

Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros

2025

Informe Anual
sobre
Remuneraciones
de los
Consejeros

1. Carta de la Presidenta de la CNR	3
2. Resumen de la remuneración	8
Remuneración del Presidente y Consejero Delegado	9
Remuneración de los Consejeros no ejecutivos	12
3. Política de Remuneraciones aplicable para 2026	13
Estructura de la Remuneración del Presidente y Consejero Delegado para 2026	16
Política de Remuneraciones de los Consejeros no ejecutivos	23
4. Aplicación de la Política de Remuneraciones en 2025	25
Remuneración del Presidente y Consejero Delegado en 2025	27
Remuneración de los Consejeros no ejecutivos en 2025	30
5. CNR en 2025	31
Composición y perfiles	32
Actividad en 2025	35
Trabajos realizados en 2026	37
Procedimiento y órganos implicados en la política de remuneraciones	38
6. Alineación con la estrategia, intereses, sostenibilidad a largo plazo y con la reducción de riesgos	43
7. Anexo	46

1

Carta de la Presidenta de la CNR



Estimado accionista,

Como Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ("CNR"), me complace presentar el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2026 (el "Informe") de **Puig Brands, S.A.** ("**Puig Brands**", la "Compañía" o la "Sociedad").

El presente Informe recoge la aplicación de nuestra política de remuneraciones durante el ejercicio 2025, así como la política prevista para 2026, ambas de conformidad con la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas de 5 de abril de 2024, vigente desde la fecha de la salida a bolsa y durante los ejercicios 2025 y 2026 ("Política de Remuneraciones").

Principales resultados de 2025 y remuneración devengada

2025 ha sido un año de consolidación y ejecución estratégica para **Puig**, tras el hito que supuso 2024, ejercicio en el que la Compañía completó con éxito su salida a Bolsa en los mercados españoles. Durante este ejercicio, hemos reforzado nuestra posición en los mercados globales de belleza y hemos avanzado en nuestra agenda de sostenibilidad.

Puig obtuvo sólidos resultados financieros en 2025, con unos ingresos netos que alcanzaron los 5.042M€, lo que representa un crecimiento comparable ("like-for-like") del +7,8%. Todas las áreas de negocio contribuyeron positivamente a estos resultados:

- **Fragancias y Moda:** 3.646M€ (+6,4% LFL).
- **Maquillaje:** 845M€ (+13,7% LFL).
- **Cuidado de la piel:** 551M€ (+8,9% LFL).

En materia de sostenibilidad, **Puig** continúa avanzando en su objetivo de generar un crecimiento a través de su Agenda ESG 2030 y mantiene calificaciones muy positivas en algunos de los ratings externos de ESG más relevantes en esta materia (*CDP*, *Sustainalytics*, *EcoVadis* o *ISS*).

Sobre la base de los resultados obtenidos en 2025, la CNR ha aprobado un Incentivo a Corto Plazo para nuestro Presidente y Consejero Delegado, Marc Puig, equivalente al 172,39% del objetivo *target* (86,19% del máximo), lo que representa el 189,63% de su retribución fija. En la sección 4.A. del presente informe se detallan los criterios y métricas considerados para la determinación del incentivo.

Durante el ejercicio 2025 no se han devengado planes de incentivos a largo plazo. La CNR continúa realizando el seguimiento del desempeño del ILP 2025-2027, cuyo periodo de devengo se extiende hasta el 31 de diciembre de 2027.

Resultados de la Junta General de Accionistas de 2025, diálogo con accionistas y mejoras en la Política de Remuneraciones en 2026

En la Junta General de Accionistas de 2025 se votaron dos acuerdos relacionados con la remuneración de los consejeros:

- El Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2024, que obtuvo un apoyo del 98,43% de los votos emitidos.
- El ILP 2025-2029, que obtuvo un apoyo del 98,29% de los votos emitidos.

Sin perjuicio del amplio respaldo obtenido, tras la celebración de la Junta General de Accionistas, **Puig Brands** llevó a cabo un proceso exhaustivo de consulta con el fin de recabar la opinión y comentarios de nuestros accionistas y asesores de voto (*“proxy advisors”*). Los principales aspectos señalados fueron los siguientes:

- Observaciones relativas a la cuantía del paquete retributivo del Presidente y Consejero Delegado. En particular, en relación con la oportunidad máxima prevista en el nuevo Plan de Incentivos a Largo Plazo, así como la remuneración total que puede alcanzar en un umbral máximo.
- Detalle insuficiente sobre los resultados de la retribución variable correspondientes a ejercicios anteriores.

A la luz de estos comentarios y en línea con nuestro compromiso de mejora continua, hemos reforzado nuestras prácticas retributivas mediante la información de diversas mejoras, que se reflejan en el presente Informe. Entre ellas destacan:

- Mayor transparencia en la información retributiva, proporcionando datos más claros sobre los resultados de la remuneración variable, incluyendo una explicación más completa de la evaluación del desempeño y de los niveles de pago.
- Mayor claridad en la información sobre la relación entre la remuneración y los resultados (*“pay for performance”*), poniendo de manifiesto la conexión entre el desempeño financiero, operativo y en materia ESG y la retribución variable.
- En cuanto a la retribución del Presidente y Consejero Delegado, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera que su estructura y el nivel máximo de retribución previsto son adecuados, teniendo en cuenta la estrategia, la dimensión y la complejidad de la Compañía, así como sus objetivos a largo plazo. El Sr. Marc Puig ha liderado durante más de 30 años la transformación de la Compañía hasta convertirla en un grupo global de belleza, culminada recientemente con la salida a Bolsa. En el marco retributivo vigente, hasta el 87% de su retribución total máxima es variable estando vinculada al cumplimiento de objetivos, lo que garantiza una elevada alineación con los resultados y con la creación de valor a largo plazo para los accionistas.

Estas mejoras ponen de manifiesto el compromiso de la Compañía con una comunicación transparente con sus accionistas y con la mejora continua de su marco retributivo, en línea con las mejores prácticas de buen gobierno.

Conclusión

La CNR confía en que estos ajustes y aclaraciones adicionales sean valorados positivamente por nuestros accionistas. Nuestra prioridad sigue siendo garantizar un marco retributivo competitivo, coherente a nivel interno, transparente y claramente alineado con la creación de valor sostenible a largo plazo.

Confío en que este Informe aporte una visión clara sobre la aplicación de la Política durante 2025 y sobre las líneas de actuación previstas para 2026. Nuestro marco retributivo está diseñado para respaldar las prioridades estratégicas de **Puig** y para consolidar una cultura orientada a la creación de valor a largo plazo, la transparencia y la adecuada alineación con las expectativas de los accionistas.

Quiero agradecer a los miembros de la Comisión y al Consejo su dedicación y experiencia. Ahora que iniciamos la siguiente fase de crecimiento de **Puig** como compañía cotizada, seguiremos reforzando nuestras prácticas de gobierno corporativo y velando por que el modelo retributivo continúe siendo competitivo, responsable y estrechamente vinculado al desempeño.

Atentamente,

— **Ángeles García-Poveda Morera**

Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

2

Resumen de la Remuneración

A. Remuneración del Presidente y Consejero Delegado

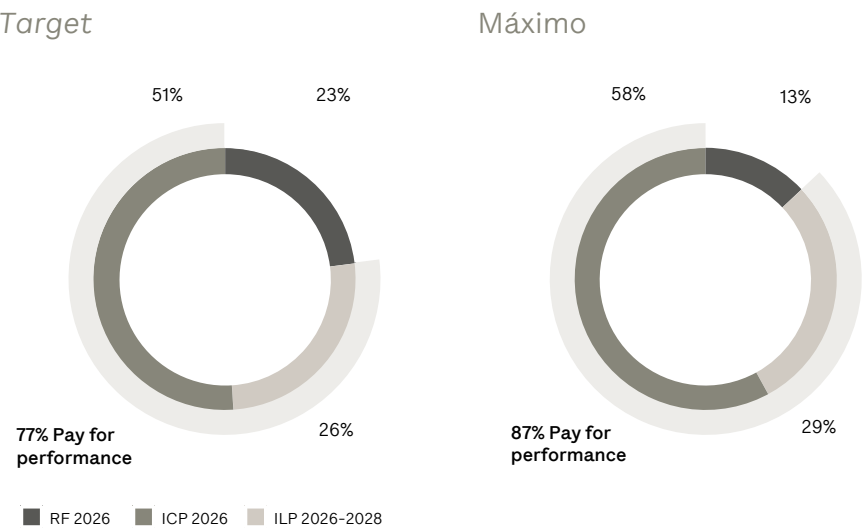
Política de Remuneraciones aplicable durante el 2026

