
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

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

CIF: [A05556733]

Denominación Social:

[**SOLTEC POWER HOLDINGS, S.A.**]

Domicilio social:

[Calle Gabriel Campillo S/N, Polígono Industrial "La Serreta" (MOLINA DE SEGURA - MURCIA)]

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:

- a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.
- d) 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 vigente fue aprobada el 25 de junio de 2024 por la Junta General de Accionistas de la Sociedad, a propuesta de su Consejo de Administración, y previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. De conformidad con el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la política de remuneraciones es de aplicación desde su aprobación, y en los tres ejercicios siguientes (esto es, 2025, 2026 y 2027).

Debido a ciertos cambios organizativos en la composición del Consejo de Administración acaecidos con posterioridad a la aprobación de la referida política, en la Junta General de Accionistas de la Sociedad celebrada en fecha 22 de julio de 2025 se aprobó, a propuesta del Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la modificación de la política de remuneraciones vigente. La Política de Remuneraciones fue modificada a los solos efectos de (i) adaptar su contenido a la nueva estructura organizativa del Consejo de Administración de la Sociedad tras los cambios acaecidos en el seno del Consejo de Administración, a saber, la dimisión del anterior Presidente Ejecutivo, el nombramiento de un Presidente no ejecutivo y la designación de un único Consejero Delegado con funciones ejecutivas; (ii) eliminar referencias a otras cuestiones obsoletas, como el plan de incentivos a largo plazo (ILP) 2021-2025, cuyo periodo de devengo ha finalizado, y al ILP 2025-2028, habida cuenta de que no llegó a proponerse su aprobación durante el ejercicio 2024; (iii) suprimir la retribución variable extraordinaria del Consejero Delegado, que solo era aplicable en 2024; (iv) establecer que el importe que venía percibiendo el Consejero Delegado como retribución en especie pase a ser retribución dineraria fija (parte de su salario bruto anual); y (v) actualizar el plazo del pago de la retribución variable anual que, en su caso, se devengue por el Consejero Delegado para cada ejercicio. De este modo, la modificación ha permitido la adecuación del esquema de remuneración de la Sociedad a la estructura organizativa actual del Consejo de Administración, manteniendo en esencia el resto de términos y condiciones de la política de remuneraciones vigente.

Por otro lado, con ocasión de la implementación del proceso de reestructuración del Grupo Soltec y la entrada, con fecha 12 de diciembre de 2025 mediante una operación de reducción y aumento de capital simultáneos, de DVCP I RAIF SICAV SCA – DVCP RENEWABLE (el “**Inversor**”) como accionista mayoritario, la Sociedad ha asumido el compromiso de definir las condiciones y las cuantías en relación con un nuevo plan de incentivos a largo plazo del equipo directivo, incluyendo el consejero ejecutivo, y se prevé que las mismas sean pactadas y reflejadas en una propuesta de plan de incentivos que será sometida a la aprobación de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad a celebrar en 2026. Asimismo, se está evaluando la posibilidad de proponer el aumento de la retribución de los consejeros en su condición de tales así como el aumento de la retribución fija y/o variable del consejero ejecutivo y, en caso de estimarse procedente, las nuevas condiciones serían propuestas para la aprobación de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad a celebrar en 2026. Además, también se está valorando una propuesta, que, en su caso, se sometería a la aprobación de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad, en relación con el pago de una gratificación extraordinaria para el Consejero Ejecutivo por su desempeño en el contexto de la reestructuración.

La política de remuneraciones fue elaborada teniendo en cuenta la importancia de la Sociedad, su situación económica, los estándares de mercado para empresas comparables y la dedicación de los consejeros a la Sociedad. La remuneración que se establece mantiene una proporción adecuada entre componentes fijos y variables, contribuye a la estrategia empresarial, a los intereses sociales y promueve la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, y tiene en cuenta las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad. Asimismo, la política de remuneraciones incorpora las precauciones necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos o que se premien resultados desfavorables y asegurando la alineación de los intereses de los consejeros con los de la Sociedad y sus accionistas, sin que se vea comprometida la independencia propia de los consejeros.

La política de remuneraciones, en los términos en los que fue aprobada en 2024, fue redactada con la asistencia de asesores externos, en concreto el despacho de abogados Uría Menéndez. Del mismo modo, se han tenido en cuenta empresas comparables del sector, en relación con la retribución fija anual de los consejeros ejecutivos. Asimismo, para los cambios introducidos con ocasión de la modificación de la política aprobada en 2025 se ha contado con el asesoramiento de Cuatrecasas.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el ejercicio de sus funciones, podrá proponer al Consejo de Administración la aplicación de excepciones temporales a la Política de Remuneraciones, cuando ello sea necesario, 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.

