
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

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

CIF: [A28165587]

Denominación Social:

[**PRIM, S.A.**]

Domicilio social:

[Avda. del Llano Castellano, nº43, Planta 3, 28034-Madrid]

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.

De acuerdo con el Art. 62.1 de los Estatutos Sociales vigentes, "la política de remuneraciones de los consejeros deberá ajustarse al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la J.G. de Accionistas como punto separado del orden del día, para su aplicación durante un período máximo de tres ejercicios. No obstante, las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones de los consejeros deberán ser sometidas a la J.G. de Accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo la Junta General determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes. Cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la J.G. de Accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación".

Según el Artículo 62.2, "La política de remuneraciones, junto con la fecha y el resultado de la votación, será accesible en la página web de la Sociedad de forma gratuita desde su aprobación y al menos mientras sea aplicable."

Según el Artículo 62.4 de los Estatutos, "la propuesta de la política de remuneraciones del Consejo de Administración será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y ESG (en adelante, "CNR&ESG"). Ambos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la junta general, quienes podrán solicitar además su entrega o envío gratuito. El anuncio de la convocatoria de la junta general hará mención de este derecho."

Por su parte, el Artículo 62.5 dispone que "cualquier remuneración que perciban los consejeros por el ejercicio o terminación de su cargo y por el desempeño de funciones ejecutivas será acorde con la política de remuneraciones de los consejeros vigente en cada momento, salvo las remuneraciones que expresamente haya aprobado la Junta General de Accionistas."

La versión vigente de la Política, aprobada por la J.G. de Accionistas celebrada el 29/6/2023 incluye las adaptaciones necesarias derivadas de (i) la incorporación, como consejero ejecutivo, del hasta entonces director general de la Sociedad, (ii) la aprobación de un plan de incentivos a largo plazo para directivos y personal clave de la Sociedad y su grupo (el "Grupo PRIM"), incluyendo a los consejeros ejecutivos que en cada momento puedan formar parte del Consejo de Administración así como (iii) la adaptación de la Política a las últimas tendencias y estándares de gobierno corporativo y sostenibilidad en materia de retribución de administradores.

En la Introducción a dicha Política se indica que "el proceso de toma de decisiones seguido para la redacción de la Política ha partido de la CNR&ESG, que elaboró y aprobó en su reunión celebrada el 18/5/2023, un informe justificativo de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

Con base en dicho informe de la CNR&ESG, el Consejo de Administración, en su reunión de 23/5/2023, aprobó por unanimidad la correspondiente propuesta de Política para su posterior aprobación por parte de la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día.

En la política se indica que "Excepcionalmente, a propuesta motivada y previo informe de la CNR&ESG de la Sociedad, el Consejo de Administración podrá, previo acuerdo adoptado por dos tercios de sus miembros a dichos efectos, aplicar excepciones temporales a la Política en cuanto a la determinación de la cuantía de la remuneración o indemnización que deba ser satisfecha a los consejeros, ya sea externos o ejecutivos, cuando la situación de la Sociedad así lo aconseje por razones de solvencia y liquidez de la Sociedad o de su Grupo. Las excepciones temporales a la Política que apruebe el Consejo de Administración sólo podrán ser aplicadas durante el plazo máximo que determine el propio Consejo y que sea necesario para cubrir las situaciones o circunstancias excepcionales en las que la no aplicación temporal de la Política sea necesaria para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad."

Según se explica en su Apartado 3, "La Política distingue entre el esquema retributivo de los consejeros externos y de los que desempeñan funciones ejecutivas.

Las retribuciones de consejeros externos serán compatibles con las demás percepciones profesionales o laborales que correspondan al consejero por otras funciones que, en su caso, desempeñe para la Sociedad, distintas de las de supervisión y decisión colegiada propia de su mera condición de consejero.

Corresponde al Consejo de Administración la determinación anual de la retribución de los consejeros de acuerdo con sus funciones y responsabilidades, previo informe de la CNR&ESG y conforme a lo dispuesto en la presente Política, los Estatutos Sociales, la Ley de Sociedades de Capital, en su caso, los contratos o acuerdos suscritos con consejeros ejecutivos, y demás disposiciones legales y recomendaciones aplicables en esta materia."

El consejo se asesoró con el despacho Cuatrecasas, tanto para redactar la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2024-2026, con ocasión de la Junta General de 29/6/2023, como el Plan y Reglamento de Incentivos a Largo Plazo para el consejero ejecutivo (también denominado ILP).

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.

La CNR&ESG tiene, entre otras, la responsabilidad de proponer al Consejo de Administración el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros y de aquellos directivos que determine el Consejo de Administración, así como las demás condiciones básicas de sus contratos, y velar por el cumplimiento de la política retributiva establecida por la Sociedad. En este sentido, el apartado 14.b del Art. 3 del vigente Reglamento de la CNR&ESG atribuye a esa Comisión la responsabilidad de "proponer al Consejo de Administración las retribuciones fijas, variables a corto y, en su caso, a largo plazo de aquellos directivos que en cada momento la Comisión o el Consejo de Administración determinen, así como los criterios a que deben ajustarse, de conformidad con la política de remuneraciones aprobada, la retribución individual y demás condiciones contractuales".

La vigente Política de Remuneraciones de los consejeros de la Sociedad distingue entre el esquema retributivo de los consejeros externos y de los que desempeñan funciones ejecutivas.

Según se indica en el Apartado 3.1 de la Política, la remuneración de los consejeros externos de la Sociedad comprende:

a) Excluidos el Presidente y Vicepresidente, una retribución fija anual "por pertenencia al Consejo de Administración y de acuerdo con sus funciones, nivel de responsabilidad y perfil profesional, atendiendo a la dimensión de la Sociedad, a la situación económica que tuviere y a los estándares de competitividad aplicados en sociedades cotizadas comparables. A estos efectos, la CNR&ESG, propondrá anualmente al Consejo de Administración la distribución de la retribución entre sus distintos miembros, otorgando a cada uno el derecho a percibir una remuneración fija bruta para cada ejercicio".

b) Adicionalmente, se retribuirá en concepto de dieta de asistencia un importe por sesión.

c) Adicionalmente, los consejeros externos que formen parte de alguna Comisión del Consejo de Administración recibirán una retribución fija anual.

d) Asimismo, los consejeros externos que asuman la Presidencia de alguna Comisión recibirán un complemento retributivo anual.

e) Aquellos consejeros externos que sean nombrados Presidente o Vicepresidente no ejecutivos, percibirán adicionalmente a las cuantías enumeradas en los puntos b) y, en su caso, c) y d) anteriores, una retribución fija anual que reflejará el papel estratégico en el ejercicio del cargo y las especiales labores que tienen encomendadas por el Consejo de Administración. Sus remuneraciones estarán compuestas exclusivamente por conceptos fijos. Asimismo, El Presidente y el Vicepresidente del Consejo podrán ser beneficiarios de retribuciones en especie que incluyen un seguro médico, seguro de accidentes y vehículo corporativo.

f) Los consejeros externos podrán ser beneficiarios de un seguro de responsabilidad civil de administradores.

En lo que se refiere específicamente a los consejeros que desarrollan funciones ejecutivas, según se indica en su apartado 3.2, "la Política tiene como principal objetivo atraer, fidelizar y motivar y retener a los profesionales de la Sociedad, a fin de que esta pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del contexto de negocio en el que desarrolla su actividad, estableciendo las medidas y prácticas que resulten más apropiadas para tal fin."

La retribución de los consejeros ejecutivos tiene los siguientes componentes:

a) En contraprestación por el ejercicio de sus funciones, una retribución fija anual que, según se regula en el Apartado 3.2. (a) de la vigente Política de Remuneraciones, "podrá revisarse y actualizarse durante la vigencia de la Política, en ciertas circunstancias, para asegurar la competitividad de las remuneraciones del Consejo de Administración". El incremento máximo para el período de vigencia de la Política no podrá ser superior al 10% anual.

b) Una retribución variable a corto plazo (Apartado 3.2.(b)), cuya finalidad es "potenciar su compromiso con la misión, visión y valores de la Sociedad, sus objetivos estratégicos e incentivar el mejor desempeño."