Mix Retributivo¹

Elementos Fijos	
Retribución Fija (RF 2026)	• 1.849.877€ • Aumento del 2,5% en línea con la inflación
Plan de previsión social	30% RF 2026
Retribución en especie	• En línea con el año anterior y con la Política
Incentivo a Corto Plazo (ICP 2026)	
Oportunidad	• Target: 110% RF 2026 • Máximo: 200% Target
Objetivos	• EBITDA ajustado de Puig (25%) • Ingresos Netos LfL de Puig (25%) • Costes fijos de Puig (10%) • <i>Free Cash Flow</i> de Puig (10%) • Prioridades estratégicas (10%) • ESG (10%) • Objetivo individual de desempeño (10%)
Instrumento	• 100% en efectivo
Plan de Incentivo a Largo Plazo (ILP 2026-2028) ²	
Oportunidad	• Target: 220% RF 2026 • Máximo: 200% Target
Objetivos	• A fecha de publicación de este Informe, las métricas, ponderaciones y niveles de logro específicos asociados al ILP 2026-2028 se encuentran aún en fase de revisión. Su aprobación formal por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la CNR, está prevista para antes de la convocatoria de la Junta General de Accionistas de 2026. Los detalles relativos a las métricas y ponderaciones que finalmente se aprueben se harán públicos con ocasión de la convocatoria de la Junta General de Accionistas de 2026 y, en todo caso, se incluirán en el Informe Anual sobre Remuneraciones correspondiente al ejercicio 2026.
Instrumento	• 100% en acciones
Condiciones Contractuales	
Malus & Clawback	• Aplicables tanto al ICP 2026 como al ILP 2026-2028
Política de tenencia de acciones	• Compromiso de mantener las acciones derivadas de los planes retributivos durante al menos tres (3) años • Excepción si la titularidad de las acciones es superior a 2 veces la Retribución Fija Anual

¹ Tal y como se recoge en la Política de Remuneraciones, el porcentaje de la retribución variable máxima a corto y largo plazo respecto de la remuneración total máxima se encuentra limitado a un 87,80%. A estos efectos no se considera el plan de previsión social ni las retribuciones en especie.

² Las características del ILP 2026-2028 se encuentran desglosadas en la Sección 7 del presente Informe.



Aplicación de la Política de Remuneraciones en 2025

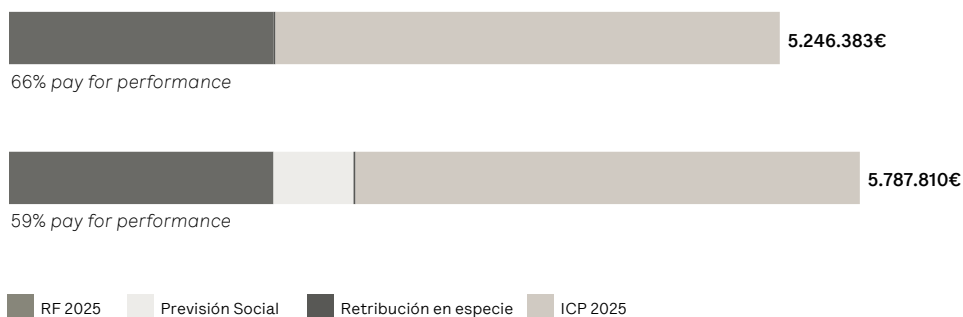
Elementos Fijos						
Retribución Fija (RF 2025)		• 1.804.758€				
Plan de previsión social		• 541.427€ (25% de la RF 2025)				
Retribución en especie		• 19.320€				
Incentivo a Corto Plazo (ICP 2025)						
Importe		3.422.305€				
Objetivos		Peso	Nivel de logro			Resultado
			Min 0%	Target 100%	Max 200%	
Métricas de Compañía	EBITDA ajustado	30%				183%
	Ingresos Netos LfL	30%				144%
	Costes fijos	10%				174%
	Flujo Libre de Caja	10%				200%
Métricas individuales	ESG	10%				200%
	Objetivos individuales	10%				170%
TOTAL		100%				172,4%
Instrumento	• 100% en efectivo					
Condiciones contractuales						
Malus & Clawback	• Sin aplicación en 2025					
Tenencia de acciones	• Presidente y CEO: significativamente por encima del compromiso de tenencia de acciones					

Durante 2025 no se ha devengado ningún Plan de Incentivos a Largo Plazo ni ningún otro incentivo o cantidad extraordinaria a favor del Presidente y Consejero Delegado. Asimismo, no percibe cantidad alguna por sus funciones como Presidente del Consejo de Administración.

El siguiente gráfico muestra los importes y pesos de cada elemento retributivo correspondientes al ejercicio 2025. La barra superior muestra la remuneración

total devengada (excluyendo la contribución al sistema de previsión social),
mientras que la barra inferior incluye este concepto:¹

Remuneración total devengada en el 2025



¹ De acuerdo con lo establecido en la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV, la aportación realizada al sistema de previsión social se considera no consolidada y, por tanto, no se incluye en este gráfico que muestra la Retribución Total devengada.

B. Remuneración de los Consejeros No Ejecutivos

De conformidad con los acuerdos adoptados por el Consejo de Administración el 26 de enero de 2026, previo informe favorable de la CNR, los Consejeros no ejecutivos percibirán en 2026 los siguientes elementos y cuantías de remuneración fija, los cuales son idénticos a los establecidos para 2025:

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

Por su parte, en 2025 la remuneración total de los Consejeros no ejecutivos ascendió a 2.021 miles de euros, cifra inferior al límite máximo de remuneración total anual de 3,5 M€ establecido en la Política de Remuneraciones en vigor.

3

Política de Remuneraciones aplicable para 2026

La Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente es la aprobada por la Junta General de Accionistas de 5 de abril de 2024. Esta Política tiene vigencia desde la fecha de la salida a bolsa y durante los ejercicios 2025 y 2026.²

Como consecuencia de la finalización de la vigencia de la Política el 31 de diciembre de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital³, la Sociedad presentará a la Junta General de Accionistas de 2026 una nueva Política de Remuneraciones para los ejercicios 2027, 2028 y 2029. Está pendiente de determinar si la nueva Política entrará en vigor el 1 de enero de 2027 o en la fecha de aprobación por la Junta General de Accionistas de 2026. En cualquier caso, se prevé que la nueva Política siga un enfoque continuista respecto de los principios, prácticas y elementos fundamentales de la Política de Remuneraciones vigente.

La Política de Remuneraciones está diseñada sobre la base de los siguientes objetivos:

Atraer, retener y motivar la contribución de los profesionales clave	Fortalecer la coherencia de la retribución mediante una gestión eficaz del riesgo	Prevenir posibles conflictos de interés
Reforzar la consecución de los resultados de la Sociedad	Definir y controlar prácticas retributivas	Promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Compañía

² <https://www.puig.com/en/corporate-governance/>

³ Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio

Estos objetivos se reflejan en los siguientes principios:

Principios básicos de la Política de Remuneraciones	Consejeros no ejecutivos	Presidente y CEO
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 en su condición de tales no debe incorporar componentes variables	●	
La Política será compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, promoviendo este tipo de gestión y no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la sociedad	●	●
Para el establecimiento de las condiciones retributivas de los consejeros ejecutivos descritas en la Política de Remuneraciones, se ha tenido en cuenta el sistema retributivo aplicable a los empleados de Puig		●
La retribución debe establecerse con criterios objetivos en relación con el desempeño individual de los consejeros ejecutivos, 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		●
La Política de Remuneraciones trata de evitar la asunción excesiva de riesgos por parte de los consejeros ejecutivos 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		●

A. Estructura de la retribución del Presidente y Consejero Delegado para 2026

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.

En 2025, la CNR revisó la práctica de mercado con el fin de (i) comprender y monitorizar las prácticas retributivas; (ii) garantizar que la Política de Remuneraciones contribuye eficazmente a la atracción y retención del mejor talento; y (iii) recompensar de forma adecuada la generación de resultados a corto y largo plazo, haciendo énfasis en la creación de valor para nuestros accionistas.

