



**PUIG**





# Tabla de contenido

<b>1. Carta de la Presidenta de la CNR</b>	<b>4</b>
<b>2. Resumen de la remuneración</b>	<b>9</b>
A. Política de Remuneraciones aplicable para 2025	10
B. Aplicación de la Política de Remuneraciones en 2024	12
<b>3. Política de Remuneraciones aplicable para 2025</b>	<b>14</b>
A. Estructura de la remuneración del Presidente y CEO	16
B. Política de Remuneraciones de los Consejeros no ejecutivos	22
<b>4. Aplicación de la Política de Remuneraciones en 2024</b>	<b>24</b>
A. Remuneración del Presidente y CEO en 2024	26
B. Remuneración de los Consejeros no ejecutivos 2024	30
<b>5. La CNR en 2024</b>	<b>32</b>
A. Composición y perfiles	33
B. Actividad en 2024	39
C. Actividad en 2025	41
D. Procedimiento y órganos implicados en la política de remuneraciones	42
<b>6. Alineación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros y su aplicación con la estrategia, los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad y con la reducción de riesgos</b>	<b>47</b>
<b>7. Anexo estadístico</b>	<b>50</b>

1

# Carta de la Presidenta de la CNR





Estimado accionista,

Como Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ("CNR"), es un honor para mí presentar el primer Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros (el "Informe") de Puig Brands, S.A. ("Puig", la "sociedad" o la "compañía"), tras nuestra reciente admisión a negociación en las Bolsas de Valores españolas. Este acontecimiento supone un hito significativo en la trayectoria de nuestra compañía, y este Informe es un reflejo de nuestro compromiso con la transparencia, la responsabilidad y la alineación con los intereses de nuestros accionistas.

#### Hitos significativos en 2024

El año 2024 ha sido un hito clave para Puig, al marcar nuestra transición a una compañía cotizada. En este contexto, además de los componentes habituales de retribución fija y variable, se devengaron varios incentivos previos a la salida a bolsa como consecuencia de este proceso. Esta situación excepcional requirió un análisis y una gestión rigurosos para garantizar que las prácticas retributivas se mantuvieran equitativas y alineadas con los intereses de los accionistas.

Asimismo, con el objetivo de reconocer el extraordinario esfuerzo y compromiso demostrados durante este período crucial, se incrementó la remuneración de algunos de nuestros consejeros no ejecutivos para 2024, en reconocimiento a sus valiosas contribuciones.

#### Política de Remuneraciones en 2025

De cara al año 2025, nuestra Política de Remuneraciones de los Consejeros (en adelante, la "Política de Remuneraciones") establece un paquete retributivo para los miembros del Consejo, incluido el Presidente y CEO, alineado con las mejores prácticas y recomendaciones de gobierno corporativo. Ha sido diseñado de manera rigurosa para adherirse al principio de "pay for performance".

La Política de Remuneraciones contempla un salario base, un plan de previsión social equivalente al 30 % del salario base, un incentivo a corto plazo (en adelante, "Incentivo a Corto Plazo" o "ICP") que representa el 110% del salario base en un escenario objetivo, y un incentivo a largo plazo (en adelante, el "Incentivo a Largo Plazo" o "ILP"), que alcanza, en términos anualizados, el 220% del salario base en un escenario objetivo. Aproximadamente, el 75% del paquete retributivo está compuesto por elementos variables, reflejando nuestro compromiso con una compensación basada en el desempeño ("pay for performance"). Es relevante destacar que el diseño del paquete retributivo para 2025 del Presidente y CEO está estrechamente alineado con nuestra política de remuneración para la alta dirección, lo que garantiza coherencia y una aplicación equitativa en toda la organización.

En el diseño del paquete retributivo, se han tenido en consideración las expectativas de nuestros accionistas. Creemos que priorizar la remuneración variable, especialmente a través del Incentivo a Largo Plazo, incentiva a nuestra alta dirección a centrarse en alcanzar un rendimiento excepcional y fomentar la creación de valor sostenible a largo plazo.

El Informe detalla el ILP que propondremos para su aprobación en la próxima Junta General de Accionistas ("ILP 2025-2029"). Este plan se basa en un esquema de *performance shares* con tres ciclos solapados, cada uno con un



período de medición de objetivos de tres años. Las métricas establecidas para el primer ciclo están alineadas con las prioridades estratégicas a largo plazo de la compañía. Estamos convencidos de que este plan impulsará a nuestra alta dirección a alcanzar objetivos clave, al tiempo que refuerza nuestro compromiso con los principios ambientales, sociales y de gobernanza ("ESG").

La CNR continúa revisando exhaustivamente las métricas utilizadas en nuestros planes de remuneración variable, tanto a corto como a largo plazo. Como parte de este proceso, seguimos integrando indicadores específicos de ESG, que vinculan directamente a nuestra alta dirección con el progreso en iniciativas clave en este ámbito. Creemos que la inclusión de objetivos ESG en nuestra estructura retributiva fortalecerá aún más la alineación entre los intereses de nuestra alta dirección y los de nuestra comunidad de *stakeholders*.

#### Actividades de la CNR en 2024 y planes para 2025

Adicionalmente, el Informe detalla el trabajo realizado por la CNR en 2024, así como nuestros planes para 2025. A lo largo del último año, hemos revisado y ajustado nuestras políticas retributivas con el objetivo de mantener su competitividad y asegurar su alineación con las mejores prácticas del mercado. Para ello, hemos contado con el asesoramiento de expertos externos, garantizando que nuestras políticas cumplan con los más altos estándares de gobernanza corporativa.

De cara a 2025, nuestro propósito es continuar perfeccionando nuestras políticas y prácticas retributivas. Esto implicará mantener un diálogo abierto y transparente con nuestros inversores, buscando activamente su *feedback* e incorporando sus sugerencias en nuestros procesos de toma de decisiones.

#### Conclusión

Nuestro enfoque hacia la remuneración de los consejeros ejecutivos se fundamenta en los principios de equidad, transparencia y alineación con los intereses de los accionistas. Hemos establecido un marco de gobernanza sólido para supervisar la aplicación y gestión de nuestras políticas retributivas, que incluye revisiones periódicas por parte de la CNR y un compromiso constante con nuestros accionistas, con el fin de garantizar que nuestras prácticas se mantengan alineadas con las mejores recomendaciones del mercado.

