
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

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

CIF: [A48943864]

Denominación Social:

[**GESTAMP AUTOMOCION, S.A.**]

Domicilio social:

[POLIGONO INDUSTRIAL DE LEBARIO S/N (ABADIÑO) VIZCAYA]

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de Gestamp Automoción, S.A. (la "Sociedad") para los ejercicios 2026, 2027, 2028 y, por tanto, vigente a la fecha de emisión del presente informe fue aprobada por la Junta General ordinaria en su reunión de fecha 8 de mayo de 2025 (en adelante, la "Política de Remuneraciones Vigente").

El Consejo de Administración de la Sociedad es el órgano responsable de proponer a la Junta General la política de remuneraciones. Una vez aprobada dicha Política por la Junta General de Accionistas de la Sociedad y conforme a la misma, el Consejo se encarga (i) por un lado, de distribuir la asignación fija anual para los Consejeros en su condición de tales, en la que se tendrá en cuenta las condiciones de cada Consejero, las funciones y responsabilidades que les sean atribuidas y su pertenencia a las distintas Comisiones y (ii) por otro lado, respecto a los Consejeros Ejecutivos, el Consejo determina su retribución por sus funciones ejecutivas y demás condiciones contractuales ajustándose, en todo caso, a lo establecido en la política de remuneraciones.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone al Consejo, para su elevación a la Junta General, la política de remuneraciones de los Consejeros y propone además al Consejo la remuneración individual de todos los Consejeros y las condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos.

Por último, corresponde a la Junta General la aprobación de la política de remuneraciones.

A continuación, se detallan las condiciones de la Política de Remuneraciones, así como su aplicación en el ejercicio en curso (2026):

Remuneración de los Consejeros en su condición de tales:

De acuerdo con la Política de Remuneraciones Vigente, la retribución de los Consejeros en su condición de tales consiste en una asignación fija anual cuyo importe global máximo es de 1.400.000 euros anuales.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el 16 de diciembre de 2025, procedió a verificar el cumplimiento de la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio 2025. Asimismo, ya en el marco establecido en la Política de Remuneraciones Vigente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el 26 de febrero de 2026, propuso incrementar el importe de la remuneración fija por pertenencia al Consejo, así como la remuneración por presidencia y pertenencia a las Comisiones, propuesta que fue aprobada finalmente por el Consejo de Administración en su reunión del 26 de febrero de 2026. Con ello, la remuneración de los Consejeros en su condición de tales aplicable con efectos desde el 1 de enero de 2026, es la siguiente:

-Retribución fija por pertenencia al Consejo: 95.000 euros/año (habiendo sido en el ejercicio 2025 de 90.000 euros/año)

-Retribución fija por pertenencia a Comisiones: 25.000 euros/año (habiendo sido en el ejercicio 2025 de 20.000 euros/año).

-Retribución fija por Presidencia de cualquiera de las Comisiones: 25.000 euros/año (habiendo sido en el ejercicio 2025 de 20.000 euros/año).

Remuneración de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas:

Asimismo, en las mismas reuniones referidas anteriormente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones acordó también someter a aprobación del Consejo de Administración y éster aprobó una subida salarial del 2.5% sobre la retribución fija y variable para el Presidente Ejecutivo, D. Francisco José Riberas Mera. Este porcentaje de subida salarial es el mismo que el aplicado a la plantilla de los servicios corporativos de la Sociedad y de sus sociedades dependientes (en adelante, el "Grupo") con efectos desde el 1 de enero de 2026. El incremento salarial para la Consejera Ejecutiva, D^a. Patricia Riberas López, nombrada a propuesta del Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramiento y Retribuciones, por la Junta General de Accionistas de 8 de mayo de 2025, fue de 104.600 euros anuales, incremento superior a la

media del Grupo para adecuar de forma progresiva su actual remuneración al nivel de responsabilidad asumido.. Como resultado de lo anterior, la retribución de los consejeros ejecutivos para el ejercicio 2026 queda de la siguiente manera:

Presidente Ejecutivo:

•Retribución fija anual: 807.325 euros (habiendo sido en el ejercicio 2025 de 787.635 euros)

•Retribución variable anual: 345.996 euros (habiendo sido en el ejercicio 2025 de 337.558 euros)

EL Presidente Ejecutivo no es beneficiario de una plan de incentivos a largo plazo, dado que ostenta (a través de Acek Desarrollo y Gestión Industrial, S.L.) una participación significativa en la Sociedad, situación que implica necesariamente una alineación del interés del Presidente Ejecutivo con el interés social de la Sociedad y de sus accionistas a largo plazo.

Consejera Ejecutiva:

•Retribución fija anual: 448.000 euros (habiendo sido en el ejercicio 2025 de 376.000 euros).

•Retribución variable anual: 201.600 euros (habiendo sido en el ejercicio 2025 de 169.200 euros).

•Retribución variable plurianual: 169.200 euros.

Para la determinación de la remuneración individual de los Consejeros en su condición de tales propuesta para el ejercicio 2026 por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y posteriormente aprobada por el Consejo de Administración, la Comisión tuvo en cuenta las principales conclusiones y cifras del Índice Spencer Stuart de consejos de administración, informe que analiza 100 compañías cotizadas españolas, incluyendo a las del Ibex-35.

La Política de Remuneraciones Vigente de los Consejeros contempla que cualquier modificación o excepción temporal de la remuneración de los Consejeros, deberá ser aprobada por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y únicamente podrán aplicarse cuando sean necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

En lo que respecta a los Consejeros en su condición de tales, la Política de Remuneraciones Vigente persigue remunerar a los Consejeros de forma adecuada para compensar su dedicación y responsabilidad, sin que en ningún caso pueda comprometer su independencia. En este sentido, dicha remuneración consiste exclusivamente en una remuneración fija en metálico. Tal y como se ha referido anteriormente, en la determinación de la remuneración individual de los Consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2026, y para asegurar que esta remuneración es adecuada y obedece a criterios de mercado y a la realidad de la Sociedad, en la propuesta presentada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se tuvo en cuenta un análisis comparativo basado esencialmente en el Índice Spencer Stuart de consejos de administración de sociedades cotizadas den el que se analizan las remuneraciones de los consejeros en 100 sociedades cotizadas españolas, incluyendo todas las pertenecientes al Ibex-35.

Asimismo, de conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones Vigente, únicamente los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad podrán disponer, en su caso, además de una remuneración fija, de elementos variables como parte de su remuneración, cuyo importe no podrá exceder del 50% de la retribución fija anual aplicable en cada momento al consejero ejecutivo.

En lo que respecta al mix retributivo del Presidente Ejecutivo del Consejo de Administración de la Sociedad, D. Francisco José Riberas Mera, la retribución fija anual supone un 70% y la retribución variable anual un 30% del total de la remuneración, asumiendo un porcentaje de desempeño del 100% de los objetivos definidos.

En lo que respecta al mix retributivo del Consejera Ejecutiva de la Sociedad, D^{ña}. Patricia Riberas López, la retribución fija anual supone un 54,71% de su retribución, la retribución variable anual supone un 24,62%, y la retribución variable plurianual un 20,66% del total de remuneración, asumiendo un porcentaje de desempeño del 100% de los objetivos definidos para cada tipo de remuneración variable.

Además, la Consejera Ejecutiva dispone de determinados beneficios sociales los cuales se detallan en el apartado A.1.5. del presente informe, y que ascienden a un valor total de 7.758.-€ anuales aproximadamente.

En todo caso, el importe de los componentes de la remuneración variable de los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad, cuando son de aplicación, se modulan en función del grado de consecución de los objetivos fijados, incluso no devengándose retribución variable en caso de que los objetivos no se hubieran alcanzado en un porcentaje mínimo, por lo que las remuneraciones variables no están garantizadas.

De otro lado, el principal objetivo de la Política de Remuneraciones Vigente es la creación de valor de forma sostenida en el tiempo, asegurando su transparencia y objetividad. En este sentido:

- (i) La remuneración variable anual, se determina en función del grado de consecución de objetivos financieros vinculados al incremento del valor del Grupo en el corto plazo.
- (ii) La remuneración variable plurianual, persigue la creación de valor a largo plazo y la alineación de los intereses de sus beneficiarios con los de la Sociedad y permiten evaluar los resultados a largo plazo teniendo en cuenta la estrategia empresarial de cada momento. Solo la Consejera Ejecutiva, D^a. Patricia Riberas López, dispone de este tipo de remuneración en su esquema retributivo. El Presidente Ejecutivo D. Francisco José Riberas ostenta (a través de Acek Desarrollo y Gestión Industrial, S.L) una participación significativa en la Sociedad. Esta situación, implica necesariamente una alineación del interés del Presidente Ejecutivo con el interés de la sociedad y de sus accionistas, a largo plazo. Por ello, la retribución del Presidente Ejecutivo no contempla elementos variables plurianuales.