"Los criterios, mecanismos y principios que seguirá la concesión de la remuneración variable a corto plazo a los consejeros ejecutivos son los siguientes:

1. Los conceptos retributivos variables a corto plazo se establecerán, en su caso, como un porcentaje de la retribución fija" cuya finalidad es "incentivar el cumplimiento de objetivos estratégicos prefijados, concretos y cuantificables, relacionados con la gestión económica y no económica de los consejeros ejecutivos, por lo que está directamente vinculada al logro de dichos objetivos."

2. Los niveles de cumplimiento de dichos objetivos pueden dividirse en objetivos financieros, cuya evaluación "se basa en el cumplimiento de las metas (presupuesto) anuales definidas individualmente en cada objetivo, utilizando el importe real contable a cierre anual como referencia de cumplimiento", y objetivos no financieros, en los que "se engloban aquellos relacionados con la sostenibilidad, y la implementación de políticas de buen gobierno y cumplimiento."

c) Una retribución variable a largo plazo, regulada en el Apartado 3.2.(c) de la Política, consistente "en un Plan de Incentivos a Largo Plazo con entrega de determinadas cantidades, mediante entrega de acciones (con posibilidad de que hasta un máximo del 20% del incentivo devengado pueda ser satisfecho en efectivo)" El Plan de incentivos tiene como finalidad "(a) constituir un instrumento para atraer, motivar, fidelizar y retener el talento de sus beneficiarios; (b) ligar la retribución de los beneficiarios por la prestación de sus servicios en favor del Grupo Prim con el potencial incremento de valor de las acciones, alineando así los intereses de estos con los del propio Grupo Prim; (c) alinear la retribución de los beneficiarios con la estrategia empresarial, la creación de valor para los accionistas y otros grupos de interés de la Sociedad y los intereses y sostenibilidad a largo plazo del Grupo Prim y su compromiso con la misión, visión y valores de la Sociedad.

Los términos y condiciones principales de este Plan de Incentivos son los siguientes:

1. La participación en el Plan de Incentivos responde a la libre voluntad de la Sociedad, no es consolidable y tiene carácter único y extraordinario.

2. El Plan de Incentivos prevé los siguientes objetivos: a) retorno total del accionista ("total shareholder return"): rentabilidad total generada por un accionista durante el período de vigencia, considerando tanto el importe de los dividendos efectivamente pagados como la evolución de la cotización de la acción (50% sobre el total); b) FCF ("Free cash flow"): consecución del objetivo FCF fijado en los presupuestos anuales aprobados por el Consejo de Administración (25% sobre el total); c) medioambiente, social y buena gobernanza (ESG), incluyendo I+D+i (12% sobre el total); d) Consecución de los objetivos incluidos en el Plan Estratégico para cada ejercicio (12'5% sobre el total).

3. El Plan de Incentivos tiene un plazo de duración de cuatro (4) años, iniciándose el 1 de enero de 2023 y finalizando el 31 de diciembre de 2026.

4. El Consejo de Administración podrá reducir ("malus") y/o, en su caso, reclamar a los beneficiarios la devolución total o parcial ("clawback") de los importes en efectivo y el importe de las acciones si finalmente se acreditaran dentro de los dos (2) años siguientes a su entrega las circunstancias indicadas en el apartado 3.2.(c) (vii) de la Política.

5. Cada uno de los beneficiarios se compromete a no transmitir o disponer de cualquier forma de las acciones entregadas en virtud del Plan, durante un plazo de dos (2) años desde su entrega ("compromiso de Lock-up"), que podrá extenderse durante un plazo de tres (3) años desde su entrega a efectos de cumplir con la recomendación 62 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas.

6. En el supuesto de que el beneficiario extinga o suspenda su relación de prestación de servicios con el Grupo Prim por las causas indicadas en el apartado 3.2.(c)(ix) ("Good Leaver"), tendrá derecho a recibir, una vez finalizado el Plan de Incentivos, y en función del grado de cumplimiento de los objetivos, un importe proporcional al tiempo transcurrido hasta la fecha en la que tenga lugar la pérdida de su condición de beneficiario. En el supuesto de que el beneficiario extinga o suspenda su relación de prestación de servicios con el Grupo Prim por cualquiera de las causas identificadas en ese mismo apartado ("Bad Leaver"), el beneficiario perderá todos los derechos y expectativa de derechos relativos a la percepción de las cantidades en efectivo y las acciones que no hayan sido entregadas.

d) Cláusulas malus y clawback. Según el Apartado 3.2.(d) de la vigente Política de Remuneraciones, "el Consejo de Administración, atendiendo a la propuesta que, en su caso, realice la CNR&ESG, tendrá la potestad de incluir en los contratos formalizados con los ejecutivos cláusulas que permitan a la Sociedad la cancelación total o parcial del pago de las remuneraciones variables a corto o a largo plazo, o la recuperación de estas, todo ello

en función del cumplimiento o no de los objetivos establecidos para el devengo de dicha retribución. La CNR&ESG verificará si han acaecido las circunstancias que hacen aplicables dichas cláusulas.”

e) Cláusulas de indemnización. Según el Apartado 3.2 (e) de la vigente Política, “de conformidad con la Ley de Sociedades de Capital, la remuneración de los consejeros ejecutivos prevista en los contratos aprobados contempla la remuneración fija y variable, y en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia postcontractual y permanencia o fidelización. Los pagos abonados en virtud de los referidos pactos no superarán en su conjunto el importe máximo de dos (2) anualidades de la retribución fija que hubieran percibido en el ejercicio inmediatamente anterior por todos los conceptos.

En el caso de terminación del contrato por causas imputables a la Sociedad, si se produce en interés de esta, o por el acaecimiento de circunstancias objetivas, tales como un cambio de control derivado de una oferta pública de adquisición de acciones, podrá pactarse que los consejeros ejecutivos puedan percibir una indemnización de (i) seis meses si la terminación se produjera no más tarde del 31 de marzo de 2025 y (ii) hasta una (1) anualidad si la terminación se produjera a partir del 1 de abril de 2025, en ambos casos calculado conforme a la retribución fija que hubieran percibido en el ejercicio inmediatamente anterior por todos los conceptos.”

f) Otros conceptos. “Para poder ofrecer un paquete de remuneración total competitivo con la práctica de mercado en compañías comparables, adicionalmente a las remuneraciones dinerarias, los consejeros ejecutivos podrían disfrutar de otros de conceptos y beneficios, incluyendo seguro de vida, seguro médico y vehículo de empresa, a propuesta de la CNR&ESG.”

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

En virtud de lo dispuesto en el apartado. 3.1. de la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad, “i. Cada uno de los consejeros externos, excluidos el Presidente y Vicepresidente, percibirá una retribución fija anual, por pertenencia al Consejo de Administración y de acuerdo con sus funciones, nivel de responsabilidad y perfil profesional, atendiendo a la dimensión de la Sociedad, a la situación económica que tuviere y a los estándares de competitividad aplicados en sociedades cotizadas comparables.”

La Política establece, además que:

“ii. Adicionalmente, se retribuirá en concepto de dieta de asistencia un importe por sesión.

iii. Los consejeros externos que formen parte de alguna Comisión del Consejo de Administración recibirán una retribución fija anual añadida.

iv. Los consejeros externos que asuman la Presidencia de alguna Comisión del Consejo de Administración recibirán un complemento retributivo anual.

v. Aquellos consejeros externos que sean nombrados Presidente y Vicepresidente no ejecutivos del Consejo de Administración percibirán, con carácter adicional a las cuantías enumeradas en los apartados ii. y, en su caso, iii. y iv., anteriores, una retribución fija anual, que deberá reflejar el papel estratégico en el ejercicio del cargo y las especiales labores que estos tienen encomendadas por el Consejo de Administración para la supervisión y vigilancia que le atribuye el Reglamento del Consejo de Administración en el marco de sus competencias y funciones. Sus remuneraciones deberán estar compuestas exclusivamente por conceptos fijos. Los importes fijos asignados incluirán las cantidades que les puedan corresponder por su pertenencia al Consejo de Administración y, en su caso, a las funciones que desempeñen dentro del mismo.”