Elementos fijos

	Objetivo	Importe 2026	Condiciones
Retribución Fija	Retribuir el mayor nivel de dedicación y responsabilidad que implica el desempeño del cargo.	1.849.877€ - Aumento del 2,5% respecto a 2025, en línea con la inflación.	La retribución fija se determinará conforme a la responsabilidad, posición jerárquica y experiencia de cada consejero ejecutivo.
Plan de previsión social	Complementar la remuneración del Presidente y Consejero Delegado.	30% de la Retribución Fija.	- Plan de previsión social de aportación definida - Las contingencias que cubre el Plan de Previsión Social son: a) supervivencia ; b) fallecimiento; c) incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo tipo de trabajo y gran invalidez. - En caso de terminación de la relación contractual por una de las causas no previstas en la póliza, el Presidente y CEO perderá el derecho a recibir la provisión constituida a su favor en el Plan de Previsión Social.
Retribución en especie	Ofrecer beneficios competitivos que mejoren el paquete de compensación total.	Se estima que estará en línea con el año anterior y la Política de Remuneraciones.	Puede incluir, entre otros, el uso de un vehículo de la empresa y pólizas de seguro médico y de vida para él y su familia inmediata.

Incentivo a Corto Plazo (ICP 2026)

Objetivo

- 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 2026

- **Target:** 110% de la Retribución Fija (2.034.865€).
- **Máximo:** 200% del *Target* (4.069.730€).

Métricas

- Cada año, el Consejo de Administración, previo informe favorable de la CNR, establece objetivos cualitativos y cuantitativos, específicos, predeterminados y cuantificables.
- Cada métrica tiene la siguiente escala de logro:

Nivel de logro	Nivel de pago
Por debajo del umbral	0%
Umbral	50%
<i>Target</i>	100%
Máximo	200%

- La siguiente tabla muestra las métricas y ponderaciones establecidas para el Incentivo a Corto Plazo 2026:

Objetivos	Métrica	Peso
Métricas de Puig	• EBITDA ajustado	25%
	• Ingresos netos LfL	25%
	• Costes Fijos	10%
	• Cash Flow	10%
	• Estrategia y Transformación	10%
Métricas individuales	• ESG	10%
	• Evaluación Individual	10%

¹ **EBITDA ajustado:** EBITDA ajustado excluyendo gastos de reestructuración, costes de transacción y otros elementos no recurrentes, tales como gastos relacionados con adquisiciones de transacciones significativas, ganancias y pérdidas por la venta de negocios o bienes inmuebles, y ciertos elementos materiales no operativos.

² **Crecimiento de Ingresos netos Like-for-Like:** Refleja el crecimiento orgánico ajustando los ingresos netos por el impacto de (i) cambios en el alcance/perímetro, deduciendo de los ingresos netos del año correspondiente los ingresos netos generados durante los meses durante los cuales las entidades/marcas adquiridas no se consolidaron en el año anterior y (ii) fluctuaciones en los tipos de cambio, calculadas como la diferencia entre los ingresos netos del año correspondiente a los tipos de cambio de ese año frente al euro y los ingresos netos de ese mismo año a los tipos de cambio del año anterior frente al euro, utilizando el tipo de cambio promedio anual.

³ **Estrategia y Transformación:** impulso y ejecución efectiva de los proyectos estratégicos y de transformación incluidos en un listado cerrado de iniciativas previamente aprobado por la CNR.

⁴ **ESG:** nivel de cumplimiento de objetivos medibles y avances concretos en los 14 pilares estratégicos pre-establecidos en la Agenda de Sostenibilidad 2032 (entre otros, clima, naturaleza, personas, creación de valor y comunidades).

⁵ Evaluación del desempeño individual realizada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Condiciones

- El Consejo de Administración, previo informe favorable de la CNR, aprobó los objetivos descritos anteriormente en su reunión celebrada el 16 de febrero de 2026.
- Una vez finalizado el período de medición, el Consejo de Administración, previo informe favorable de la CNR, determinará la cantidad individual del Incentivo a Corto Plazo. En este proceso, la CNR podrá recabar información de otras comisiones y áreas de información financiera, no financiera, ambiental, social y de gobierno corporativo.
- La CNR puede 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 Compañía debido a acontecimientos extraordinarios; asegurando una evaluación del desempeño justa y apropiada.
- El Incentivo a Corto Plazo se abona en efectivo después de que el Consejo de Administración haya elaborado los estados financieros anuales, considerando las salvedades de los auditores y verificando que se cumplan las condiciones de desempeño u otras condiciones.

Incentivo a Largo Plazo (ILP 2026-2028)

- El ILP 2026-2028 es el segundo ciclo de un plan de *Performance Shares* (“PSP”) estructurado en tres ciclos solapados, cada uno con un período de medición de objetivos de tres años.

Propósito

- Fomentar un desempeño adecuado y alinear los intereses a largo plazo de los consejeros ejecutivos con los de sus accionistas.

Importe 2026

- **Target:** 220% de la Retribución Fija Anual (4.069.730€).
- **Máximo:** 200% del *Target* (8.139.460€).

Métricas

- Los objetivos del ILP 2026-2028 se basan en la rentabilidad, el crecimiento, los criterios ESG y la creación de valor. A fecha de elaboración del presente Informe, las métricas, ponderaciones y niveles de logro específicos asociados al ILP 2026-2028 se encuentran en fase de revisión. Su aprobación formal por parte del Consejo de Administración, previo informe favorable de la CNR, está prevista para antes de la convocatoria de la Junta General de Accionistas de 2026.

En este sentido, en línea con las mejores prácticas y con el compromiso de la Compañía con la transparencia, los detalles relativos a las métricas y ponderaciones que finalmente se aprueben se harán públicos con ocasión de la convocatoria de la Junta General de Accionistas de 2026 y, en todo caso, se incluirán en el Informe Anual sobre Remuneraciones correspondiente al ejercicio 2026.

- Cada métrica tiene la siguiente escala de logro:

Nivel de logro	Nivel de pago
Por debajo del umbral	0%
Umbral	50%
<i>Target</i>	100%
Máximo	200%

Condiciones

- Al inicio del ILP 2026-2028 se concede a los beneficiarios un número de acciones de Clase B que se entregarán al final del período de medición, siempre que se haya alcanzado un determinado nivel de logro de los objetivos.
- El Consejo de Administración, previo informe favorable de la CNR, evaluará el nivel de cumplimiento una vez finalizado el período de medición.

- La CNR puede 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 Compañía debido a acontecimientos extraordinarios; asegurando una evaluación del desempeño justa y apropiada. Estos criterios se detallarían en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneración de los Consejeros.
- La entrega del número de acciones resultante del ILP 2026-2028 se realizará 2 meses después de que el Consejo de Administración haya formulado las cuentas anuales de la Compañía correspondientes al ejercicio 2028, para su sometimiento a la Junta General de Accionistas de 2029.
- En ningún caso el número de acciones entregadas podrá exceder del número máximo de acciones autorizado por la Junta General de Accionistas de la compañía.

Condiciones básicas del contrato del Presidente y Consejero Delegado

Duración

- El contrato suscrito con el Presidente y Consejero Delegado tiene carácter indefinido⁴.
- Este cargo estará sujeto en todo caso a la duración de su mandato como consejero, incluyendo las eventuales renovaciones en el cargo que se sucedan.

Plazo de preaviso

- El contrato del Presidente y Consejero Delegado se podrá rescindir con un preaviso de, al menos, doce (12) meses.

Exclusividad y no competencia

- El contrato del Presidente y Consejero Delegado establece 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 acordada una indemnización como contraprestación a la no competencia, que no excederá de un importe de una (1) anualidad de retribución fija.

Cláusulas de reducción y recuperación

- 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

⁴ Se hacen referencias al Presidente y Consejero Delegado por ser el único consejero ejecutivo de Puig Brands a la fecha de este Informe.

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 Presidente y Consejero Delegado.

- 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 Presidente y Consejero Delegado 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.

Indemnización por extinción del contrato

- La extinción del contrato del Presidente y Consejero Delegado por voluntad unilateral de la sociedad dará derecho al Presidente y Consejero Delegado a percibir una indemnización equivalente a dos (2) anualidades de la retribución fija que estuviera percibiendo 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.

Compromiso de tenencia de acciones

- Además de los términos establecidos en cualquier Incentivo a Largo Plazo en el que participe el Presidente y Consejero Delegado, para garantizar una alineación adecuada con los intereses de nuestros 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 período de al menos tres (3) años. Esta obligación se exceptúa 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 Presidente y Consejero Delegado 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 cualquier caso, la CNR revisará periódicamente el cumplimiento de los requisitos de tenencia de acciones.

B. Política de Remuneraciones de los Consejeros no ejecutivos

De conformidad con lo aprobado por la Junta General de Accionistas el 5 de abril de 2024, la remuneración anual máxima a conceder a los Consejeros en su condición de tales, por sus servicios al Consejo de Administración y/o a sus respectivas Comisiones, no superará los 3,5 M€. Este importe máximo permanecerá invariable durante la vigencia de la Política en tanto que la Junta General de Accionistas no apruebe su modificación.