El único consejero con funciones ejecutivas en el ejercicio 2025 ha sido el Consejero Delegado de la Sociedad, que asimismo es el único que tiene derecho a percibir remuneración variable. La remuneración del Consejero Delegado de la Sociedad está compuesta por dos componentes, uno de carácter fijo, y otro variable. El componente fijo se determina atendiendo a la responsabilidad, las funciones, y la experiencia de cada consejero. Por su lado, la retribución variable anual ("**RVA**") está sujeta al cumplimiento de objetivos predeterminados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El personal directivo de la organización también participa en el RVA y, en concreto, hay algunos perfiles que estaban excluidos por llevar a cabo tareas relacionadas con la gestión de riesgos o la auditoría interna, que se está valorando que participen en el RVA, introduciendo parámetros de control que garanticen la independencia en el ejercicio de sus funciones.

La retribución variable anual tiene como finalidad retener, compensar y motivar al Consejero Delegado, permitiéndole además formar parte de la creación de valor de la Sociedad mediante la posibilidad de percibir, en su caso, un incentivo consistente en un importe en efectivo siempre que se cumplan determinados objetivos, aprobados anualmente por el Consejo de Administración de la Sociedad. La retribución variable anual se basa en los principios de la Política de Remuneraciones y, por tanto, tendrá asignados unos objetivos concretos, predeterminados, cuantificables y medibles vinculados a variables que guarden relación con su rendimiento y con factores financieros y no financieros y estén en línea con la estrategia de la Sociedad promoviendo su sostenibilidad y rentabilidad en el largo plazo.

En el caso del Consejero Delegado, el 50% de la retribución estaría integrado por conceptos variables anuales (RVA), y el 50% de la retribución restante constituye salario fijo. De esta manera se refleja la importancia que da la Sociedad al cumplimiento de sus objetivos, teniendo una proporción equilibrada entre componentes fijos y variables.

Las condiciones del RVA están explicadas en los epígrafes siguientes, pero es necesario destacar que se establece un periodo de devengo de un año, y un periodo de carencia tras la finalización del ejercicio hasta la formulación de las cuentas anuales y la aprobación del Consejo a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para comprobar el cumplimiento de los objetivos y proceder con la liquidación de la retribución en efectivo correspondiente a la RVA. Asimismo, se prevé la posibilidad de que el Consejo apruebe la cancelación y/o recuperación total o parcial del incentivo (cláusula malus y clawback) en el caso de que (i) se reformulen los estados financieros de la Sociedad; (ii) el incentivo final hubiera sido calculado sobre la base de datos que posteriormente se han demostrado inexactos y resultase una retribución variable a liquidar inferior; (iii) por incumplimiento grave por parte del Consejero Delegado de la normativa y políticas interna; y (iv) si la Sociedad sufre pérdidas significativas que se deben a fallos importantes en la gestión de riesgos, a los que ha contribuido la conducta dolosa o gravemente negligente.

Por último, se hace constar que debido a la situación financiera de Grupo Soltec en el ejercicio 2025 no se propuso a la Junta General de Accionistas de la Sociedad un nuevo plan de incentivos a largo plazo (ILP) 2025-2028, según se recogía en la política de remuneraciones vigente aprobada en junio de 2024. Para el ejercicio 2026 está previsto definir las condiciones y las cuantías en relación con un nuevo plan de incentivos a largo plazo del equipo directivo y se prevé que las mismas sean pactadas y reflejadas en una propuesta de plan de incentivos que será sometida a la aprobación de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad a celebrar en 2026.

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

La remuneración anual máxima a percibir por el conjunto de los miembros del consejo de administración por su condición de tales asciende a 480.000 euros, según la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada en fecha 25 de junio de 2024, conforme modificada por la Junta General de Accionistas celebrada en fecha 22 de julio de 2025. Mientras la Junta General de Accionistas no determine lo

contrario, el importe máximo seguirá siendo el mismo.

Este límite no incluye: (a) cualquier salario, compensación de cualquier naturaleza o pago que se efectúe en otro concepto a consejeros ejecutivos por la realización de sus funciones ejecutivas, de acuerdo con los estatutos sociales y sus respectivos contratos con la Sociedad; (b) los pagos de las primas del seguro de responsabilidad civil contratado por la Sociedad para sus consejeros; y (c) cualquier reembolso de gastos corrientes en los que incurran los consejeros a la hora de asistir a las sesiones del consejo de administración o de alguna de sus comisiones. No obstante, la Sociedad aún no ha aprobado la política de dietas correspondiente a los Consejeros.