Adicionalmente, “el Presidente y el Vicepresidente del consejo podrán ser beneficiarios de las retribuciones en especie y que incluyen seguro médico, seguro de accidentes y vehículo”

vi. Por último, los consejeros externos podrán ser beneficiarios de un seguro de responsabilidad civil de administradores”

En coherencia con esta previsión, el Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta de la CNR&ESG formulada en su reunión del 6 de noviembre de 2024, aprobó en su reunión del 19/12/2024 la determinación de la remuneración de los consejeros de la Sociedad para el ejercicio 2025.

La Propuesta de la determinación de la remuneración de los Consejeros de Prim, S.A. se estableció según el siguiente tenor:

1) Remuneración de los consejeros externos, con exclusión de Presidente y Vicepresidente:

Remuneración fija: 45.000 euros brutos anuales.

Dieta de asistencia a consejo: 900 euros brutos por sesión.

2) Remuneración del Presidente del Consejo:

Remuneración fija: 200.000 euros brutos anuales.

Dieta de asistencia a consejo: 1.800 euros brutos por sesión.

3) Remuneración de Vicepresidente del Consejo:

Remuneración fija: 180.000 euros brutos anuales

Dieta de asistencia a consejo: 1.350 euros brutos por sesión.

4) Remuneración común a todos los miembros del consejo por pertenencia a Comisiones:

Vocalía de Comisión: 16.000 euros brutos anuales

Presidencia de Comisión: 20.000 euros brutos anuales

5) Dieta de asistencia a consejos extraordinarios: 1.000 euros por sesión.

Las remuneraciones fijas, así como las de vocalía y de presidencia de comisiones, se satisfarán en doce pagos mensuales. Las dietas de asistencia se pagarán con ocasión de la asistencia a las sesiones del Consejo.

- En el caso de que el Presidente y el Vicepresidente sean miembros de comisiones, el máximo de sus remuneraciones fijas sumadas a las que tuvieran como miembros de comisiones no podrá superar los importes que a continuación se detallan para cada uno de ellos:

• La remuneración de la presidenta, resultante de la adición a la remuneración fija la de pertenencia a alguna o algunas de las comisiones, no podrá exceder de un máximo de 206.000 euros anual.

• La remuneración del vicepresidente, resultante de la adición de la remuneración fija y de la pertenencia a alguna o algunas de las comisiones, no podrá exceder de un máximo de 186.000 euros anual.

En el supuesto de que la remuneración total por los conceptos de remuneración fija y pertenencia a las comisiones exceda de los importes máximos antes descritos, y durante el tiempo en que se produzca, el exceso se detraerá del concepto de remuneración fija.

Respecto del devengo de la dieta de asistencia, se establece la siguiente norma general aplicable a todos los consejos ordinarios y extraordinarios, salvo al de formulación de cuentas:

En el supuesto de que el Consejo se convoque para su celebración de manera presencial, los consejeros que asistan telemáticamente devengarán sólo un 50% de la dieta, si durante los últimos 365 días el consejero hubiera excusado su asistencia presencial a dos sesiones del consejo, salvo que exista una causa justificada para dichas inasistencias presenciales.

Respecto del devengo de la dieta de asistencia al consejo de formulación de cuentas, se establece la siguiente norma especial: los consejeros que asistan telemáticamente a la sesión del consejo de formulación de cuentas devengarán sólo un 50% de la dieta, salvo que exista una causa justificada para dicha inasistencia presencial.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y ESG será la encargada de valorar en cada caso si la causa de la no asistencia presencial es o no justificada.

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 virtud de lo dispuesto en la vigente Política de remuneraciones de los consejeros de Prim, S.A. 2024-2026, la retribución que corresponde al Consejero Ejecutivo se estructura del siguiente modo:

- a) Una retribución fija anual de 320.000 euros, que se distribuirá en doce (12) mensualidades de igual cuantía.
- b) Una retribución variable a corto plazo, que se corresponde con un porcentaje sobre el salario fijo, con un cobro teórico mínimo del 0% y un máximo de 192.000 euros, equivalentes al 60% de la retribución fija, dependiendo del cumplimiento de determinados objetivos financieros y no financieros. No obstante, el consejo de administración podrá decidir que la retribución variable a corto plazo alcance hasta el 80% de la remuneración fija, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y ESG.
- c) Una retribución variable a largo plazo, de acuerdo con el Plan de Incentivos a Largo Plazo con entrega de determinadas cantidades, una parte en efectivo y otra mediante entrega de acciones, según el cumplimiento de los objetivos definidos en el Plan de Incentivos a Largo Plazo, con un importe máximo de 400.000 euros, incluyendo efectivo y acciones.
- d) Adicionalmente, los consejeros ejecutivos podrán disfrutar de otros conceptos y beneficios, incluyendo seguro de vida, seguro médico y vehículo de empresa.

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.

El Artículo 60.1 de los Estatutos Sociales establece que "los consejeros externos podrán ser beneficiarios de las retribuciones en especie y que incluyen seguro médico, seguro de accidentes y vehículo, y de un seguro de responsabilidad civil de administradores".

Por su parte, el Artículo 61.3 prevé que "la retribución variable a largo plazo de los Consejeros ejecutivos podrá consistir en un plan de incentivos a largo plazo basado en la posibilidad de entrega al Consejero ejecutivo de determinadas cantidades, que podrá hacerse total o parcialmente en efectivo o mediante entrega de acciones de la Sociedad, si bien en este último caso deberá someterse a la aprobación de la Junta General de Accionistas de la Sociedad."

Asimismo, la vigente Política de Remuneraciones prevé para el Presidente y Vicepresidente no ejecutivos que ambos podrán ser beneficiarios de retribuciones en especie que incluyen seguro médico, seguro de accidentes y vehículo.

La previsión por estos conceptos retributivos para el ejercicio de 2025 es la siguiente:

Retribución en especie correspondiente al Presidente: 18.483 euros

Retribución en especie correspondiente al Vicepresidente: 17.203 euros
Retribución en especie correspondiente al Consejero Ejecutivo: 18.098 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.

De acuerdo con el Artículo 61.1 de los Estatutos Sociales, "la remuneración de los Consejeros ejecutivos se ajustará a los presentes Estatutos y a la Política de Remuneraciones aprobada conforme a la Ley, que necesariamente deberá contemplar la cuantía de la retribución fija anual, los distintos parámetros y criterios financieros y no financieros para la fijación de los componentes variables a corto y largo plazo y los términos y condiciones principales de sus contratos, comprendiendo en particular, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual, permanencia o fidelización y cláusulas que permitan a la Sociedad la cancelación total o parcial del pago de las remuneraciones variables a corto o largo plazo, o la recuperación de estas, todo ello en función del cumplimiento o no de los objetivos establecidos para el devengo de dicha retribución.

En el Artículo 61.2 se establece que "las remuneraciones variables a consejeros se reservan exclusivamente a los Consejeros ejecutivos y estarán ligadas al rendimiento de la Sociedad y al desempeño personal."

Por su parte, el Artículo 61.3 determina que "la retribución variable a largo plazo de los Consejeros ejecutivos podrá consistir en un plan de incentivos a largo plazo basado en la posibilidad de entrega al Consejero ejecutivo de determinadas cantidades, que podrá hacerse total o parcialmente en efectivo o mediante entrega de acciones de la Sociedad, si bien en este último caso deberá someterse a la aprobación de la Junta General de Accionistas de la Sociedad", correspondiendo al Consejo de Administración "la determinación individual de la remuneración de cada Consejero ejecutivo, dentro del marco de la Política de Remuneraciones y de conformidad con lo previsto en su contrato, previo informe de la CNR&ESC."