En virtud de los acuerdos adoptados por el Consejo de Administración el 26 de enero de 2026, previo informe favorable de la CNR, los Consejeros no ejecutivos percibirán en 2026 los siguientes importes de retribución fija (idénticos a los establecidos para 2025):

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

El Consejo de Administración, previo informe de la CNR, podrá modificar los importes anteriores dentro del límite máximo de la remuneración anual aprobado por la Junta General.

El límite máximo anterior no incluye: (i) cualquier salario, compensación o pago que se efectúe por cualquier otro concepto a los consejeros y, en particular, por la realización de funciones ejecutivas; (ii) 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.

Esta retribución fija podrá ser abonada en efectivo, acciones de la sociedad o acciones o participaciones de sociedades participadas o una combinación de todas. En el caso en que se abone mediante la entrega de acciones o participaciones, tendrá que hacerse de conformidad con el acuerdo de la Junta General de accionistas aprobado a tal efecto.

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.

Cuando corresponda, los consejeros podrían recibir dietas por la dedicación y asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones a las que pertenecen.

Los consejeros no recibirán en el año en curso ninguna retribución distinta a la devengada por los servicios prestados en su cargo. Asimismo, en la Política de Remuneraciones no se contempla ninguna otra remuneración aparte de las explicadas en esta sección.

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

4

Aplicación de la Política de Remuneraciones en 2025

En 2025 el Consejo de Administración ha aplicado la Política de Remuneraciones aprobada en la Junta General de Accionistas celebrada el 5 de abril de 2024, que entró en vigor en el momento de la Admisión.

La descripción detallada del sistema retributivo de los Consejeros en 2025 se incluyó en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2024, el cual recibió el apoyo del 98,43% de los votos emitidos.

Durante el año 2025 no se han producido desviaciones del procedimiento establecido para la aplicación de la Política de Remuneraciones, no se han excedido los límites aplicables ni se han aplicado excepciones temporales a la Política de Remuneraciones.

Las siguientes secciones proporcionan el detalle de las remuneraciones devengadas en 2025 por el Presidente y Consejero Delegado y los consejeros no ejecutivos.

A. Remuneración del Presidente y Consejero Delegado en 2025

En 2025, el Sr. Marc Puig, en su calidad de Presidente y Consejero Delegado, fue el único consejero ejecutivo de la compañía.

Elementos fijos

Remuneración fija

- La remuneración fija devengada por el Presidente y Consejero Delegado en 2025 ascendió a 1.804.758€.

Retribución en especie

- La retribución en especie devengada por el Presidente y Consejero Delegado en 2025 ascendió a 19.320€. Incluye, entre otros, un vehículo de empresa y seguro de vida.

Plan de previsión social

- El Presidente y Consejero Delegado participa en un plan de previsión social de aportación definida en el que **Puig** Brands realiza una aportación anual que, para el año 2025, ha sido equivalente al 30% de la Retribución Fija Anual.
- La aportación realizada en 2025 ascendió a 541.427€.
- A 31 de diciembre de 2024, los fondos acumulados correspondientes al Presidente y Consejero Delegado ascienden a 4,07 M€.
- Las características del plan de previsión social del Presidente y Consejero Delegado se han descrito en detalle en el apartado “Estructura de la retribución del Presidente y Consejero Delegado para 2025” del presente Informe.

Incentivo a Corto Plazo (ICP 2025)

- Para el año 2025, el Presidente y Consejero Delegado tuvo asignado un Incentivo a Corto Plazo equivalente a:
- **Target:** 110% de su Remuneración Fija Anual, en caso de consecución estándar de los objetivos previstos.
- **Máximo:** 200% del *target*, en caso de consecución máxima de los objetivos previstos.
- El Consejo de Administración acordó, en su sesión de 26 de febrero de 2025, a propuesta de la CNR, las métricas, ponderaciones y escalas de logro que determinarían el Incentivo a Corto Plazo del Presidente y Consejero Delegado.

- Cada métrica tiene la siguiente escala de logro:

Nivel de logro	Nivel de pago
Por debajo del umbral	0%
Umbral	50%
Target	100%
Máximo	200%

- La siguiente tabla muestra el resultado de la evaluación llevada a cabo en la reunión del Consejo de 16 de febrero de 2026 para determinar la cuantía de Incentivo a Corto Plazo correspondiente a 2025:

Incentivo a Corto Plazo (ICP 2025)						
Objetivos		Peso	Nivel de logro			Resultado
			Min 0%	Target 100%	Max 200%	
Métricas de Compañía	EBITDA ajustado ¹	30%				183%
	Ingresos Netos LfL ²	30%				144%
	Costes fijos	10%				174%
	Flujo de Caja Libre	10%				200%
Métricas individuales	ESG ³	10%				200%
	Objetivos individuales	10%				170%
TOTAL		100%				172,4%

¹ EBITDA ajustado: EBITDA ajustado excluyendo gastos de reestructuración, costes de transacción y otros elementos no recurrentes, tales como gastos relacionados con adquisiciones de transacciones significativas, ganancias y pérdidas por la venta de negocios o bienes inmuebles, y ciertos elementos materiales no operativos.

² Ingresos netos Like-for-Like: Refleja el crecimiento orgánico ajustando los ingresos netos por el impacto de (i) cambios en el alcance/ perímetro, deduciendo de los ingresos netos del año correspondiente los ingresos netos generados durante los meses durante los cuales las entidades/marcas adquiridas no se consolidaron en el año anterior y (ii) fluctuaciones en los tipos de cambio, calculadas como la diferencia entre los ingresos netos del año correspondiente a los tipos de cambio de ese año frente al euro y los ingresos netos de ese mismo año a los tipos de cambio del año anterior frente al euro, utilizando el tipo de cambio promedio anual.

³ ESG: Ser un embajador de las prioridades ESG para 2024 dentro del marco de la Agenda 2030 y seguir construyendo el camino hacia los compromisos asumidos para 2030 (Acuerdo de París 1.5°C, objetivos SBTi) y 2050 (cero emisiones netas).

- A lo largo del año 2025, la CNR ha realizado un seguimiento de la consecución de dichos objetivos y, una vez finalizado el ejercicio y auditadas las cuentas anuales del ejercicio en cuestión, se ha llevado a cabo un proceso de evaluación de la consecución de dichos objetivos.
- Conforme a lo anterior, la CNR ha determinado un nivel de pago ponderado del 172,39% del Target.
- Como resultado, previo informe favorable de la CNR, el Consejo de Administración, en su reunión de 16 de febrero de 2026, aprobó un Incentivo a Corto Plazo para el Presidente y Consejero Delegado, correspondiente al ejercicio 2025, por importe de 3.422.305€. Este importe corresponde a un 189,63% de la Retribución Fija Anual y a un 86,19% del incentivo máximo.
- Esta remuneración se pagará en efectivo en el mes de marzo.

Incentivos a Largo Plazo

En 2025 no se ha devengado Incentivo a Largo Plazo alguno en favor del Presidente y Consejero Delegado. Únicamente el ILP 2025-2027 ha estado vigente durante ese ejercicio. Se proporcionan más detalles sobre las condiciones de este ciclo en la Sección 7 del presente Informe.

Incentivos Extraordinarios

- De acuerdo con la Política de Remuneraciones, el Presidente y Consejero Delegado puede recibir incentivos extraordinarios, que deben ser aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR.
- En 2025 no ha devengado incentivo extraordinario alguno en favor del Presidente y Consejero Delegado.

Condiciones Básicas del Contrato del Presidente y Consejero Delegado

- Las condiciones básicas del contrato se han descrito en detalle en el apartado “Estructura de la retribución del Presidente y Consejero Delegado” del presente Informe.

Compromiso de Tenencia de Acciones

- El compromiso en materia de tenencia de acciones del Presidente y Consejero Delegado ha sido descrito en detalle en el apartado “Estructura de la retribución del Presidente y Consejero Delegado” del presente Informe.
- A 31 de diciembre de 2025, el Presidente y Consejero Delegado posee un número de acciones que le permite superar significativamente el requisito de tenencia de acciones.

B. Remuneración de los Consejeros no ejecutivos en 2025

Los elementos retributivos e importes en 2025 para los Consejeros no ejecutivos han sido los mismos que los descritos para 2026 en el apartado “Política de Remuneraciones de los Consejeros No Ejecutivos” del presente Informe.