Corresponde al Consejo de Administración distribuir la cantidad máxima anual entre sus miembros y para ello establecerá los criterios para determinar los importes correspondientes a cada consejero, teniendo en cuenta, además de cualesquiera otras circunstancias objetivas que considere relevantes:

- La categoría del consejero.
- El papel que cumple el consejero en el consejo de administración y en cualquiera de sus comisiones.
- Las tareas y responsabilidades específicas asumidas durante el año.
- La experiencia y el conocimiento requeridos para realizar dichas tareas.
- La cantidad de tiempo y de dedicación que exige su cumplimiento.

Concretamente, del importe máximo anual referido anteriormente (480.000 euros), el consejo de administración ha decidido, para su abono en concepto de asignación fija anual, los siguientes importes:

- Asignación por pertenencia al Consejo de Administración: 31.050 euros.
- Asignación adicional por la presidencia del Consejo de Administración: 51.750 euros.
- Asignación adicional por el cargo de consejero coordinador: 10.350 euros.
- Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Auditoría: 31.050 euros.
- Asignación por pertenencia a la Comisión de Auditoría: 5.175 euros.
- Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 31.050 euros.
- Asignación por pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 5.350 euros.
- Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Desarrollo Sostenible: 20.700 euros.
- Asignación por pertenencia a la Comisión de Desarrollo Sostenible: 3.105 euros.
- Asignación adicional por secretaría del Consejo de Administración: 31.050 euros.

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.

En el ejercicio 2025, únicamente el Consejero Delegado percibió una cantidad fija por el desempeño de funciones de alta dirección, por un importe anual de 234.000 euros, que se corresponden con su retribución fija, según se establece en la política de remuneraciones vigente.

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.

La Política de remuneraciones no contempla la concesión de remuneración en especie, por lo que no se prevé el devengo de remuneración alguna de dicha naturaleza durante el ejercicio 2026.

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.

La Política de Retribuciones vigente contempla una retribución variable anual ("**RVA**") únicamente aplicable al Consejero Delegado. Esta retribución se abona, en su caso, en efectivo una vez cumplidos los objetivos individuales aprobados con anterioridad por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En cada ejercicio, se podrá devengar el 100% de la cantidad objetivo, que para el Consejero Delegado será la cantidad resultante de la suma de su retribución fija (234.000€) y la que le corresponda por su pertenencia al Consejo (31.050€). Las condiciones de devengo de la retribución variable anual son: (i) consecución por la Sociedad de un resultado neto positivo en el ejercicio; (ii) la condición de permanencia del Consejero Delegado en dicho puesto; y (iii) la obtención de un nivel mínimo de cumplimiento de los objetivos anuales individuales en el marco de su evaluación por objetivos.

La retribución variable anual que se liquidará al Consejero Delegado será igual a la cantidad objetivo que se le puede otorgar anualmente, multiplicada por una Tasa de Asignación Global igual al promedio ponderado del peso asignado a cada uno de los objetivos individuales multiplicado por el grado de cumplimiento de esos objetivos individuales, que nunca podrá superar el 100% de su RVA.

Los objetivos asignados al Consejero Delegado garantizan un adecuado equilibrio entre parámetros financieros y no financieros.

El control del cumplimiento de los objetivos individuales le corresponderá al Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tras la formulación de las cuentas anuales del ejercicio correspondiente.

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.

Para el ejercicio 2025 no ha estado vigente ningún plan de ahorro a largo plazo.

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.

Según indica la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente, corresponden los siguientes pagos al Consejero Delegado:

- Causas de terminación e indemnizaciones: el contrato del Consejero Delegado puede terminarse por las siguientes causas: (i) por mutuo acuerdo; (ii) por decisión unilateral del Consejero Delegado con un preaviso de tres meses, so pena de indemnizar a la Sociedad, en caso de incumplimiento, con una cantidad equivalente a su retribución fija del año en curso correspondiente al período de preaviso incumplido, (iii) libre voluntad de la Sociedad por cualquier causa, incluidas las establecidas en los Estatutos Sociales, sin que esté referida a un incumplimiento grave o culpable de los cometidos del Consejero Delegado, con un preaviso de tres meses, so pena de indemnizar al Consejero Ejecutivo, en caso de incumplimiento, con una cantidad equivalente a su retribución fija total del año en curso correspondiente al período de preaviso incumplido; (iv) decisión de la Sociedad como consecuencia de una conducta gravemente dolosa y culpable en el ejercicio de las funciones del Consejero Delegado; y (v) por decisión del Consejero Delegado en los seis meses siguientes a una modificación estructural o cambio de control de la Sociedad.

