
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

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

CIF: [A87073193]

Denominación Social:

[**COX ABG GROUP, S.A.**]

Domicilio social:

[C/ Energía Solar nº 1. Sevilla (C.P. 41014)]

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.

Para Cox ABG Group S.A. (la "Sociedad") es clave que las bases retributivas de los miembros del Consejo de Administración guarden una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica de ésta en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. Con esta finalidad, la Sociedad ha establecido un sistema de remuneración que contribuye a la creación de valor para sus accionistas de manera sostenible en el largo plazo y compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores, la sostenibilidad y los intereses a largo plazo de la Sociedad.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad vigente al inicio del ejercicio 2025, había sido aprobada el día 17 de septiembre de 2024 en previsión de la posible admisión a negociación oficial de las acciones de la Sociedad en las Bolsas de Valores de Barcelona, Bilbao, Madrid y Valencia; posteriormente modificada por acuerdo de la Junta General de Accionistas de fecha 30 de octubre de 2024, con una vigencia prevista hasta el día 31 de diciembre de 2025. Habida cuenta que, en virtud de lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la política de remuneraciones de los consejeros debe ser sometida a la aprobación de la Junta General de Accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, el Consejo de Administración de Cox ABG Group S.A., previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, propuso, de forma motivada, a la Junta General de Accionistas de la Sociedad, una nueva Política de Remuneraciones de los consejeros (la "Política de Remuneraciones"), informes que fueron puestos a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la junta general.

La propuesta de la nueva "Política de Remuneraciones de los consejeros" de la Sociedad, fue sometida a votación como punto separado del orden del día conforme a lo establecido en la normativa vigente, resultó aprobada por unanimidad por los accionistas en la Junta General Ordinaria de la Sociedad, celebrada el día 30 de mayo de 2025, determinando que la misma fuera de aplicación desde la misma fecha de aprobación por su Junta General en el ejercicio 2025 y durante los dos ejercicios siguientes, esto es, 2026 y 2027.

Con el fin de alcanzar los anteriores objetivos, la Política de Remuneraciones de la Sociedad se rige por los siguientes principios:

- Adecuación y competitividad: debe procurar que las retribuciones de sus consejeros consigan un adecuado equilibrio entre la importancia de la Sociedad y la consecución de los intereses y estrategia de la Sociedad, así como la necesidad de atraer, comprometer y motivar a los profesionales que pueden, con su aportación, contribuir a la consecución de sus objetivos estratégicos.
- Proporcionalidad: debe ser la necesaria para que se corresponda con la dedicación, cualificación y responsabilidad exigidas para el ejercicio de las funciones que desarrollan, pero no tan elevada como para comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos.
- Rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo: debe estar orientado a promover la rentabilidad de la Sociedad y su sostenibilidad a largo plazo, e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.
- Consecución de objetivos en interés de los accionistas y de otros grupos de interés: La Política de Remuneraciones ha tenido en cuenta los intereses tanto de los accionistas, como de sus empleados, buscando en todos los casos fomentar el compromiso de todos los profesionales con la Sociedad, así como la ética personal y corporativa.
- Transparencia: La Política de Remuneraciones y las normas específicas para la determinación de las retribuciones serán claras y conocidas.

Tal y como se recoge expresamente en la Política de Remuneraciones, la remuneración de los administradores deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. En este sentido, para la elaboración de la Política de Remuneraciones el Consejo de Administración ha tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la Sociedad.

Además de lo anterior, durante el ejercicio 2025, se ha contado con el estudio realizado por E&Y, donde se han analizado los principales aspectos de las remuneraciones de los consejeros en sociedades comparables a la Sociedad, tanto respecto a los consejeros ejecutivos como a los no ejecutivos, su seguimiento respecto a las recomendaciones de Buen Gobierno Corporativo, además de otros aspectos relacionados con la tendencia en estas sociedades en materia de remuneración de los consejeros, habiendo concluido que las remuneraciones de los consejeros de la Sociedad se encuentra dentro de mercado de sociedades cotizadas.

En relación con las determinaciones específicas de las retribuciones que percibirán los consejeros en su condición de tales y los consejeros ejecutivos, se recogen en los apartados A.1.3 y A.1.4 respectivamente del presente informe.

[CONTINÚA EN EL APARTADO D.1.]

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 mix retributivo que combina una retribución fija y una variable solo se aplica al Presidente ejecutivo, único consejero ejecutivo, dado que el resto de Consejeros no percibe ninguna retribución variable.

En este sentido, la Política de Remuneraciones está diseñada para proporcionar a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones un marco de remuneración ágil y sostenible para refinar y diseñar paquetes salariales, al tiempo que se alinea con la experiencia de los grupos de interés y equilibra los factores externos e internos. Las modificaciones en la definición de los elementos retributivos se adecuan a lo establecido en el artículo 26 del Reglamento del Consejo el cual establece la necesidad de contar con una Política de Remuneración que permita retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad, pero no comprometa la independencia de los Consejeros. La Sociedad mantiene un contacto constante con los accionistas y principales inversores para debatir y recibir opiniones sobre la política de remuneraciones y otras cuestiones de gobierno corporativo. Las conclusiones alcanzadas se proporcionan a la Comisión como elemento a tener en cuenta en el proceso de toma de decisiones. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene por objeto garantizar que el marco de remuneración de la Sociedad esté claramente alineado con la estrategia y los intereses de los accionistas, al mismo tiempo que recompense de forma justa los resultados obtenidos.

En este sentido, con la finalidad de incentivar el cumplimiento de los objetivos financieros y la alineación de intereses a largo plazo de los consejeros ejecutivos y altos directivos de la Sociedad, la Política de Remuneraciones de la Sociedad contempla la posibilidad de que los consejeros ejecutivos puedan percibir una retribución variable a largo plazo, participando como beneficiarios en los planes de incentivos a largo plazo implantados por la Sociedad en cada momento. Los objetivos que se establezcan en estos planes estarán siempre alineados con la generación de valor para todos los grupos de interés y serán aprobados por el Consejo de Administración al inicio del plan, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Se prevé la posibilidad de que los planes de incentivos estén referenciados al valor de las acciones, que conlleven la entrega de acciones de la Sociedad o sistemas de remuneración consistentes en derechos de opción sobre acciones. En ese caso, la Junta General determinará, en su caso, el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema de remuneración, el precio de ejercicio o el sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones sobre acciones, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del plan.

Las métricas que podrían incluirse en la retribución variable a largo plazo podrían ser de carácter financiero o no financiero y podrán incluir objetivos de creación de valor para los accionistas. alguna de las métricas podrá medirse de forma relativa respecto a un grupo de comparación compuesto por compañías competidoras.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones realizará un seguimiento anual de los objetivos, y una vez finalizado el plan, determinará el grado de consecución.

Al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos y la propuesta de retribución se eliminarán aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación y se considerará la calidad de los resultados en el largo plazo. La retribución variable a largo plazo no se abonará hasta que se hayan formulado las cuentas anuales del último periodo del plan y se haya obtenido el correspondiente informe de auditoría externa.

No obstante lo anterior, a fecha de aprobación del presente informe, no se ha establecido ni, por tanto, devengado, ningún tipo de retribución variable a ningún miembro del consejo de administración, incluido su presidente ejecutivo.