La remuneración total devengada por los Consejeros no ejecutivos en 2025 se muestra a continuación:

Nombre	Categoría	Cargos ¹				Periodo de devengo	Total ²
		Consejo	AC	NR	SRS		
Marc Puig	Ejecutivo	Presidente			Miembro	1/1/2025 - 31/12/2025	0
Manuel Puig	Dominical	Vicepresidente			Presidente	1/1/2025 - 31/12/2025	290
Josep Oliu	Dominical	Miembro				1/1/2025 - 31/12/2025	110
Yiannis Petrides	Otro externo	Miembro	Miembro		Miembro	1/1/2025 - 31/12/2025	180
Rafael Cerezo	Otro externo	Miembro	Miembro	Miembro		1/1/2025 - 31/12/2025	180
Jordi Constans ³	Otro externo	Miembro		Miembro		1/1/2025 - 31/12/2025	156
Patrick Chalhoub	Otro externo	Miembro				1/1/2025 - 31/12/2025	110
Daniel Lalonde	Independiente	Miembro	Presidente			1/1/2025 - 31/12/2025	170
Nicolas Mirzayantz ⁴	Independiente	Consejero Independiente Coordinador	Miembro	Miembro	Miembro	1/1/2025 - 31/12/2025	235
Christine Ann Mei	Independiente	Miembro		Miembro		1/1/2025 - 31/12/2025	140
Ángeles García-Poveda	Independiente	Miembro		Presidente	Miembro	1/1/2025 - 31/12/2025	190
Tina Müller	Independiente	Miembro				1/1/2025 - 31/12/2025	110
María Dolores Dancausa	Independiente	Miembro	Miembro			1/1/2025 - 31/12/2025	150
TOTAL							2.021

¹ AC = Auditoría y Cumplimiento NR = Nombramientos y Retribuciones SRS= Sostenibilidad y Responsabilidad Social

² Remuneración en miles de euros, y redondeada al número entero más próximo.

³ El Sr. Jordi Constans pasó a tener la condición de Otro Consejero Externo y cesó como Consejero Coordinador el 25 de abril de 2025. El cambio de categoría se acordó teniendo en cuenta el periodo durante el cual ha ejercido como miembro del Consejo, tanto en la Compañía como, con anterioridad, en la antigua sociedad matriz del grupo, Puig, S.L. (actualmente Exea Inversión Empresarial, S.L.).

⁴ El Sr. Nicolas Mirzayantz fue designado Consejero Coordinador con efectos desde el 25 de abril de 2025.

En consecuencia, la remuneración total devengada de los Consejeros no ejecutivos en 2025 ascendió a 2.021 miles de euros, situándose por debajo del límite máximo anual de 3,5 M€ establecido en la Política de Remuneraciones.

Durante 2025, no se ha devengado ninguna retribución complementaria por parte de los consejeros por la prestación de servicios distintos a los inherentes al cargo, ni por parte de la compañía ni de una tercera sociedad. Asimismo, no se ha concedido ningún anticipo, préstamo o garantía a ningún miembro del Consejo.

5

La CNR en 2025

A. Composición y perfiles

5 Miembros

Independiente Presidenta

60% Independientes

40% Otros externos

8 reuniones en 2025

Adicionalmente, la CNR celebró una reunión por escrito y sin sesión.



Nombre
Ángeles García-Poveda Morera
 Cargo
Presidenta
 Categoría
Independiente
 Antigüedad en el Consejo
2,5 años
 Asist. CNR 2025
100%
 Nacionalidad
Española y francesa

Perfil / CV
 Ángeles García-Poveda se incorporó a **Puig** como consejera en 2023.
 Preside el Consejo de Administración de Legrand S.A. desde 2020, tras haber sido consejera independiente coordinadora entre 2013 y 2020 y como consejera de 2012 a 2013. También preside la Comisión de Nombramientos y Remuneración, y es miembro del Comité de Estrategia desde 2012.
 Desde 2021 es consejera no ejecutiva en Bridgepoint plc, donde también preside la Comisión de Remuneraciones y es miembro de las Comisiones de Nombramiento y ESG.
 Comenzó su carrera empresarial como analista financiera en A.B. Asesores Bursátiles en 1992. Posteriormente, trabajó para The Boston Consulting Group en Madrid y París entre 1993 y 2008, primero como consultora y más tarde en diversos puestos de RR. HH. y gestión del talento hasta llegar a *Global Recruiting Manager*.
 Se incorporó a Spencer Stuart en 2008, donde se convirtió en socia de la práctica de Consejos de Administración y CEO, y fue sucesivamente directora de Francia, directora de EMEA y miembro electo del consejo, antes de convertirse en consejera sénior hasta 2023.
 Desde 2021 hasta 2025 ha ejercido como miembro del Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos, Remuneraciones y ESG de Edenred, S.A.
 Ángeles García-Poveda es miembro y co-preside la comisión de “inversión y descarbonización” del Comité Ejecutivo del Medef (*Mouvement des Entreprises de France*); del HCGE (*Haut Comité pour la Gouvernance d'Entreprise*); del IFD (*Institut de la Finance Durable*) como presidenta de la comisión de gobierno corporativo; y el CGI (*Climate Governance Initiative*) del *World Economic Forum*, como miembro del Consejo y madrina del capítulo francés.
 Ángeles García-Poveda es licenciada en Ciencias Empresariales Europeas por la Universidad Pontificia de Comillas (Madrid) y NEOMA (Reims). Además, cursó el *Business Case Study Program* en la Universidad de Harvard.



Teniendo en cuenta su antigüedad como consejero de Puig, S.L.

Nombre
Jordi Constans Fernández

Cargo
Miembro

Categoría
Otro externo

Antigüedad en el Consejo
13 años

Asist. CNR 2025
100%

Nacionalidad
Española

Perfil / CV

Jordi Constans se incorporó a Puig como consejero en 2013.

Antes de incorporarse a Puig, desarrolló su carrera profesional en empresas de renombre mundial como Danone S.A., a la que se incorporó en 1990 y donde llegó a ser presidente de la división láctea hasta 2011, y Louis Vuitton, donde fue presidente y consejero delegado de 2011 a 2012.

Actualmente, también es miembro del Consejo de Administración de Fluidra, S.A. y Mango MNG, S.A. (anteriormente (Punto Fa, S.L.) y presta servicios de asesoramiento a otras empresas.

Jordi Constans es licenciado en Ciencias Económicas por la Universidad de Barcelona y en Administración y Dirección de Empresas por ESADE. Además, es antiguo alumno del Programa de Dirección General del IESE.



Teniendo en cuenta su antigüedad como consejero de Puig, S.L.

Nombre
Rafael Cerezo Laporta

Cargo
Miembro

Categoría
Otro externo

Antigüedad en el Consejo
15 años

Asist. CNR 2025
100%

Nacionalidad
Española

Perfil / CV

Rafael Cerezo se incorporó a Puig en 2007 y fue nombrado consejero en 2011.

Comenzó su carrera profesional en la Comisión de las Comunidades Europeas en Bruselas en 1974 y posteriormente se incorporó a The Boston Consulting Group en 1977, donde desempeñó diversos cargos ininterrumpidamente hasta 2008, salvo el periodo comprendido entre 1980 y 1982, en el que fue director general de la filial de Etasa S.A. en el Reino Unido.

En The Boston Consulting Group dirigió el lanzamiento de la compañía en España en 1985 y diez años después fue elegido miembro del comité ejecutivo mundial. De 1996 a 2002 fue presidente europeo y, tras este periodo, volvió a dedicarse plenamente a los clientes de la península ibérica y ocupó el cargo de director general de Europa Central y Oriental.

Rafael Cerezo se incorporó al Consejo Asesor de la Corporación Exea en 2008. Desde entonces, ha sido consejero de Felden, S.A., Fad Juventud y de Isdin, S.A.

Rafael Cerezo es licenciado en Ciencias Económicas por la London School of Economics y posee un máster en Administración de Empresas (MBA) por la Universidad de Columbia.



Nombre
Christine A. Mei

Cargo
Miembro

Categoría
Independiente

Antigüedad en el Consejo
2,5 años

Asist. CNR 2025
100%

Nacionalidad
Americana

Perfil / CV

Christine A. Mei se incorporó a **Puig** como consejera en 2023.

Comenzó su carrera profesional en The Procter & Gamble Company, donde trabajó en los Estados Unidos y posteriormente en la división de China.