La vigente Política de Remuneraciones para el período 2024-2026 contempla, exclusivamente para los Consejeros ejecutivos, una retribución variable a corto plazo y una retribución variable a largo plazo, en los siguientes términos:

a) Retribución variable a corto plazo: "Con el fin de potenciar su compromiso con la misión, visión y valores de la Sociedad, sus objetivos estratégicos e incentivar el mejor desempeño, una parte de la retribución del Consejero Ejecutivo es variable. Los criterios, mecanismos y principios que seguirá la concesión de la remuneración variable a corto plazo son los siguientes:

(i) Los conceptos retributivos variables a corto plazo se establecerán, en su caso, como un porcentaje de la retribución fija, como se desarrolla a continuación. Su finalidad es incentivar el cumplimiento de objetivos estratégicos prefijados, concretos y cuantificables, relacionados con la gestión económica y no económica de los consejeros ejecutivos, por lo que está directamente vinculada al logro de dichos objetivos.

(ii) Para su determinación, valoración de su cumplimiento y cálculo del importe final, el Consejo de Administración, en base a la propuesta elaborada por la CNR&ESC, ponderará diferentes objetivos ligados a los resultados más críticos de la Sociedad y a las metas anuales establecidas, pudiendo aplicarse los mismos criterios que también se establecen para los ejecutivos de la alta dirección de la Sociedad

(iii) La fijación y valoración del nivel de cumplimiento de las retribuciones variables a corto plazo de los consejeros ejecutivos se llevará a cabo anualmente por el Consejo de Administración a propuesta de la CNR&ESC.

(iv) La "cuantía objetivo" (100%) de la retribución variable a corto plazo se corresponderá con un porcentaje sobre el salario fijo, estableciéndose un cobro teórico mínimo de 0% y máximo de un 60% sobre la retribución fija para el ejercicio 2023. No obstante, el Consejo de Administración, previo informe de la CNR&ESC, podrá incrementar el importe máximo de la retribución variable anual hasta un 80% del importe de la retribución fija durante los siguientes años de vigencia de la Política.

(v) Los niveles de cumplimiento de dichos objetivos pueden dividirse en los siguientes:

- **Objetivos financieros:** la evaluación de estos objetivos se basa en el cumplimiento de las metas (presupuesto) anuales definidas individualmente en cada objetivo, utilizando el importe real contable a cierre anual como referencia de cumplimiento. Los criterios o métricas sobre los que el Consejo de Administración determinar los objetivos son el beneficio neto consolidado, el beneficio operativo bruto (EBITDA), el EBITDA Core, el EBITDA de las sociedades del Grupo PRIM adquiridas, los gastos de personal y de explotación, el flujo neto de caja, los ingresos por ventas, el

margen bruto, y la tesorería o gestión de inventarios. Todos los objetivos de este tipo disponen de metas y resultados cuantificables, con lo que el porcentaje de cumplimiento es el resultado de dividir el importe real sobre el importe presupuestado. Los objetivos financieros ponderan un 80% sobre el total de la retribución variable a corto plazo para el ejercicio 2023, pudiendo reducirse su ponderación para los siguientes ejercicios hasta un mínimo del 70% sobre el total de la retribución variable a corto plazo.

- Objetivos no financieros: se engloban aquellos relacionados con la sostenibilidad, y la implementación de políticas de buen gobierno y cumplimiento. Los criterios o métricas sobre los que el Consejo de Administración podrá determinar los objetivos son la consecución de los objetivos incluidos en el Plan Estratégico cuyo cumplimiento en el ejercicio se considere de interés para el Grupo PRIM, el cumplimiento de las métricas del plan de ESG aprobado por el Consejo de Administración, la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero de alcance 1,2 y 3, la mejora porcentual del uso de energías renovables, la aplicación de la taxonomía de la Unión Europea a las actividades de PRIM, el incremento de los porcentajes de diversidad en la plantilla y el equipo directivo y el cumplimiento de las políticas y controles internos del Grupo PRIM.

Los objetivos no financieros ponderan un 20% sobre el total de la retribución variable a corto plazo para el ejercicio 2023, pudiendo incrementarse su ponderación para los siguientes ejercicios hasta un 30% sobre el total de la retribución variable a corto plazo.

(vi) La evaluación de estos objetivos se basará en una escala de desempeño, definida por el Consejo de Administración, dividida en niveles acumulativos de cumplimiento de hitos. Se procurará llevar revisiones semestrales del avance de estos objetivos.

El Consejo de Administración fijará un nivel mínimo de consecución por debajo del cual no se computará el objetivo respectivo. Igualmente, el Consejo de Administración podrá fijar un nivel mínimo de consecución de un objetivo que considere esencial para la Sociedad, que de no alcanzarse impedirá el devengo de la remuneración variable durante ese año.

(vii) Anualmente se ajustarán los indicadores y las metas vinculadas a la retribución variable a corto plazo basándose en las prioridades de la Sociedad.

(viii) Para la elaboración de la propuesta al Consejo de Administración de fijación de objetivos, así como la evaluación del grado de desempeño de cada uno de los consejeros ejecutivos, la CNR&ESG podrá contar con el asesoramiento de un experto independiente.

(ix) El Consejo de Administración, dentro del porcentaje máximo de "cuantía objetivo" contará con un margen de discrecionalidad en la evaluación del cumplimiento de los objetivos, sobre la base de la propuesta que formule la CNR&ESG, siempre que se motive de manera razonada."

b) Retribución variable a largo plazo: según establece el apartado 3.2 (c) de la Política de Remuneraciones vigente, "la Retribución variable a largo plazo del Consejero Ejecutivo consiste en un Plan de Incentivos a Largo Plazo con entrega de determinadas cantidades, mediante entrega de acciones (con posibilidad de que hasta un máximo del 20% del incentivo devengado sea satisfecho en efectivo), cuyos términos y condiciones principales se exponen a continuación":

(i) "El Consejero Ejecutivo será beneficiario de un Plan de Incentivos a Largo Plazo basado en la posibilidad de entrega de determinadas cantidades, una parte en efectivo y otra mediante entrega de acciones de la Sociedad (el "Plan de Incentivos" y las "Acciones", respectivamente) aprobado por la Junta General de Accionistas de la Sociedad de fecha 29 de junio de 2023", con sujeción al cumplimiento de determinados requisitos y conforme a los términos y condiciones que se indican en la Política. Los parámetros fijados en el Reglamento del Plan de Incentivos a Largo Plazo para determinar el grado de cumplimiento de los objetivos del Consejero Ejecutivo para la fijación de su retribución variable a largo plazo son los siguientes:

a) Primer objetivo: Retorno total del accionista (total shareholder return). La rentabilidad total generada por un accionista durante el periodo de vigencia considerando tanto el importe de los dividendos efectivamente pagados durante este periodo como la evolución de la cotización de la acción durante el mismo plazo. A este parámetro se le otorga una ponderación inicial del 50%.

b) Segundo objetivo: FCF (Free cash flow). Consecución del objetivo de flujo de caja libre fijado en los presupuestos anuales aprobados por el Consejo de Administración. A este parámetro se le otorga una ponderación inicial del 25%.

c) Tercer objetivo: Medioambiente, social y buena gobernanza (ESG), incluidos los objetivos de I+D+I. Consecución de los objetivos incluidos en el Plan Estratégico de Sostenibilidad para cada ejercicio. A este parámetro se le otorga una ponderación inicial del 12,5%.

d) Cuarto objetivo: Consecución de los objetivos incluidos en el Plan Estratégico para cada ejercicio, y en particular, los relativos al desarrollo de nuevos negocios digitales, ampliación del portfolio de sociedades del Grupo PRIM y objetivos del plan de sostenibilidad de la Sociedad distintos de los referidos en el punto c) anterior. A este parámetro se le otorga una ponderación inicial del 12,5%.

Para cada uno de los parámetros anteriores, el Consejo de Administración, previa consideración de las recomendaciones de la Comisión de Nominaciones, Retribuciones y ESG, establecerá las métricas y objetivos específicos, asegurando en todo caso que guarden relación con la creación de valor y no deriven simplemente de la evolución general de los mercados bursátiles o del sector de la actividad de PRIM.