Respecto a las medidas previstas para evitar conflictos de interés, tal y como se establece en el artículo 30 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, los consejeros deberán comunicar al Consejo de Administración cualquier situación de conflictos de interés, directo o indirecto, y abstenerse de intervenir. Asimismo, en el proceso de preparación, determinación, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones vigente en cada momento se garantiza la adecuada gestión de cualquier eventual conflicto de intereses. En este sentido: (i) en su composición, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que adopta decisiones relativas a la Política de Remuneraciones de consejeros, está compuesta únicamente por consejeros independientes, pudiendo contar con el auxilio externo de asesores cuando así lo considere oportuno; (ii) la Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisa, periódicamente, el seguimiento de la Política en vigor elevando un informe al Consejo de Administración al respecto; (iii) en el debate y discusión de los acuerdos que anualmente adopta el Consejo de Administración en ejecución de la Política de Remuneraciones vigente en cada momento, los consejeros ejecutivos no participan.

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

De conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones de la Sociedad aprobada en la Junta General Ordinaria de la Sociedad celebrada el día 30 de mayo de 2025, aplicable al periodo 2025-2027, las remuneraciones de carácter fijo de los consejeros en su condición de tales se corresponderán con las siguientes asignaciones, aplicables durante el ejercicio en curso:

- Asignación por pertenencia al Consejo: 75.000 euros.
- Asignación por pertenencia a la Comisión de Auditoría: 10.000 euros.
- Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Auditoría: 19.000 euros.
- Asignación por pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 10.000 euros.
- Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 10.000 euros.
- Asignación por pertenencia a la Comisión de Sostenibilidad y Cumplimiento: 10.000 euros.
- Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Sostenibilidad y Cumplimiento: 10.000 euros.
- Asignación por pertenencia con la categoría de independiente a la Comisión Delegada: 50.000 euros.
- Asignación por pertenencia al Comité de Inversiones: 25.000 euros.
- Asignación por pertenencia a la Comisión de Tecnología: 10.000 euros.
- Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Tecnología: 10.000 euros.
- Por el desempeño como Consejero Coordinador: 50.000 euros.

La remuneración anual máxima que la Sociedad podrá satisfacer al conjunto de sus consejeros asciende a 3.950.000 euros. Esta cantidad máxima se mantendrá en el mismo importe hasta que la Junta General de Accionistas determine otra cosa.

Este límite no incluye: (a) cualquier salario, compensación de cualquier naturaleza o pago que se efectúe 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.

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.

Los Estatutos Sociales de la Sociedad y su Reglamento del Consejo de Administración establecen que los consejeros que desarrollen funciones ejecutivas tendrán, adicionalmente, derecho a percibir por dichas funciones una retribución, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos, debiendo concretarse dicha retribución en el contrato que ha de celebrarse entre la Sociedad y los consejeros ejecutivos.

Sin perjuicio de las remuneraciones que puedan percibir por su condición de miembros del Consejo de Administración, la Política de Remuneraciones para los consejeros ejecutivos establece que, por el desempeño de funciones ejecutivas con dedicación plena o principal,

incluyendo al Presidente Ejecutivo, contempla una asignación fija determinada contractualmente que será de un importe máximo de 800 mil euros al año.

No obstante, en virtud del contrato de prestación de servicios del Presidente Ejecutivo con la Sociedad, único miembro del Consejo de Administración con funciones ejecutivas, aprobado por el Consejo de Administración en su sesión celebrada el día 17 de septiembre de 2024, al amparo de lo establecido en el artículo 249.3 de la Ley de Sociedades de Capital, en los Estatutos Sociales y en la Política de Remuneraciones, está previsto que el Sr. Riquelme Vives perciba durante el ejercicio 2026 la remuneración anual de fija de 75.000 euros brutos derivada de su cargo de consejero en su condición de tal, al igual que el resto de los miembros que integran este órgano, sin que esté previsto que perciba ninguna retribución fija adicional por su condición de consejero.

Adicional a lo anterior, en el apartado B.16 del presente informe, se recogen los términos principales del contrato de prestación de servicios para la ejecución de las tareas y funciones correspondientes al cargo de Administrador Único que el Sr. Riquelme Vives tiene suscrito con una filial íntegramente participada por la Sociedad.

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 Sociedad no tiene establecido ningún tipo de remuneración en especie para los consejeros, a excepción del seguro de salud del que es beneficiario el Presidente Ejecutivo, y que se detalla en el apartado B.14 del presente informe, cuyo importe durante el 2025 ha sido de 1.014,72 euros, y el importe previsto para 2026 de 1.015,68 euros.

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.

A fecha de aprobación del presente informe, la Sociedad no ha establecido ningún tipo de remuneración variable a los consejeros para el ejercicio 2026.

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.

No se ha establecido ningún tipo de sistema de ahorro a largo plazo para los consejeros para el ejercicio 2026.

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.

La Política de Remuneraciones de la Sociedad no contempla ningún 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 los consejeros.

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.

El contrato de D. Enrique José Riquelme Vives, único consejero ejecutivo de la Sociedad, fue aprobado por el Consejo de Administración en su sesión celebrada el día 17 de septiembre en los términos de lo dispuesto en el artículo 249.3 de la Ley de Sociedades de Capital.

A continuación se reseñan las condiciones principales de dicho contrato:

- Duración: el contrato estará vigente desde la fecha de su formalización y tendrá una duración indefinida, extinguiéndose de manera automática en la fecha en que el Sr. Riquelme cesara como ejecutivo de la Sociedad o de otra forma pierda sus funciones ejecutivas en el consejo de administración.

- Régimen económico:

a) Remuneración derivada de su cargo como consejero: de conformidad con los estatutos sociales y la Política de Remuneraciones, el Sr. Riquelme percibirá una cuantía anual fija de 75.000 euros brutos, que se abonará en doce mensualidades.

b) Remuneración fija con entrega de acciones de la sociedad: el Sr. Riquelme tendrá derecho a percibir, como consejero y en su condición de tal, un número de acciones de la Sociedad que deberá mantener hasta su cese como consejero de acuerdo a lo establecido en la Política de Remuneraciones y la Junta General.

c) Remuneración variable mediante la participación del plan de incentivos a largo plazo. Se deja constancia de que a fecha de del presente informe, el Consejo de Administración no ha aprobado ningún plan de incentivos a largo plazo para el ejercicio en curso.

d) Previsión social y beneficios sociales: el presidente ejecutivo participará como asegurado en los seguros de accidentes, vida y/o salud que el Grupo ofrezca a sus directivos.

e) Otras remuneraciones: de conformidad con lo establecido en el apartado 4.3. de la Política de Remuneraciones, el Sr. Riquelme continuará percibiendo los importes y servicios de su contrato como administrador único con Cox Global Services S.A. La referencia a este contrato se encuentra en el apartado B.16 del presente informe.

- Exclusividad: el Sr. Riquelme deberá prestar sus servicios de manera exclusiva al grupo de sociedades encabezado por Cox ABC Group S.A., con la finalidad de garantizar la efectiva y diligente prestación de sus funciones de administración y gerencia inherente al cargo que ostenta.