Después se incorporó a Nike, Inc. en Hong Kong como directora regional de “marketing”. Más tarde trabajó para Click2Asia.com como vicepresidenta sénior de “marketing” en Los Ángeles, y para The Dow Chemical Company en Midland (Michigan) y en Houston como directora global de las divisiones de gestión de marcas corporativas y desarrollo de nuevos negocios.

En 2004, Christine A. Mei se incorporó a The Coca-Cola Company, donde fue nombrada directora de planificación estratégica de Coca-Cola North America en 2006, directora de fabricación de la división de la región sur de Estados Unidos en 2011 y vicepresidenta de la división central de Ventas y Operaciones de Vending de 2013 a 2014.

Christine A. Mei ocupó el cargo de vicepresidenta sénior y líder empresarial del negocio global de electrodomésticos de cocina de Royal Philips en Shanghái, y de vicepresidenta sénior corporativa de la región Asia-Pacífico de Beiersdorf de 2014 a 2016 y de 2016 a 2019, respectivamente.

Posteriormente, se incorporó a Gathered Foods Corporation como consejera delegada hasta 2022 y en 2023 fue nombrada consejera de SKU, una aceleradora de productos de consumo. También es la directora fundadora de The Cozabe Group LLC, y profesora en The Cockrell School of Engineering en The University of Texas, Austin.

Christine A. Mei es licenciada en Ingeniería Química por The University of Texas at Austin y tiene un máster en Administración de Empresas (MBA) por la Universidad Rice.



Nombre
Nicolas Mirzayantz

Cargo
Miembro Consejero Independiente Coordinado

Categoría
Independiente

Antigüedad en el Consejo
2,5 años

Asist. CNR 2025
100%

Nacionalidad
Francés

Perfil / CV

Nicolas Mirzayantz se incorporó a **Puig** como consejero en 2023 y fue nombrado Consejero Coordinador en abril de 2025.

Desarrolló su carrera profesional en International Flavors & Fragrances (IFF), donde desempeñó diversos cargos directivos en múltiples divisiones de negocio. Su trayectoria profesional le llevó a ocupar el cargo de CEO de la División de Fragancias y presidente de la División de Nutrición. También formó parte del consejo de administración de International Fragrance Association (IFRA) y del Research Institute for Fragrance Materials (RIFM).

En 2023 fue nombrado consejero de Coca-Cola Europacific Partners plc.

Nicolas Mirzayantz tiene un *Maîtrise* en Economía por la Universidad Panthéon-Assas (París). Además, cursó el Programa Ejecutivo Internacional de INSEAD y el Programa Ejecutivo de la Singularity University de Palo Alto (EE.UU.).

Nombrado miembro de la CNR el 25 de abril de 2025.

B. Actividad en 2025

27 de enero

- Revisión y aprobación del nivel de logro de los incentivos a corto plazo del ejercicio anterior para el Presidente y Consejero Delegado y para la alta dirección (ICP – 2024).
- Revisión de la propuesta de remuneración del Consejo de Administración para 2025.
- Revisión del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros de 2024.

13 de febrero

- Revisión y aprobación de las escalas de los principales KPI de los incentivos a corto plazo para el ejercicio en curso (ICP – 2025) aplicables al Presidente y CEO y a la alta dirección.
- Revisión y aprobación del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros 2024 y del Informe Anual de Gobierno Corporativo (versiones finales con información auditada).
- Revisión del Informe Anual de Actividades de la CNR.

10 de abril

- Análisis sobre los planes de sucesión a nivel directivo.
- Evaluación de la alta dirección.
- Situación de la movilidad inter divisional del talento.
- Revisión de los programas de Jóvenes Talentos.
- Lanzamiento del proceso de evaluación del Consejo de Administración.
- Preparación de la Junta General de Accionistas: análisis del feedback recibido durante el roadshow.
- Revisión de propuestas relativas a nuevas incorporaciones, renovaciones y/o ceses de miembros del Consejo (si procede).

19 de mayo

- Análisis del nivel de engagement de la alta dirección.
- **ILP 2025–2027:** revisión centrada en las métricas de desempeño.

17 de junio

- Examinar el plan de sucesión y las propuestas organizativas para la alta dirección.

- Lanzamiento del proceso de evaluación del Presidente y Consejero Delegado.
- Actualización y recapitulación de la Junta General de Accionistas.
- Revisión de la agenda y calendario de la CNR 2026.
- Actualización de la matriz de competencias del Consejo de Administración (salidas/entradas).

5 de septiembre

- Benchmarking retributivo del Presidente y Consejero Delegado.
- Planificación de la jubilación y planes de sucesión.
- Cambios en la organización.

9 de octubre

- Revisión de la propuesta de directrices de incrementos salariales 2026.
- Revisión del enfoque inicial de la propuesta de ILP 2026-2028.
- Examinar el plan de sucesión y las propuestas organizativas para la alta dirección.
- Revisión de la composición del Consejo de Administración y el plan de sucesión. Valorar la búsqueda de posibles nuevos miembros del Consejo de Administración.

20 de noviembre

- Revisión del estudio de mercado de la retribución para la alta dirección y directrices de incrementos salariales aprobadas.
- Actualización de la evaluación del Presidente y CEO.
- Revisión de los cambios organizativos en el primer nivel directivo.
- Revisión del análisis de mercado anual de mejores prácticas en Gobierno Corporativo.
- Preparación de la interacción con proxys como preparación de la Junta General de Accionistas.
- Presentación de los resultados de la evaluación del Consejo de Administración.

C. Trabajos Realizados en 2026

21 de enero

- Revisión de la propuesta retributiva del Presidente y Consejero Delegado para 2026 (retribución fija, estructura del ICP, criterios y escalas, otros beneficios).
- Revisión de la propuesta retributiva del Consejo de Administración para el año 2026.
- Revisión del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros de 2025.
- Revisión anual de la diversidad del Consejo de Administración.
- Actualización de la búsqueda de nuevos miembros del Consejo de Administración.

12 de febrero

- Revisión y aprobación del nivel de logro de los incentivos a corto plazo devengados el año anterior para el Presidente y Consejero Delegado y para la alta dirección (ICP – 2025).
- Revisión y aprobación de las estructuras y objetivos de los incentivos a corto plazo para 2026 (ICP - 2026) para el Presidente y Consejero Delegado y para la alta dirección.
- Revisión de la propuesta retributiva de la alta dirección para el año 2026.
- Revisión de la propuesta del ILP 2026-2028 (participantes y cuantías).
- Revisión y aprobación del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros e Informe Anual de Gobierno Corporativo de 2025 (documentos finales con información auditada).
- Actualización de la búsqueda de nuevos miembros del Consejo de Administración.

D. Procedimiento y Órganos Implicados en la Política de Remuneraciones

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:

Junta General de Accionistas

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

- Votación consultiva del 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 Remuneración 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 al Presidente y Consejero Delegado:

- 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 del Presidente y Consejero Delegado.

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 del Presidente y Consejero Delegado, 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 al Presidente y Consejero Delegado

- 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 del Presidente y Consejero Delegado.
- Propone al Consejo de Administración el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros y, en su caso, la Política de Remuneraciones.
- Al llevar a cabo estas acciones, la CNR toma en cuenta los votos (con carácter consultivo) de los accionistas en la Junta General de Accionistas a la que se presentó el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del año anterior.

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.
- 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 al Presidente y Consejero Delegado. 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 y, 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.

Comisión de Auditoría y Cumplimiento

Aplicación de la Retribución Variable

- 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

Aplicación de la Retribución Variable

- Elabora informes relacionados con el nivel de cumplimiento de los objetivos operativos, financieros y no financieros con base en los resultados auditados por el auditor externo e interno de la compañía.

Secretaría General

Determinación y Diseño de los Elementos Retributivos

- Prepara, junto con Recursos Humanos, los documentos formales relacionados con la aprobación de la Política de Remuneraciones (i.e. informes justificativos) para su presentación a la Junta General de Accionistas, al Consejo de Administración, al Comité Ejecutivo y/o a las Comisiones Delegadas.

Aplicación de la Retribución Variable

- Elabora el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, junto con la Dirección de Recursos Humanos.

Recursos Humanos

Determinación y Diseño de los Elementos Retributivos

- Elabora las propuestas relativas al diseño de la Política de Remuneraciones aplicable al Presidente y Consejero Delegado.

Aplicación de la Retribución Variable

- Elabora el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, junto con Secretaría General.

Análisis de la Competitividad Externa de las Remuneraciones

- Revisa periódicamente la remuneración de los Consejeros.

Asesores Externos en 2025

Determinación y Diseño de los Elementos Retributivos

- WTW ha asesorado en la preparación del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros para 2025, y también ha asistido a la CNR en materias específicas a lo largo del año.