Adicionalmente, y con el objetivo de que la Política de Remuneraciones Vigente no se encuentre expuesta a riesgos excesivos:

- (i) El pago de la retribución variable se produce con posterioridad a la aprobación de las cuentas anuales del Grupo por la Junta General de Accionistas.
- (ii) Los componentes de la retribución variable tienen la flexibilidad suficiente para permitir su modulación, en función del grado de consecución de los objetivos, hasta hacer posible que su importe sea nulo.
- (iii) La remuneración variable está sometida a cláusulas clawback que permiten a la Sociedad reclamar el reembolso de los componentes variables de la retribución cuando se ponga de manifiesto que su liquidación y abono se ha producido total o parcialmente en base a información falsa o inexacta o cuando afloren riesgos u otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Sociedad, que tengan un efecto negativo material sobre la cuenta de resultados.

En relación con las medidas necesarias para evitar conflictos de interés por parte de los Consejeros, en línea con lo establecido por la Ley de Sociedades de Capital, el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad establece el deber del Consejero de comunicar a la Sociedad cualquier situación de conflicto, directo o indirecto, que él o personas vinculadas a él pudieran tener con el interés de la Sociedad. En este sentido, de forma adicional a la comunicación que, en su caso, envíen los Consejeros a la Sociedad en el momento en el que surja una situación de conflicto de interés, los Consejeros deben cumplimentar una declaración en la que deben indicar la existencia de cualquier situación de conflicto con los intereses de la Sociedad con ocasión de la formulación de las cuentas anuales y de la información financiera semestral por el Consejo de Administración.

Asimismo, el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad regula los deberes de los Consejeros incluido el deber de abstención, el deber de no competencia, deberes relativos a la limitación del uso de información no pública y de los activos sociales y deberes relativos al no aprovechamiento de oportunidades de negocio.

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

El importe y naturaleza de los componentes fijos de la retribución de los Consejeros en su condición de tales que se prevé se devengará en el ejercicio en curso, esto es, en 2026, se encuentran detallados de forma individual en el apartado A.1.1.a. del presente informe. A continuación, se presentan dichos importes de forma agregada teniendo en cuenta el número de Consejeros y de Comisiones:

- Retribución fija por pertenencia al Consejo de Administración: 950.000 euros anuales.
- Retribución fija por pertenencia a Comisiones: 225.000 euros anuales.
- Retribución fija por Presidencia de Comisiones: 75.000 euros anuales.

El importe total previsto en el ejercicio 2026 para los Consejeros en su condición de tales será, por tanto, de 1.250.000 euros anuales, importe que se encuentra por debajo del límite global máximo de 1.400.000 euros anuales establecido en la Política de Remuneraciones Vigente. No se definen otros conceptos retributivos, ni beneficios sociales para los Consejeros en su condición de tales.

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

El importe y naturaleza del componente fijo de las retribuciones del Presidente Ejecutivo y de la Consejera Ejecutiva que se prevé se devengarán en el ejercicio en curso se encuentran detallados individualmente en el apartado A.1.1.a. del presente informe.

A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

No se define remuneración en especie para los Consejeros en su condición de tales ni para el Presidente Ejecutivo del Consejo de Administración de la Sociedad.

Por su parte, la Consejera Ejecutiva de la Sociedad cuenta con los siguientes componentes de remuneración en especie:

- Prima de seguro de vida, cuyo importe se prevé ascienda en el ejercicio 2026 a 258 euros anuales aproximadamente.
- Coche de empresa, cuyo importe se prevé ascienda en el ejercicio 2026 a 7.500 euros anuales aproximadamente.

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación

de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

Importe y naturaleza de los componentes variables. Parámetros seleccionados para determinar la retribución variable en el ejercicio en curso.

Sólo la remuneración de los Consejeros Ejecutivos contempla elementos de naturaleza variable según establece la Política de Remuneraciones Vigente.

La remuneración variable anual de los Consejeros Ejecutivos tiene como objetivo: (i) vincular parte de su retribución a la consecución de objetivos concretos, alineados con los objetivos estratégicos y la creación de valor del Grupo, (ii) potenciar su compromiso y (iii) vincular sus objetivos al interés de la Sociedad y de sus accionistas.

Retribución Variable Anual

El sistema de retribución variable anual 2026, aplicable a los Consejeros Ejecutivos contendrá exclusivamente parámetros de naturaleza financiera. Estos parámetros se encontrarán ligados al cumplimiento de dos objetivos económico-financieros con diferente nivel de ponderación: 60% vinculado al EBIT consolidado y 40% vinculado al Flujo de Caja Libre (Free Cash Flow) marcándose en ambos casos como objetivos, los importes definidos en el presupuesto anual.

- Para cada uno de los objetivos definidos, se podrán definir curvas de pago diferentes con umbrales mínimos y máximos de cobro. El importe de la retribución variable anual en su conjunto se calcula tomando como base la retribución variable objetivo, a la que se le aplica un porcentaje en función del grado de consecución de cada uno de los objetivos definidos, teniendo en cuenta sus pesos relativos y las curvas de pago que se definan. El importe de la remuneración variable objetivo del Presidente Ejecutivo asciende en el ejercicio 2026 a 345.996 euros anuales, asumiendo un porcentaje de desempeño del 100%, según aprobó el Consejo de Administración en su reunión del 26 de febrero de 2026, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

- El importe de la remuneración variable objetivo de la Consejera Ejecutiva, asciende en el ejercicio 2026 a 201.600 anuales, asumiendo un porcentaje de desempeño del 100%, según aprobó el Consejo de Administración en su reunión del 26 de febrero de 2026, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

• Retribución Variable Plurianual.

El Plan de Incentivos a largo plazo (ILP) del que es beneficiaria, entre otros Directivos de la Sociedad, la Consejera Ejecutiva, Dña. Patricia Riberas López, fue aprobado por el Consejo de Administración en su reunión de 27 de febrero de 2023, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Este ILP, se instrumenta a través de planes de entrega de acciones "Performance shares" en ciclos solapados de tres años y cuyo lanzamiento es anual. Este Plan se encuentra ligado al cumplimiento al final de cada periodo de tres años, de un objetivo económico-financiero formulado en el Plan Estratégico del Grupo y ligado a los intereses de los accionistas en tanto en cuanto se vincula a la creación de valor sostenible para el accionista en el largo plazo. El plan otorga al beneficiario al inicio del periodo un número de unidades teóricas "Unidades". La asignación de las unidades se establece teniendo en cuenta el importe objetivo asignado a cada beneficiario "Incentivo Target" que se calcula tomando como base la retribución variable anual del ejercicio anterior al inicio de cada periodo del plan y dividiéndolo entre el valor de referencia de la acción "Valor de referencia" (esto es, el precio medio de cotización de la acción de los últimos 90 días del ejercicio anterior al lanzamiento de cada periodo del plan).

La métrica fijada como objetivo en los ciclos del ILP lanzados hasta la fecha es la mejora de ROCE, lo que permite alinear los intereses de los directivos con los del Grupo en el largo plazo a través de la eficiencia operativa, comercial y financiera del Grupo.

Cada ciclo del ILP se liquidará mediante la entrega de una cantidad en metálico equivalente al resultado de multiplicar el número de unidades finalmente asignadas conforme al grado de consecución del objetivo fijado a cada ciclo, por el precio de cotización medio de la acción de la Sociedad al cierre de cada sesión correspondiente a los 90 días previos a la aprobación de la Cuentas Anuales Consolidadas de la Sociedad del último ejercicio de cada ciclo.

Las unidades finalmente asignadas se calcularán teniendo en cuenta la siguiente curva de pago: (i) Si el resultado alcanzado es inferior al 70%, no se devenga incentivo alguno, (ii) si se encuentra entre el umbral mínimo (70%) y el máximo (130%) se retribuye en función del porcentaje realmente obtenido y, (iii) por encima del umbral máximo del 130%, se retribuye al 130% con independencia del resultado obtenido.

El importe o "Incentivo Target" de la retribución variable plurianual de la Consejera Ejecutiva para el ciclo del plan lanzado en 2026 (ILP 2026-2028, que será liquidado en 2029), asciende a 169.200 euros y el valor de referencia de la acción o "Valor de referencia" (el valor medio de cotización de los últimos 90 días del ejercicio 2025) ha sido de 3,07 euros por acción, por lo que el número máximo objetivo de unidades asignadas a la Consejera Ejecutiva asciende a 55.115 unidades.

A cierre de 2025, la Consejera Ejecutiva, Doña Patricia Riberas López, es además beneficiaria de los siguientes ciclos del ILP activos que le fueron concedidos por su condición de directiva de la sociedad y que se detallan en el apartado B.7. del presente informe:

- El plan de incentivo a largo plazo 2023-2025, que será liquidado en 2026.
- El plan de incentivos a largo plazo 2024-2026, que será liquidado en 2027.
- El plan de incentivos a largo plazo 2025-2027, que será liquidado en 2028.

Plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable.

