
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

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

CIF: [A-08000630]

Denominación Social:

[**ERCROS, S.A.**]

Domicilio social:

[AVDA. DIAGONAL 593-595, 5ª PLANTA BARCELONA]

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

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

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

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

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

La política vigente de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad fue aprobada por la JGO de accionistas celebrada el 10-06-2022, con aplicación durante 2022, desde la fecha de su aprobación, y durante los tres ejercicios siguientes (2023-2025), de conformidad con lo establecido en los arts 217 y 529 novodécimos de la LSC. La política así aprobada sustituyó íntegramente la anterior, aprobada por la JGO de accionistas celebrada el 14-06-2019, sin perjuicio de los efectos producidos y consolidados bajo su vigencia.

La política de remuneraciones se ajusta al sistema de remuneración recogido en los EE.SS., que está orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y a incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

Los principios sobre los que se asienta la política de remuneraciones son los de transparencia, moderación y proporcionalidad razonable con la situación de la Sociedad y los estándares de empresas comparables. Con base en estos principios, la remuneración de los consejeros será la precisa para atraer y retener a las personas del perfil profesional deseado y para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exige, siendo además moderada para no afectar a su independencia. Asimismo, debe guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que esta tenga en cada momento, así como los estándares de mercado de empresas comparables.

De acuerdo con lo que prevé el art 529 septuagésimo de la LSC, la política vigente de remuneraciones fija el importe máximo anual de la remuneración a percibir por el conjunto de los consejeros en su condición de tales en 900.000 euros brutos anuales, cifra idéntica a la que fijaba la anterior política de remuneraciones, dado que el consejo estima que es suficiente para atender la remuneración conjunta de los consejeros en su condición de tales para el período a que aquella se refiere.

Esta cantidad incluye las remuneraciones ordinarias de todos los consejeros en su condición de tales, por todos los conceptos retributivos, sin perjuicio de los seguros colectivos y de responsabilidad civil correspondientes al desempeño de la función como consejeros, y del reembolso de los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención que se originen en el desempeño de la función como consejeros.

Los conceptos retributivos previstos en la política de remuneraciones son los incluidos en el sistema de remuneración de los consejeros previsto estatutariamente. Con base en ello, en el caso de los consejeros no ejecutivos (concepto que incluye a los «consejeros externos independientes», los «consejeros externos dominicales» y los «otros consejeros externos»), la política establece:

-Una retribución fija anual en efectivo, igual para todos los consejeros encuadrados en este colectivo.

El hecho de que el importe de la asignación fija sea el mismo para todos los consejeros no ejecutivos se debe a que el reducido tamaño del consejo de administración de la Sociedad permite equiparar sus funciones y responsabilidades en lo que se refiere al consejo, retribuyéndose con una remuneración adicional a las presidencias de las comisiones de supervisión y control por la mayor dedicación que exigen.

-Una retribución fija adicional anual en efectivo para los consejeros no ejecutivos que ostenten la presidencia de las comisiones de supervisión y control (comisión de auditoría y CNRSyRSC).

Por su parte, el consejero ejecutivo puede percibir por sus funciones de alta dirección un salario fijo, una remuneración variable, pagos en especie y la correspondiente prima por seguro de vida a su favor, sin que, de acuerdo con el art 28.5 bis de los EESS, el consejero ejecutivo pueda percibir remuneración alguna por el ejercicio de las funciones de supervisión y decisión colegiada del consejo. Por lo demás, el consejero ejecutivo ha renunciado en 2024 a cualquier retribución variable que pudiera recibir.

Finalmente, la política vigente de remuneraciones no prevé que los consejeros puedan percibir indemnización en caso de terminación de sus funciones en el consejo de administración.

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

- a)
De acuerdo con lo estipulado en el art 529 quince de la LSC, la actual CNRSyRSC –en su reunión de 29-04-2022– propuso la política vigente de remuneraciones, que elevó al consejo de administración.
Por su parte, el consejo de administración –celebrado también el 29-04-2022– aprobó el orden del día de la convocatoria de la JGO de accionistas, en cuyo punto 6º del orden del día figuraba la aprobación de la citada política de remuneraciones.
En la junta de accionistas –que se celebró el 10-06-2022– esta propuesta de acuerdo fue aprobada con el resultado favorable del 83,163% de los votos emitidos.
El 18-02-2025 se reunió la CNRSyRSC para, entre otros temas, proponer la remuneración de los consejeros en su condición de tales y la remuneración individual del consejero ejecutivo para el ejercicio 2025, conforme a lo previsto en los epígrafes g) y h) de los arts 35.4 de los EESS y 17.4 del reglamento del consejo. La propuesta de la comisión fue aprobada por el consejo de administración celebrado el 21-02-2025.
- b)
A la hora de establecer la política de remuneraciones, el consejo de administración, entre otras consideraciones, tiene en cuenta la información facilitada en el informe sobre remuneraciones que anualmente publica la CNMV que facilita información sobre empresas comparables.
- c)
Para definir la política de remuneraciones de los consejeros, la CNRSyRSC no ha requerido la contratación de asesores externos
- d)
La actual política de remuneraciones no recoge ningún procedimiento aplicable a excepciones temporales a la política de remuneraciones en cuanto a condiciones y componentes sujetos a excepción.