- Extinción del contrato: i) por mutuo acuerdo; ii) por decisión unilateral mediante preaviso de al menos tres meses; iii) por libre voluntad de la Sociedad conforme se establece en la normativa de la Sociedad; y iv) por conducta gravemente dolosa y culpable, o incursión en alguna de las prohibiciones o incompatibilidades prevista en los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo de Administración, en la Ley de Sociedades de Capital o en cualquier otra normativa vigente.

La extinción del contrato por cualquiera de las causas previstas anteriormente no generará indemnización alguna a favor del Presidente Ejecutivo salvo la liquidación de los haberes correspondientes y de los derechos que, en su caso, sea titular en materia de previsión social.

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.

Para el ejercicio 2026, no está prevista ninguna remuneración suplementaria a los consejeros en contraprestación por los servicios prestados a la Sociedad distintos de los inherentes a su cargo.

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.

Para el ejercicio 2026, no están previstos conceptos retributivos consistentes en anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

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 de los Consejeros contempla en su apartado 3.5 que, independientemente de la remuneración establecida para los consejeros por el desempeño de su cargo y, si así lo acuerda previamente la Junta General de Accionistas, todos los consejeros podrán percibir una remuneración fija con entrega de acciones de la Sociedad.

Para los ejercicios 2026 y 2027, tal y como contempla la Política de Remuneraciones de la Sociedad, y condicionado a la aprobación de la Junta General de Accionistas y sus condiciones, la Sociedad podrá entregar acciones a los consejeros ligadas a la pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad.

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.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad vigente al inicio del ejercicio 2025, había sido aprobada el día 17 de septiembre de 2024 en previsión de la posible admisión a negociación oficial de las acciones de la Sociedad en las Bolsas de Valores de Barcelona, Bilbao, Madrid y Valencia; posteriormente modificada por acuerdo de la Junta General de Accionistas de fecha 30 de octubre de 2024, con una vigencia prevista hasta el día 31 de diciembre de 2025. Habida cuenta que, en virtud de lo establecido en el artículo 529 novodécimo de la Ley de Sociedades de Capital, la política de remuneraciones de los consejeros debe ser sometida a la aprobación de la Junta General de Accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, el Consejo de Administración de Cox ABC Group S.A., previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, propuso, de forma motivada, a la Junta General de Accionistas de la Sociedad, una nueva Política de Remuneraciones de los consejeros (la "Política de Remuneraciones"), informes que fueron puestos a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la junta general.

La propuesta de la nueva "Política de Remuneraciones de los consejeros" de la Sociedad, fue sometida a votación como punto separado del orden del día conforme a lo establecido en la normativa vigente, resultó aprobada por unanimidad por los accionistas en la Junta General Ordinaria de la Sociedad, celebrada el día 30 de mayo de 2025, determinando que la misma fuera de aplicación desde la misma fecha de aprobación por su Junta General en el ejercicio 2025 y durante los dos ejercicios siguientes, esto es, 2026 y 2027.

Sin perjuicio del espíritu de continuidad con la anterior Política de Remuneraciones, es fundamental tener en cuenta que las acciones de la Sociedad habían sido admitidas a negociación en las Bolsas de Valores de Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia y su inclusión en el Sistema de Interconexión Bursátil (Mercado Continuo) el día 15 de noviembre de 2024 y, directamente relacionado con lo anterior, la Sociedad y su órgano de gestión y administración había visto incrementado de forma notable su actividad para el debido cumplimiento de los deberes inherentes al cargo de consejero y asistencia a las distintas comisiones delegadas del Consejo de Administración habiéndose creado dos nuevas comisiones (Comisión Delegada y Comisión de Tecnología), así como la intervención de varios consejeros en el comité de Inversiones, a fin de adaptarse a la nueva dimensión de la Sociedad, a su plan de negocio, y a las exigencias de cumplimiento y buen gobierno corporativo bajo la aplicación de la Ley de Mercado de Valores y Ley de Sociedades de Capital en sus apartados referentes a las sociedades cotizadas.

A continuación, se detallan los principales cambios en esta nueva Política en comparación con la versión anterior:

• El artículo 26.3 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, establece que la remuneración de los consejeros deberá guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento, los estándares que se satisfagan en el mercado en compañías de similar tamaño o actividad, y tenga en cuenta su dedicación a la Sociedad. A tal efecto, deberá tener en cuenta los cargos desempeñados por cada consejero en el propio órgano colegiado y su pertenencia y presidencia, en su caso, de las

distintas comisiones, tomando en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos. En este sentido, la nueva Política establece un marco de retribución actualizado conforme a la nueva composición organizativa de la compañía y revisadas de acuerdo con los criterios de dedicación y responsabilidad teniendo en cuenta los niveles retributivos de entidades comparables.

• Los Estatutos de la Sociedad prevén en su artículo 21, relativo a la remuneración del cargo, la posibilidad de remunerar a los Consejeros mediante la entrega de acciones en los siguientes términos "[...]Además, los consejeros podrán ser retribuidos mediante la entrega de acciones, o mediante la entrega de derechos de opción sobre ellas o mediante retribución referenciada al valor de las acciones, siempre y cuando la aplicación de alguno de estos sistemas de retribución sea acordada previamente por Junta General de Accionistas." La nueva Política de remuneración proporciona un marco más preciso regulando el requisito de tenencia de las acciones hasta el cese en el cargo través de los mecanismos que establezca la Sociedad.

• La Remuneración del Presidente Ejecutivo se ha revisado y se propone su revisión a niveles de mercado.

Se incluye un proceso formal para aplicar excepciones temporales a la Política, según lo establecido en la normativa española (529.novodécies.6 de la Ley de Sociedades de Capital). Se establece el posible uso de excepciones temporales a la Política al diseñar paquetes de remuneración de los Consejeros Ejecutivos, sin embargo, limitado a situaciones excepcionales y para aquellos casos en los que el nuevo elemento se introduce para servir a los intereses a largo plazo y a la sostenibilidad de la Sociedad.

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://grupocox.com/wp-content/uploads/2025/09/Politica-de-remuneraciones-de-los-consejeros-para-el-periodo-2025-a-2027.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.

El Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio 2024 fue sometido a aprobación, con carácter consultivo, a la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad celebrada el día 30 de mayo de 2025, con un capital social presente o representado del 88,46%, resultando aprobado el voto a favor del 100% de los votos válidamente emitidos. En este sentido, dados los votos a favor obtenidos, se mantendrá la política de remuneraciones en lo que se refiere a los principios, estructura y contenido del paquete retributivo de los consejeros.

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.

Durante el ejercicio 2025 se han aplicado dos políticas de remuneraciones distintas. De un lado, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Cox ABG Group, S.A. (la "Política 2024") aprobada el día 17 de septiembre de 2024 y posteriormente modificada por acuerdo de la Junta General de Accionistas de fecha 30 de octubre de 2024 y que, en principio, permanecería en vigor hasta el 31 de diciembre de 2025. Tras la admisión a negociación de las acciones de la Sociedad en las Bolsas de Valores españolas y en previsión del incremento notable de la actividad del consejo de administración y de las distintas comisiones para el debido cumplimiento de los deberes inherentes al cargo de consejero bajo la normativa aplicable a las sociedades cotizadas, la Junta General Ordinaria de Accionistas, el día 30 de mayo de 2025 aprobó una nueva política de remuneraciones para el periodo 2025-2027, y aplicable desde el momento de su aprobación (la "Política 2025-2027"). Dicha política fue precedida de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de una propuesta motivada del consejo de administración con las consideraciones necesarias sobre el establecimiento de la nueva política.