La evaluación de la consecución de los objetivos para la determinación, por parte del Consejo de Administración, del importe de la remuneración variable anual a satisfacer a los Consejeros Ejecutivos, es realizada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de forma anual. Al tratarse de un sistema de retribución variable ligado exclusivamente a objetivos económico -financieros cuantificables e incluidos en las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo, su determinación y pago se realiza tras la auditoría de las mismas y su aprobación por la Junta General de Accionistas.

A.1.7 Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

La Política de Remuneraciones Vigente no contempla sistemas de ahorro a largo plazo para los Consejeros.

A.1.8 Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

Hasta la fecha de emisión del presente informe, y durante el ejercicio en curso, no se ha producido ningún pago o indemnización por resolución, o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la Sociedad y sus Consejeros, o pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual, permanencia o fidelización.

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

Características del contrato del Presidente Ejecutivo, D. Francisco José Riberas Mera:

- Modalidad: Contrato Mercantil
- Duración: Indefinida.
- Exclusividad. Cláusula que establece la obligación del Presidente Ejecutivo de prestar sus servicios a las sociedades del Grupo con dedicación absoluta y exclusiva durante la vigencia del contrato, excepto habilitación expresa por el Consejo de Administración (que no se ha producido hasta la fecha).
- Obligación de no competencia. Cláusula que establece el compromiso del Presidente Ejecutivo, durante la vigencia del contrato, de no realizar por cuenta propia o ajena, por sí o a través de terceros, ninguna actividad que pueda suponer competencia actual o potencial con cualquier sociedad del Grupo.
- Pacto de no competencia post contractual. Cláusula por la que el Presidente Ejecutivo se obliga, una vez extinguido el contrato y siempre que la Sociedad así lo requiera, a no mantener ninguna vinculación o interés, directo o indirecto, como inversor, socio, empleado o prestador de servicios con cualquier persona física o jurídica cuya actividad sea concurrente con la de la Sociedad o las sociedades de su Grupo. La duración de este pacto será de un 1 año desde la fecha de extinción del contrato y la compensación asciende 1.000.000 euros brutos a abonarse en doce mensualidades durante la duración del pacto de no competencia.
- Indemnización. En caso de cese en sus funciones causado por decisión unilateral de la Sociedad, que no derive de un incumplimiento grave y culpable del Presidente Ejecutivo, el mismo tendrá derecho a percibir una indemnización bruta equivalente a dos años de la suma de la retribución fija y variable vigente en el momento del cese.

- Límite. El importe total de las indemnizaciones a satisfacer, en su caso, al Presidente Ejecutivo en virtud del contrato no podrá exceder en su conjunto de dos anualidades de su retribución fija y variable anual.
- Cláusula de recobro (claw-back). Cláusula que permite a la Sociedad reclamar el reembolso de los componentes variables de la retribución, cuando se ponga de manifiesto que su liquidación y abono se ha producido total o parcialmente en base a información falsa o inexacta o cuando afloren riesgos u otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Sociedad, que tengan un efecto negativo material sobre la cuenta de resultados

Características del contrato de la Consejera Ejecutiva, D^a. Patricia Riberas López:

- Modalidad: Contrato Laboral. La Consejera Ejecutiva mantiene la relación laboral preexistente con anterioridad a su nombramiento como Consejera Ejecutiva dado que no ostenta funciones delegadas del Consejo de Administración, ni poderes de representación de la Sociedad en la que ejerce como Consejera. En cumplimiento de las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas y de las prácticas habituales del mercado y con motivo de su nombramiento como Consejera Ejecutiva, se procedió a formalizar un anexo al contrato laboral ordinario vigente entre la Consejera y la Sociedad, en el que se incorporaron las siguientes cláusulas, sin contravenir en ningún caso la normativa laboral aplicable a la Consejera.
- Duración. Indefinida.
- Exclusividad. Cláusula que establece la obligación de la Consejera Ejecutiva de prestar sus servicios a las sociedades del Grupo con dedicación absoluta y exclusiva durante la vigencia del contrato, excepto habilitación expresa por el Consejo de Administración (que no se ha producido hasta la fecha).
- Obligación de no competencia. Cláusula que establece el compromiso de la Consejera Ejecutiva, durante la vigencia del contrato, de no realizar por cuenta propia o ajena, por sí o a través de terceros, ninguna actividad que pueda suponer competencia actual o potencial con cualquier sociedad del Grupo.
- Pacto de no competencia post contractual. Cláusula por la que la Consejera Ejecutiva se obliga, una vez extinguido el contrato y siempre que la Sociedad así lo requiera, a no mantener ninguna vinculación o interés, directo o indirecto, como inversor, socio, empleado o prestador de servicios con cualquier persona física o jurídica cuya actividad sea concurrente con la de la Sociedad o las sociedades de su Grupo. La duración de este pacto será de un 1 año desde la fecha de extinción del contrato y conlleva una compensación bruta equivalente a la suma de la retribución fija y retribución variable anual vigente en el momento del cese. La compensación se abonará a la Consejera Ejecutiva en doce (12) mensualidades.
- Indemnización. En caso de cese en sus funciones causado por decisión unilateral de la Sociedad, que no derive de un incumplimiento grave y culpable de la Consejera Ejecutiva, ésta tendrá derecho a percibir una indemnización bruta equivalente a la establecida legalmente para la modalidad de despido improcedente regulada en la normativa española aplicable y según en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores.
- Límite. No se establece un límite máximo a las indemnizaciones que pudiera percibir la Consejera Ejecutiva puesto que la naturaleza laboral del contrato que regula la relación entre la Consejera Ejecutiva y la Sociedad implica la imposibilidad de renuncia a los derechos adquiridos según establece el artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores.
- Cláusula de recobro (claw-back). Cláusula que permite a la Sociedad reclamar el reembolso de los componentes variables de la retribución, cuando se ponga de manifiesto que su liquidación y abono se ha producido total o parcialmente en base a información falsa o inexacta o cuando afloren riesgos u otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Sociedad, que tengan un efecto negativo material sobre la cuenta de resultados.

A.1.10 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

La Política de Remuneraciones Vigente no prevé remuneración suplementaria alguna como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo para los Consejeros en su condición de tales, ni para los Consejeros con funciones ejecutivas.

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

La Política de Remuneraciones Vigente no contempla la posibilidad como forma de remuneración para los Consejeros de ningún tipo de crédito, ni anticipo, ni garantía, ni ninguna otra remuneración diferente de las indicadas de forma expresa en la citada Política de Remuneraciones Vigente y, por tanto, no se prevé que se devengue cantidad alguna en el ejercicio en curso por estos conceptos.

A.1.12 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

La Política de Remuneraciones Vigente no prevé el devengo de ninguna otra remuneración suplementaria no incluida en los apartados anteriores para los Consejeros.

A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.

- b) Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- c) Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

A propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración, en su reunión de 26 de febrero de 2026 se ha aprobado la propuesta de modificación de la estructura de la retribución variable anual aplicable a los Servicios Corporativos del Grupo en general y a los Consejeros Ejecutivos en particular, ya reflejada en el apartado A.1.6 del presente informe. Se trata del cambio de los parámetros de referencia para la fijación de los objetivos de dicha retribución variable anual que en el año 2026 serán exclusivamente de naturaleza financiera (EBIT y Flujo de Caja Libre).

A.3. Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

https://www.gestamp.com/Gestamp11/media/GestampFiles/Shareholders%20Investors/Corporate%20Governance/Corporate%20Policies/Director%20Remuneration/DOC-20A_Politica-Remuneraciones-Consejeros.pdf?ext=.pdf

A.4. Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

La Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad celebrada el 8 de mayo de 2025 aprobó como punto separado en el orden del día, con carácter consultivo, y con un 99,84% de los votos emitidos a favor, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad del ejercicio 2024. Este acuerdo obtuvo 0,13% de votos en contra, y un 0,03% de abstenciones. A este respecto, se hace constar que no se realizó ninguna intervención por parte de ningún accionista respecto del referido punto del orden del día.

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

B.1.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

El proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones vigente durante el ejercicio 2025 (en adelante, la "Política de Remuneraciones") y determinar las retribuciones individuales de los Consejeros ha sido el siguiente: El Consejo de Administración, en su reunión de 16 de diciembre de 2024, aprobó, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, mantener el importe de la remuneración fija de los Consejeros en su condición de tales durante el ejercicio 2025 en las mismas cuantías que las determinadas para el 2024, quedando, por tanto, las determinaciones de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales de la siguiente manera, esto es:

- Retribución fija por pertenencia al Consejo de Administración: 90.000 euros anuales (habiendo sido en el ejercicio 2024 también de 90.000 euros/año).

- Retribución fija por pertenencia a Comisiones: 20.000 euros anuales (habiendo sido en el ejercicio 2024 también de 20.000 euros/año).

- Retribución fija por Presidencia de alguna Comisión: 20.000 euros anuales (habiendo sido en el ejercicio 2024 también de 20.000 euros/año).