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.

De acuerdo con la política de remuneraciones vigente, entre los miembros del consejo, únicamente el consejero ejecutivo –que a su vez es el consejero delegado de la Sociedad– puede percibir, en su caso, una retribución variable. Dicha retribución no puede exceder el 40% del importe de su salario bruto anual.

El componente variable de la retribución del consejero ejecutivo está vinculado a la obtención de mejoras relevantes y sostenibles en los resultados de la Sociedad, y se encuentra moderado por el entorno económico general, la ejecución de los planes estratégicos y la situación de la Sociedad. Desde 2011, a petición propia, el consejero ejecutivo no ha percibido retribución variable.

La principal forma de evitar que la remuneración del consejo de administración incurra en un riesgo excesivo es el cumplimiento de los requisitos de transparencia, moderación y proporcionalidad razonable con la situación de la Sociedad y los estándares de empresas comparables, establecidos en la política de remuneraciones. La política, como se ha dicho anteriormente, incluye el importe máximo anual que pueden percibir los consejeros de la Sociedad en su condición de tales. El importe abonado (305.134 euros), dentro del límite máximo establecido, representa el 0,30% del gasto de personal de 2024 y el 0,05% de la facturación de 2024.

Las medidas previstas para evitar el conflicto de interés están reguladas en el artículo 24 del código de conducta ética para el personal de Ercros y en el procedimiento de conflicto de interés que desarrolla y amplía la normativa interna sobre esta materia. Adicionalmente, los consejeros de la Sociedad deben someterse a lo previsto en el artículo 41 del reglamento del consejo.

La política vigente de remuneraciones no contempla el pago de primas anuales (bonus), participación en beneficios, planes sobre acciones u otros instrumentos financieros referenciados al valor de la acción, planes de ahorro a largo plazo ni ningún otro tipo de remuneración suplementaria

(tales como dietas por asistencia a las reuniones del consejo de administración o de las comisiones, créditos o garantías a su favor, indemnizaciones, etc.).

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

De acuerdo con la política vigente de remuneración, la retribución de los consejeros en su condición de tales, aprobada por el consejo de administración el 21 de febrero de 2025, a propuesta de la CNRSyRSC formulada el 18 de febrero de 2025), es la siguiente:

-Una asignación fija anual de 56.014 euros para cada uno de los consejeros no ejecutivos (o externos).

-Una cantidad fija anual adicional de 16.805 euros a los consejeros no ejecutivos que ostenten la presidencia de las comisiones de supervisión y control por la mayor dedicación que exigen.

De esta forma, en 2025 el importe conjunto percibido por los consejeros externos será de 313.680 euros, frente a los 305.134 euros percibidos en 2024.

Estos importes son el resultado de aplicar el Índice de Precios al Consumo («IPC») a 31 de diciembre de 2024 (2,8%) a la asignación fija anual de los consejeros no ejecutivos y a la remuneración fija adicional de los consejeros no ejecutivos que ostenten la presidencia de las comisiones de supervisión y control.

La remuneración fija anual es la única que percibirán en 2025 los consejeros no ejecutivos, sin perjuicio de los seguros colectivos y de responsabilidad correspondientes al desempeño de su función como consejeros, y del reembolso de los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención que se originen en el desempeño de su cargo.

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.

Por su función de alta dirección, el consejo de administración ha acordado que el consejero ejecutivo tenga un salario fijo de 606.903 euros. Esta cifra es el resultado de aplicar el IPC a 31 de diciembre de 2024 (2,8%) a la cantidad percibida por el mismo concepto en 2024, que fue de 590.372 euros, aplicándose, por tanto, el mismo criterio de aumento retributivo para el caso de los consejeros no ejecutivos.

El consejero ejecutivo no percibe remuneración alguna por el ejercicio de las funciones de supervisión y decisión colegiada del consejo.

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.

En 2025 el consejero ejecutivo percibirá retribuciones en especie por un importe de 71.597 euros. Este importe incluye el uso de vehículo, y las primas de los seguros de vida y de asistencia médica, correspondiendo 40.000 euros a la estimación de los conceptos de seguro de vida y asistencia médica (39.496 euros estimados en 2024). El importe real en 2024 fue de 40.000 euros. Estos importes se incluyen dentro del límite máximo para las primas de los seguros de vida y de asistencia médica previsto en el contrato suscrito entre la Sociedad y el consejero delegado por estos conceptos, fijado en 40.000 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.