Quisiera concluir expresando mi más sincero agradecimiento a mis compañeros de la CNR y del Consejo de Administración por su apoyo y dedicación. Su experiencia y compromiso han sido esenciales para dar forma a nuestras políticas retributivas y asegurar su implementación exitosa. Juntos, continuaremos trabajando para garantizar que nuestras políticas no solo estén alineadas con nuestros objetivos estratégicos, sino que también reflejen los valores y aspiraciones de Puig.

Confiamos en que el próximo año estará lleno de éxitos, y esperamos compartir con ustedes nuestros avances continuos.

Atentamente,

— **Ángeles García-Poveda Morera**

Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones



---

3 de mayo de 2024

Admisión a negociación en las Bolsas de Valores españolas

---

*Pay for performance*  
+75%

de la remuneración total del Presidente y CEO está vinculada a condiciones de desempeño

---

EBITDA ajustado  
Grupo 2024

969 M€

---

Ventas netas LFL  
Grupo 2024

4.771,8 M€

---

Métricas ESG

En Incentivo a Corto y a Largo Plazo

---

5 reuniones de la  
CNR en 2024

100% de asistencia

---



2

# Resumen de la Remuneración



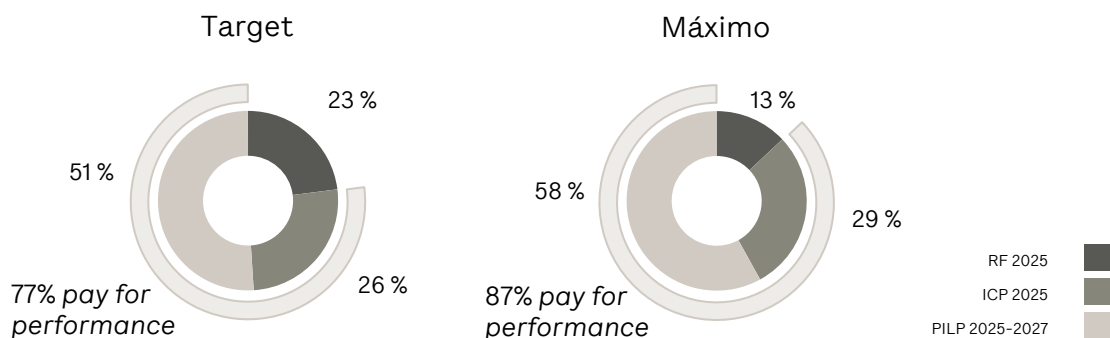
# A. Política de Remuneraciones aplicable durante el 2025

## Presidente y CEO

Mix Retributivo<sup>1</sup>

Elementos Fijos	
Retribución Fija (RF 2025)	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.804.758€</li> <li>Aumento del 3% en línea con el resto de la plantilla</li> </ul>
Plan de previsión social	<ul style="list-style-type: none"> <li>30% RF 2025</li> </ul>
Retribución en especie	<ul style="list-style-type: none"> <li>En línea con el año anterior y con la Política</li> </ul>
Incentivo a Corto Plazo (ICP 2025)	
Oportunidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Target: 110% RF 2025</li> <li>Máximo: 200% Target</li> </ul>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>EBITDA ajustado de Grupo (30%)</li> <li>Ingresos Netos LfL de Grupo (30%)</li> <li>Costes fijos de Grupo (10%)</li> <li>Flujo de Caja Libre de Grupo (10%)</li> <li>ESG (10%)</li> <li>Evaluación de desempeño individual (10%)</li> </ul>
Instrumento	<ul style="list-style-type: none"> <li>100% en efectivo</li> </ul>
Plan de Incentivo a Largo Plazo (ILP 2025-2027)	
Oportunidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Target: 220% RF 2025</li> <li>Máximo: 200% Target</li> </ul>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>EBITDA Ajustado de Grupo (50%)</li> <li>Ingresos Netos LfL de Grupo (40%)</li> <li>ESG (10%)</li> </ul>
Instrumento	<ul style="list-style-type: none"> <li>100% Acciones</li> </ul>
Condiciones Contractuales	
Malus & Clawback	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tanto para el ICP 2025 como para ILP 2025-2027</li> </ul>
Política de tenencia de acciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compromiso de mantener las acciones derivadas de los planes retributivos durante al menos tres (3) años.</li> <li>Excepción si la titularidad de las acciones es superior a 2 veces la Retribución Fija Anual</li> </ul>

<sup>1</sup> Tal y como se expresa 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.





## Consejeros no ejecutivos

Tras los acuerdos adoptados por el Consejo de Administración el 26 de febrero de 2025, previo informe favorable de la CNR, los Consejeros no ejecutivos percibirán en 2025 los siguientes importes de retribución fija, dentro del límite máximo de retribución anual total de 3,5 millones de euros fijado en la Política de Remuneraciones:

Importes en €	Consejo de Administración	Comisión de Auditoría y Cumplimiento	Comisión de Nombramientos y Retribuciones	Comisión de Sostenibilidad y Responsabilidad
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



## B. Aplicación de la Política de Remuneraciones en 2024

De acuerdo con las instrucciones establecidas en la Circular 3/2021 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores ("CNMV"), "Las sociedades que hayan comenzado a cotizar durante el ejercicio sólo facilitarán información desde el momento de su admisión a negociación, explicando claramente en el informe este hecho."

En este contexto, en la medida en que la admisión a negociación de la compañía se produjo el 3 de mayo de 2024 ("Admisión"), el presente Informe cubre los elementos retributivos desde esta fecha en adelante. No obstante, todo lo acontecido en materia retributiva con carácter previo al 3 de mayo de 2024 se recoge en detalle en el folleto aprobado por la CNMV el 18 de abril de 2024 en relación con la oferta pública inicial y la Admisión, garantizando así que la remuneración correspondiente a todo el ejercicio 2024 se informe de manera completa y precisa (disponible en: <https://www.puig.com/en/investors-ipo/>).