Para la elaboración de la Política 2025-2027, durante el ejercicio 2025, se ha contado con el estudio realizado por E&Y, donde se han analizado los principales aspectos de las remuneraciones de los consejeros en sociedades comparables a la Sociedad, tanto respecto a los consejeros ejecutivos como a los no ejecutivos, su seguimiento respecto a las recomendaciones de Buen Gobierno Corporativo, además de otros aspectos relacionados con la tendencia en estas sociedades en materia de remuneración de los consejeros, habiendo concluido que las remuneraciones de los consejeros de la Sociedad se encuentra dentro de mercado de sociedades cotizadas.

En relación con la determinación de las retribuciones individuales durante el ejercicio 2025, en la Política 2024 se fijó en 1.800.000 euros la remuneración anual máxima para el conjunto de los consejeros, y posteriormente, en la Política 2025-2027 quedó fijada en 3.950.000 euros la remuneración anual máxima para el conjunto de los consejeros.

En ambas políticas, la distribución de la cantidad máxima anual entre los miembros del Consejo de Administración, se ha establecido en base a los criterios siguientes: (a) la categoría del consejero; (b) el papel que cumple el consejero en el Consejo de Administración y en cualquiera de sus Comisiones; (c) las tareas y responsabilidades específicas asumidas durante el año; (d) la experiencia y el conocimiento requeridos para realizar dichas tareas; o (e) la cantidad de tiempo y de dedicación que exige su cumplimiento.

A consecuencia de ellos, las dos políticas determinan cada una de las asignaciones por pertenencia al Consejo o pertenencia o presidencia de cada una de las comisiones, estableciéndose asimismo una cantidad determinada para el consejero que desempeña las funciones de coordinador, según se ha detallado en el apartado A.1.3 del presente informe. En particular, sin perjuicio del espíritu de continuidad de la Política 2025-2027 es fundamental tener en cuenta que tras la admisión de las acciones de la Sociedad a negociación en las Bolsas de Valores y su inclusión en el Sistema de Interconexión Bursátil (Mercado Continuo), la Sociedad y su órgano de gestión y administración ha visto incrementado de forma notable su actividad para el debido cumplimiento de los deberes inherentes al cargo de consejero y asistencia a las distintas comisiones delegadas del Consejo de Administración habiéndose creado dos nuevas comisiones (Comisión Delegada y Comisión de Tecnología), así como la intervención de varios consejeros en el comité de Inversiones, a fin de adaptarse a la nueva dimensión de la Sociedad, a su plan de negocio, y a las exigencias de cumplimiento y buen gobierno corporativo bajo la aplicación de la Ley de Mercado de Valores y Ley de Sociedades de Capital en sus apartados referentes a las sociedades cotizadas. En este sentido, la Política 2025-2027 establece un marco de retribución actualizado conforme a la nueva composición organizativa de la Sociedad y revisadas de acuerdo a los criterios de dedicación y responsabilidad teniendo en cuenta los niveles retributivos de entidades comparables.

Por otro lado, la Política 2025-2027, incorpora expresamente que, independientemente de la remuneración referida, los consejeros podrán recibir una remuneración fija con entrega de acciones de la Sociedad siempre que el número de acciones a entregar no supere el 0,4% del número total de acciones en circulación de la Sociedad tras la admisión a Bolsa de éstas. En este sentido, el Consejo de Administración, en su sesión de 25 de junio de 2025, acordó entregar a cada consejero, 15.150 acciones considerando el valor de las acciones de 9,56 euros por acción a dicha fecha, y que la entrega de las mismas se realizaría el 29 de junio de 2025.

Asimismo, el Consejo de Administración acordó que la entrega de dichas acciones fueran netas, de tal manera que, del número total de acciones a entregar a cada consejero, la Compañía detrajera un número de acciones tal, cuyo valor de mercado en la fecha de entrega equivaliera al importe del ingreso a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas o, en su caso, del impuesto similar equivalente en la jurisdicción aplicable.

El consejero deberá mantener las acciones hasta su cese como consejero, todo ello de conformidad con lo establecido en la Recomendación 57 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas. Sin perjuicio de lo anterior, este compromiso de mantenimiento de las acciones queda supeditado, en todo caso, al cumplimiento del mismo hasta el 1 de enero de 2028, de tal forma que, si se dejara de ostentar la condición de consejero con anterioridad a dicha fecha, deberá mantener las citadas acciones hasta dicha fecha.

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

Durante el ejercicio 2025, no ha existido ninguna desviación al procedimiento establecido para la aplicación de las dos políticas de remuneraciones aplicables en 2025.

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.

Durante el ejercicio 2025, no se ha aplicado ninguna excepción temporal a la aplicación de las políticas de remuneraciones vigentes durante 2025.

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 conformidad con lo establecido en el artículo 26.3 del Reglamento del Consejo de Administración, la retribución de los consejeros debe guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tenga en cada momento y los estándares que se satisfagan en el mercado en compañías de similar tamaños o actividad y tengan en cuenta su dedicación a la Sociedad. Asimismo, el sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

En este sentido, la nueva Política 2025-2027 está diseñada para proporcionar a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones un marco de remuneración ágil y sostenible para refinar y diseñar paquetes salariales, al tiempo que se alinea con la experiencia de los grupos de interés y equilibra los factores externos e internos. Las modificaciones en la definición de los elementos retributivos se adecuan a lo establecido en el artículo 26 del Reglamento del Consejo el cual establece la necesidad de contar con una Política de Remuneración que permita retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad, pero no comprometa la independencia de los Consejeros. La Sociedad mantiene un contacto constante con los accionistas y principales inversores para debatir y recibir opiniones sobre la política de remuneraciones y otras cuestiones de gobierno corporativo. Las conclusiones alcanzadas se proporcionan a la Comisión como elemento a tener en cuenta en el proceso de toma de decisiones. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene por objeto garantizar que el marco de remuneración de la Sociedad esté claramente alineado con la estrategia y los intereses de los accionistas, al mismo tiempo que recompense de forma justa los resultados obtenidos. Respecto a las medidas para evitar conflictos de interés, tal y como se establece en el artículo 30.3 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, el consejero deberá comunicar la existencia de conflictos de interés al Consejo de Administración y abstenerse de intervenir como representante de la Sociedad en la operación a que el conflicto se refiera, con las excepciones que establezca la legislación aplicable.

En el proceso de preparación, determinación, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones vigente en cada momento, se garantiza la adecuada gestión de cualquier eventual conflicto de intereses. En este sentido: (i) en su composición, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que adopta decisiones relativas a la Política de Remuneraciones de los consejeros, no cuenta con ningún consejero ejecutivo y está presidida por un consejero independiente, pudiendo contar con el auxilio externo de asesores cuando así lo considere oportuno; (ii) la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tal y como se establece en el artículo 10.ix del Reglamento de la Comisión, comprobará anualmente la observancia de la Política en vigor; y (iii) en el debate y discusión de los acuerdos que anualmente adopta el Consejo de Administración en ejecución de la Política de Remuneraciones vigente en cada momento, los consejeros ejecutivos no participan.