La terminación del contrato del Consejero Ejecutivo por los motivos indicados en los puntos (iii) o (v) anteriores dará derecho al Consejero Delegado a percibir una indemnización equivalente a dos veces la última retribución total anual percibida (incluyendo retribución fija total, retribución variable anual (RVA) y la retribución en especie, pero no la retribución variable plurianual o extraordinaria), y también en el caso del punto (ii), cuando la decisión del Consejero Delegado se base en un incumplimiento grave o culpable de la Sociedad respecto a las obligaciones contraídas y referentes a su puesto o se produce un vaciamiento por reducción sustancial de sus funciones o poderes.

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.

Los términos y condiciones esenciales del contrato firmado entre la Sociedad y el Consejero Delegado son los que se indican a continuación:

(i) Duración: indefinida, extinguiéndose con arreglo a lo dispuesto en la legislación mercantil, los Estatutos Sociales y el apartado (iv) siguiente.

(ii) Retribución:

• Retribución fija: el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir la cantidad de 234.000 euros como retribución fija anual, más 31.050€ por pertenencia al Consejo. Su retribución Fija total es de: 265.050€.

• Retribución variable anual: el Consejero Delegado tendrá derecho a participar en el Plan de Retribución Variable Anual (RVA) que establezca el

Consejo de Administración de la Sociedad para el equipo directivo de la Sociedad, con una cantidad objetivo anual de hasta el 100% de su retribución fija total.

• Retribución plurianual: el Consejero Delegado tendrá derecho a participar en los planes de incentivos a medio y largo plazo que eventualmente establezca el Consejo de Administración de la Sociedad en cada momento para el equipo directivo de la Sociedad.

(iii) Pacto de no competencia post-contractual: durante la vigencia de su contrato y los 6 meses siguientes a su extinción, el Consejero Delegado, no podrá directa o indirectamente competir con el negocio o las actividades realizadas o que serán realizadas por la Sociedad. La remuneración por este compromiso de no competencia se ha tenido en cuenta y se encuentra comprendida dentro de la remuneración global a percibir por el Consejero Delegado.

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.

No se prevé.

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.

No se prevén.

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.

No se prevén.

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

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

Según anticipado en el apartado A.1.1 de este informe, debido a ciertos cambios organizativos en la composición del Consejo de Administración de la Sociedad, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, propuso a la Junta General de Accionistas celebrada en fecha de 22 de julio de 2025, la aprobación de la modificación de la política de remuneraciones vigente, que fue aprobada en dicha fecha. En términos generales, la política es continuista con la de 2024 y sigue los términos y condiciones de la política previa en cuanto al esquema de remuneración de los consejeros, con las siguientes modificaciones: (i) se elimina cualquier referencia al Presidente Ejecutivo de la Sociedad y a su esquema de remuneración y condiciones de su contrato, ya que el actual Presidente del Consejo de Administración no tiene funciones ejecutivas, siendo el Consejero Delegado el único miembro del Consejo de Administración con funciones ejecutivas; (ii) se elimina la referencia al plan de incentivos a largo plazo (ILP) 2021-2024, ya que su periodo devengo ha finalizado, (iii) se elimina la retribución variable extraordinaria del Consejero Delegado, ya que era de aplicación únicamente en el ejercicio 2024, así como la bolsa de beneficios sociales (retribución en especie), ya que pasó a formar parte de la retribución dineraria fija con efectos 1 de enero de 2025 y (iv) se elimina la referencia al plan de incentivos a largo plazo (ILP) 2025-2028, ya que debido a la situación financiera que atravesaba el grupo el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, decidió no proponerlo en estos momentos.

Por otro lado, con ocasión de la implementación del proceso de reestructuración del Grupo Soltec y la entrada, con fecha 12 de diciembre de 2025 mediante una operación de reducción y aumento de capital simultáneos, de DVCP I RAIF SICAV SCA – DVCP RENEWABLE (el “**Inversor**”) como accionista mayoritario, la Sociedad ha asumido el compromiso de definir las condiciones y las cuantías en relación con un nuevo plan de incentivos a largo plazo del equipo directivo y se prevé que las mismas sean pactadas y reflejadas en una propuesta de plan de incentivos que será sometida a la aprobación de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad a celebrar en 2026. Asimismo, se está evaluando la posibilidad de proponer el aumento de la retribución de los consejeros en su condición de tales así como el aumento de la retribución fija y/o variable del consejero ejecutivo y, en caso de estimarse procedente, las nuevas condiciones serían propuestas para la aprobación de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad a celebrar en 2026. Además, también se está valorando una propuesta, que, en su caso, se sometería a la aprobación de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad, en relación con el pago de una gratificación extraordinaria para el Consejero Ejecutivo por su desempeño en el contexto de la reestructuración.

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.

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.

El Informe Anual de Remuneraciones correspondiente al ejercicio 2024 se sometió a votación, con carácter consultivo, en la Junta de 22 de julio de 2025, y fue aprobado por una mayoría del 99,6183% de los votos emitidos por los accionistas.