Análisis de la Competitividad Externa de las Remuneraciones

- Mercer ha asesorado en el análisis de mercado del paquete retributivo del Presidente y Consejero Delegado y de la alta dirección.

6

Alineación con la estrategia, intereses, sostenibilidad a largo plazo y con la reducción de riesgos

La Política de Remuneraciones de **Puig** Brands incorpora determinadas características que reducen su exposición a riesgos excesivos y se ajustan a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la compañía, las cuales se exponen a continuación:

Estrategia, intereses, sostenibilidad a largo plazo

El diseño de la Política de Remuneraciones, coherente con la estrategia de la Compañía y orientada a la obtención de resultados a largo plazo, tiene las siguientes características principales:

- La remuneración total del Presidente y Consejero Delegado, así como de la alta dirección, se estructura fundamentalmente en los siguientes componentes:
 - Retribución Fija,
 - Incentivo a Corto Plazo, e
 - Incentivo a Largo Plazo.
- En el caso del Presidente y Consejero Delegado, en un escenario de consecución de objetivos *Target*, el componente a largo plazo representa, al menos, el 50% de su remuneración total (retribución fija + variable a corto plazo + variable a largo plazo).
- Los Incentivos a Largo Plazo se inscriben en un marco plurianual con el fin de garantizar que el proceso de evaluación se base en los resultados a largo plazo y que se tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la compañía. Esta remuneración se concede y se abona en acciones, de forma que los intereses de la alta dirección (incluidos los del Presidente y Consejero Delegado) estén en consonancia con los de los accionistas. Además, los ILPs se estructuran en ciclos solapados que, por lo general, se suceden indefinidamente en el tiempo, con un enfoque permanente en el largo plazo en la toma de decisiones.
- De acuerdo con la Política de Remuneraciones, si el Presidente y Consejero Delegado no cumple con el compromiso de tenencia de acciones, el periodo de retención de las acciones que, en su caso, reciba a través de cualquier elemento de retribución variable se ampliará hasta los 3 años.
- Se garantiza un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración: el Presidente y Consejero Delegado cuenta con un esquema de retribución variable plenamente flexible, que incluye un umbral mínimo por debajo del cual no se percibe ningún incentivo. El porcentaje de Incentivo a Corto y a Largo Plazo pueden ser relevantes en caso de alcanzar el máximo nivel de rendimiento. En cualquier caso, dicho porcentaje respecto de la remuneración total (considerada como Retribución Fija, Incentivo a Corto Plazo e Incentivo a Largo Plazo anualizado) no superará el 87,80%.
- La percepción del 10% tanto del Incentivo a Corto Plazo como del Incentivo a Largo Plazo está vinculado a métricas ESG.
- Además, la presidenta de la CNR también forma parte de la Comisión de Sostenibilidad y Responsabilidad Social, y el Consejero Coordinador es miembro de las tres Comisiones. Esta presencia cruzada de consejeros

garantiza la consideración de la sostenibilidad, la auditoría y el cumplimiento normativo en las decisiones relacionadas con el ámbito de las remuneraciones.

Reducción de riesgos

- No existe retribución variable garantizada.
- La remuneración variable solo se abona después de la fecha en que se hayan elaborado las cuentas anuales correspondientes, tras verificarse el nivel de logro de los objetivos operativos y financieros.
- La CNR evalúa la calidad de los resultados a largo plazo y cualquier riesgo asociado en el proceso de evaluación de la remuneración variable.
- El diseño de los ILP, cada uno con ciclos de tres años, da lugar a una interrelación con los resultados de cada año, actuando así como un catalizador de alineación con los intereses a largo plazo de la compañía y fomentando una toma de decisiones prudente.
- La CNR debe informar al Consejo de Administración en el marco de la evaluación del Consejo de Administración sobre la aplicación de cláusulas de reducción y/o recuperación (*malus* y *clawback*) a la remuneración variable.
- La Política de Remuneraciones incorpora cláusulas *clawback* específicas y coherentes, que se aplicarán a cualquier componente de remuneración variable. En este sentido, además de adherirse a la recomendación 59 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas al evaluar el logro de objetivos antes del pago de la remuneración variable, se establece la posibilidad de recuperar completamente cualquier componente de remuneración variable dentro de los dos (2) años posteriores a su pago (*clawback*), cuando concurren circunstancias excepcionales que afecten los resultados de la sociedad o que estén relacionadas con la conducta inadecuada del Presidente y Consejero Delegado.
- La Comisión de Auditoría y Cumplimiento de la compañía participa en el proceso de toma de decisiones relacionado con el Incentivo a Corto Plazo del Presidente y Consejero Delegado, verificando la información económico-financiera y no financiera que pueda formar parte de los objetivos establecidos para dicha remuneración, en la medida en que la citada comisión debe verificar primero los resultados de la sociedad que sirven como base para calcular estos objetivos.
- En materia de gestión de conflictos de interés por parte de los consejeros, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital, el Reglamento del Consejo de Administración de **Puig Brands** establece una serie de obligaciones relacionadas con sus deberes de lealtad y destinadas a evitar situaciones de conflicto de interés. Además, el Reglamento del Consejo de Administración de **Puig Brands** determina que uno de sus deberes es velar porque la independencia del asesoramiento externo prestado a la CNR no se vea comprometida por posibles conflictos.

7

Anexo

A. Detalle de los incentivos a largo plazo en vigor

Este Anexo incluye el detalle de los ciclos en marcha durante 2025, en concreto, el ILP 2025-2027 aprobado por la Junta General de Accionistas de 28 de mayo de 2025.

Importe

- **Target:** 220% de la Retribución Fija Anual (3.970.467€).
- **Máximo:** 200% del *Target* (7.940.934€).

Objetivos

- Las condiciones de desempeño definidas para el ILP 2025-2027 se basan en la rentabilidad, el crecimiento, los criterios ESG y la creación de valor.
- Cada métrica tiene la siguiente escala de logro:

Nivel de logro	Nivel de pago
Por debajo del umbral	0%
Umbral	50%
<i>Target</i>	100%
Máximo	200%

- La siguiente tabla muestra las métricas y ponderaciones establecidas para el ILP 2025-2027:

Objetivos	Métrica	Peso
Métricas de Compañía	• EBITDA Ajustado ¹	50%
	• Ingresos netos ²	40%
	• ESG ³	10%

¹ **EBITDA ajustado:** se entenderá el beneficio consolidado de Puig antes de intereses, impuestos, depreciaciones y amortizaciones, y otros ingresos y gastos operacionales, conforme a los criterios contables definidos por el Consejo de Administración y aplicados de forma consistente durante el Ciclo.

La métrica de desempeño vinculada al EBITDA Ajustado se expresará como un porcentaje sobre los ingresos netos.

Para la determinación del grado de cumplimiento del objetivo, se tomará como referencia el valor del EBITDA Ajustado como porcentaje de los ingresos netos correspondiente al último ejercicio del Ciclo de medición.

² **Ingresos netos:** se entenderá los ingresos totales consolidados generados por Puig, una vez aplicados los descuentos, devoluciones, bonificaciones y cualquier otro ajuste que reduzca los ingresos brutos, conforme a los criterios contables aplicados en las cuentas anuales auditadas de Puig.

Para la determinación del grado de cumplimiento del objetivo de Ingresos Netos, se tomará como referencia el importe de los Ingresos Netos consolidados correspondientes al último ejercicio del Ciclo de medición.

³ **ESG:** estarán vinculados al desempeño de Puig en materia ambiental, social y de gobernanza (ESG), y se compone de dos bloques de igual peso (50% cada uno), cuya evaluación conjunta determinará el grado de cumplimiento del objetivo de ESG del Ciclo 1: (i) Índice de Sostenibilidad, que se medirá en función de las calificaciones obtenidas en tres índices externos: CDP – Climate Change, Sustainalytics y EcoVadis; (ii) Indicadores ESG internos: reducción de la intensidad de la huella de carbono, porcentaje de energía procedente de fuentes renovables y grado de avance en la estrategia de impacto social.

Condiciones

- El ILP 2025-2027 es el primer ciclo de un plan de *Performance Shares* (“PSP”) estructurado en tres ciclos solapados, cada uno con un período de medición de objetivos de tres años. Al comienzo del ILP 2025-2027, se concede a los beneficiarios una cantidad de acciones de Clase B que se entregarán al final del período de medición, siempre que se haya alcanzado un determinado nivel de cumplimiento de los objetivos.
- El Consejo de Administración, previo informe favorable de la CNR, aprobó los objetivos señalados. A propuesta de la CNR, el Consejo de Administración evaluará el nivel de cumplimiento una vez finalizado el período de medición.
- La CNR puede 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, asegurando una evaluación del desempeño justa y apropiada. Estos criterios se detallarían en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneración de los Consejeros.