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 remuneración de los consejeros durante el ejercicio 2025 ha cumplido debidamente con lo dispuesto en las políticas de remuneraciones vigentes durante 2025 basado en los principios de adecuación, competitividad, proporcionalidad, y rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo.

Al no existir componentes variables en la remuneración de los consejeros, no existe relación alguna con los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad que, en su caso, podrán ser valoradas para sucesivos ejercicios.

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	68.910.556	88,46
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos		0,00
Votos a favor	68.910.556	100,00
Votos en blanco		0,00

	Número	% sobre emitidos
Abstenciones		0,00

Observaciones

La Política 2025-2027 fue sometida a votación, de forma consultiva, en la Junta General Ordinaria de la Sociedad celebrada el 30 de mayo de 2025, resultando aprobada por el 100% de los accionistas presentes o representados en la misma.

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.

Tal y como se ha señalado anteriormente, durante el ejercicio 2025, la Sociedad ha contado con dos políticas de remuneraciones vigentes: la Política 2024, que fue aprobada en la Junta General Extraordinaria y Universal celebrada el día 17 de septiembre de 2024, en previsión de la salida a Bolsa de las acciones de la Sociedad, lo cual se produjo el 15 de noviembre de 2024, para su aplicación durante los periodos 2024 y 2025; y una segunda Política de Remuneraciones, la Política 2025-2027, que resultó aprobada en la Junta General Ordinaria de la Sociedad celebrada el día 30 de mayo de 2025 atendiendo al requisito establecido en la Ley de Sociedades de Capital sobre la aprobación de una nueva Política de Remuneraciones antes del vencimiento de la anterior.

Asimismo y, al amparo de lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital, la Política 2025-2027 entró en vigor en el momento de su aprobación por la Junta General de Accionistas, siendo de aplicación al ejercicio 2025 y a los dos ejercicios siguientes, esto es, 2026 y 2027. En consecuencia, ambas Políticas de Remuneraciones han convivido durante el ejercicio 2025, habiéndose devengado en los consejeros la parte proporcional respecto a la vigencia de cada una de ellas.

Así, los componentes fijos devengados y consolidados de la remuneración de los consejeros en su condición de tales, desde el inicio del ejercicio 2025 hasta el día 29 de mayo de 2025, son los establecidos en la Política 2024 y se corresponden con los siguientes:

- Asignación por pertenencia al Consejo: 75.000 euros.
- Asignación por pertenencia a la Comisión de Auditoría: 10.000 euros.
- Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Auditoría: 10.000 euros.
- Asignación por pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 10.000 euros.
- Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 10.000 euros.
- Asignación por pertenencia a la Comisión de Sostenibilidad: 10.000 euros.
- Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Sostenibilidad: 10.000 euros.
- Por el desempeño como consejero coordinador, cuando se desempeñe por un consejero que no presida ninguna de las comisiones del Consejo de Administración: 10.000 euros.

De igual forma, desde la aprobación de la Política 2025-2027 por la Junta General Ordinaria de la Sociedad el día 30 de mayo de 2025, con entrada en vigor desde su aprobación, y vigencia hasta el final del ejercicio 2027, los componentes fijos devengados y consolidados de la remuneración de los consejeros en su condición de tales, son los establecidos en la vigente Política de Remuneraciones y se corresponden con los siguientes:

- Asignación por pertenencia al Consejo: 75.000 euros.
- Asignación por pertenencia a la Comisión de Auditoría: 10.000 euros.
- Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Auditoría: 19.000 euros.
- Asignación por pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 10.000 euros.
- Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 10.000 euros.
- Asignación por pertenencia a la Comisión de Sostenibilidad y Cumplimiento: 10.000 euros.
- Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Sostenibilidad y Cumplimiento: 10.000 euros.
- Asignación por pertenencia con la categoría de independiente a la Comisión Delegada: 50.000 euros.
- Asignación por pertenencia al Comité de Inversiones: 25.000 euros.
- Asignación por pertenencia a la Comisión de Tecnología: 10.000 euros.
- Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Tecnología: 10.000 euros.
- Por el desempeño como Consejero Coordinador: 50.000 euros.

Asimismo, al inicio del ejercicio 2025, el Consejo de Administración estaba compuesto por doce miembros, conforme a su nombramiento en la Junta General Extraordinaria y Universal de Accionistas celebrada con fecha 17 de septiembre de 2024, habiéndose incrementado el número hasta 13 miembros, en virtud de acuerdo de la Junta General Ordinaria celebrada el 30 de mayo de 2025.

- 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.

En lo que respecta a los consejeros ejecutivos, el Consejo de Administración aprobó, en su sesión del 17 de septiembre de 2024, el contrato del presidente ejecutivo, don Enrique José Riquelme Vives, con la Sociedad, que regula las condiciones del desempeño de su función como presidente ejecutivo de la compañía, y cuyos términos principales han quedado recogidos en el apartado A.1.9 de este informe.

Durante el ejercicio 2025, y como consecuencia de la aprobación de la nueva Política de Remuneraciones para los ejercicios 2025 a 2027 en la Junta General Ordinaria de la Sociedad, celebrada el día 30 de mayo de 2025, quedó establecido un marco de retribución actualizado conforme a la nueva composición organizativa de la Sociedad, y revisado de acuerdo a los criterios de dedicación y responsabilidad teniendo en cuenta los niveles retributivos de entidades comparables. Entre otros cambios, se incrementó, sin perjuicio de las remuneraciones a percibir por la condición de miembros del Consejo de Administración, la asignación fija para cada consejero ejecutivo por el ejercicio de sus funciones ejecutivas, pasando a ser de hasta un máximo de 800 mil euros al año, habida cuenta el incremento notable de la actividad y deberes inherentes a la función ejecutiva desde la admisión a negociación de las acciones de la Sociedad, lo cual había ocurrido el día 15 de noviembre del año anterior.

Como consecuencia de la anterior modificación aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad, se vio modificado el contrato suscrito entre la sociedad Cox Global Services S.L. y D. Enrique José Riquelme Vives, incrementándose su importe máximo hasta los 800 mil euros de remuneración por la prestación de servicios de administrador único de esta sociedad, sociedad cabecera de los distintos negocios de la Sociedad.

- 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:

- 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.
- 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.
- 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.
- 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:

Durante el ejercicio 2025 no se ha establecido ni, por tanto, devengado, ningún tipo de remuneración variable a corto plazo para los consejeros.

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

Durante el ejercicio 2025 no se ha establecido ni, por tanto, devengado, ningún tipo de remuneración variable a largo plazo para los consejeros.

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.

Durante el ejercicio 2025 no se ha establecido ni devengado ningún tipo de remuneración variable a los consejeros ni, por tanto, se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de algún componente variable.

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.

Durante el ejercicio 2025 no se han establecidos sistemas de ahorro a largo plazo.

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 devengado ni percibido por ningún consejero ningún tipo de indemnizaciones u otro tipo de pago derivados del cese anticipado o terminación de contrato.

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.

