado de talento.
- Situaciones de reestructuración o planes de recuperación empresarial.
- Operaciones corporativas significativas (tales como fusiones, adquisiciones, desinversiones y escisiones) que requieran ajustes retributivos para asegurar su éxito.
- Circunstancias que pongan en riesgo la continuidad operativa o la posición competitiva de la Sociedad.
- Situaciones de fuerza mayor como, por ejemplo, las siguientes:
 - Pandemias u otras emergencias sanitarias de alcance global o regional.



- Catástrofes naturales de impacto significativo en las operaciones.
- Cambios súbitos en el entorno geopolítico que afecten materialmente a las operaciones.

(ii) Componentes de la Política que pueden ser objeto de excepción

Se circunscribiría a los siguientes componentes retributivos de los Consejeros Ejecutivo: Retribución Fija, Retribución en Especie, Previsión Social, Incentivo a Corto Plazo e Incentivo a Largo Plazo.

(iii) Procedimiento de aplicación de las excepciones

En este sentido, para la aplicación de dichas excepciones, será necesaria la propuesta motivada la CNR, que deberá ser en todo caso analizada y aprobada por el Consejo de Administración.

La CNR deberá verificar la concurrencia de alguna de las situaciones excepcionales. A tal efecto: (i) realizará un análisis detallado de la situación y su impacto en la Sociedad; (ii) evaluará las alternativas disponibles en el marco de la Política; y, en su caso, (iii) justificará la necesidad de aplicar la excepción en una propuesta motivada dirigida al Consejo de Administración.

Si se considera necesario, la CNR podrá solicitar la opinión de otras Comisiones y/o asesores externos independientes sobre la razonabilidad de la medida propuesta.

(iv) Publicidad

Cualquier aplicación de excepcionalidad será debidamente consignada y explicada en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.



Vigencia

Esta Política reemplaza la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 25 de abril de 2024, y entra 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 de **Puig Brands**.