- La entrega del número de acciones resultante del ILP 2025-2027 se realizará 2 meses después de que el Consejo de Administración haya formulado las cuentas anuales de la compañía correspondientes al ejercicio 2027 para su presentación a la Junta General de Accionistas.
- En ningún caso el número de acciones entregadas podrá exceder del número máximo de acciones autorizado por la Junta General de Accionistas de la compañía.

B. Anexo estadístico

Anexo: Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de las sociedades cotizadas (Circular 3/2021 de la CNMV de 28 de septiembre) para **Puig Brands, S.A.**, que se puede encontrar como anexo a este Informe.

Anexo. Estadísticos del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de las Sociedades Cotizadas.

Datos identificativos del emisor

Fecha de fin del ejercicio de referencia

2025

Denominación Social

Puig Brands, S.A.

Domicilio Social:

Plaça Europa, 46-48 08902 L'Hospitalet de Llobregat (Barcelona)

B4. Informe sobre el resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, incluyendo el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	2.080.181.599	97,13%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	2.047.600.492	0,72%
Votos a favor	14.878.529	98,43%
Votos en blanco	75	0%
Abstenciones	17.702.503	0,85%

C. Detalle de la retribuciones individuales correspondientes a cada uno de los consejeros

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2025
D. Marc Puig	Consejero ejecutivo	Del 01/01/2025 al 31/12/2025
D. Manuel Puig	Consejero dominical	Del 01/01/2025 al 31/12/2025
D. Josep Oliu	Consejero dominical	Del 01/01/2025 al 31/12/2025
D. Yiannis Petrides	Consejero Otro externo	Del 01/01/2025 al 31/12/2025
D. Rafael Cerezo	Consejero Otro externo	Del 01/01/2025 al 31/12/2025
D. Jordi Constans	Consejero Otro externo	Del 01/01/2025 al 31/12/2025
D. Patrick Chalhoub	Consejero Otro externo	Del 01/01/2025 al 31/12/2025
D. Daniel Lalonde	Consejero independiente	Del 01/01/2025 al 31/12/2025
D. Nicolás Mirzayantz	Consejero independiente	Del 01/01/2025 al 31/12/2025
Dña. Christine Ann Mei	Consejero independiente	Del 01/01/2025 al 31/12/2025
Dña. Ángeles García-Poveda	Consejero independiente	Del 01/01/2025 al 31/12/2025
Dña. Tina Müller	Consejero independiente	Del 01/01/2025 al 31/12/2025
Dña. María Dolores Dancausa	Consejero independiente	Del 01/01/2025 al 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 (miles de euros)

Nombre	Remuneración Fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comsiones del Consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total 2025	Total 2024
D. Marc Puig				1.805	3.422				5.227	12.765
D. Manuel Puig	240		50						290	165
D. Josep Oliu	110								110	112
D. Yiannis Petrides	110		70						180	188
D. Rafael Cerezo	110		70						180	202
D. Jordi Constans	126		30						156	185
D. Patrick Chalhoub	110								110	121
D. Daniel Lalonde	110		60						170	162
D. Nicolás Mirzayantz	145		90						235	139
Dña. Christine Ann Mei	110		30						140	109
Dña. Ángeles García-Poveda	110		80						190	135
Dña. Tina Müller	110								110	57
Dña. María Dolores Dancausa	110		40						150	77

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

Nombre	Nombre del Plan	Instrumentos financieros al principio de 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados durante el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final de 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 acciones o instrumentos financieros consolidados (miles de €)		Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes
D. Marc Puig	Primer Ciclo PSP 2025-2027	—	—	522.430	522.430			—			522.430	522.430

La tabla muestra el número de acciones brutas en un escenario de logro de objetivos máximo. En un escenario *target*, el número bruto de acciones a entregar ascendería a 261.215

iii. Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
	Año 2025

D. Marc Puig

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	
	Año 2025	Año 2024	Año 2025	Año 2024	Año 2025	Año 2024	Año 2025	Año 2024
D. Marc Puig			541	438			4.072	3.333

iv. Detalles de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
D. Marc Puig	Retribución en especie	19

b. Remuneración de los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus sociedades dependientes

i. Retribución devengada en metálico (miles de euros)

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 2025	Total 2024
Sin datos										

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

Nombre	Nombre del Plan	Instrumentos financieros al principio de 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados durante el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final de 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 acciones o instrumentos financieros consolidados (miles de €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes
Sin datos												

iii. Planes de ahorro a largo plazo

Nombre
Año 2025
Sin datos

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Año 2025	Año 2024	Año 2025	Año 2024	Año 2025	Año 2024	Año 2025	Año 2024
Sin datos								

iv. Detalles de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

c. Resumen de las retribuciones (miles de euros)

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.

Name	Remuneración devengada de la sociedad				Remuneración 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 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total 2025 grupo	Total 2025 sociedad + grupo
D. Marc Puig	5.227			19	5.246						5.246
D. Manuel Puig	290				290						290
D. Josep Oliu	110				110						110
D. Yiannis Petrides	180				180						180
D. Rafael Cerezo	180				180						180
D. Jordi Constans	156				156						156
D. Patrick Chalhoub	110				110						110
D. Daniel Lalonde	170				170						170
D. Nicolás Mirzayantz	235				235						235
Dña. Christine Ann Mei	140				140						140
Dña. Ángeles García-Poveda	190				190						190
Dña. Tina Müller	110				110						110
Dña. María Dolores Dancausa	150				150						150
TOTAL	7.248			19	7.267						7.267

C. 2 Indique la evolución en los últimos cinco años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la sociedad cotizada que hayan desempeñado dicho cargo durante el ejercicio, los resultados consolidados de la sociedad y 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 sociedad cotizada.

Total amounts accrued and % annual variation									
	2025	% variation 2025/2024	2024	% variation 2024/2023	2023	% variation 2023/2022	2022	% variation 2022/2021	2021
Consejeros ejecutivos									
D. Marc Puig	5.246	(59%)	12.778	—	0	—	0	—	0
Consejeros no ejecutivos									
D. Manuel Puig	290	76%	165	—	0	—	0	—	0
D. Josep Oliu	110	(2%)	112	—	0	—	0	—	0
D. Yiannis Petrides	180	(4%)	188	—	0	—	0	—	0
D. Rafael Cerezo	180	(11%)	202	—	0	—	0	—	0
D. Jordi Constans	156	(16%)	185	—	0	—	0	—	0
D. Patrick Chalhoub	110	(9%)	121	—	0	—	0	—	0
D. Daniel Lalonde	170	5%	162	—	0	—	0	—	0
D. Nicolás Mirzayantz	235	69%	139	—	0	—	0	—	0
Dña. Christine Ann Mei	140	28%	109	—	0	—	0	—	0
Dña. Ángeles García-Poveda	190	41%	135	—	0	—	0	—	0
Dña. Tina Müller	110	93%	57	—	0	—	0	—	0
Dña. María Dolores Dancausa	150	95%	77	—	0	—	0	—	0
Resultados de la compañía	819.804	18%	692.506	—	0	—	0	—	0
Remuneración media de los empleados	58	(2%)	59	—	0	—	0	—	0

D. Otra información de interés

El presente informe anual sobre remuneraciones fue aprobado por el Consejo de Administración de la compañía en su reunión de 16/02/2026.

Indique si algún consejero votó en contra o se abstuvo de aprobar este informe

No.

En L'Hospitalet de Llobregat (Barcelona) el 16 de febrero de 2026.

D. Marc Puig Guasch
Presidente y Consejero Delegado

D. Manuel Puig Rocha
Vice Presidente

D. Rafael Cerezo Laporta
Consejero

D. Patrick Raji Chalhoub
Consejero

D. Jordi Constans Fernández
(identificado en su pasaporte como Jorge Valentín Constans Fernández)
Consejero

Dña. Ángeles García-Poveda Morera
Consejera

D. Daniel Lalonde
Consejero

Dña. Christine Ann Mei
Consejera

D. Nicolas Mirzayantz
Consejero Coordinador

D. Josep Olliu Creus
Consejero

D. Yiannis Petrides
(identificado en su pasaporte como Ioannis Petrides)
Consejero

Dña. María Dolores Dancausa Treviño
Consejera

Dña. Tina Müller
Consejera