El Consejo de Administración deberá definir al menos lo siguiente:

- El grado de cumplimiento asociado a cada Objetivo, que podrá oscilar entre un 0% y un 100%;
- El nivel mínimo por debajo del cual se considera que no se ha alcanzado un Objetivo;
- El nivel mínimo a partir del cual un Objetivo se considera cumplido y otro nivel a partir del cual se considerará que ha habido un sobrecumplimiento;
- y
- En el caso de que fueran varias métricas, la ponderación atribuida a cada una de ellas en la cuantificación del nivel de logro alcanzado en el periodo de referencia.

(ii) El Consejo de Administración tendrá la posibilidad de abonar en efectivo hasta un máximo del 20% de las cuantías objeto de devengo cuando así se considere conveniente en situaciones como, por ejemplo, por la existencia de dificultades derivadas del bajo nivel de liquidez de la acción.

(iii) El Plan de Incentivos tiene como finalidad: (a) constituir un instrumento para atraer, motivar, fidelizar y retener el talento de sus beneficiarios; (b) ligar la retribución de los beneficiarios por la prestación de sus servicios en favor del Grupo PRIM con el potencial incremento de valor de las Acciones, alineando así los intereses de éstos con los del propio Grupo PRIM; (c) alinear la retribución de los beneficiarios con la estrategia empresarial, la creación de valor para los accionistas y otros grupos de interés de la Sociedad y los intereses y sostenibilidad a largo plazo del Grupo PRIM; y (d) reconocer a estos directivos y personal clave su especial contribución al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Grupo PRIM y su compromiso con la misión, visión y valores de la Sociedad."

Los objetivos del Plan de Incentivos a Largo Plazo son los siguientes:

- a) Retorno total del accionista: la rentabilidad total generada por un accionista durante el período de vigencia considerando tanto el importe de los dividendos como la evolución de la cotización.
- b) Free cash flow: consecución de un free cash Flow fijado en los presupuestos anuales.
- c) Medioambiente, social y buena gobernanza, incluyendo objetivos I+D+I, incluidos en el Plan Estratégico de Sostenibilidad.
- d) Consecución de los objetivos incluidos en el Plan Estratégico para cada ejercicio.

El importe máximo de la retribución variable a largo plazo bajo el Plan de Incentivos, incluyendo efectivo y acciones, ascenderá a un máximo de 400.000 euros para el Consejero Ejecutivo.

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 existe ningún sistema de ahorro a largo plazo ni planes de pensiones o similares a favor de los consejeros en los que participe o promueva la sociedad. En particular, la Sociedad no ha asumido compromiso ni obligación alguna en materia de pensiones, jubilación u otros conceptos análogos en relación con los consejeros.

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

Conforme dispone el Artículo 68 de los Estatutos Sociales, "los miembros del Consejo de Administración sólo serán indemnizados por el cese anticipado en su condición de consejero, cuando así se prevea expresamente en la Política de Remuneraciones de los Consejeros que esté en vigor en cada momento, y en el caso de un consejero ejecutivo, además con el alcance que se prevea en el contrato correspondiente."

Adicionalmente, el Art. 61.1 de los Estatutos indica que la remuneración de los Consejeros ejecutivos "deberá contemplar la cuantía de la retribución fija anual, los distintos parámetros y criterios financieros y no financieros para la fijación de los componentes variables a corto y largo plazo y los términos y condiciones principales de sus contratos, comprendiendo en particular, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual, permanencia o fidelización".

Por su parte, en el apartado 3.2. (e) de la Política de Remuneraciones 2024-2026 se prevé que "de conformidad con la Ley de Sociedades de Capital, la remuneración del Consejero Ejecutivo prevista en su contrato contempla (...) indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización. Los pagos abonados en virtud de los referidos pactos no superarán en su conjunto el importe máximo de dos (2) anualidades de la retribución fija que hubieran percibido en el ejercicio inmediatamente anterior por todos los conceptos. En el caso de terminación del contrato por causas imputables a la Sociedad, si se produce en interés de esta, o por el acaecimiento de circunstancias objetivas, tales como un cambio de control derivado de una oferta pública de adquisición de acciones, podrá pactarse que los consejeros ejecutivos puedan percibir una indemnización de (i) seis meses si la terminación se

produjera no más tarde del 31 de marzo de 2025 y (ii) hasta una (I) anualidad si la terminación se produjera a partir del 1 de abril de 2025, en ambos casos calculado conforme a la retribución fija que hubieran percibido en el ejercicio inmediatamente anterior por todos los conceptos."

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.

De acuerdo con lo previsto en el Art. 63 de los vigentes Estatutos Sociales, "la remuneración de los miembros del Consejo de Administración que tengan funciones ejecutivas deberá determinarse en un contrato". Corresponderá a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y ESG proponer "al Consejo de Administración, al amparo de los criterios y demás previsiones establecidas en la política de remuneraciones, los contratos a estipular con los miembros ejecutivos del Consejo de Administración."

Según el apartado 3 de ese mismo artículo, "en el contrato que se estipule se detallarán todos los conceptos por los que pueda obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas, incluyendo, en su caso, la eventual indemnización por cese anticipado en dichas funciones, las cantidades a abonar por la sociedad en concepto de primas de seguro o de contribución a sistemas de ahorro, y los pactos de exclusividad y los pactos de concurrencia post-contractual y de permanencia o fidelización. El consejero no podrá percibir retribución alguna por el desempeño de funciones ejecutivas cuyas cantidades o conceptos no estén previstos en ese contrato".

Establece el Artículo 63.4 de los vigentes Estatutos que "la suscripción del contrato a nombre de la Sociedad se realizará por el Presidente de la CNR&ESG, o en su caso por quien designe el Consejo de Administración. En todo caso, una copia del contrato se unirá como anejo del acta de la sesión del Consejo de Administración en que se aprobó".

En el apartado 3 de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2024-2026 se establece que "las retribuciones de consejeros externos serán compatibles con las demás percepciones profesionales o laborales que correspondan al consejero por otras funciones que, en su caso, desempeñe para la Sociedad, distintas de las de supervisión y decisión colegiada propia de su mera condición de consejero".

En concreto, las condiciones contenidas en el Contrato de Prestación de Servicios formalizado por la Sociedad con el Consejero Ejecutivo de la Sociedad, D. Fernando Oliveros Arreaga, el 30 de junio de 2023 (el "Contrato"), son las siguientes:

i. Exclusividad: Durante la vigencia del Contrato, el Consejero Ejecutivo no podrá dedicarse a ninguna otra actividad laboral, mercantil o profesional salvo que concurra el consentimiento expreso de la Sociedad. No estarán sometidas a la prohibición anterior aquellas funciones que el Consejero Ejecutivo pueda desarrollar en sociedades participadas, directa o indirectamente, por la Sociedad (incluidas las pertenecientes al Grupo Prim) o en entidades de cualquier tipo en las que existan un interés por parte de la Sociedad o del Grupo Prim.

ii. Clawback: El Consejero Ejecutivo perderá todos sus derechos sobre cualesquiera retribuciones que pudiera haber recibido en concepto de bonus, remuneración variable vinculada a planes de incentivos y cualesquiera sistemas de retribución establecidos con carácter general por la Sociedad en los supuestos de reformulación de cuentas anuales, individuales o consolidadas, cuando tenga como consecuencia el incumplimiento de los objetivos para el devengo de su retribución variable o incumplimiento grave y culpable de sus deberes de lealtad, diligencia o buena fe o cualesquiera otras obligaciones en virtud de su cargo y del Contrato.

iii. No competencia post-contractual: Durante el periodo de 24 meses desde la terminación del Contrato, el Consejero Ejecutivo no podrá prestar servicios a cualquier persona, negocio o sociedad que compita con el negocio de la Sociedad o del Grupo Prim (salvo autorización expresa de la Junta General o del Consejo de Administración); participar, directa o indirectamente, en el capital de cualquier sociedad o entidad que compita con el negocio de la Sociedad o del Grupo Prim y/o emplear o tratar de emplear a cualquier miembro de la plantilla o del equipo directivo de la Sociedad o de cualquier otra sociedad del Grupo Prim o persuadirles que dimitan en su puesto de trabajo o persuadir a cualquier agente, cliente, proveedor o colaborar de la Sociedad o de su grupo para que extingan su relación.

iv. Duración del Contrato: El Contrato permanecerá en vigor mientras el Consejero Ejecutivo permanezca en su cargo como primer ejecutivo.

v. Indemnización en caso de extinción del Contrato: La extinción del Contrato por cualquiera de las causas previstas en el Contrato que no sean imputables a un incumplimiento grave y culpable por parte del Consejero Ejecutivo de sus deberes de lealtad, diligencia y buena fe en el ejercicio de su cargo o cualquiera de sus obligaciones asumidas bajo el Contrato, dará derecho al Consejero Ejecutivo a percibir una indemnización equivalente a 6 meses de su retribución fija bruta en el caso de que la extinción se produzca no más tarde del 31 de marzo de 2025 y de 12 meses si la extinción se produjera a partir del 1 de abril de 2025.