### Presidente y CEO (periodo comprendido entre el 3 de mayo de 2024 y el 31 de diciembre de 2024)

Elementos Fijos						
Retribución Fija (RF 2025)	•	1.158.553€				
Plan de previsión social	•	438.048€ (25% del total de RF 2024)				
Retribución en especie	•	13.153€				
Incentivo a Corto Plazo						
Importe	•	2.340.069€				
Objetivos		Peso	Nivel de logro			Resultado
			Min 0%	Target 100%	Max 200%	
Métricas de Compañía	• EBITDA ajustado	30 %	<div style="width: 60%;"></div>			60,00 %
	• Ingresos Netos LfL	30 %	<div style="width: 48.62%;"></div>			48,62 %
	• Costes Fijos	10 %	<div style="width: 20%;"></div>			20,00 %
	• Flujo Libre de Caja	10 %	<div style="width: 20%;"></div>			20,00 %
Métricas individuales	• ESG	10 %	<div style="width: 20%;"></div>			20,00 %
	• Objetivos individuales	10 %	<div style="width: 15%;"></div>			15,00 %
	TOTAL	100 %	<div style="width: 183.62%;"></div>			183,62 %
Instrumento	•	100% en efectivo				
Condiciones contractuales						
Malus & Clawback	•	Sin aplicación en 2024				
Tenencia de acciones	•	Presidente y CEO: significativamente por encima del compromiso de tenencia de acciones				



Además de los elementos retributivos citados anteriormente, en el momento de la Admisión se devengó un incentivo extraordinario y un incentivo vinculado a la Admisión a negociación (el “*Offering Extraordinary Award*”, tal y como se define en el folleto de salida a bolsa) por importe de 9.266.400€.

### Consejeros no ejecutivos

Desde el 3 de mayo de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024, la remuneración total de los Consejeros no ejecutivos ha ascendido a 1.652 miles de euros. Esta remuneración, junto con la devengada desde el 1 de enero de 2024 hasta el 3 de mayo de 2024, se encuentra por debajo del límite máximo de remuneración total anual de 3,5 millones de euros establecido en la Política de Remuneraciones.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Tal como se detalla en la Política de Remuneraciones, con el fin de reconocer el extraordinario esfuerzo y compromiso demostrado durante la Salida a Bolsa, los miembros del Consejo de Administración recibieron una remuneración fija extraordinaria (Ver Sección 4.B.).

3

Política de  
Remuneraciones  
aplicable para  
2025



La Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente es la aprobada por la Junta General de Accionistas el 5 de abril de 2024. Esta Política tiene vigencia desde la fecha de Admisión y durante los ejercicios 2025 y 2026.<sup>2</sup>

La Política de Remuneraciones ha sido diseñada en base a los siguientes objetivos:

- Atraer, retener 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, garantizando que se dispone de candidatos idóneos para el desempeño del cargo, de conformidad con la normativa aplicable;
- Fortalecer la coherencia de la retribución con una efectiva gestión del riesgo;
- Prevenir posibles conflictos de intereses;
- Motivar y reforzar la consecución de los resultados de la sociedad;
- Definir y regular, de manera clara y concisa, las prácticas retributivas de la sociedad para con sus consejeros; y
- 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.

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.	X	
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	X	X
La retribución de los consejeros en su condición de tales no debe incorporar componentes variables	X	
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	X	X
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 la sociedad		X
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		X
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		X
La Política de Remuneraciones pretende el alineamiento con los accionistas fomentando la tenencia de acciones de los consejeros ejecutivos		X

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



## A. Estructura Retributiva del Presidente y CEO para 2025

En cumplimiento del artículo 217.4 de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la “Ley de Sociedades de Capital”), la remuneración se revisa periódicamente para asegurar que guarda una proporción razonable con el tamaño e importancia de la sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de entidades comparables a nivel nacional e internacional.

### Elementos Fijos

Objetivo	Importe 2025	Condiciones
Retribución Fija	<ul style="list-style-type: none"><li>1.804.758€</li><li>Aumento del 3% respecto a 2024, en línea con el resto de la plantilla.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>La retribución fija se determinará conforme a la responsabilidad, posición jerárquica y experiencia de cada consejero ejecutivo.</li></ul>
Plan de previsión social	<ul style="list-style-type: none"><li>30% de la Retribución Fija.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Plan de previsión social de aportación definida.</li><li>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.</li><li>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.</li></ul>
Retribución en especie	<ul style="list-style-type: none"><li>Ofrecer beneficios competitivos que mejoren el paquete de compensación total.</li><li>Se estima que estará en línea con el año anterior y la Política de Remuneraciones.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>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.</li></ul>

### Incentivo a Corto Plazo

#### Objetivo

- Incentivar el desempeño alineando la remuneración con los objetivos establecidos por la sociedad, al tiempo que se promueve una gestión del riesgo sólida y efectiva que evite que la retribución variable pueda crear incentivos a comportamientos individuales de asunción excesiva de riesgos.

#### Importe 2025

- Target:** 110% de la Retribución Fija (1.985.234€).
- Máximo:** 200% del Target (3.970.467€).





## Métricas

- Cada año, el Consejo de Administración, tras un 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%
Target	100%
Máximo	200%

- La siguiente tabla muestra las métricas y ponderaciones establecidas para el Incentivo a Corto Plazo 2025:

Objetivos	Métrica	Peso
Métricas de grupo	• EBITDA ajustado <sup>1</sup>	30%
	• Ingresos netos LfL <sup>2</sup>	30%
	• Costes Fijos	10%
	• Flujo de Caja Libre	10%
Métricas individuales	• ESG <sup>3</sup>	10%
	• Evaluación del desempeño individual por parte del Consejo de Administración	10%

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> ESG: (i) Seguir avanzando hacia los objetivos de descarbonización aprobados por la SBTi (Science Based Targets, según sus siglas en inglés) para 2030 y 2050, y (ii) aprobar la Estrategia Social de la Agenda ESG antes de finales de 2025.

## Condiciones

- El Consejo de Administración, previo informe favorable de la CNR, aprobó los objetivos antes expuestos en su reunión celebrada el 26 de febrero de 2025.
- 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 consultar a 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 Sociedad debido a acontecimientos extraordinarios, asegurando una evaluación del desempeño justa y apropiada.
- El Incentivo a Corto Plazo se paga 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 2025-2027)

- Se espera que el ILP 2025-2027 sea propuesto por el Consejo de Administración para su aprobación en la Junta General de Accionistas de 2025.

### Propósito

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

### Importe 2025

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

### Objetivos

- Las condiciones de rendimiento 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 %
Target	100 %
Máximo	200 %

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

Objetivos	Métrica	Peso
Métricas de la compañía	• EBITDA ajustado <sup>1</sup>	50 %
	• Ingresos netos LfL <sup>2</sup>	40 %
	• ESG	10 %



<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

## Condiciones

- El ILP 2025-2027 es el primer ciclo de un plan de *Performance Shares* (“PSP”) con 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 antes señalados en su reunión de 26 de febrero de 2025. 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 de cualquier 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.

## Condiciones básicas del contrato del Presidente y CEO

### Duración

- El contrato suscrito con el Presidente y CEO tiene carácter indefinido<sup>3</sup>.
- 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.