La retribución global así determinada para los Consejeros por su condición de tales para el ejercicio 2025 fue de 1.250.000 euros anuales y, por tanto, inferior al límite máximo global definido en la Política de Remuneraciones (1.400.000 euros anuales). La diferencia con respecto al importe global de remuneración del ejercicio 2024 se debe a cambios en la composición del Consejo y no a cambios en las cuantías de remuneración individuales, tal y como se explica en el apartado B.5 del presente informe.

En relación a los Consejeros Ejecutivos, se aprobó incrementar el paquete retributivo, de la siguiente manera:

- Presidente Ejecutivo, D. Francisco Riberas Mera. Se aprobó incrementar un 2% la retribución fija y variable:

- o Retribución fija anual: 787.635 euros (siendo en el ejercicio 2024 de 772.191 euros/año).

- o Retribución variable anual: 337.558 euros (siendo en el ejercicio 2024 de 330.939 euros/año).

- Consejera Ejecutiva, D^a Patricia Riberas López. El Consejo de Administración de fecha 1 de abril de 2025, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos de fecha 27 de marzo de 2025, acordó someter a aprobación de la Junta General de Accionistas el nombramiento de la Consejera Ejecutiva, D^{ña}. Patricia Riberas López previéndose los siguientes importes de remuneración para el 2025:

- o Retribución fija anual: 376.000 euros.
- o Retribución variable anual: 169.200 euros
- o Retribución variable plurianual 2025: 169.200 euros
- o

Posteriormente, el 8 de mayo de 2025, la Junta General de Accionistas aprobó dicho nombramiento.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y posteriormente el Consejo de Administración, en sus reuniones ambas celebradas el 27 de febrero de 2025, verificaron grado de cumplimiento del componente variable de remuneración anual del Presidente Ejecutivo para el ejercicio 2024, así como el resultado de dicho componente. En este sentido, el porcentaje de consecución de los objetivos del 2024 fue de un 92.5% y, por tanto, el Presidente Ejecutivo del Consejo de Administración percibió 306.118 euros por este concepto. El nivel de consecución total alcanzado es el resultado de aplicar los siguientes cálculos:

$(\text{Componentes financieros } 75\% \times \text{Grado de consecución } 94\%) + (\text{Componente no financiero } 25\% \times \text{Grado de consecución } 87\%)$

Una vez verificada, esta cantidad fue abonada a finales de mayo de 2025 después de haberse completado la auditoría externa sin salvedades y de la aprobación de las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo por la Junta General de Accionistas de la Sociedad celebrada el 9 de mayo de 2025.

Por último, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y posteriormente el Consejo de Administración en sus reuniones ambas celebradas el 26 de febrero de 2026, ha verificado el grado de cumplimiento del componente variable de remuneración anual de los Consejeros Ejecutivos para el ejercicio 2025, así como el resultado de dicho componente. En este sentido, el porcentaje de consecución de los objetivos de la retribución variable anual para el ejercicio 2025 ha sido del 126.1%. Con ello, el Presidente Ejecutivo percibirá por este concepto a finales de mayo de 2026, 425.323 euros y la Consejera Ejecutiva percibirá por este concepto la parte proporcional devengada desde la fecha de su nombramiento, esto es 138.684 euros, una vez las Cuentas Anuales Consolidadas del ejercicio 2025 sean auditadas por el auditor externo de la Sociedad y, en su caso, aprobadas por la Junta General de Accionistas de la Sociedad que se celebrará en mayo de 2026. El nivel de consecución total alcanzado es el resultado de aplicar los siguientes cálculos:

$(\text{Componentes financieros } 75\% \times \text{Grado de consecución } 116,3\%) + (\text{Componente no financiero } 25\% \times \text{Grado de consecución } 155,5 \%)$

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

No se ha producido ningún hecho o circunstancia que haya supuesto una desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la Política de Remuneraciones durante el ejercicio en curso.

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

No se ha aplicado ninguna excepción temporal a la Política de Remuneraciones durante el ejercicio en curso.

B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

De un lado, el principal objetivo de la Política de Remuneraciones de la Sociedad es la creación de valor del Grupo de forma sostenida en el tiempo, la consecución de la estrategia de la Sociedad y que a su vez permita atraer, retener y motivar a los mejores profesionales. En este sentido, la retribución de todos los Consejeros se asienta en los principios de suficiencia, competitividad, dedicación, razonabilidad, proporcionalidad, buen gobierno, desempeño y equidad.

Adicionalmente, la remuneración de los Consejeros Ejecutivos y Directivos del Grupo se compone, además de una remuneración fija, de una:

- Remuneración variable anual. Que toman como referencia para su consecución, parámetros vinculados al valor del Grupo y que, al ser recurrente, evita una excesiva asunción de riesgos.

• Remuneración variable plurianual. La remuneración variable plurianual, persigue la creación de valor a largo plazo, fomentar la retención y motivación del personal Directivo, así como alinear sus intereses con los intereses de la Sociedad, según se define en el Plan Estratégico del Grupo en cada momento, y que de forma indirecta se alinean también con los intereses de los accionistas en cuanto que contribuye a la generación de valor de los accionistas. Al ser un objetivo a largo plazo, modera la asunción de riesgos. Se hace constar que el Presidente Ejecutivo, D. Francisco José Riberas Mera, no es beneficiario de esta retribución a largo plazo dado que ostenta (a través de Acek Desarrollo y Gestión Industrial, S.L) una participación significativa en la Sociedad, situación que implica necesariamente una alineación del interés del Presidente Ejecutivo con el interés de la Sociedad en el largo plazo, así como garantiza su motivación y retención)

Los sistemas de retribución variable a corto plazo y largo plazo, se basan en criterios estrictamente objetivos cuyos componentes tienen la flexibilidad suficiente para permitir su modulación en función del grado de consecución de los objetivos fijados, incluso no devengándose retribución variable en caso de que los objetivos de la Sociedad no se hubieran alcanzado en un porcentaje mínimo, no estando por tanto garantizadas las remuneraciones variables.

Todos los objetivos fijados para los Consejeros con funciones ejecutivas y la Alta Dirección, así como los niveles de consecución de los mismos, son propuestos por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y aprobados por el Consejo de Administración y no son satisfechos hasta que las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo han sido auditadas por el auditor externo y posteriormente aprobadas por la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

Además, los contratos de los Consejeros con funciones ejecutivas contemplan una cláusula de reembolso (claw-back) que permite a la Sociedad reclamar el reembolso de los componentes variables de la retribución cuando se ponga de manifiesto que su liquidación y abono se ha producido total o parcialmente en base a información falsa o inexacta o cuando afloran riesgos u otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Sociedad, que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 16 de diciembre de 2025, verificó y confirmó el cumplimiento de la Política de Remuneraciones aplicada en el ejercicio 2025.

En cuanto a la remuneración de los Consejeros en su condición de tales, se verificaron los importes para el ejercicio 2025, acordados por el Consejo de Administración en su reunión de 16 de diciembre de 2024, y se comprobó que los mismos no superaban el importe máximo anual de 1.400.000 euros definido en la Política de Remuneraciones vigente en aquel momento. La cantidad agregada para todos los consejeros en su condición de tales que se ha devengado y satisfecho en el ejercicio 2025 es de 1.178.806 euros, la cual se desglosa del siguiente modo:

- Retribución fija por pertenencia al Consejo de Administración: 931.750 euros.
- Retribución fija por pertenencia a Comisiones: 187.056 euros.
- Retribución fija por Presidencia de alguna Comisión: 60.000 euros.

No existen otros conceptos retributivos, ni beneficios sociales para los Consejeros en su condición de tales.

La retribución obtenida por los Consejeros en su condición de tales no está vinculada a la obtención de resultados u otras medidas de rendimiento.

Del mismo modo, en cuanto a la remuneración fija de los Consejeros con funciones ejecutivas, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 16 de diciembre de 2025, concluyó que ésta cumplía con lo establecido en la Política de Remuneraciones, y con las determinaciones acordadas para el ejercicio 2025 por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión del 16 de diciembre de 2024.

El importe y naturaleza de los componentes fijos de la retribución de los Consejero Ejecutivos definidos para el ejercicio 2025 han sido los siguientes:

- Retribución fija del Presidente Ejecutivo del Consejo de Administración, D. Francisco Riberas Mera: 787.635 euros.
- Retribución fija de la Consejera Ejecutiva, Dña. Patricia Riberas López: 376.00 euros, habiendo percibido por este concepto la parte proporcional devengada desde la fecha de su nombramiento, esto es, 234.000 euros

La retribución fija obtenida por los Consejeros por sus funciones ejecutivas no está vinculada a la obtención de resultados u otras medidas de rendimiento.