El Consejero Ejecutivo no tendrá derecho a dicha indemnización si la extinción del Contrato se produce por su dimisión o baja voluntaria, su fallecimiento o su incapacidad permanente o invalidez total.

La Sociedad podrá extinguir el Contrato en cualquier momento durante su vigencia con un plazo de 4 meses de preaviso (salvo en supuestos de incumplimiento grave y culpable en que podrá hacerlo sin preavisar).

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.

El consejero D. Luis Pozo Lozano va a percibir una remuneración bruta anual de 16.393 euros, a satisfacer de forma mensual a razón de 1.366'08 euros a partir del mes de febrero de 2025, por acuerdo del Consejo de Administración de 27/2/2025, que adoptó su nombramiento como secretario de la CNRyESG. Esta función no es incompatible con la de su condición de consejero, según establece el apartado 3.1 de la Política de Remuneraciones 2024-2026 aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de fecha 29/6/2023, que no excluye la posibilidad de que un consejero externo preste servicios profesionales distintos a los derivados de su condición de consejero e indica expresamente que la retribución por esos servicios profesionales no computará en el importe máximo de remuneración anual atribuido al consejo.

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 existen otros conceptos retributivos como los mencionados.

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 existe ninguna otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores.

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.

A la fecha de formulación del presente Informe, el Consejo de Administración no ha acordado presentar ninguna propuesta de cambios de la Política de Remuneraciones a la Junta General Ordinaria de Accionistas a que se someterá este informe anual para su aplicación al ejercicio en curso.

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

<https://www.prim.es/gobierno-corporativo/informes-y-politicas-de-remuneraciones-de-los-consejeros/>

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 de los miembros del Consejo de Administración, fue sometido a votación, con carácter consultivo, y aprobado por un 96,5361% de las acciones presentes o representadas con derecho a voto, habiendo votado en contra un 3,2986% de las mismas, con un 0'1653% de abstenciones. Dada la amplia mayoría que votó a favor del Informe Anual de Remuneraciones, la Sociedad no ha considerado necesaria ninguna acción en concreto, entendiendo que el Informe daba satisfacción a una amplia mayoría del accionariado que votó en la Junta.

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

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

El reglamento de la CNR&ESG establece como funciones de la misma las de proponer y supervisar la Política de Remuneración de los Consejeros y Altos Cargos ejecutivos de la sociedad.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y ESG está formada por los siguientes miembros:

- D^a. Belén Amatriain Corbi, vocal independiente, Presidenta.
- D. Mario Lara Sanz, Vocal, Vocal Independiente.
- D. Luis Pozo Lozano, Vocal, Vocal Dominical.

En aplicación de la Política de Remuneraciones que resultaba de aplicación para el ejercicio 2024, la CNR&ESG, en su reunión de 7 de diciembre de 2023 aprobó trasladar al Consejo de Administración de la Sociedad un Informe-Propuesta sobre la retribución del Consejo de Administración de la Sociedad con cargo al ejercicio 2024, propuesta que fue aprobada por el Consejo de Administración en su reunión del día 14 de diciembre de 2023. La aplicación de los criterios aprobados ha dado como resultado el devengo de una retribución total por parte de los consejeros externos para el ejercicio de 2024 de la cantidad 944.151 euros. Conforme a la Política de Remuneraciones de la Sociedad, se abonaron a la Presidenta y al Vice-Presidente del Consejo en el ejercicio de 2024 un total de 25.086 euros y 23.460 euros, respectivamente, en concepto de retribución en especie (comprendida de uso de vehículo y primas de seguro médico).

Por su parte, el Consejero Ejecutivo devengó una remuneración fija de 320.000 euros, una retribución en especie de 25.247 euros y el derecho a devengar una retribución variable a corto plazo (pendiente de su determinación final) de un máximo de 192.000 euros.

En el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio 2024 no intervinieron asesores externos.

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

No se ha producido ninguna desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones.

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.

La vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros para el período 2024-2026 en su capítulo introductorio "incluye las adaptaciones necesarias derivadas de (i) la incorporación, como consejero ejecutivo, del hasta ahora director general de la Sociedad, (ii) la aprobación de un plan de incentivos a largo plazo para directivos y personal clave de la Sociedad y su grupo, incluyendo a los consejeros ejecutivos que en cada momento puedan formar parte del Consejo de Administración (...), así como (iii) la adaptación de la Política a las últimas tendencias y estándares de gobierno corporativo y sostenibilidad en materia de retribución de administradores".

Los principios específicos contemplados en la Política respecto de la remuneración de los consejeros ejecutivos, que permiten 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, son los siguientes (apartado 2 de la Política):

- a) Asegurar que contribuya al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Sociedad, la sostenibilidad a largo plazo de la misma y la alineación con los intereses de los accionistas y del resto de los grupos de interés de del Grupo PRIM.
- b) Vincular las remuneraciones variables a la consecución de objetivos unidos a los planes estratégicos y presupuestos a corto y largo plazo, así como el cumplimiento de los objetivos de sostenibilidad (ESG) y de los deberes de gobierno corporativo de los consejeros, y, en general, al rendimiento financiero y no financiero de la Sociedad.
- c) A fin de asegurar el alineamiento con el conjunto de principios anteriormente mencionados, la política de remuneraciones deberá:

- i. guardar una proporción equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y variables de la retribución de los consejeros a los que se atribuyan funciones ejecutivas, fomentando una cultura de cumplimiento normativo, compromiso con el logro de los objetivos de la Sociedad, y asegurando que la misma guarde relación con el desempeño profesional del beneficiario y no derive simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Sociedad;
- ii. fijar unos criterios de rendimiento financiero y no financiero claros, completos y variados para la concesión de la remuneración variable; e
- iii. incluir a los consejeros ejecutivos entre los beneficiarios de un plan de incentivos a largo plazo que, a consideración en cada momento del Consejo de Administración, se pueda liquidar, al menos en una parte significativa, en acciones y que busca, entre otros objetivos, ligar la retribución de los beneficiarios de plan por la prestación de sus servicios en favor del Grupo PRIM con el potencial incremento de valor de las acciones, alineando así los intereses de éstos con los del propio Grupo PRIM; alinear la retribución de los beneficiarios de plan con la estrategia empresarial, la creación de valor para los accionistas y otros grupos de interés de la Sociedad y los intereses y sostenibilidad a largo plazo del Grupo PRIM, y reconocer a los beneficiarios su especial contribución al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Grupo PRIM y su compromiso con la misión, visión y valores de la Sociedad.

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.

Ningún consejero ha devengado durante el ejercicio 2024 ninguna remuneración que no estuviera contemplada en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Prim, S.A. 2024-2026.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros distingue, según su Apartado 3, entre el esquema retributivo de los consejeros en su condición de tales y el de los consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas.