<sup>3</sup> Se hacen referencias al Presidente y CEO por ser el único consejero ejecutivo de Puig a la fecha de este Informe.



#### Plazo de preaviso

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

#### Exclusividad y no competencia

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

#### Clausulas 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 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 CEO.
- 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 CEO 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 CEO por voluntad unilateral de la sociedad dará derecho al Presidente y CEO 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 ILP en el que participe el Presidente y CEO, 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 CEO 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 millones de euros. Este importe máximo permanecerá invariable durante la vigencia de la Política en tanto la Junta General de accionistas no apruebe su modificación.

En cumplimiento de los acuerdos adoptados por el Consejo de Administración el 26 de febrero de 2025, y previo informe favorable de la CNR, los Consejeros no ejecutivos percibirán en 2025 los siguientes importes de retribución fija:

Importes en €	Consejo de Administración	Comisión de Auditoría y Cumplimiento	Comisión de Nombramientos y Retribuciones	Comisión de Sostenibilidad y Responsabilidad
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 remuneración anual aprobado por la Junta General a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales.

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 podrán 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 2024





Como se ha comentado previamente en el presente Informe, la Circular 3/2021 de la CNMV establece que *“Las sociedades que hayan comenzado a cotizar durante el ejercicio sólo facilitarán información desde el momento de su admisión a negociación, explicando claramente en el informe este hecho”*.

Como resultado, en 2024 se pueden distinguir dos periodos a efectos de reporte en materia retributiva:

- Del 1 de enero al 3 de mayo de 2024 (Pre-Admisión): la remuneración devengada en este período ya ha sido divulgada en el folleto de salida a bolsa.
- Del 3 de mayo al 31 de diciembre de 2024 (Post-Admisión): la remuneración devengada en este periodo se detalla en el presente apartado.

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.

Durante el año 2024 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.



## A. Remuneración del Presidente y CEO en 2024

### Elementos fijos

- Durante el periodo comprendido entre el 3 de mayo y el 31 de diciembre de 2024, el Sr. Marc Puig, en su calidad de Presidente y CEO, fue el único consejero ejecutivo de la compañía.

#### Retribución fija

- La retribución fija devengada por el Presidente y CEO entre el 3 de mayo y el 31 de diciembre de 2024 ascendió a 1.158.553€.

#### Retribución en especie

- La retribución en especie devengada por el Presidente y CEO entre el 3 de mayo y el 31 de diciembre de 2024 ha ascendido a 13.153€. Incluye, entre otros, un vehículo de empresa y seguro de vida.

#### Plan de previsión social

- El Presidente y CEO participa en un plan de previsión social de aportación definida en el que Puig realiza una aportación anual que, para el año 2024, ha sido equivalente al 25% de la Retribución Fija Anual.
- La aportación realizada en 2024 ascendió a 438.048€.
- A 31 de diciembre de 2024, los fondos acumulados correspondientes al Presidente y CEO ascienden a 3,33 millones de euros.
- Las características del plan de previsión social del Presidente y CEO se han descrito en detalle en el apartado “Estructura retributiva del Presidente y CEO para 2025” del presente Informe.

### Incentivo a Corto Plazo 2024

- Para el año 2024, al Presidente y CEO se le ha asignado un Incentivo a Corto Plazo equivalente a:
  - *Target*: 110% de su Retribución 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 29 de enero de 2024, a propuesta de la CNR, las métricas, ponderaciones y escalas de desempeño que determinarían el Incentivo a Corto Plazo del Presidente y CEO.



- Cada métrica tiene la siguiente escala de logro:

Nivel de logro	Nivel de Pago
Por debajo del umbral (1)	0%
Umbral (2)	50%
Target (3)	100%
Máximo (4)	200%

- La siguiente tabla muestra el resultado de la evaluación llevada a cabo en la reunión del Consejo de 26 de febrero de 2025, para determinar la cuantía de Incentivo a Corto Plazo correspondiente a 2024:

Tipo de objetivo	Métrica	Peso	Nivel de logro				Resultado
			① 0%	② 50%	③ 100%	④ 200%	
Compañía	EBITDA ajustado <sup>1</sup>	30%					60,00%
	Ingresos Netos LfL <sup>2</sup>	30%					48,62%
	Costes fijos	10%					20,00%
	Flujo de Caja Libre	10%					20,00%
Individual	ESG	10%					20,00%
	Objetivos individuales	10%					15,00%
TOTAL		100%					183,62%

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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).

- Conforme a lo anterior, la CNR ha determinado un nivel de pago ponderado del 183,62% del Target.
- Como resultado, previa recomendación favorable de la CNR, el Consejo de Administración, en su reunión de 26 de febrero de 2025, aprobó un Incentivo a Corto Plazo para el Presidente y CEO, correspondiente al periodo comprendido entre el 3 de mayo de 2024 y el 31 de diciembre de 2024, por importe de 2.340.069€. Este importe corresponde a un 202% de la Retribución Fija Anual y a un 92% del incentivo máximo.
- Esta remuneración se pagará en efectivo en el mes de marzo.



## Incentivos a Largo Plazo

De acuerdo con lo establecido en los anteriores planes de incentivos, tras la Admisión:

- Todas las opciones de venta ("*put options*") otorgadas a los beneficiarios en virtud de los planes de incentivos anteriores dejaron de ser efectivas. En consecuencia, la Admisión dio lugar a la cancelación total de cualquier obligación relacionada con los planes de incentivos anteriores;
- Un número limitado de opciones de compra ("*call options*") concedidas a algunos de los beneficiarios en virtud de los planes de incentivos anteriores dejaron de ser efectivas. Las *call options* que tras la Admisión sigan siendo efectivas podrán ser ejercitadas por Puig sobre las acciones de Clase B que estén sujetas a una restricción a la venta y durante el período en que dicha restricción se aplique; y
- Como resultado, los planes de incentivos anteriores son efectivos únicamente con respecto a ciertas restricciones a la venta y el derecho de la compañía a ejercer las *call options* otorgadas por los beneficiarios sobre ciertas acciones de Clase B (las *call options* pueden ejercitarse durante el mismo período en que se aplica la restricción a la venta).

Información adicional sobre los planes de incentivos anteriores a la Admisión se puede encontrar en el folleto de salida a bolsa bajo la sección "*Board of Directors and Management*", subsección "*Management incentive plans*".