En lo que se refiere a la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos, ésta se basa en parámetros financieros y no financieros. En lo que respecta a los parámetros financieros se trata de 60% (EBIT) y de 40% (Flujo de Caja Libre), por lo que cualquier variación del resultado de la Sociedad influye directamente sobre dicha remuneración. En cuanto a los parámetros no financieros, la retribución variable anual se encuentra vinculada al grado de consecución de dos objetivos estratégicos para el Grupo:

De un lado, el cumplimiento del Plan Estratégico de ESG 2025, que fue aprobado por el Consejo de Administración el 19 de diciembre de 2022 previa propuesta de la Comisión de Sostenibilidad. Este plan persigue, a través de una serie de iniciativas en el ámbito medioambiental, social y de

gobernanza, con horizonte temporal a 3 años, la creación de valor del Grupo de forma sostenida en el tiempo, la mejora de la competitividad y la mitigación de riesgos con el fin último de alinear los intereses del Grupo con los de la sociedad en general y con los diferentes grupos de interés en particular; otro lado, la mejora de la eficiencia del "gasto de Capital" o CAPEX del Grupo, asegurando nuestro crecimiento y capacidad productiva a través de la mejora de la eficiencia en el uso de nuestros activos disponibles.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración, ambos en sus reuniones celebradas el 26 de febrero de 2026, han verificado el grado de cumplimiento del componente variable de remuneración anual de los Consejeros Ejecutivos para el ejercicio 2025, así como el resultado de dicho componente. En este sentido, respecto de los Consejeros Ejecutivos, el porcentaje de consecución de los objetivos para el ejercicio 2025 ha sido del 126.1%. Con ello, el Presidente Ejecutivo percibirá por este concepto 425.323 euros, y la Consejera Ejecutiva percibirá por este concepto la parte proporcional devengada desde la fecha de su nombramiento, esto es 138.684 euros, una vez las Cuentas Anuales Consolidadas del ejercicio 2025 sean auditadas por el auditor externo de la Sociedad y, en su caso, aprobadas por la Junta General de Accionistas de la Sociedad que se celebrará en 2026.

El nivel de consecución total alcanzado es el resultado de aplicar los siguientes cálculos:

Componentes financieros 75% *Grado de consecución 116,3%) + (Componente no financiero 25% * Grado de consecución 155,5 %)

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	480.731.931	83,53

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	612.942	0,13
Votos a favor	479.943.605	99,84
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	175.384	0,03

Observaciones

Se hace constar que no se realizó ninguna intervención por parte de ningún accionista respecto del punto 8º del orden del día de la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 8 de mayo de 2025, relativo a la votación consultiva del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros 2024.

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, su proporción relativa para cada consejero y cómo han variado respecto al año anterior.

La remuneración de los Consejeros en su condición de tales consiste exclusivamente en una remuneración fija por pertenencia al Consejo de Administración y por pertenencia a y/o presidencia de alguna de sus Comisiones, tal y como establece la Política de Remuneraciones. No se contempla ningún otro componente fijo o variable en la remuneración de los Consejeros en su condición de tales. Dicha remuneración fue determinada para el ejercicio 2025 por el Consejo de Administración en su reunión de fecha 16 de diciembre de 2024, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tal y como se ha explicado en el apartado B.1.

A continuación, se detalla la proporción relativa de la remuneración fija de cada Consejero para el ejercicio 2025 y el ejercicio 2024:

Peso Relativo 2025 2024

D. ALBERTO RODRÍGUEZ-FRAILE DÍAZ 11,0% 10,6%
 Dña. ANA GARCÍA FAU 9,7% 10,6%
 D. CÉSAR CERNUDA REGO 11,0% 10,6%
 D. PEDRO SAINZ DE BARANDA 9,3% 9,0%
 D. JAVIER RODRÍGUEZ PELLITERO 10,6% 9,0%
 Dña. CONCEPCIÓN RIVERO BERMEJO 9,3% 9,0%
 D. GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ 3,3% 9,0%
 D. JUAN MARÍA RIBERAS MERA 9,3% 9,0%
 Dña. LORETO ORDÓÑEZ SOLÍS 9,3% 9,0%

D. MAKOTO TAKASUGI 7.6% 5.5%
Dña. CHISATO EIKI 9.3% 9.0%
Total 100.00% 100.00%

La variación con respecto al año 2024 se debe a los cambios en la composición del Consejo de Administración y no a cambios en la remuneración de los consejeros con respecto a la remuneración del 2024:

- El 24 de marzo de 2025 D. Javier Rodríguez Pellitero asumió la Presidencia de la Comisión de Auditoría, presidida anteriormente por Dña. Ana García Fau.
 - El 8 de mayo de 2025, al término de su mandato, D. Gonzalo Urquijo Fernández de Aroz cesó en su funciones como vocal del Consejo de Administración y como miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
 - Aunque sin impacto a efectos de remuneraciones, Dña. Loreto Ordoñez Solís, cesó en sus funciones como miembro de la Comisión de Sostenibilidad para pasar a formar parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- Las remuneraciones de cada uno de los Consejeros en su condición de tales durante el ejercicio 2025 ha obedecido a las siguientes funciones (todas ellas ejercicios durante el año completo, excepto cuando se especifica a continuación lo contrario):
- D. Alberto Rodríguez-Fraile Díaz fue retribuido como vocal del Consejo de Administración y por su pertenencia y presidencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
 - Dña. Ana García Fau fue retribuida como vocal del Consejo de Administración y por su pertenencia a la Comisión de Auditoría, y por su presidencia de esta Comisión hasta el 24 de marzo de 2025.
 - D. César Cernuda Rego fue retribuido como vocal del Consejo de Administración y por su pertenencia y presidencia de la Comisión de Sostenibilidad.
 - D. Pedro Sainz de Baranda fue retribuido como vocal del Consejo de Administración y por su pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
 - D. Javier Rodríguez Pellitero fue retribuido como vocal del Consejo de Administración y por su pertenencia a la Comisión de Auditoría y por su presidencia de esta Comisión a partir del 24 de marzo de 2025.
 - Dña. Concepción Rivero Bermejo fue retribuida como vocal del Consejo de Administración y por su pertenencia a la Comisión de Sostenibilidad.
 - D. Gonzalo Urquijo Fernández de Aroz fue retribuido como vocal del Consejo de Administración y por su pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y en ambos casos hasta el 8 de mayo de 2025.
 - D. Juan María Riberas Mera fue retribuido como vocal del Consejo de Administración y por su pertenencia a la Comisión de Auditoría.
 - Dña. Loreto Ordoñez Solís fue retribuida como vocal del Consejo de Administración y por su pertenencia a la Comisión de Sostenibilidad hasta el 8 de mayo de 2025 y por su pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a partir de dicha fecha.
 - Dña. Chisato Eiki fue retribuida como vocal del Consejo y por su pertenencia a la Comisión de Sostenibilidad.
 - D. Makoto Takasugi fue retribuido exclusivamente como vocal del Consejo de Administración.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

El importe de remuneración del Presidente Ejecutivo para el ejercicio 2025 fue determinado por el Consejo de Administración en su reunión de fecha 16 de diciembre de 2024 a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En dicha reunión se acordó un incremento del 2% sobre la retribución fija y variable aplicada en el ejercicio 2024 anterior, estableciéndose por tanto para el ejercicio 2025:

- Retribución fija anual: 787.635 euros (habiendo sido en el ejercicio 2024 de 772.191 euros/año).
- Retribución variable anual: 337.558 euros (habiendo sido en el ejercicio 2024 de 330.939 euros/año).

El importe de remuneración de la Consejera Ejecutiva, Dña. Patricia Riberas López para el 2025, fue aprobado por el Consejo de Administración en su reunión de 1 de abril de 2025, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, donde se aprobaron los siguientes importes:

- o Retribución fija anual: 376.000 euros.
- o Retribución variable anual: 169.200 euros
- o Retribución variable plurianual 2025: 169.200 euros

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las

condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.

- b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

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

Sólo la remuneración de los Consejeros con funciones ejecutivas contempla elementos de naturaleza variable según establece la Política de Remuneraciones.

La remuneración variable de los Consejeros con funciones ejecutivas tiene como objetivo: (i) vincular parte de su retribución a la consecución de objetivos concretos, alineados con los objetivos estratégicos y la creación de valor del Grupo, (ii) potenciar su compromiso y (iii) vincular sus objetivos a corto y largo plazo con el interés de la Sociedad y los intereses de sus accionistas.

La evaluación de la consecución de objetivos para la determinación de los importes variables a satisfacer a los Consejeros con funciones ejecutivas es realizada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Una vez determinado su importe, es aprobado por el Consejo de Administración. Al tratarse, tanto en el caso de la retribución variable anual como de la retribución variable plurianual, de un sistema de retribución variable ligado, entre otros, a objetivos económico-financieros cuantificables e incluidos en las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo, su consolidación y abono se difiere hasta la auditoría externa y la aprobación de las mismas por la Junta General de Accionistas.

La retribución variable anual, aplicable a los Consejeros Ejecutivos, para el ejercicio 2025 contiene dos parámetros de naturaleza financiera, con un peso relativo del 75% sobre el total de la remuneración variable anual y otros dos parámetros de naturaleza no financiera con un peso relativo del 25%.