La retribución de los consejeros en su condición de tales comprendía (Apartado 3.1 de la Política):

- a) Una retribución fija que se establecía de acuerdo con sus funciones, nivel de responsabilidad y perfil profesional, atendiendo a la importancia de la Sociedad, a la situación económica que tuviere y a los estándares de competitividad aplicados en sociedades cotizadas comparables.
- b) Una retribución por pertenencia a las Comisiones, que consideraba la posibilidad de asignar a los consejeros que formaran parte de alguna Comisión del Consejo de Administración una remuneración adicional anual en calidad de Vocal por la superior carga de trabajo, y que los consejeros que presidieran las respectivas comisiones del Consejo de Administración percibieran una cantidad anual adicional, de nuevo por el ejercicio de dicho cargo.
- c) Dietas por asistencia a cada una de las reuniones del Consejo de Administración.

Por su parte, la Política de Remuneraciones de los Consejeros establece que la remuneración de Presidente y Vicepresidente comprenderá "una retribución fija anual, que deberá reflejar el papel estratégico en el ejercicio del cargo y las especiales labores que estos tienen encomendadas por el Consejo de Administración para la supervisión y vigilancia que le atribuye el Reglamento del Consejo de Administración en el marco

de sus competencias y funciones. Sus remuneraciones deberán estar compuestas exclusivamente por conceptos fijos". Asimismo, para estos consejeros establece que "los importes fijos asignados incluirán las cantidades que les puedan corresponder por su pertenencia al Consejo de Administración y, en su caso, a las funciones que desempeñen dentro del mismo" y que "la remuneración fija tanto para el Presidente como para el Vicepresidente de la Sociedad no podrá superar a la remuneración fija acordada para el primer ejecutivo o el directivo mejor pagado en cada momento." Adicionalmente, "el Presidente y el Vicepresidente del consejo podrán ser beneficiarios de las retribuciones en especie y que incluyen seguro médico, seguro de accidentes y vehículo."

En cuanto a la remuneración de los consejeros ejecutivos, la Política de Remuneraciones contempla:

a) Una retribución fija en contraprestación por el ejercicio de sus funciones (epígrafe 3.2.(a)).
b) Una retribución variable a corto plazo, con el fin de potenciar su compromiso con la misión, visión y valores de la sociedad, sus objetivos estratégicos y de incentivar el mejor desempeño (epígrafe 3.2.(b)). Los criterios, mecanismos y principios seguidos para la concesión de la retribución variable a corto plazo a los consejeros ejecutivos eran los siguientes:

(1) Los conceptos retributivos variables se establecían, en su caso, como un porcentaje de la retribución fija, y su finalidad era incentivar el cumplimiento de los objetivos estratégicos prefijados, concretos y cuantificables, relacionados con la gestión económica y no económica de los consejeros ejecutivos.

(2) Los niveles de cumplimiento de dichos objetivos podían dividirse en objetivos financieros, cuya evaluación se basaba en el cumplimiento de las metas (presupuesto) anuales definidas individualmente en cada objetivo, y no financieros, en los que se englobaba a aquellos relacionados con la sostenibilidad y la implementación de políticas de buen gobierno y cumplimiento. "Los criterios o métricas sobre los que el Consejo de Administración podrá determinar los objetivos son la consecución de los objetivos incluidos en el Plan Estratégico cuyo cumplimiento en el ejercicio se considere de interés para el Grupo Prim, el cumplimiento de las métricas del plan de ESG aprobado por el Consejo de Administración, la reducción de gases de efecto invernadero de alcance 1, 2 y 3, la mejora porcentual del uso de energías renovables, la aplicación de la taxonomía de la Unión Europea" y otros objetivos relacionados con la sostenibilidad.

c) Una retribución variable a largo plazo, regulada en el Apartado 3.2. (c) de la Política y ligada a un Plan de Incentivos a Largo Plazo, cuya finalidad era (a) constituir un instrumento para atraer, motivar, fidelizar y retener el talento; (b) ligar la retribución con el potencial incremento de valor de las acciones; (c) alinear la retribución de los beneficiarios con la estrategia empresarial, la creación de valor para los accionistas y otros grupos de interés de la Sociedad y los intereses y sostenibilidad a largo plazo del Grupo Prim, y (d) reconocer a los beneficiarios su contribución al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Grupo y su compromiso con la misión, visión y valores de la Sociedad.

En cumplimiento de la Política aplicable, el Consejero Ejecutivo tiene derecho a devengar con cargo al ejercicio 2024 una retribución variable de un máximo de 192.000 euros, tal y como se indica en el apartado C de este Informe, al que hacemos referencia para evitar reiteraciones.

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	12.420.065	72,90
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	409.683	3,30
Votos a favor	11.989.849	96,54
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	20.533	0,17

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.

En la reunión que celebró la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y ESG el día 7 de diciembre de 2023, se adoptó el acuerdo de proponer al Consejo de Administración de la Sociedad fijar la retribución del mismo, con cargo al ejercicio 2024. Para la determinación de esa retribución se tuvo en cuenta la Política de Remuneraciones en vigor, el articulado de los Estatutos Sociales vigentes en ese período en cuanto al sistema de

retribución y la limitación de la cuantía, así como la evolución del negocio, los resultados de la sociedad en el ejercicio 2023 y la retribución que abonan otras sociedades de similar entidad y parecidas características.

En cuanto a la determinación de los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio 2024 por los consejeros en su condición de tales, se determinaron por el Consejo celebrado el 14 de diciembre de 2023, de acuerdo con los criterios establecidos en la Política de Remuneraciones de los Consejeros que era de aplicación para ese ejercicio, de la siguiente manera:

- Remuneración fija de 45.000 euros brutos anuales.
- Dieta de asistencia a consejo de 900 euros brutos por sesión.

La remuneración del Presidente del Consejo fue la siguiente:

- Remuneración fija de 200.000 euros brutos anuales.
- Dieta de asistencia a consejo de 1.800 euros brutos por sesión.

La remuneración del Vicepresidente del Consejo fue la siguiente:

- Remuneración fija de 180.000 euros brutos anuales.
- Dieta de asistencia a consejo de 1.350 euros brutos por sesión.

De aplicación común a todos los consejeros fueron las siguientes reglas:

- Por Vocalía en una Comisión del Consejo, 6.000 euros brutos anuales.
- Por Presidencia de una Comisión del Consejo: 10.000 euros brutos anuales.
- Las remuneraciones fijas, así como las de vocalía y de presidencia de comisiones, se hicieron efectivas en doce pagos mensuales.
- Las dietas de asistencia se pagaron con ocasión de la asistencia a las sesiones.

Respecto del Presidente y Vicepresidente, se reconocía la asignación de retribuciones en especie, tales como la de seguro de enfermedad y uso de vehículo de la categoría correspondiente a sus cargos.

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 Consejero Ejecutivo D. Fernando Oliveros Arreaga, devengó o generó el derecho a devengar durante 2024 una remuneración por los siguientes conceptos, en aplicación de la vigente Política de Remuneraciones y de acuerdo con el contrato suscrito en cumplimiento del Artículo 63 de los Estatutos Sociales:

- 1) Devengo de una retribución fija de 320.000 euros.
- 2) El derecho a devengar una retribución variable a corto plazo (pendiente de su determinación final) de un máximo de 192.000 euros.
- 3) Devengo de una retribución en especie de 25.247 euros.

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

En particular:

- a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.
- b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad

incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

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

Solo la retribución de los consejeros a los que se hubieran atribuido funciones ejecutivas comprende una retribución variable, tanto a corto plazo como a largo plazo. Durante el ejercicio 2024, solamente D. Fernando Oliveros Arreaga tuvo atribuidas funciones ejecutivas como consejero, por lo que fue el único miembro del Consejo de Administración que devengó una retribución variable en 2024.

La retribución variable devengada por el Consejero Ejecutivo durante 2024 responde a lo establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General Extraordinaria de Accionistas de la Sociedad del 29 de junio de 2023, previo informe de la CNR&ESG.

En cuanto a la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado, nos remitimos a lo indicado en el epígrafe A.1.2, para evitar reiteraciones.