## Incentivos extraordinarios

- De acuerdo con la Política de Remuneraciones, el Presidente y CEO podrá recibir incentivos extraordinarios, que serán aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR.
- El 19 de marzo de 2024, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, aprobó (i) un incentivo vinculado a la Admisión a negociación para todos los empleados, incluido el Presidente y CEO, otros miembros de la alta dirección y otros empleados clave (el "*Offering Extraordinary Award*", tal y como viene definido en el folleto de salida a bolsa), en reconocimiento a su contribución durante todos los años previos a la salida a bolsa; y (ii) un incentivo extraordinario para nuestro Presidente y CEO por su contribución excepcional en relación con la salida a bolsa. El importe correspondiente al *Offering Extraordinary Award* y al incentivo extraordinario se abonó en efectivo tras la Admisión a negociación.
- El incentivo extraordinario y el *Offering Extraordinary Award* al Presidente y CEO ascendió a 9.266.400€.



## Condiciones básicas del contrato del Presidente y CEO

- El 5 de abril de 2024 Puig suscribió un contrato mercantil con el Presidente y CEO. Las condiciones básicas del contrato se han descrito en detalle en el apartado “Estructura retributiva del Presidente y CEO” del presente Informe.

### Compromiso de tenencia de acciones

- El Presidente y CEO deberá mantener las acciones, opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros de la sociedad correspondientes a los planes de remuneración durante un período de, al menos, tres (3) años. Esta obligación se exceptúa caso en el que el Presidente y CEO 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.
- A 31 de diciembre de 2024, el Presidente y CEO posee un número de acciones que le permite superar significativamente el requisito de tenencia de acciones.



## B. Remuneración de los Consejeros no ejecutivos 2024

La remuneración total de los Consejeros no ejecutivos para el periodo comprendido entre el 3 de mayo y el 31 de diciembre de 2024 se muestra a continuación:

Nombre	Categoría	Cargos <sup>1</sup>	Periodo de devengo	Total <sup>2</sup>
Marc Puig	Ejecutivo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Presidente del Consejo</li><li>• Miembro de la Comisión SRS</li></ul>	3/5/2024 - 31/12/2024	0
Manuel Puig	Dominical	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vicepresidente del Consejo</li><li>• Presidente de la Comisión SRS</li></ul>	3/5/2024 - 31/12/2024	165
Josep Oliu	Dominical	<ul style="list-style-type: none"><li>• Miembro del Consejo</li></ul>	3/5/2024 - 31/12/2024	112
Yiannis Petrides	Otro externo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Miembro del Consejo</li><li>• Miembro de la Comisión AC</li><li>• Miembro de la Comisión SRS</li></ul>	3/5/2024 - 31/12/2024	188
Rafael Cerezo	Otro externo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Miembro del Consejo</li><li>• Miembro de la Comisión NR</li><li>• Miembro de la Comisión AC</li></ul>	3/5/2024 - 31/12/2024	202
Jordi Constans	Independiente	<ul style="list-style-type: none"><li>• Miembro of del Consejo (Consejero Coordinador Independiente)</li><li>• Miembro de la Comisión NR</li></ul>	3/5/2024 - 31/12/2024	185
Patrick Chalhoub	Otro externo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Miembro del Consejo</li></ul>	3/5/2024 - 31/12/2024	121
Daniel Lalonde	Independiente	<ul style="list-style-type: none"><li>• Miembro del Consejo</li><li>• Presidente de la Comisión AC</li></ul>	3/5/2024 - 31/12/2024	162
Nicolas Mirzayantz	Independiente	<ul style="list-style-type: none"><li>• Miembro del Consejo</li><li>• Miembro de la Comisión AC</li><li>• Miembro de la Comisión SRS</li></ul>	3/5/2024 - 31/12/2024	139
Christine Ann Mei	Independiente	<ul style="list-style-type: none"><li>• Miembro del Consejo</li></ul>	3/5/2024 - 31/12/2024	109
Ángeles García-Poveda	Independiente	<ul style="list-style-type: none"><li>• Miembro del Consejo</li><li>• Presidenta de la Comisión NR</li><li>• Miembro de la Comisión SRS</li></ul>	3/5/2024 - 31/12/2024	135
Tina Müller	Independiente	<ul style="list-style-type: none"><li>• Miembro del Consejo</li></ul>	3/5/2024 - 31/12/2024	57
María Dolores Dancausa	Independiente	<ul style="list-style-type: none"><li>• Miembro del Consejo</li><li>• Miembro de la Comisión AC</li></ul>	3/5/2024 - 31/12/2024	77
TOTAL				1.652

<sup>1</sup> Consejo = Consejo de Administración AC = Auditoría y Cumplimiento CNR = Nombramientos y Retribuciones  
SRS= Sostenibilidad y Responsabilidad Social

<sup>2</sup> Remuneración en miles de euros, y redondeada al número entero más próximo.



En consecuencia, en el periodo comprendido entre 3 de mayo de 2024 y el 31 de diciembre de 2024, la remuneración total devengada de los Consejeros no ejecutivos ha ascendido a 1.652 miles de euros. Esta remuneración, junto con la remuneración devengada entre el 1 de enero de 2024 y el 3 de mayo de 2024, queda por debajo del límite máximo de remuneración total anual de 3,5 millones de euros establecido en la Política de Remuneraciones.

Durante 2024, 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

2024





## A. Composición y perfiles

---

4

Miembros

---

Presidenta

Independiente

---

75%

Independientes

---

25%

Otros externos

---

5

reuniones en 2024  
(2 Pre-Admisión y 3 Post-Admisión)

---



## Ángeles García-Poveda Morera

Presidenta



Ángeles García-Poveda se incorporó a Puig como Consejera independiente en 2023.

Preside el consejo de Legrand S.A. desde 2020, tras haber sido consejera independiente principal entre 2013 y 2020. También es consejera no ejecutiva en Edenred S.A. y Bridgepoint plc.

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 dirigir la contratación a nivel global.

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.

Ángeles García-Poveda es miembro del Comité Ejecutivo del Medef y del HCGE (Haut Comité pour la Gouvernance d'Entreprise).

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.

Categoría	Independiente
Antigüedad	1,5 años
Asist. 2024	100 %
Nacionalidad	Española



## Jordi Constans

Miembro



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 Punto Fa, S.L. (Mango) 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.

Categoría	Independiente
Antigüedad	11 años
Asist. 2024	100 %
Nacionalidad	Español



## Rafael Cerezo

Miembro



Rafael Cerezo se incorporó a Puig como consejero en 2007.

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.