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.

Las retribuciones anuales reflejadas en el apartado C de este informe se han determinado por aplicación de los apartados 5, 6 y 7 de las políticas de remuneraciones de aplicación en el ejercicio 2025, esto es, de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 25 de junio de 2024, modificada el 22 de julio de 2025. En dichos apartados, se establecen las cantidades correspondientes a los siguientes conceptos retributivos: pertenencia al consejo, pertenencia a las comisiones, presidencia de comisiones, condición de consejero coordinador y secretaría del Consejo, además de los componentes fijos y variable del Consejero Ejecutivo.

Se hace constar que durante el ejercicio 2025 se procedió a la aprobación de una modificación de la Política de Remuneraciones en virtud de la cual: (i) se elimina cualquier referencia al Presidente Ejecutivo de la Sociedad y a su esquema de remuneración y condiciones de su contrato, ya que el actual Presidente del Consejo de Administración no tiene funciones ejecutivas, siendo el Consejero Delegado el único miembro del Consejo de Administración con funciones ejecutivas; (ii) se elimina la referencia al plan de incentivos a largo plazo (ILP) 2021-2024, ya que su periodo devengo ha finalizado, (iii) se elimina la retribución variable extraordinaria del Consejero Delegado, ya que era de aplicación únicamente en el ejercicio 2024, así como la bolsa de beneficios sociales (retribución en especie), ya que pasó a formar parte de la retribución dineraria fija con efectos 1 de enero de 2025 y (iv) se elimina la referencia al plan de incentivos a largo plazo (ILP) 2025-2028, ya que debido a la situación financiera que atravesaba el grupo el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, decidió no proponerlo en estos momentos. Estas modificaciones contaron con todas las aprobaciones preceptivas y la colaboración de un despacho externo de abogados para su revisión. De este modo, en fecha 20 de junio de 2025, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones emitió informe favorable, y el Consejo de Administración aprobó, en la sesión celebrada el 20 de junio de 2025, la nueva Política de Remuneraciones, que posteriormente se sometió a aprobación en la Junta General de Accionistas y finalmente se aprobó el 22 de julio de 2025.

Las cantidades fijas del apartado C se han determinado mediante aplicación directa de los apartados 5 y 6 de la referida política de remuneraciones de aplicación, entregando a cada Consejero las cantidades ahí establecidas. Tratándose de cantidades fijas, no ha sido precisa la intervención de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, del Consejo, o de asesores externos.

En relación a la retribución variable, durante el ejercicio 2025, no se devengó Retribución Variable Anual para el Consejero Delegado, por no cumplirse el requisito de consecución por la Sociedad de resultado positivo neto en el ejercicio.

El debido control del cumplimiento de los objetivos para poder devengar la remuneración variable anual, se lleva a cabo según las disposiciones que se contemplan en la vigente Política de Remuneraciones, es decir, el Consejo aprueba la consecución de dichos objetivos, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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 produjo ninguna desviación durante el ejercicio 2025 en la aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

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.

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.

Las principales medidas tomadas por la Compañía en el ejercicio cerrado 2025 han consistido básicamente en la aplicación directa de la Política de Remuneraciones para la determinación de los conceptos y cantidades retributivas para los Consejeros.

Siguiendo el espíritu de lo establecido en la Política de Remuneraciones, se considera que la retribución de los consejeros responde adecuadamente a los objetivos de la sociedad, manteniendo un nivel competitivo de retribuciones que sin embargo no pone en un compromiso ni los intereses económicos de la sociedad, ni sus resultados, ni es susceptible de generar conflictos de interés. Por otro lado, se considera que en el caso del Consejero Ejecutivo, se guarda un adecuado equilibrio entre remuneración fija y variable, correspondiéndose la retribución variable total a un 100% de la retribución fija, si se cumplen los objetivos previamente fijados. Por su lado, y según anticipado en el apartado B.1.1 anterior, no se devengó Retribución Variable Anual para el Consejero Delegado, por no cumplirse el requisito de consecución por la Sociedad de resultado positivo neto en el ejercicio.

Todo ello refleja la voluntad de la Sociedad de ligar la retribución del consejero ejecutivo a los resultados de la Sociedad tanto a largo como a corto plazo, reduciendo así la exposición a riesgos excesivos. Adicionalmente, se mantiene la regla de que el único consejero beneficiario de variable es el Consejero Delegado, no contando el resto de consejeros con conceptos variables en su retribución.