La Sociedad no dispone de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros.

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

La retribución variable a largo plazo para los consejeros ejecutivos se establece en un Plan de Incentivos a Largo Plazo con entrega de determinadas cantidades, mediante entrega de acciones (con posibilidad de que hasta un máximo del 20% del incentivo devengado sea satisfecho en efectivo)". El Plan de incentivos tiene como finalidad "(a) constituir un instrumento para atraer, motivar, fidelizar y retener el talento de sus beneficiarios; (b) ligar la retribución de los beneficiarios por la prestación de sus servicios en favor del Grupo Prim con el potencial incremento de valor de las acciones, alineando así los intereses de estos con los del propio Grupo Prim; (c) alinear la retribución de los beneficiarios con la estrategia empresarial, la creación de valor para los accionistas y otros grupos de interés de la Sociedad y los intereses y sostenibilidad a largo plazo del Grupo Prim y su compromiso con la misión, visión y valores de la Sociedad.

Para la explicación de los detalles de los componentes variables a largo plazo hacemos referencia al epígrafe A.1.2 del presente informe, para evitar reiteraciones.

Durante el ejercicio 2024, el Consejero Ejecutivo no devengó ninguna remuneración en relación con el incentivo a largo plazo al que tiene derecho conforme al Plan de Incentivos a Largo Plazo aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 29 de junio de 2023.

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 se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de ningún 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.

No existe ningún sistema 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.

No se ha devengado y/o pagado ninguna indemnización o cualquier otro tipo de pago derivado del cese o terminación del contrato de ningún consejero.

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 ha producido ninguna modificación significativa en el contrato del único miembro del Consejo de Administración que tiene asignadas funciones ejecutivas, D. Fernando Oliveros Arreaga; por otro lado, no se ha firmado ningún nuevo contrato con consejeros ejecutivos durante el ejercicio 2024.

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

No se ha devengado por ningún consejero ninguna remuneración suplementaria como contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

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 se ha concedido ningún anticipo, crédito o garantía.

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

De acuerdo con la Política de Remuneraciones que fue de aplicación, los consejeros devengaron las siguientes retribuciones en especie:

- El Presidente, 25.086 euros, en concepto de seguros y vehículo corporativo.
- El Vicepresidente, 23.460 euros, por los mismos conceptos.
- El Consejero Ejecutivo, 25.247 euros, por los mismos conceptos.

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 se ha devengado ninguna remuneración por ningún consejero en virtud de pagos realizados por la sociedad cotizada a ninguna tercera entidad en la cual presta sus servicios ningún consejero.

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 existe ningún concepto retributivo distinto de los anteriores.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024
Doña LUCÍA COMENGE VALENCIA	Presidente Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JORGE PRIM MARTÍNEZ	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña BELÉN AMATRIAÍN CORBI	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña MAR GALLARDO MATEO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JUAN JESÚS GONZÁLEZ PRIM	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña CAROLINA GUIASOLA MASAVEU	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don LUIS POZO LOZANO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don MIGUEL VIÑAS PICH	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don FERNANDO OLIVEROS ARREAGA	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña MARÍA ELENA GARCÍA BECERRIL	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don MARIO LARA SANZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2024	Total ejercicio 2023
Doña LUCÍA COMENGE VALENCIA	200	19						25	244	237
Don JORGE PRIM MARTÍNEZ	180	15	6					23	224	217
Doña BELÉN AMATRIAÍN CORBI	45	10	10						65	64
Doña MAR GALLARDO MATEO	45	10	10						65	65
Don JUAN JESÚS GONZÁLEZ PRIM	45	10							55	36
Doña CAROLINA GUIASOLA MASAVEU	45	9							54	55
Don LUIS POZO LOZANO	45	10	6						61	61
Don MIGUEL VIÑAS PICH	45	10	6						61	61
Don FERNANDO OLIVEROS ARREAGA				320	192			25	537	363
Doña MARÍA ELENA GARCÍA BECERRIL	45	9							54	55
Don MARIO LARA SANZ	45	10	6						61	61

Observaciones

El Consejero Ejecutivo D. Fernando Oliveros Arreaga tiene derecho a devengar una retribución variable (pendiente de su determinación final) de un máximo de 192.000 euros.

En "Otros conceptos" se han incluido retribuciones en especie en concepto de seguros y vehículo de empresa en los casos de Dña. Lucía Comenge Valencia, D. Jorge Prim Martínez y D. Fernando Oliveros Arreaga.

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

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

Observaciones

No ha habido movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones.

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

La Sociedad no tiene establecido ningún sistema de ahorro a largo.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

No existen otros conceptos retributivos distintos a los indicados en apartados anteriores.

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

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

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

Observaciones

Los consejeros de la sociedad no perciben ningún tipo de retribución por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo.

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

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

Observaciones

No ha habido movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones.

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

La sociedad no tiene establecido ningún sistema de ahorro a largo plazo.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

No existen otros conceptos retributivos.

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Doña LUCÍA COMENGE VALENCIA	244				244						244
Don JORGE PRIM MARTÍNEZ	224				224						224
Doña BELÉN AMATRIAÍN CORBI	65				65						65
Doña MAR GALLARDO MATEO	65				65						65
Don JUAN JESÚS GONZÁLEZ PRIM	55				55						55
Doña CAROLINA GUISASOLA MASAVEU	54				54						54
Don LUIS POZO LOZANO	61				61						61
Don MIGUEL VIÑAS PICH	61				61						61
Don FERNANDO OLIVEROS ARREAGA	537				537						537

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Doña MARÍA ELENA GARCÍA BECERRIL	54				54						54
Don MARIO LARA SANZ	61				61						61
TOTAL	1.481				1.481						1.481

Observaciones

En la retribución total en metálico correspondiente al Consejero Ejecutivo D. Fernando Oliveros Arreaga se incluye una retribución variable de 192.000 euros (que se corresponde con el máximo que podría alcanzar) pendiente de su determinación final.

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Consejeros ejecutivos									
Don FERNANDO OLIVEROS ARREAGA	537	47,93	363	-	0	-	0	-	0

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Consejeros externos									
Doña LUCÍA COMENGE VALENCIA	244	3,39	236	3,96	227	2,71	221	784,00	25
Don JORGE PRIM MARTÍNEZ	224	3,23	217	3,33	210	0,96	208	246,67	60
Doña BELÉN AMATRIAÍN CORBI	65	1,56	64	-3,03	66	-1,49	67	11,67	60
Doña MAR GALLARDO MATEO	65	0,00	65	103,13	32	-	0	-	0
Don JUAN JESÚS GONZÁLEZ PRIM	55	52,78	36	-	0	-	0	-	0
Doña CAROLINA GUIASOLA MASAVEU	54	-1,82	55	0,00	55	0,00	55	450,00	10
Don MARIO LARA SANZ	61	0,00	61	103,33	30	-	0	-	0
Don LUIS POZO LOZANO	61	0,00	61	0,00	61	0,00	61	74,29	35
Don MIGUEL VIÑAS PICH	61	0,00	61	103,33	30	-	0	-	0
Doña MARÍA ELENA GARCÍA BECERRIL	54	-1,82	55	0,00	55	0,00	55	450,00	10
Resultados consolidados de la sociedad									
	14.338	-15,79	17.026	56,58	10.874	-52,84	23.059	146,83	9.342
Remuneración media de los empleados									
	48	6,67	45	-2,17	46	-8,00	50	2,04	49

Observaciones

Las remuneraciones en 2023 de D. Fernando Oliveros Arreaga y de D. Juan Jesús González Prim corresponden a la parte proporcional del tiempo en que se mantuvieron en el cargo en ese ejercicio, razón por la cual no se ha efectuado el cálculo de % de variación 2024/2023.

En la retribución correspondiente al Consejero Ejecutivo D. Fernando Oliveros Arreaga se incluye una retribución variable de 192.000 euros (que se corresponde con el máximo que podría alcanzar, pendiente de su determinación final).

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.

[]

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

[27/03/2025]

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

[] Si
[✓] No