Categoría	Externo
Antigüedad	13 años
Asist. 2024	100 %
Nacionalidad	Español



## Christine A. Mei

Miembro



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

Comenzó su carrera profesional en Procter & Gamble Company, donde trabajó 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 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 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 Corp. como consejera delegada hasta 2022 y en 2023 fue nombrada directora 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 y tiene un máster en Administración de Empresas (MBA) por la Universidad Rice.



Categoría	Independiente
Antigüedad	1,5 años
Asist. 2024	100 %
Nacionalidad	Americana



## B. Actividad en 2024

### 1<sup>er</sup> Semestre

#### **29 de enero**

- Verificar la situación del ILP 24-26.
- Revisión de los principales resultados y *KPI's* del Incentivo a Corto Plazo – 2023.
- Definir las escalas de los principales *KPI's* del Incentivo a Corto Plazo - 2024 + la estructura ESG, para el Presidente y CEO, y la alta dirección.
- Actualización sobre la búsqueda de nuevos miembros del Consejo de Administración.

#### **12 de marzo**

- Lista de las responsabilidades de la CNR vinculadas con la salida a bolsa.
- Lanzar la evaluación del funcionamiento del Consejo de Administración y la evaluación del desempeño del Presidente y CEO.
- Examinar los planes de sucesión.
- Revisar la búsqueda de nuevos miembros del Consejo de Administración.

#### **26 de junio**

- Examinar el plan de sucesión y las propuestas organizativas para la alta dirección.
- Revisar la propuesta del Presidente y CEO sobre la segunda concesión del ILP (Estructura y objetivos).
- Revisar los resultados y *KPI's* principales usados para la concesión de los incentivos del año.
- Revisar la evaluación externa de la alta dirección.
- Revisar la búsqueda de nuevos miembros del Consejo de Administración.



## 2º Semestre

### **4 de octubre**

- Examinar el plan de sucesión y las propuestas organizativas para la alta dirección.
- Proponer directrices para la revisión salarial del año siguiente.
- Revisar la política de remuneraciones de la alta dirección (Incentivo a Corto Plazo).
- Revisar Políticas y nuevos requisitos como resultado de la salida a bolsa.
- Revisar agenda y calendario de la CNR para el año siguiente.
- Revisar la búsqueda de nuevos miembros del Consejo de Administración.

### **18 de noviembre**

- Revisar propuestas salariales para la alta dirección (criterios para incrementos salariales 2025).
- Revisar la estructura de los principales KPI's de los incentivos para el próximo año (Incentivo a Corto Plazo).
- Revisar propuesta salarial del Presidente y CEO para 2025.
- Revisar propuesta del Presidente y CEO sobre el nuevo ILP (estructura, objetivos, beneficiarios y cantidades).





## C. Trabajos realizados en 2025

### **27 de enero**

- Revisión de los principales resultados y KPI's del Incentivo a Corto Plazo – 2024.
- Definir las escalas de los KPIs principales del Incentivo a Corto Plazo - 2025 para el Presidente y CEO y la alta dirección.
- Propuesta de remuneración de los miembros del Consejo de Administración.

### **13 de febrero**

- Aprobar y proponer al Consejo de Administración la documentación del ILP.
- Definir los objetivos individuales y escalas de ESG para el Presidente y CEO en 2025.
- Aprobar y proponer al Consejo de Administración el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.



## 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 (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.
- Votación consultiva sobre 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 CEO:
  - 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 CEO.

#### 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 CEO, 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 CEO:
  - 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 CEO.
- 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 un informe al Consejo de Administración, cuando corresponde, 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 CEO. 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 Remuneración 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.

## Secretario General

Determinación y diseño de los elementos retributivos

- Prepara los documentos formales relacionados con la Política de Remuneraciones a ser presentados a la Junta General de Accionistas, al Consejo de Administración, al Comité Ejecutivo y/o a las Comisiones Delegadas.
- Elabora el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, junto con la Dirección de Recursos Humanos.

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



#### Aplicación de la retribución variable

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

#### Análisis de la competitividad externa de las remuneraciones

- Revisa periódicamente la remuneración de los Consejeros.

## Asesores Externos en 2024

#### Determinación y diseño de los elementos retributivos

- WTW y Linklaters han asesorado en la preparación del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros para 2024.
- Cuatrecasas ha asesorado en la redacción del nuevo reglamento del ILP.

#### Análisis de la competitividad externa de las remuneraciones

- WTW ha asesorado en el análisis de mercado de los Consejeros no ejecutivos.
- Mercer ha asesorado en el análisis de mercado del paquete retributivo 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 tiene 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 CEO, así como de la alta dirección consta de diversos elementos, compuestos principalmente por los siguientes:
    - Retribución Fija,
    - Incentivo a Corto Plazo, e
    - Incentivo a Largo Plazo.
  - En el caso del Presidente y CEO, en un escenario de consecución de objetivos *Target*, el componente a largo plazo tiene un peso de, al menos, el 50% de su remuneración total (fijo + variable a corto plazo + variable a largo plazo).
  - Los ILP's 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 forma de acciones en función de la creación de valor, de forma que los intereses de la alta dirección (incluidos los del Presidente y CEO) estén en consonancia con los de los accionistas. Además, los ILP's 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 CEO 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 incrementará hasta los 3 años.
  - Un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración: el Presidente y CEO cuenta con un esquema de retribución variable totalmente flexible, que incluye un umbral mínimo por debajo del cual no se percibe ningún incentivo. El Incentivo a Corto Plazo y el porcentaje de Incentivo a Largo Plazo pueden ser relevantes en caso de alcanzar el máximo nivel de rendimiento. En todo 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 87,8%.
  - 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. La presencia cruzada de este





miembro del Consejo de Administración en estas dos Comisiones garantiza la consideración de la sostenibilidad en 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, una vez que se pueda determinar el nivel de logro de los objetivos operativos y financieros.
- La CNR considera 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, implica 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 la prudencia en la toma de decisiones.
- Se requiere que la CNR informe al Consejo de Administración en el contexto de la evaluación del Consejo de Administración sobre la aplicación de cláusulas de reducción y/o recuperación (*malus* y *clawback*) a la remuneración variable bajo ciertas circunstancias.
- La Política de Remuneraciones contiene 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 surjan ciertas situaciones excepcionales que afecten los resultados de la sociedad o estén relacionadas con la conducta inadecuada del Presidente y CEO.
- 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 CEO, verificando la información económico-financiera y no financiera que pueda formar parte de los objetivos establecidos para el propósito de dicha remuneración, ya que la citada comisión debe verificar primero los resultados de la sociedad como base para calcular los objetivos relevantes.
- Con respecto a las medidas necesarias para evitar 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 incluye una serie de obligaciones relacionadas con sus deberes de lealtad y para evitar situaciones de conflicto de interés. Además, el Reglamento del Consejo de Administración de Puig determina que uno de sus deberes es garantizar que posibles conflictos de interés no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo proporcionado a la CNR.