Los parámetros financieros se encuentran ligados al cumplimiento de dos objetivos económico-financieros con diferente nivel de ponderación: 60% vinculado al EBIT consolidado y 40% vinculado al Flujo de Caja Libre (Free Cash Flow) definidos en el presupuesto anual. El grado de cumplimiento de los mismos se calcula comparando el valor real obtenido en el ejercicio y el valor objetivo definido en el presupuesto anual.

Los parámetros no financieros se encuentran vinculados al cumplimiento de dos objetivos con el mismo nivel de ponderación, esto es un 12.5% cada uno. Dichos parámetros consisten en:

- de un lado, el cumplimiento del Plan Estratégico de ESG 2025, que fue aprobado por el Consejo de Administración el 19 de diciembre de 2022 previa propuesta de la Comisión de Sostenibilidad. Este plan persigue, a través de una serie de iniciativas en los ámbitos medioambiental, social y de gobernanza, con horizonte temporal a 3 años, la creación de valor del Grupo de forma sostenida en el tiempo, la mejora de la competitividad y la mitigación de riesgos con el fin último de alinear los intereses del Grupo con los de la sociedad en general y con los diferentes grupos de interés en particular;

- otro lado, la mejora de la eficiencia del "gasto de Capital" o CAPEX del Grupo, asegurando nuestro crecimiento y capacidad productiva a través de la mejora de la eficiencia en el uso de nuestros activos disponibles.

Para cada uno de los objetivos definidos, se podrán definir curvas de pago diferentes con umbrales mínimos y máximos de cobro. El importe de la retribución variable anual en su conjunto se calcula tomando como base la retribución variable objetivo, a la que se le aplica un porcentaje en función del grado de consecución de cada uno de los objetivos definidos, teniendo en cuenta sus pesos relativos y las curvas de pago que se definan.

El importe objetivo de la remuneración variable anual del Presidente Ejecutivo en 2025 ha sido de 337.558 euros anuales, asumiendo un porcentaje de desempeño del 100%, según determinó el Consejo de Administración en su reunión del 16 de diciembre de 2024, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Así mismo, el importe objetivo de la remuneración variable anual de la Consejera Ejecutiva ha sido de 169.200 euros anuales, asumiendo un porcentaje de desempeño del 100%, según aprobó el Consejo de Administración el 1 de abril de 2025 a propuesta de la Comisión de Nombramientos.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y posteriormente el Consejo de Administración, ambos en sus reuniones de 26 de febrero de 2026, han verificado el grado de cumplimiento del componente variable de remuneración anual de los Consejeros Ejecutivos para el ejercicio 2025, así como el resultado de dicho componente. En este sentido, el porcentaje de consecución de los objetivos para el ejercicio 2025 ha sido

del 126,1%. Con ello, el Presidente Ejecutivo percibirá por este concepto 425.323 euros y la Consejera Ejecutiva percibirá por este concepto la parte proporcional devengada desde la fecha de su nombramiento, esto es 138.684 euros, una vez las Cuentas Anuales Consolidadas del ejercicio 2025 sean auditadas por el auditor externo de la Sociedad y, en su caso, aprobadas por la Junta General de Accionistas de la Sociedad que se celebrará en mayo de 2026.

El nivel de consecución total alcanzado es el resultado de aplicar los siguientes cálculos:

$(\text{Componentes financieros } 75\% * \text{Grado de consecución } 116,3\%) + (\text{Componente no financiero } 25\% * \text{Grado de consecución } 155,5\%)$

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

La Política de Remuneraciones vigente contempla la remuneración de componentes variables a largo plazo para los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad. Dicha remuneración tiene como objetivo recompensar la creación de valor sostenible para el accionista en el largo plazo, así como motivar y retener al personal clave del Grupo Gestamp. Los objetivos de este tipo de remuneración están vinculados a objetivos largo plazo prefijados, concretos, cuantificables, incluyendo en todo caso objetivos de carácter económico-financiero. Además, son de aplicación umbrales mínimos y máximos de cumplimiento y pueden incluir entrega de acciones o instrumentos financieros referenciados a su valor.

Solo la Consejera Ejecutiva, Dña. Patricia Riberas López, cuenta con este tipo de retribución, dado que el Presidente Ejecutivo, D. Francisco José Riberas Mera, ostenta una participación significativa en el capital de la Sociedad como se ha mencionado en varias ocasiones en el presente informe.

El Plan de Incentivos a largo plazo (ILP) del que es beneficiaria, entre otros Directivos de la Sociedad, la Consejera Ejecutiva, Dña. Patricia Riberas López, fue aprobado por el Consejo de Administración en su reunión de 27 de febrero de 2023, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Este ILP se instrumenta a través de planes de entrega de acciones "Performance shares" en ciclos solapados de tres años y cuyo lanzamiento es anual. Además, se encuentra ligado al cumplimiento al final de cada periodo de tres años, de un objetivo económico-financiero formulado en el Plan Estratégico del Grupo y ligado a los intereses de los accionistas en tanto en cuanto se vincula a la creación de valor sostenible para el accionista en el largo plazo.

El plan otorga al beneficiario al inicio del periodo un número de unidades teóricas "Unidades". La asignación de las unidades se establece teniendo en cuenta el importe objetivo asignado a cada beneficiario "Incentivo Target" que se calcula tomando como base la retribución variable anual del ejercicio anterior al inicio de cada periodo del plan y dividiéndose entre el valor de referencia de la acción "Valor de referencia" (esto es, el precio medio de cotización de la acción de los últimos 90 días del ejercicio anterior al lanzamiento de cada periodo del plan).

La métrica financiera fijada como objetivo en los ciclos del ILP lanzados hasta la fecha es la mejora de ROCE, lo que permite alinear los intereses de los directivos con los del Grupo en el largo plazo a través de la eficiencia operativa, comercial y financiera del Grupo.

El objetivo contempla umbrales máximos (130%) y umbrales mínimos de pago (70%). Si el resultado alcanzado es inferior al 70%, no se devengará incentivo alguno y si se encuentra entre el umbral mínimo (70%) y el máximo (130%) se retribuirá en función del porcentaje realmente obtenido. Por encima del umbral máximo del 130%, se retribuirá al 130% con independencia del resultado obtenido.

Las unidades finalmente asignadas serán el resultado de multiplicar el nivel de consecución del objetivo definido para el plan y el número de unidades asignadas al comienzo del plan.

El plan se liquidará mediante la entrega de una cantidad en metálico equivalente al resultado de multiplicar el número de unidades finalmente asignadas conforme al grado de consecución del objetivo fijado a cada ciclo, por el precio de cotización medio de la acción de la Sociedad al cierre de cada sesión correspondiente a los 90 días previos a la aprobación de la Cuentas Anuales Consolidadas de la Sociedad del último ejercicio de cada ciclo.

El pago se realizará dentro de los 60 días siguientes a la aprobación de las Cuentas Anuales Consolidadas del ejercicio 2025, una vez las mismas hayan sido auditadas por el auditor externo de la Sociedad y, en su caso, aprobadas por la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

A cierre del ejercicio 2025, la Consejera Ejecutiva es beneficiaria de los siguientes planes de ILP que le fueron concedidos como directiva:

- El plan de incentivo a largo plazo 2023-2025, bajo el cual le fueron asignadas un número máximo de objetivo de 22.457 unidades, y que será liquidado en 2026.
- El plan de incentivos a largo plazo 2024-2026, bajo el cual le fueron asignadas un número máximo de objetivo de 21.738 unidades, y que será liquidado en 2027.
- El plan de incentivos a largo plazo 2025-2027, bajo el cual le fueron asignadas un número máximo de objetivo de 65.077 unidades, y que será liquidado en 2028.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

Tal y como establece la Política de Remuneraciones, los contratos firmados entre la Sociedad y los Consejeros Ejecutivos incluyen una cláusula de recobro (claw-back). No obstante, hasta la fecha, no se ha procedido a reducir o reclamar la devolución de componentes variables, dado que no se han producido los supuestos para la aplicación de la cláusula de recobro (no se ha puesto de manifiesto que la liquidación y abono de

dichos componentes variables se haya producido total o parcialmente en base a información falsa o inexacta, ni han aflorado riesgos u otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Sociedad, que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados).

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

La Política de Remuneraciones no contempla sistemas de ahorro a largo plazo para los Consejeros en su condición de tales, ni para los Consejeros con funciones ejecutivas.

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

Durante el ejercicio 2025, no se ha producido ningún pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado del cese anticipado o de la terminación de la relación contractual en relación con ninguno de los miembros del Consejo de Administración.