Como se ha indicado en el apartado B.6. anterior, como consecuencia de la aprobación de la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2025 a 2027 en la Junta General de Accionistas de la Sociedad celebrada el día 30 de mayo de 2025, quedó establecido un marco de retribución actualizado conforme a la nueva composición organizativa de la Sociedad, y revisado de acuerdo a los criterios de dedicación y responsabilidad teniendo en cuenta los niveles retributivos de entidades comparables. Entre otros cambios, se incrementó, sin perjuicio de las remuneraciones a percibir por la condición de miembros del Consejo de Administración, la asignación fija para cada consejero ejecutivo por el ejercicio de sus funciones ejecutivas, pasando de ser de hasta un máximo de 450 mil euros al año, a ser de hasta un máximo de 800 mil euros al año, habida cuenta el incremento notable de la actividad y deberes inherentes a la función ejecutiva desde la admisión a negociación de las acciones de la Sociedad, lo cual había ocurrido el día 15 de noviembre del año anterior.

Como consecuencia de la modificación anterior aprobada por la Junta General, se vio modificado el contrato suscrito entre la sociedad Cox Global Services S.L. y D. Enrique José Riquelme Vives, incrementándose su importe máximo hasta los 800 mil euros de remuneración por la prestación de servicios de administrador único de esta sociedad, sociedad cabecera de los distintos negocios de la Sociedad.

Además de lo anterior, se deja constancia de que, como consecuencia de una operación interna de reestructuración societaria de fusión por absorción, la mercantil Cox Water S.L.U., como sociedad absorbente, ha adquirido, por sucesión universal, el patrimonio de Cox Global Services S.L.U., como sociedad absorbida, habiendo quedado esta extinguida sin liquidación, operación formalizada en escritura pública el día 22 de julio de 2025,

otorgada ante el Notario de Madrid, D. Juan Aznar de la Haza, bajo su protocolo 4.136 y resultando inscrita en el Registro Mercantil de Sevilla, con fecha 9 de septiembre de 2025.

En consecuencia, Cox Water S.L.U. ha quedado plenamente subrogada en cuantos bienes, derechos y obligaciones proceden de la sociedad a la que ha absorbido, entre otros, en la posición contractual de Cox Global Services S.L. respecto al contrato de prestación de servicios con D. Enrique José Riquelme Vives.

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

Durante el ejercicio 2025 no se ha devengado ninguna remuneración suplementaria por los consejeros distintas de las establecidas en el presente informe.

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.

Durante el ejercicio 2025 no se han concedido a los consejeros ninguna retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías.

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

El Presidente Ejecutivo percibió durante 2025, como remuneración en especie, un seguro de salud por el que se ha abonado 1.014,72 euros.

Asimismo, se hace constar que todos los consejeros de la Sociedad están cubiertos por una póliza de responsabilidad civil cuya prima total conjunta ha ascendido a 237 mil euros para el ejercicio 2025.

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 existen.

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.

Durante el ejercicio 2025, adicionalmente a la remuneración por su cargo de consejero, don Enrique José Riquelme Vives ha recibido una remuneración por la prestación de los servicios consistentes en la ejecución de las tareas y funciones correspondientes al cargo de Administrador Único de Cox Global Services S.L., entidad integralmente participada por la Sociedad y cabecera de las sociedades de los negocios y operaciones del grupo de sociedades, conforme aparece recogido en el Contrato de administrador único suscrito con esta entidad el día 17 de septiembre de 2024, previa aprobación de sus términos por el Consejo de Administración en cumplimiento de lo establecido en el artículo 249.3 de la Ley de Sociedades de Capital.

En dicho contrato, la retribución fija establecida tiene en cuenta las funciones ejecutivas asignadas al presidente ejecutivo, el nivel de responsabilidad, la experiencia, la aportación al cargo y la retribución que pagan empresas comparables en el mercado. La retribución fija anual ascendía a 400 mil euros con efectos desde el 1 de enero de 2024, incrementándose hasta los 800 mil euros como consecuencia de la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General Ordinaria celebrada el 30 de mayo de 2025, al establecerse un nuevo marco de retribución actualizada y alineada con la situación económica de la Sociedad y de su grupo de sociedades.

Asimismo, el contrato recoge que, en caso de destitución de don Enrique José Riquelme Vives como Administrador Único de Cox Global Services S.L. que no se deba a incumplimiento imputable a este ni se deba exclusivamente a su voluntad, la Sociedad pagará al Sr. Riquelme una asignación equivalente al 100% de la retribución fija que hubiera devengado durante el año natural inmediatamente anterior a aquel en que se produjo su despido.

Las funciones y tareas que deba desarrollar el Sr. Riquelme como Administrador Único de esta sociedad serán realizadas bajo la dirección, control y supervisión del Consejo de Administración de su socio único, Cox ABG Group S.A.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Doña MAR GALLARDO MATEO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don ALEJANDRO FERNÁNDEZ RUIZ	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don ROMÁN IGNACIO RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña ELENA SANCHEZ ALVAREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don ALBERTO ZARDOYA ARANA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don IGNACIO MALUQUER USON	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña CRISTINA GONZALEZ PITARCH	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don ENRIQUE JOSE RIQUELME VIVES	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don DÁMASO QUINTANA PRADERA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JUAN IGNACIO CASANUEVA PEREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don ARTURO SAVAL PEREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don LUIS ARIZAGA ZÁRATE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don LARRY COBEN	Consejero Independiente	Desde 30/05/2025 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 MAR GALLARDO MATEO	75		51						126	32
Don ALEJANDRO FERNÁNDEZ RUIZ	75		100						175	32
Don ROMÁN IGNACIO RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ	75		10						85	28
Doña ELENA SANCHEZ ALVAREZ	75		20						95	32
Don ALBERTO ZARDOYA ARANA	75		17						92	28
Don IGNACIO MALUQUER USON	75		19						94	32
Doña CRISTINA GONZALEZ PITARCH	75		23						98	28
Don ENRIQUE JOSE RIQUELME VIVES	75								75	25
Don DÁMASO QUINTANA PRADERA	75		17						92	2
Don JUAN IGNACIO CASANUEVA PEREZ	75								75	25
Don ARTURO SAVAL PEREZ	75		10						85	28
Don LUIS ARIZAGA ZÁRATE	75		60						135	28
Don LARRY COBEN	44								44	

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 MAR GALLARDO MATEO	Remuneración fija en acciones a los Consejeros				15.150		15.150	9,56	145			9.847
Don ALEJANDRO FERNÁNDEZ RUIZ	Remuneración fija en acciones a los Consejeros				15.150		15.150	9,56	145			9.847
Don ROMÁN IGNACIO RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ	Remuneración fija en acciones a los Consejeros				15.150		15.150	9,56	145			9.847
Doña ELENA SANCHEZ ALVAREZ	Remuneración fija en acciones a los Consejeros				15.150		15.150	9,56	145			9.847
Don ALBERTO ZARDOYA ARANA	Remuneración fija en acciones a los Consejeros				15.150		15.150	9,56	145			9.847
Don IGNACIO MALUQUER USON	Remuneración fija en acciones a los Consejeros				15.150		15.150	9,56	145			9.847
Doña CRISTINA GONZALEZ PITARCH	Remuneración fija en acciones a los Consejeros				15.150		15.150	9,56	145			9.847
Don ENRIQUE JOSE RIQUELME VIVES	Remuneración fija en acciones a los Consejeros				15.150		15.150	9,56	145			11.514