La política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio 2025 cuenta con las siguientes características que han permitido reducir la exposición a riesgos excesivos: (i) las remuneraciones se estructuran de tal forma que no se comprometa la independencia de criterio de los consejeros externos; (ii) las retribuciones son competitivas de forma que permiten atraer y retener talento que contribuye a la creación de valor para la Sociedad y a la consecución de sus objetivos estratégicos; (iii) las remuneraciones contribuyen a la estrategia empresarial y a los intereses de la Sociedad, promoviendo la rentabilidad y sostenibilidad de la Sociedad así como la consecución de sus valores y objetivos, todo ello a largo plazo; (iv) la política de remuneraciones y las normas específicas para la determinación de las retribuciones son transparentes, claras y conocidas; y (v) las remuneraciones se fijan tomando en consideración la dedicación, cualificación y responsabilidad exigida para el cargo, así como la experiencia, las funciones y las tareas desempeñadas por cada consejero.

Por último, y en relación con las medidas necesarias para evitar conflictos de interés por parte de los consejeros, en línea con lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital, el Reglamento del Consejo de Administración recoge en sus artículos 28 y 29 un conjunto de obligaciones derivadas de sus deberes de no competencia y del deber de evitar situaciones de conflicto de interés.

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.

Durante 2025, la Junta General de Accionistas en julio 2025 aprobó la modificación de la política de remuneraciones, cuyos términos y condiciones permanecen inalterados desde entonces. En todo caso, se hace constar que dichas modificaciones eran irrelevantes a efectos de las cantidades pagadas en 2025, en la medida en que con la modificación se pretendía simplemente acomodar la política de remuneraciones a los cambios acontecidos en el seno del consejo durante el 2024. En cualquier caso, se hace constar que la remuneración devengada en 2025 por los consejeros cumple con la política de remuneraciones vigente.

Asimismo, se da la circunstancia de que en 2025 se han producido los siguientes cambios en la composición del Consejo de Administración de la Sociedad:

- (i) La dimisión de Raúl Morales Torres, Rubén Martínez García y Jose Francisco Morales Torres (todos ellos el 17 de diciembre 2025) y de Marcos Saez Nicolas (el 18 de diciembre de 2025), todas ellas motivadas por la reestructuración accionarial de la Sociedad acaecida el 12 de diciembre de 2025 con la entrada en el capital social de la Sociedad del Inversor, y
- (ii) El nombramiento de Ignacio Casanova Sánchez De Ocaña, Íñigo Barcaiztegui Quiroga y Marta Martínez Queimadelos (todos ellos el 17 de diciembre de 2025), nombrados por el sistema de cooptación a los efectos de cubrir tres de las cuatro vacantes ocasionadas como consecuencia de las referidas dimisiones. Para el devengo de la remuneración de los consejeros y la cumplimentación del apartado C de este informe se han aplicado las correspondientes proratas.

1. Remuneración de los consejeros en su condición de tales:

- a) Asignación por pertenencia al Consejo de Administración: 31.050 euros.
- b) Asignación adicional por presidencia del Consejo de Administración: 51.750 euros.
- c) Asignación adicional por el cargo de consejero coordinador: 10.350 euros.
- d) Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Auditoría: 31.050 euros.
- e) Asignación por pertenencia a la Comisión de Auditoría: 5.175 euros.
- f) Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 31.050.
- g) Asignación por pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 5.350 euros.
- h) Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Desarrollo Sostenible: 20.700 euros.
- i) Asignación por pertenencia a la Comisión de Desarrollo Sostenible: 3.105.
- j) Asignación adicional por secretaría del Consejo de Administración: 31.050.

Por lo tanto, la remuneración devengada por los consejeros externos de la Sociedad en su condición de tales asciende a la cantidad de 480.000€, esto es, la cantidad de retribución máxima fijada para los ejercicios 2024 a 2027. Dichas retribuciones son fijas por lo que no se han visto afectadas por los resultados y rendimientos de la empresa.

2. Remuneración del Consejero Delegado

Desde su nombramiento en junio 2024, el Consejero Delegado tiene derecho a recibir una retribución variable anual (RVA). Como se ha explicado en el apartado anterior, el devengo de esta retribución variable por el Consejero Delegado requiere el cumplimiento de ciertos objetivos previamente fijados por el Consejo, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Así, en lo referente al cumplimiento de objetivos de la retribución variable anual, la consecución de los mismos quedó de la siguiente manera:

- Objetivo de permanencia cumplido.
- Condición de existencia de beneficio neto positivo no cumplida
- Objetivos individuales cumplidos.

El objetivo de consecución de beneficio neto positivo no se han cumplido, por tanto no se ha devengado la Retribución Variable Anual por el Consejero Delegado.

De conformidad con lo anterior, la remuneración devengada por el Consejero Delegado es la cantidad de 31.050 euros en concepto de remuneración fija por pertenencia al consejo, más 237.850 euros como retribución bruta por su puesto de Consejero Delegado.