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

Durante el ejercicio 2025 no se han producido modificaciones en el contrato del Presidente Ejecutivo. Como se ha explicado a lo largo del presente informe, la Consejera Ejecutiva, Dña. Patricia Riberas López, fue nombrada Consejera ejecutiva de la Sociedad por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 8 de mayo de 2025, a propuesta del Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramiento y Retribuciones. En este sentido se decidió mantener la relación laboral preexistente anterior a su nombramiento como Consejera Ejecutiva dado que no ostenta funciones delegadas del Consejo de Administración, ni poderes de representación de la Sociedad en la que ejerce como Consejera. En cumplimiento de las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas y de las prácticas habituales del mercado y con motivo de su nombramiento como Consejera Ejecutiva, se procedió a formalizar un anexo al contrato laboral ordinario vigente entre la Consejera y la Sociedad, en el que se incorporaron las cláusulas descritas en el apartado A. 1 del presente informe, siendo en otro caso aplicable la normativa laboral según la legislación española.

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

Ni la Política de Remuneraciones la contempla ni se ha producido en el ejercicio 2025 ningún tipo de remuneración suplementaria.

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

La Política de Remuneraciones no contempla retribución alguna derivada de la concesión a los Consejeros de ningún tipo de crédito, anticipo o garantía.

A 31 de diciembre de 2024, ningún Consejero de la Sociedad dispone de un crédito, anticipo o garantía concedido por las sociedades que conforman el Grupo cuya cabecera es la Sociedad.

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

La Política de Remuneraciones no contempla remuneración en especie alguna para los Consejeros en su condición de tales.

Por su parte, respecto al Presidente Ejecutivo del Consejo de Administración, la Política de Remuneraciones tampoco prevé ninguna retribución en especie.

Por el contrario, respecto de la Consejera Ejecutiva, la Política de Remuneraciones prevé dos componentes de remuneración en especie:

- Prima de seguro de vida, cuyo importe devengado en el ejercicio 2025 asciende a 184,68 euros anuales.
- Coche de empresa, cuyo importe devengado en el ejercicio 2025 asciende a 5.057,68 euros anuales.

B.15. Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

El 23 de diciembre de 2016 el accionista significativo de la Sociedad, Acek Desarrollo y Gestión Industrial, S.L. suscribió un pacto con, entre otros, Mitsui & Co., Ltd. Este pacto, comunicado a la CNMV mediante Hecho Relevante de 7 de abril de 2017 (Nº Registro 250532), contempla entre otras cuestiones, el derecho de Mitsui & Co., Ltd. de proponer el nombramiento de dos Consejeros del Consejo de Administración de la Sociedad.

Las remuneraciones devengadas por los miembros del Consejo de Administración nombrados por la Junta General de Accionistas a propuesta de Acek Desarrollo y Gestión Industrial, S.L. en cumplimiento del pacto parasocial referido, esto es, D. Makoto Takasugi y Dña. Chisato Eiki, ascendieron a un importe total de x euros durante el ejercicio 2025 y fueron abonadas, por petición expresa de los mencionados Consejeros dominicales a una cuenta de Mitsui & Co., Ltd.

B.16. Explique y detalles los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de "otros conceptos" de la sección C.

A fecha del presente informe, no hay ningún concepto retributivo distinto de los anteriores para los Consejeros de la Sociedad devengado durante el ejercicio 2025.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Doña ANA GARCÍA FAU	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2025 hasta 08/05/2025
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña LORETO ORDÓÑEZ SOLÍS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don CÉSAR CERNUDA RECO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JAVIER RODRÍGUEZ PELLITERO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don ALBERTO RODRÍGUEZ-FRAILE DÍAZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña CONCEPCIÓN RIVERO BERMEJO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don MAKOTO TAKASUGI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña CHISATO EIKI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña PATRICIA RIBERAS LÓPEZ	Consejero Ejecutivo	Desde 08/05/2025 hasta 31/12/2025

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
Doña ANA GARCÍA FAU	90		25						115	130
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	32		7						39	110
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	90		20						110	110
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	90		20						110	110
Doña LORETO ORDÓÑEZ SOLÍS	90		20						110	110
Don CÉSAR CERNUDA REGO	90		40						130	130
Don JAVIER RODRÍGUEZ PELLITERO	90		35						125	110
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA				788	426				1.214	1.078
Don ALBERTO RODRÍGUEZ-FRAILE DÍAZ	90		40						130	130
Doña CONCEPCIÓN RIVERO BERMEJO	90		20						110	110
Don MAKOTO TAKASUGI	90								90	68
Doña CHISATO EIKI	90		20						110	110
Doña PATRICIA RIBERAS LÓPEZ				234	139			5	378	

Observaciones

Dña. Patricia Riberas López fue nombrada Consejera ejecutiva de la Sociedad por la Junta General de Accionistas de 8 de mayo de 2025, previa propuesta del Consejo de Administración, e informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

D. Gonzalo Urquijo Fernández de Aroz no fue renovado como Consejero otro externo de la Sociedad en la referida Junta General de Accionistas, por lo que su mandato caducó con fecha de efectos 8 de mayo de 2025.

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Con fecha 8 de mayo de 2025, se procedió al cambio de Presidente de la Comisión de Auditoría, asumiendo dicho cargo D. Javier Rodríguez Pellitero en sustitución de Dña. Ana García Fau, la cual se mantiene como miembro de dicha Comisión.

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña ANA GARCÍA FAU	Plan							0,00				
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	Plan							0,00				
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	Plan							0,00				
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	Plan							0,00				
Doña LORETO ORDÓÑEZ SOLÍS	Plan							0,00				
Don CÉSAR CERNUDA REGO	Plan							0,00				
Don JAVIER RODRÍGUEZ PELLITERO	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	Plan							0,00				
Don ALBERTO RODRÍGUEZ-FRAILE DÍAZ	Plan							0,00				

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña CONCEPCIÓN RIVERO BERMEJO	Plan							0,00				
Don MAKOTO TAKASUGI	Plan							0,00				
Doña CHISATO EIKI	Plan							0,00				
Doña PATRICIA RIBERAS LÓPEZ	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña ANA GARCÍA FAU	
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	
Doña LORETO ORDÓÑEZ SOLÍS	
Don CÉSAR CERNUDA REGO	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JAVIER RODRÍGUEZ PELLITERO	
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	
Don ALBERTO RODRÍGUEZ-FRAILE DÍAZ	
Doña CONCEPCIÓN RIVERO BERMEJO	
Don MAKOTO TAKASUGI	
Doña CHISATO EIKI	
Doña PATRICIA RIBERAS LÓPEZ	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Doña ANA GARCÍA FAU								
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ								
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA								
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA								
Doña LORETO ORDÓÑEZ SOLÍS								
Don CÉSAR CERNUDA REGO								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don JAVIER RODRÍGUEZ PELLITERO								
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA								
Don ALBERTO RODRÍGUEZ-FRAILE DÍAZ								
Doña CONCEPCIÓN RIVERO BERMEJO								
Don MAKOTO TAKASUGI								
Doña CHISATO EIKI								
Doña PATRICIA RIBERAS LÓPEZ								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña ANA GARCÍA FAU	Concepto	
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	Concepto	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	Concepto	
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	Concepto	
Doña LORETO ORDÓÑEZ SOLÍS	Concepto	
Don CÉSAR CERNUDA REGO	Concepto	
Don JAVIER RODRÍGUEZ PELLITERO	Concepto	
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	Concepto	
Don ALBERTO RODRÍGUEZ-FRAILE DÍAZ	Concepto	
Doña CONCEPCIÓN RIVERO BERMEJO	Concepto	
Don MAKOTO TAKASUGI	Concepto	
Doña CHISATO EIKI	Concepto	
Doña PATRICIA RIBERAS LÓPEZ	Concepto	

Observaciones

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
Doña ANA GARCÍA FAU										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ										
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA										
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA										
Doña LORETO ORDÓÑEZ SOLÍS										
Don CÉSAR CERNUDA REGO										
Don JAVIER RODRÍGUEZ PELLITERO										
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA										
Don ALBERTO RODRÍGUEZ-FRAILE DÍAZ										
Doña CONCEPCIÓN RIVERO BERMEJO										
Don MAKOTO TAKASUGI										
Doña CHISATO EIKI										
Doña PATRICIA RIBERAS LÓPEZ										

Observaciones

[]

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña ANA GARCÍA FAU	Plan							0,00				
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	Plan							0,00				
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	Plan							0,00				
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	Plan							0,00				
Doña LORETO ORDÓÑEZ SOLÍS	Plan							0,00				
Don CÉSAR CERNUDA REGO	Plan							0,00				
Don JAVIER RODRÍGUEZ PELLITERO	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	Plan							0,00				
Don ALBERTO RODRÍGUEZ-FRAILE DÍAZ	Plan							0,00				
Doña CONCEPCIÓN RIVERO BERMEJO	Plan							0,00				
Don MAKOTO TAKASUGI	Plan							0,00				
Doña CHISATO EIKI	Plan							0,00				
Doña PATRICIA RIBERAS LÓPEZ	Plan							0,00				