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 DÁMASO QUINTANA PRADERA	Remuneración fija en acciones a los Consejeros				15.150		15.150	9,56	145			9.847
Don JUAN IGNACIO CASANUEVA PEREZ	Remuneración fija en acciones a los Consejeros				15.150		15.150	9,56	145			11.514
Don ARTURO SAVAL PEREZ	Remuneración fija en acciones a los Consejeros				15.150		15.150	9,56	145			11.514
Don LUIS ARIZAGA ZÁRATE	Remuneración fija en acciones a los Consejeros				15.150		15.150	9,56	145			11.514
Don LARRY COBEN	Remuneración fija en acciones a los Consejeros				15.150		15.150	9,56	145			11.514

Observaciones

La Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad celebrada el día 30 de mayo de 2025 aprobó por unanimidad la entrega a los consejeros de una remuneración fija en forma de acciones para el ejercicio 2025, que compensara de manera equitativa el trabajo y la dedicación adicionales que supondría a lo largo de 2025 el ejercicio de sus funciones, tomando en consideración la situación de crecimiento de la Compañía, la dedicación exigida dada la creciente complejidad de sus funciones derivados de, entre otros factores, la reciente admisión a negociación de las acciones de la Sociedad en las Bolsas de Valores de Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia, y su inclusión en el Sistema de Interconexión Bursátil (Mercado Continuo), hecho que se había producido el 15 de noviembre de 2024.

La entrega de acciones como parte de la retribución fija se encuentra prevista en los Estatutos Sociales de la Sociedad, se preveía como una posibilidad en la Política de Remuneración de Consejeros vigente hasta dicha Junta General Ordinaria de 2025, y de quedó recogida en los mismos términos en la Política de Remuneraciones vigente aprobada por dicha Junta General Ordinaria de Accionistas con vigencia para los ejercicios 2025, 2026 y 2027.

La Junta General aprobó delegar en el Consejo de Administración el momento de la entrega, así como la distribución definitiva entre los Consejeros. En base a esta delegación, el Consejo de Administración de la Sociedad, en su sesión celebrada el 25 de junio de 2025, aprobó el número de acciones a entregar a cada uno de los consejeros como parte de su retribución fija en 2025, respetando el porcentaje del 0,4% del número

total de acciones de la Sociedad inmediatamente en circulación tras la admisión a Bolsa, así como el número máximo de 15.150 acciones a entregar a cada Consejero, considerando el valor de referencia de las acciones de 10,23 euros por acción.

El Consejo de Administración acordó que la entrega efectiva de dichas acciones se realizaría el día 29 de junio de 2025, por el valor de la acción a dicha fecha, siendo este de 9,56 euros por acción. Además, acordó aprobar la entrega a cada Consejero del número de acciones netas, de tal manera que, del número total de acciones a entregar a cada uno, la Compañía detrajo un número de acciones tal, cuyo valor de mercado en la fecha de entrega equivaliese al importe del ingreso a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas o, en su caso, del impuesto similar equivalente en la jurisdicción aplicable.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña MAR GALLARDO MATEO	
Don ALEJANDRO FERNÁNDEZ RUIZ	
Don ROMÁN IGNACIO RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ	
Doña ELENA SANCHEZ ALVAREZ	
Don ALBERTO ZARDOYA ARANA	
Don IGNACIO MALUQUER USON	
Doña CRISTINA GONZALEZ PITARCH	
Don ENRIQUE JOSE RIQUELME VIVES	
Don DÁMASO QUINTANA PRADERA	
Don JUAN IGNACIO CASANUEVA PEREZ	
Don ARTURO SAVAL PEREZ	
Don LUIS ARIZAGA ZÁRATE	
Don LARRY COBEN	

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
Doña MAR GALLARDO MATEO								
Don ALEJANDRO FERNÁNDEZ RUIZ								
Don ROMÁN IGNACIO RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ								
Doña ELENA SANCHEZ ALVAREZ								
Don ALBERTO ZARDOYA ARANA								
Don IGNACIO MALUQUER USON								
Doña CRISTINA GONZALEZ PITARCH								
Don ENRIQUE JOSE RIQUELME VIVES								
Don DÁMASO QUINTANA PRADERA								
Don JUAN IGNACIO CASANUEVA PEREZ								
Don ARTURO SAVAL PEREZ								
Don LUIS ARIZAGA ZÁRATE								

**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 LARRY COBEN								

Observaciones

Durante el ejercicio 2025 no se ha establecido sistemas de ahorro a largo plazo.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña MAR GALLARDO MATEO	Concepto	
Don ALEJANDRO FERNÁNDEZ RUIZ	Concepto	
Don ROMÁN IGNACIO RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ	Concepto	
Doña ELENA SANCHEZ ALVAREZ	Concepto	
Don ALBERTO ZARDOYA ARANA	Concepto	
Don IGNACIO MALUQUER USON	Concepto	
Doña CRISTINA GONZALEZ PITARCH	Concepto	
Don ENRIQUE JOSE RIQUELME VIVES	Seguro de salud	1
Don DÁMASO QUINTANA PRADERA	Concepto	
Don JUAN IGNACIO CASANUEVA PEREZ	Concepto	
Don ARTURO SAVAL PEREZ	Concepto	

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

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don LUIS ARIZAGA ZÁRATE	Concepto	
Don LARRY COBEN	Concepto	

Observaciones

Durante el ejercicio 2025, no existen otros conceptos retributivos diferentes de los expuestos en los apartados anteriores, a excepción del seguro de salud que el Presidente Ejecutivo ha percibido como remuneración en especie, por el que se ha abonado 1.014,72 euros.

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 MAR GALLARDO MATEO										
Don ALEJANDRO FERNÁNDEZ RUIZ										
Don ROMÁN IGNACIO RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ										
Doña ELENA SANCHEZ ALVAREZ										
Don ALBERTO ZARDOYA ARANA										
Don IGNACIO MALUQUER USON										
Doña CRISTINA GONZALEZ PITARCH										
Don ENRIQUE JOSE RIQUELME VIVES	800								800	400
Don DÁMASO QUINTANA PRADERA										

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 JUAN IGNACIO CASANUEVA PEREZ										
Don ARTURO SAVAL PEREZ										
Don LUIS ARIZAGA ZÁRATE										
Don LARRY COBEN										

Observaciones

Durante el ejercicio 2025, el Sr. Riquelme Vives ha recibido una remuneración por los servicios consistentes en la ejecución de las tareas y funciones correspondientes al cargo de Administrador Único de la sociedad Cox Global Services S.L., conforme a lo regulado en el contrato de administrador único suscrito por el Sr. Riquelme Vives con esta entidad el día 17 de septiembre de 2024, previa aprobación de sus términos por el Consejo de Administración en cumplimiento de lo establecido en el artículo 249.3 de la Ley de Sociedades de Capital, y que establecía una remuneración de 400 mil euros al año.

En la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad se aprobó, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una nueva Política de Remuneraciones para los consejeros 2025-2027 que, entre otros cambios, incrementó hasta un importe máximo de 800 mil euros la remuneración fija de los consejeros ejecutivos, tomando en consideración la situación de crecimiento de la Sociedad, la dedicación exigida dada la creciente complejidad de sus funciones derivados de, entre otros factores, la reciente admisión a negociación de las acciones de la Sociedad en las Bolsas de Valores de Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia y su inclusión en el Sistema de Interconexión Bursátil (Mercado Continuo).