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	59.177.644	64,75
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	225.769	0,38
Votos a favor	58.951.766	99,62
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	109	0,0002

Observaciones

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.

Como se ha indicado en los apartados anteriores, los componentes fijos de la retribución de los consejeros por su condición de tales se obtienen mediante aplicación directa del apartado 5 de las políticas de remuneraciones de los consejeros aplicables al ejercicio 2025, que establecen las cantidades anuales por estos conceptos.

La retribución de los consejeros por su condición de tales solo incluye estos conceptos fijos.

La retribución fija máxima a recibir por la totalidad de los consejeros asciende a la cantidad de 480.000 € anuales para el ejercicio cerrado. La proporción que ha recibido cada consejo ha sido especificada en los apartados anteriores.

- 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 sueldo devengado y consolidado por el Consejero Delegado en el ejercicio cerrado 2025 fue 234.000 euros, que se corresponden con su retribución fija, según se establece en la política de remuneraciones vigente,

Respecto a la remuneración variable anual, el Consejero Delegado no ha devengado retribución por este concepto, pues no se han cumplido los objetivos para ello, según lo explicado en apartados anteriores.

- 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:

Con motivo de su nombramiento en la Junta General, se incluyó al Consejero Delegado como beneficiario de una retribución variable anual (RVA), con una cantidad objetivo igual a la resultante de sumar (i) la retribución fija (234.000 euros) y (ii) la remuneración como consejero en su condición de tal (31.050 euros), en los términos que constan en la política de remuneraciones.

A los efectos oportunos se hace constar que la modificación de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de la Sociedad en julio 2025 no modificó lo relativo a RVA, pues solamente fue modificada a los efectos de incluir los siguientes cambios: (i) se elimina cualquier referencia al Presidente Ejecutivo de la Sociedad y a su esquema de remuneración y condiciones de su contrato; (ii) se elimina la referencia al plan de incentivos a largo plazo (ILP) 2021-2024, (iii) se elimina la retribución variable extraordinaria del Consejero Delegado, ya que era de aplicación únicamente en el ejercicio 2024, así como la bolsa de beneficios sociales (retribución en especie), ya que pasó a formar parte de la retribución dineraria fija con efectos 1 de enero de 2025 y (iv) se elimina la referencia al plan de incentivos a largo plazo (ILP) 2025-2028.

Según explicado en apartados anteriores, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha concluido que el consejero no tienen derecho al cobro de la remuneración variable anual en el ejercicio 2025, por no haberse cumplido los correspondientes objetivos.

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

Consejero Delegado

En virtud de la modificación aprobada el 22 de julio de 2025 de la política de remuneraciones, se eliminaron las referencias al plan de incentivos a largo plazo (ILP) 2021-2025, cuyo periodo de devengo ya estaba finalizado, y al ILP 2025-2028, habida cuenta de que no llegó a proponerse su aprobación durante el ejercicio 2024.

Sin perjuicio de lo anterior, con ocasión de la implementación del proceso de reestructuración del Grupo Soltec y la entrada el Inversor como accionista mayoritario, la Sociedad ha asumido el compromiso de definir las condiciones y las cuantías en relación con un nuevo plan de incentivos a largo plazo del equipo directivo y se prevé que las mismas sean pactadas y reflejadas en una propuesta de plan de incentivos que será sometida a la aprobación de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad a celebrar en 2026.

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.

No aplica.

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.

El Consejero Ejecutivo no ha recibido en 2025 remuneración en especie a través de una póliza por este concepto.

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.

No aplica.

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.

No se han producido modificaciones significativas en el contrato del consejero delegado (único consejero ejecutivo) en 2025.

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

No aplica.

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.

No aplica.

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

No aplica.

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.

No aplica.

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.