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña ANA GARCÍA FAU	
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	
Doña LORETO ORDÓÑEZ SOLÍS	
Don CÉSAR CERNUDA REGO	
Don JAVIER RODRÍGUEZ PELLITERO	
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	
Don ALBERTO RODRÍGUEZ-FRAILE DÍAZ	
Doña CONCEPCIÓN RIVERO BERMEJO	
Don MAKOTO TAKASUGI	
Doña CHISATO EIKI	
Doña PATRICIA RIBERAS LÓPEZ	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Doña ANA GARCÍA FAU								
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA								
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA								
Doña LORETO ORDÓÑEZ SOLÍS								
Don CÉSAR CERNUDA REGO								
Don JAVIER RODRÍGUEZ PELLITERO								
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA								
Don ALBERTO RODRÍGUEZ-FRAILE DÍAZ								
Doña CONCEPCIÓN RIVERO BERMEJO								
Don MAKOTO TAKASUGI								
Doña CHISATO EIKI								
Doña PATRICIA RIBERAS LÓPEZ								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña ANA GARCÍA FAU	Concepto	
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	Concepto	
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	Concepto	
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	Concepto	
Doña LORETO ORDÓÑEZ SOLÍS	Concepto	
Don CÉSAR CERNUDA REGO	Concepto	
Don JAVIER RODRÍGUEZ PELLITERO	Concepto	
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	Concepto	
Don ALBERTO RODRÍGUEZ-FRAILE DÍAZ	Concepto	
Doña CONCEPCIÓN RIVERO BERMEJO	Concepto	
Don MAKOTO TAKASUGI	Concepto	
Doña CHISATO EIKI	Concepto	
Doña PATRICIA RIBERAS LÓPEZ	Concepto	

Observaciones

- c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):
Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	Total ejercicio 2025 sociedad + grupo
Doña ANA GARCÍA FAU	115				115						115
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	39				39						39
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	110				110						110
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	110				110						110
Doña LORETO ORDÓÑEZ SOLÍS	110				110						110
Don CÉSAR CERNUDA REGO	130				130						130

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2025 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Don JAVIER RODRÍGUEZ PELLITERO	125				125						125
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	1.214				1.214						1.214
Don ALBERTO RODRÍGUEZ-FRAILE DÍAZ	130				130						130
Doña CONCEPCIÓN RIVERO BERMEJO	110				110						110
Don MAKOTO TAKASUGI	90				90						90
Doña CHISATO EIKI	110				110						110
Doña PATRICIA RIBERAS LÓPEZ	378				378						378
TOTAL	2.771				2.771						2.771

Observaciones

Dña. Patricia Riberas López fue nombrada Consejera ejecutiva de la Sociedad por la Junta General de Accionistas de 8 de mayo de 2025, previa propuesta del Consejo de Administración, e informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

D. Gonzalo Urquijo Fernández de Aroz no fue renovado como Consejero otro externo de la Sociedad en la referida Junta General de Accionistas, por lo que su mandato caducó con fecha de efectos 8 de mayo de 2025.

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Con fecha 8 de mayo de 2025, se procedió al cambio de Presidente de la Comisión de Auditoría, asumiendo dicho cargo D. Javier Rodríguez Pellitero en sustitución de Dña. Ana García Fau, la cual se mantiene como miembro de dicha Comisión.

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Consejeros ejecutivos									
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	1.214	12,62	1.078	3,16	1.045	-0,10	1.046	1,95	1.026
Doña PATRICIA RIBERAS LÓPEZ	378	-	0	-	0	-	0	-	0
Consejeros externos									
Don ALBERTO RODRÍGUEZ-FRAILE DÍAZ	130	0,00	130	4,00	125	13,64	110	0,00	110
Doña ANA GARCÍA FAU	115	-11,54	130	4,00	125	13,64	110	2,80	107
Don CÉSAR CERNUDA REGO	130	0,00	130	4,00	125	13,64	110	13,40	97
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	110	0,00	110	4,76	105	10,53	95	0,00	95
Don JAVIER RODRÍGUEZ PELLITERO	125	13,64	110	4,76	105	10,53	95	-4,04	99
Doña CONCEPCIÓN RIVERO BERMEJO	110	0,00	110	4,76	105	10,53	95	6,74	89

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual							
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	39	-64,55	110	4,76	105	10,53	95	0,00
Don MAKOTO TAKASUGI	90	32,35	68	-	0	-	0	-
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	110	0,00	110	4,76	105	10,53	95	0,00
Doña LORETO ORDÓÑEZ SOLÍS	110	0,00	110	4,76	105	10,53	95	55,74
Doña CHISATO EIKI	110	0,00	110	4,76	105	10,53	95	37,68
Resultados consolidados de la sociedad								
	313.112	-15,30	369.656	-10,75	414.184	5,81	391.455	40,96
Remuneración media de los empleados								
	34	0,00	34	3,03	33	6,45	31	6,90

Observaciones

Nota 1. Variación en los importes entre los distintos ejercicios. 2024 a 2025. No se identifican variaciones en las determinaciones específicas de la remuneración de los consejeros en su condición de tales entre 2024 y 2025, si bien la variación de los importes se debe a la no renovación del cargo de D. Gonzalo Urquijo Fernandez de Araoz con fecha de efectos 8 de mayo de 2025, y el cambio de presidencia de la Comisión de Auditoría, habiéndose designado como tal a D. Javier Rodríguez Pellitero con fecha de efectos 24 de marzo de 2025, en sustitución de Dña. Ana García Fau, que continúa como vocal de la referida Comisión. 2023 a 2024. La variación de la remuneración entre 2023 y 2024 se debe al acuerdo del Consejo de Administración de fecha 18 de diciembre de 2023, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, por el que se acordó un aumento de la remuneración de los consejeros en su condición de tales, por su pertenencia al Consejo de Administración, y por las dimisiones de D. Francisco López Peña con fecha de 9 de mayo de 2024 y de D. Norimichi Hatayama con fecha de 20 de marzo de 2024, así como por el nombramiento de D. Makoto Takasugi con fecha de 21 de marzo de 2024. 2022 a 2023. La variación de la remuneración entre 2022 y 2023 se debe al acuerdo del Consejo de Administración de fecha 19 de diciembre de 2022, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, por el que se acordó un aumento de la remuneración de los consejeros en su condición de tales, por su pertenencia al Consejo de Administración, y pertenencia a y presidencia de alguna de sus Comisiones. 2021 a 2022. No se identifican variaciones en las determinaciones específicas de la remuneración de los consejeros entre 2021 y 2022, si bien la variación de los importes se debe al cese de Don Tomofomi Osaki con efectos desde el 28 de marzo de 2021, el nombramiento de Doña Chisato Eiki con efectos desde el 1 de abril de 2021, el nombramiento de Doña Loreto Ordoñez el 6 de mayo de 2021 y la creación de la Comisión de Sostenibilidad con fecha de 3 de junio de 2021. .

Nota 2. En 2025, el detalle de remuneración percibida en su condición de tales, por los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, se corresponde con las siguientes funciones:

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

- D. Alberto Rodríguez-Fraile Díaz fue retribuido como vocal del Consejo de Administración y por su pertenencia y presidencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
 - Dña. Ana García Fau fue retribuida como vocal del Consejo de Administración y por su pertenencia a la Comisión de Auditoría, y por su presidencia de esta Comisión hasta el 24 de marzo de 2025.
 - D. César Cernuda Rego fue retribuido como vocal del Consejo de Administración y por su pertenencia y presidencia de la Comisión de Sostenibilidad.
 - D. Pedro Sainz de Baranda fue retribuido como vocal del Consejo de Administración y por su pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
 - D. Javier Rodríguez Pellitero fue retribuido como vocal del Consejo de Administración y por su pertenencia y presidencia de la Comisión de Auditoría y por su presidencia de esta Comisión a partir del 24 de marzo de 2025.
 - Dña. Concepción Rivero Bermejo fue retribuida como vocal del Consejo de Administración y por su pertenencia a la Comisión de Sostenibilidad.
 - D. Gonzalo Urquijo Fernández de Araoz fue retribuido como vocal del Consejo de Administración y por su pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y en ambos casos hasta el 8 de mayo de 2025.
 - D. Juan María Riberas Mera fue retribuido como vocal del Consejo de Administración y por su pertenencia a la Comisión de Auditoría.
 - Dña. Loreto Ordóñez Solís fue retribuida como vocal del Consejo de Administración y por su pertenencia a la Comisión de Sostenibilidad hasta el 8 de mayo de 2025 y por su pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a partir de dicha fecha.
 - Dña. Chisato Eiki fue retribuida como vocal del Consejo y por su pertenencia a la Comisión de Sostenibilidad.
 - D. Makoto Takasugi fue retribuido exclusivamente como vocal del Consejo de Administración.
- Nota 3. Otros datos. Para la remuneración media de los empleados, se ha tomado la información referente a Salarios más Beneficios de los empleados reflejado en las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo.

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

El presente informe proporciona una información completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la Sociedad en relación con sus consejeros, no existiendo ningún otro aspecto relevante en esta materia.

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

26/02/2026

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

☐ Si
☒ No