Además, respecto de la sociedad Cox Global Services S.L., que suscribió el contrato con el consejero ejecutivo, D. Enrique José Riquelme Vives, se deja constancia de que resultó absorbida por la mercantil Cox Water S.L.U., sociedad íntegramente participada por Cox ABG Group S.A., subrogándose esta en la posición contractual de aquella como consecuencia de la operación societaria de fusión por absorción donde Cox Water S.L.U., como sociedad absorbente, adquirió, por sucesión universal, el patrimonio de Cox Global Services S.L.U., como sociedad absorbida, que resultó extinguida sin liquidación, quedando Cox Water S.L.U. plenamente subrogada en cuantos bienes, derechos y obligaciones procedan de la sociedad a la que absorbe, sin reserva, excepción ni limitación. Dicha operación societaria fue formalizada en escritura pública el día 22 de julio de 2025, otorgada ante el Notario de Madrid, D. Juan Aznar de la Haza, bajo su protocolo 4.136 y resultando inscrita en el Registro Mercantil de Sevilla, con fecha 9 de septiembre 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 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 MAR GALLARDO MATEO	Plan							0,00				
Don ALEJANDRO FERNÁNDEZ RUIZ	Plan							0,00				
Don ROMÁN IGNACIO RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ	Plan							0,00				
Doña ELENA SANCHEZ ALVAREZ	Plan							0,00				
Don ALBERTO ZARDOYA ARANA	Plan							0,00				
Don IGNACIO MALUQUER USON	Plan							0,00				
Doña CRISTINA GONZALEZ PITARCH	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 ENRIQUE JOSE RIQUELME VIVES	Plan							0,00				
Don DÁMASO QUINTANA PRADERA	Plan							0,00				
Don JUAN IGNACIO CASANUEVA PEREZ	Plan							0,00				
Don ARTURO SAVAL PEREZ	Plan							0,00				
Don LUIS ARIZAGA ZÁRATE	Plan							0,00				
Don LARRY COBEN	Plan							0,00				

Observaciones

Durante el ejercicio 2025 la Sociedad no ha establecido ni ha aprobado un sistema de retribución basados en acciones.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña MAR GALLARDO MATEO	
Don ALEJANDRO FERNÁNDEZ RUIZ	
Don ROMÁN IGNACIO RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ	
Doña ELENA SANCHEZ ALVAREZ	
Don ALBERTO ZARDOYA ARANA	
Don IGNACIO MALUQUER USON	
Doña CRISTINA GONZALEZ PITARCH	
Don ENRIQUE JOSE RIQUELME VIVES	
Don DÁMASO QUINTANA PRADERA	
Don JUAN IGNACIO CASANUEVA PEREZ	
Don ARTURO SAVAL PEREZ	
Don LUIS ARIZAGA ZÁRATE	
Don LARRY COBEN	

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 MAR GALLARDO MATEO								
Don ALEJANDRO FERNÁNDEZ RUIZ								

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 ROMÁN IGNACIO RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ								
Doña ELENA SANCHEZ ALVAREZ								
Don ALBERTO ZARDOYA ARANA								
Don IGNACIO MALUQUER USON								
Doña CRISTINA GONZALEZ PITARCH								
Don ENRIQUE JOSE RIQUELME VIVES								
Don DÁMASO QUINTANA PRADERA								
Don JUAN IGNACIO CASANUEVA PEREZ								
Don ARTURO SAVAL PEREZ								
Don LUIS ARIZAGA ZÁRATE								
Don LARRY COBEN								

Observaciones

Durante el ejercicio 2025 la Sociedad no ha establecido sistemas de ahorro a largo plazo.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña MAR GALLARDO MATEO	Concepto	
Don ALEJANDRO FERNÁNDEZ RUIZ	Concepto	
Don ROMÁN IGNACIO RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ	Concepto	
Doña ELENA SANCHEZ ALVAREZ	Concepto	
Don ALBERTO ZARDOYA ARANA	Concepto	
Don IGNACIO MALUQUER USON	Concepto	
Doña CRISTINA GONZALEZ PITARCH	Concepto	
Don ENRIQUE JOSE RIQUELME VIVES	Concepto	
Don DÁMASO QUINTANA PRADERA	Concepto	
Don JUAN IGNACIO CASANUEVA PEREZ	Concepto	
Don ARTURO SAVAL PEREZ	Concepto	
Don LUIS ARIZAGA ZÁRATE	Concepto	
Don LARRY COBEN	Concepto	

Observaciones

Durante el ejercicio 2025, no existen otros conceptos retributivos diferentes de los expuestos en los apartados anteriores.

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	
Doña MAR GALLARDO MATEO	126	145			271						271
Don ALEJANDRO FERNÁNDEZ RUIZ	175	145			320						320
Don ROMÁN IGNACIO RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ	85	145			230						230
Doña ELENA SANCHEZ ALVAREZ	95	145			240						240
Don ALBERTO ZARDOYA ARANA	92	145			237						237
Don IGNACIO MALUQUER USON	94	145			239						239

**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	
Doña CRISTINA GONZALEZ PITARCH	98	145			243						243
Don ENRIQUE JOSE RIQUELME VIVES	75	145		1	221	800				800	1.021
Don DÁMASO QUINTANA PRADERA	92	145			237						237
Don JUAN IGNACIO CASANUEVA PEREZ	75	145			220						220
Don ARTURO SAVAL PEREZ	85	145			230						230
Don LUIS ARIZAGA ZÁRATE	135	145			280						280
Don LARRY COBEN	44	145			189						189
TOTAL	1.271	1.885		1	3.157	800				800	3.957

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.

	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
Resultados consolidados de la sociedad									
	68.159	61,44	42.219	33,04	31.734	-	-4.944	54,46	-10.856
Remuneración media de los empleados									
	69	97,14	35	84,21	19	18,75	16	-5,88	17

Observaciones

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.

[CONTINUACIÓN DEL APARTADO A.1.1.]

Por otro lado, la Política de Remuneraciones recoge la posibilidad de que el Consejo de Administración de la Sociedad, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, pueda acordar la aplicación de excepciones temporales a la Política de Remuneraciones que se limitarán, en todo caso, a aquellas situaciones excepcionales en las que la falta de aplicación de la Política sea necesaria para servir a los intereses a largo plazo y a la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Únicamente serán objeto de excepción los componentes retributivos en relación con la retribución de los consejeros en su condición de tales, la remuneración de los consejeros por el ejercicio de sus funciones ejecutivas, y la política retributiva aplicable a los nuevos consejeros.

El procedimiento a seguir en caso de producirse alguna circunstancia que justifique la aplicación de dichas excepciones temporales será el siguiente:

- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones emitirá un informe valorando las circunstancias y las remuneraciones específicas, dentro de las previstas en la presente Política, que serían objeto de modificación.
- Para la elaboración del informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá valerse de la opinión de un tercero externo.
- Atendiendo a las conclusiones del informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones formularía, en su caso, la propuesta de aplicación excepcional al Consejo de Administración.

En todo caso, la Sociedad tendrá en consideración los principios de la Política de Remuneraciones e informará convenientemente en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros sobre la situación excepcional que haya llevado al Consejo de Administración a la aprobación de la aplicación de la excepción temporal, así como el componente o componentes objeto de dicha excepción.

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

25/02/2026

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

[] Si
[✓] No