7

Anexo

Estadístico



## Anexo: Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de las sociedades anónimas cotizadas (Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV), correspondiente a Puig Brands, S.A. que figura como anexo del presente

### Anexo. Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de las sociedades anónimas cotizadas

Datos identificativos del emisor

**Fecha de fin del ejercicio de referencia**

2024

**Denominación Social**

Puig Brands, S.A.

**Domicilio Social:**

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



## B. Resumen global de cómo se aplicó la política de remuneraciones durante el ejercicio cerrado

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

---

---

	Número	% sobre emitidos
--	--------	------------------

Votos negativos

---

Votos a favor

---

Votos en blanco

---

Abstenciones

---

### Observaciones

En la medida en que la Admisión a negociación se ha producido en el ejercicio 2024, la primera votación del Informe de Remuneraciones por parte de los accionistas tendrá lugar en 2025.



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

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2024
Don Marc Puig	Consejero ejecutivo	Del 03/05/2024 al 31/12/2024
Don Manuel Puig	Consejero dominical	Del 03/05/2024 al 31/12/2024
Don Josep Oliu	Consejero dominical	Del 03/05/2024 al 31/12/2024
Don Yiannis Petrides	Consejero Otro externo	Del 03/05/2024 al 31/12/2024
Don Rafael Cerezo	Consejero Otro externo	Del 03/05/2024 al 31/12/2024
Don Jordi Constans	Consejero independiente	Del 03/05/2024 al 31/12/2024
Don Patrick Chalhoub	Consejero Otro externo	Del 03/05/2024 al 31/12/2024
Don Daniel Lalonde	Consejero independiente	Del 03/05/2024 al 31/12/2024
Don Nicolás Mirzayantz	Consejero independiente	Del 03/05/2024 al 31/12/2024
Doña Christine Ann Mei	Consejero independiente	Del 03/05/2024 al 31/12/2024
Doña Ángeles García-Poveda	Consejero independiente	Del 03/05/2024 al 31/12/2024
Doña Tina Müller	Consejero independiente	Del 03/05/2024 al 31/12/2024
Doña María Dolores Dancausa	Consejero independiente	Del 03/05/2024 al 31/12/2024



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 comisiones del Consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total 2024	Total 2023
Don Marc Puig				1.159	2.340			9.266	12.765	
Don Manuel Puig	142		23						165	
Don Josep Oliu	112								112	
Don Yiannis Petrides	112		76						188	
Don Rafael Cerezo	126		76						202	
Don Jordi Constans	152		33						185	
Don Patrick Chalhoub	112		9						121	
Don Daniel Lalonde	112		50						162	
Don Nicolás Mirzayantz	84		55						139	
Doña Christine Ann Mei	84		25						109	
Doña Ángeles García-Poveda	84		51						135	
Doña Tina Müller	57								57	
Doña María Dolores Dancausa	57		20						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 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados durante el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final de 2024		
		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) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
	Año 2024

Don 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 2024	Año 2023	Año 2024	Año 2023	Año 2024	Año 2023	Año 2024	Año 2023

Don Marc Puig

438

3.333

iv) Detalles de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
--------	----------	---------------------

Don Marc Puig

Retribución en especie

13



**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 2024	Total 2023
--------	-------------------	--------	---	--------	------------------------------------	------------------------------------	---------------	-----------------	------------	------------

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 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados durante el ejercicio				Instrumentos financieros al final de 2024	
		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

Sin datos

iii) Planes de ahorro a largo plazo

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos al sistema de ahorro
--------	---

Año 2024

Sin datos





## Anexo Estadístico

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 2024	Año 2023	Año 2024	Año 2023	Año 2024	Año 2023	Año 2024	Año 2023

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.

Nombre	Remuneración devengada de la sociedad				Remuneraciones devengadas 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 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total 2024 grupo	Total 2024 sociedad + grupo
Don Marc Puig	12.765			13	12.778						12.778
Don Manuel Puig	165				165						165
Don Josep Oliu	112				112						112
Don Yiannis Petrides	188				188						188
Don Rafael Cerezo	202				202						202
Don Jordi Constans	185				185						185
Don Patrick Chalhoub	121				121						121
Don Daniel Lalonde	162				162						162
Don Nicolás Mirzayantz	139				139						139
Doña Christine Ann Mei	109				109						109
Doña Ángeles García-Poveda	135				135						135
Doña Tina Müller	57				57						57
Doña María Dolores Dancausa	77				77						77
<b>TOTAL</b>	<b>14.417</b>			<b>13</b>	<b>14.430</b>						<b>14.430</b>



## Anexo Estadístico

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	2024	% variación 2024/2023	2023	% variación 2023/2022	2022	% variación 2022/2021	2021	% variación 2021/2020	2020
<b>Consejeros ejecutivos</b>									
Don Marc Puig	12.778	—	0	—	0	—	0	—	0
<b>Consejeros no ejecutivos</b>									
Don Manuel Puig	165	—	0	—	0	—	0	—	0
Don Josep Oliu	112	—	0	—	0	—	0	—	0
Don Yiannis Petrides	188	—	0	—	0	—	0	—	0
Don Rafael Cerezo	202	—	0	—	0	—	0	—	0
Don Jordi Constans	185	—	0	—	0	—	0	—	0
Don Patrick Chalhoub	121	—	0	—	0	—	0	—	0
Don Daniel Lalonde	162	—	0	—	0	—	0	—	0
Don Nicolás Mirzayantz	139	—	0	—	0	—	0	—	0
Doña Christine Ann Mei	109	—	0	—	0	—	0	—	0
Doña Ángeles García-Poveda	135	—	0	—	0	—	0	—	0
Doña Tina Müller	57	—	0	—	0	—	0	—	0
Doña María Dolores Dancausa	77	—	0	—	0	—	0	—	0
Resultados de la empresa	692.506	—	0	—	0	—	0	—	0
Remuneración media de los empleados	59	—	0	—	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 26/02/2025.

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

No.