No aplica.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Don RAUL MORALES TORRES	Consejero Ejecutivo / Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 17/12/2025
Don JOSÉ FRANCISCO MORALES TORRES	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 17/12/2025
Don MARCOS SAEZ NICOLAS	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 18/12/2025
Don RUBÉN MARTÍNEZ GARCIA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 17/12/2025
Don IGNACIO CASANOVA SÁNCHEZ DE OCAÑA	Consejero Dominical	Desde 17/12/2025 hasta 31/12/2025
Don ÍÑIGO BARCAIZTEGUI QUIROGA	Consejero Dominical	Desde 17/12/2025 hasta 31/12/2025
Don ALBERTO JOSÉ ARTERO SALVADOR	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don LUIGI PIGORINI	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don MARCELINO OREJA ARBURUA	Consejero Independiente/Presidente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña MARTA MARTÍNEZ QUEIMADELOS	Consejera Independiente	Desde 17/12/2025 hasta 31/12/2025
Don MARIANO BERGES DEL ESTAL	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2025 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
Don RAUL MORALES TORRES	30								30	304
Don JOSÉ FRANCISCO MORALES TORRES	30		5						35	36
Don RUBÉN MARTÍNEZ GARCIA	30		5						35	0,5
Don ALBERTO JOSÉ ARTERO SALVADOR	31		34						65	0,9
Don LUIGI PIGORINI	31		37						68	0
Don MARCELINO OREJA ARBURUA	31		27						58	0,8
Don MARIANO BERGES DEL ESTAL	269								269	252
Don MARCOS SAEZ NICOLAS	30		3					50	83	54
Doña MARTA MARTÍNEZ QUEIMADELOS									0	
Don IGNACIO CASANOVA SÁNCHEZ DE OCAÑA									0	
Don ÍÑIGO BARCAIZTEGUI QUIROGA									0	

Observaciones

Durante el ejercicio 2025, D. Marcos Saéz Nicolas percibió alrededor de 50 mil euros por el desempeño de las funciones de Presidente del Consejo de Administración de la Sociedad desde el 1 de enero de 2025 hasta el 18 de diciembre de 2025.

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 2024		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 RAUL MORALES TORRES	Plan	18.295.004									18.295.004	18.295.004
Don JOSÉ FRANCISCO MORALES TORRES	Plan	32.948									32.948	32.948
Don MARCOS SAEZ NICOLAS	Plan	4.149	4.149								4.149	4.149
Don RUBÉN MARTÍNEZ GARCIA	Plan	521	521								521	521
Don MARIANO BERGES DEL ESTAL	Plan	110.000									110.000	110.000

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

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

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

**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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don RAUL MORALES TORRES					8		31	31

Observaciones

[]

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Sin datos										

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

b) 65:

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

--

Observaciones

[

]

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

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

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

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

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

Observaciones

[

]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

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 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 RAUL MORALES TORRES	30				30						30
Don JOSÉ FRANCISCO MORALES TORRES	35				35						35
Don MARCOS SAEZ NICOLAS	83				83						83
Don IGNACIO CASANOVA SÁNCHEZ DE OCAÑA											0
Don ÍÑIGO BARCAIZTEGUI QUIROGA											0

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	
Doña MARTA MARTÍNEZ QUEIMADELOS											0
Don RUBÉN MARTÍNEZ GARCIA	35				35						35
Don ALBERTO JOSÉ ARTERO SALVADOR	65				65						65
Don LUIGI PIGORINI	68				68						68
Don MARCELINO OREJA ARBURUA	58				58						58
Don MARIANO BERGES DEL ESTAL	265			4	269						269
TOTAL	639			4	643						643

Observaciones

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.

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	Ejercicio 2021
Consejeros ejecutivos									
Don MARIANO BERGES DEL ESTAL	268.900	-62,02	*708.059						
Consejeros externos									
Don JOSÉ FRANCISCO MORALES TORRES	35.086	-3,14	36.225	3,5	35.000	0,00	35.000	0,00	35.000
Doña MARTA MARTÍNEZ QUEIMADELOS									
Don RAÚL MORALES TORRES	29.925	-92,33	390.274	14,45	341.000	-6,58	365.000	67,43	218.000
Don MARCOS SAEZ NICOLAS	83.041	53,64	54.050	66,44	32.671	8,90	30.000	0,00	30.000
Don IGNACIO CASANOVA SÁNCHEZ DE OCAÑA									
Don ÍÑIGO BARCAIZTEGUI QUIROGA									
Don RUBÉN MARTÍNEZ GARCIA	34.917	6841,75	503						
Don ALBERTO JOSÉ ARTERO SALVADOR	65.205	7097,02	906						
Don LUIGI PIGORINI	68.209								
Don MARCELINO OREJA ARBURUA	57.775	7185,62	793						
Remuneración media de los empleados									
	28.216	40,39	20.098*	13,84	17.654	7,03	16.495	-18,54	20.250

Observaciones

La remuneración media de los empleados del 2024 se ha modificado tras un cambio de criterio en los parámetros de cálculo de esta métrica, alineada con el resto de sistemas de reporting a los diferentes grupos de interés. El salario medio del 2025 se ha visto incrementado, consecuencia de la reestructuración de la compañía.

- La remuneración del Consejero Ejecutivo de 2024 se cuantificó mal en el reporte del 2024 en cuanto al cálculo bruto del total de sus acciones percibidas en concepto de bonus de firma.

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.

[No existen aspectos relevantes en materia de remuneraciones que no se hayan incluido en este informe.]

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

[26/03/2026]

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

[] Si
[] No