En Barcelona, a 26 de febrero de 2025

**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 Fernandez**  
(identificado en su pasaporte como Jorge Valentín Constans Fernández)  
Consejero Coordinador

**Dña. Ángeles García-Poveda Morera**  
Consejera

**D. Daniel Lalonde**  
Consejero

**Dña. Christine Ann Mei**  
Consejera

**D. Nicolas Mirzayantz**  
Consejero

**D. Josep Oliu Creus**  
Consejero

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

**Dña. Maria Dolores Dancausa**  
Consejera

**Dña. Tina Müller**  
Consejera





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

---

---

### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2024 ]

CIF: [ A66674904 ]

Denominación Social:

[ **PUIG BRANDS, S.A.** ]

Domicilio social:

[ PLAZA EUROPA, 46-48 (HOSPITALET DE LLOBREGAT) BARCELONA ]

**B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO**

---

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos		0,00

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos		0,00
Votos a favor		0,00
Votos en blanco		0,00
Abstenciones		0,00



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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024
Don MARC PUIG GUASCH	Presidente Ejecutivo	Desde 03/05/2024 hasta 31/12/2024
Don MANUEL PUIG ROCHA	Consejero Dominical	Desde 03/05/2024 hasta 31/12/2024
Don JOSEP OLIU CREUS	Consejero Dominical	Desde 03/05/2024 hasta 31/12/2024
Don YIANNIS PETRIDES	Consejero Otro Externo	Desde 03/05/2024 hasta 31/12/2024
Don RAFAEL CEREZO	Consejero Otro Externo	Desde 03/05/2024 hasta 31/12/2024
Don JORDI CONSTANS FERNÁNDEZ	Consejero Independiente	Desde 03/05/2024 hasta 31/12/2024
Don PATRICK RAJI CHALHOUB	Consejero Otro Externo	Desde 03/05/2024 hasta 31/12/2024
Don DANIEL LALONDE	Consejero Independiente	Desde 03/05/2024 hasta 31/12/2024
Don NICOLAS MIRZAYANTZ	Consejero Independiente	Desde 03/05/2024 hasta 31/12/2024
Doña CHRISTINE ANN MEI	Consejero Independiente	Desde 03/05/2024 hasta 31/12/2024
Doña ÁNGELES GARCÍA POVEDA MORERA	Consejero Independiente	Desde 03/05/2024 hasta 31/12/2024
Doña TINA MÜLLER	Consejero Independiente	Desde 03/05/2024 hasta 31/12/2024
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	Consejero Independiente	Desde 03/05/2024 hasta 31/12/2024

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Don MARC PUIG GUASCH				1.159	2.340			9.266	12.765	
Don MANUEL PUIG ROCHA	142		23						165	
Don JOSEP OLIU CREUS	112								112	
Don YIANNIS PETRIDES	112		76						188	
Don RAFAEL CEREZO	126		76						202	
Don JORDI CONSTANS FERNÁNDEZ	152		33						185	
Don PATRICK RAJI CHALHOUB	112		9						121	
Don DANIEL LALONDE	112		50						162	
Don NICOLAS MIRZAYANTZ	84		55						139	
Doña CHRISTINE ANN MEI	84		25						109	
Doña ÁNGELES GARCÍA-POVEDA MORERA	84		51						135	
Doña TINA MÜLLER	57								57	
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	57		20						77	

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don MARC PUIG GUASCH	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don MARC PUIG GUASCH	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don MARC PUIG GUASCH			438				3.333	

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don MARC PUIG GUASCH	Retribución en especie	13

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Don MARC PUIG GUASCH										
Don MANUEL PUIG ROCHA										
Don JOSEP OLIU CREUS										
Don YIANNIS PETRIDES										
Don RAFAEL CEREZO										
Don JORDI CONSTANS FERNÁNDEZ										
Don PATRICK RAJI CHALHOUB										
Don DANIEL LALONDE										
Don NICOLAS MIRZAYANTZ										
Doña CHRISTINE ANN MEI										
Doña ÁNGELES GARCÍA-POVEDA MORERA										
Doña TINA MÜLLER										

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO										

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don MARC PUIG GUASCH	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don MARC PUIG GUASCH	

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don MARC PUIG GUASCH								

#### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don MARC PUIG GUASCH	Concepto	

#### c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Don MARC PUIG GUASCH	12.765			13	12.778						12.778
Don MANUEL PUIG ROCHA	165				165						165
Don JOSEP OLIU CREUS	112				112						112
Don YIANNIS PETRIDES	188				188						188

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Don RAFAEL CEREZO	202				202						202
Don JORDI CONSTANS FERNÁNDEZ	185				185						185
Don PATRICK RAJI CHALHOUB	121				121						121
Don DANIEL LALONDE	162				162						162
Don NICOLAS MIRZAYANTZ	139				139						139
Doña CHRISTINE ANN MEI	109				109						109
Doña ÁNGELES GARCÍA- POVEDA MORERA	135				135						135
Doña TINA MÜLLER	57				57						57
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	77				77						77
<b>TOTAL</b>	<b>14.417</b>			<b>13</b>	<b>14.430</b>						<b>14.430</b>

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

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
<b>Consejeros ejecutivos</b>									
Don MARC PUIG GUASCH	12.778	-	0	-	0	-	0	-	0
<b>Consejeros externos</b>									
Don MANUEL PUIG ROCHA	165	-	0	-	0	-	0	-	0
Don JOSEP OLIU CREUS	112	-	0	-	0	-	0	-	0
Don RAFAEL CEREZO	202	-	0	-	0	-	0	-	0
Don JORDI CONSTANS FERNÁNDEZ	185	-	0	-	0	-	0	-	0
Don PATRICK RAJI CHALHOUB	121	-	0	-	0	-	0	-	0
Don YIANNIS PETRIDES	188	-	0	-	0	-	0	-	0
Don DANIEL LALONDE	162	-	0	-	0	-	0	-	0
Don NICOLAS MIRZAYANTZ	139	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña CHRISTINE ANN MEI	109	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña ÁNGELES GARCÍA-POVEDA MORERA	135	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña TINA MÜLLER	57	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	77	-	0	-	0	-	0	-	0





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

Importes totales devengados y % variación anual									
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
<b>Resultados consolidados de la sociedad</b>									
	692.506	-	0	-	0	-	0	-	0
<b>Remuneración media de los empleados</b>									
	59	-	0	-	0	-	0	-	0

**D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS**

---

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

[ 26/02/2025 ]

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

[ ] Si  
[✓] No

Puig Brands, S.A.  
Puig Tower T-1, 46-48 Plaza Europa  
08902 L'Hospitalet de Llobregat, Barcelona

[puig.com](http://puig.com)