El contrato del consejero ejecutivo no contempla un importe monetario máximo en términos absolutos para la retribución variable, pero sí un importe monetario máximo en términos relativos, fijado en el 40% del salario bruto anual de dicho consejero.

En cualquier caso, el consejero ejecutivo ha manifestado su voluntad de no percibir retribución variable, al igual que sucedió en los trece ejercicios anteriores. El consejo de administración, en su reunión de 21 de febrero de 2025, a la vista de lo manifestado por el consejero ejecutivo, y de la propuesta de la CNRSyRSC, ha aprobado la retribución de los consejeros, actualizando su salario en línea con el IPC 2024 (2,8%).

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.

Hasta 2012, la Sociedad aportaba un importe equivalente al 2% de las retribuciones dinerarias fijas anuales del consejero ejecutivo al plan de pensiones de los empleados del Grupo Ercros, que es de aportación definida. Este porcentaje era fijo e igual para todos los partícipes y no estaba vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo de cada uno de ellos.

Desde entonces, la Sociedad no ha realizado ninguna nueva aportación al plan de pensiones del Grupo Ercros a favor del consejero delegado al perder dicho consejero su condición de partícipe por haber cumplido 65 años.

Las aportaciones realizadas a este plan han dado lugar a derechos económicos plenamente consolidados a favor del consejero ejecutivo, que tienen el mismo tratamiento que las aportaciones que se realizan a favor del resto de trabajadores de Ercros.

A 31 de diciembre de 2024, el fondo de pensiones del cual es beneficiario el consejero ejecutivo tenía un importe acumulado de 136.130 euros. En 2025, este importe solo variará por la rentabilidad que obtenga el fondo de pensiones dado que, como se ha dicho, en la actualidad la Sociedad no realiza aportaciones a este fondo de pensiones a favor del consejero ejecutivo.

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

La política de remuneraciones vigente no prevé que los consejeros, salvo el consejero ejecutivo, puedan percibir ningún tipo de indemnización en caso de terminación de sus funciones en la Sociedad, sea por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual a voluntad de la empresa o del consejero afectado. No obstante, el contrato suscrito entre la Sociedad y el consejero ejecutivo excluye cualquier tipo de indemnización en caso de finalización de la relación contractual.

El contrato del consejero ejecutivo incluye cláusulas de no concurrencia y exclusividad, salvo autorización por escrito, no competencia post-contractual durante un año y secreto profesional. No contempla ninguna retribución específica ni indemnización vinculada a dichas cláusulas.

A.1.9 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la

sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

El consejero delegado tiene suscrito un contrato de trabajo con Ercros, de duración indefinida, que está regido por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, de regulación de la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, que fue novado el 21 de mayo de 2015 para adecuarlo a los artículos 249 y 529 octodecimos de la LSC.

Además de las condiciones salariales descritas, el contrato de este consejero incluye las cláusulas descritas en el apartado anterior.

Como consecuencia de la novación citada, el contrato también incluye un límite del importe máximo de la suma de las primas netas anuales por los seguros de vida y de asistencia médica, que se fija en 40.000 euros. A fin de no exceder este importe, en caso de un aumento del coste fijado por los proveedores de estos servicios, se rebajarán las prestaciones incluidas.

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.

En 2025 no se prevé que los consejeros vayan a percibir remuneraciones suplementarias devengadas como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes al cargo de consejero y presidencia de las comisiones de supervisión y control, excepto el consejero ejecutivo que percibirá una retribución por sus funciones de alta dirección.

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.

En 2025 no está previsto que los consejeros de Ercros sean retribuidos mediante anticipos, créditos o garantías a su favor, toda vez que dichas retribuciones no forman parte de la política de remuneraciones de los consejeros de Ercros.

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

La política de remuneraciones vigente no prevé que los consejeros puedan percibir ninguna otra remuneración suplementaria distinta de las citadas en los apartados anteriores. En coherencia con ello, en 2025 no está previsto que la perciban.

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

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

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

Como se ha dicho, la junta de accionistas celebrada el 10 de junio de 2022 aprobó la política de remuneraciones para el período 2022-2025, una vez hubo expirado la que estaba vigente para el período 2020-2022.

b) Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.

En cuanto a los cambios en las determinaciones específicas para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior, el consejo de administración aprobó la actualización de las retribuciones fijas anuales en el mismo porcentaje de incremento del IPC anual a 31 de diciembre de 2024 (2,8%).

c) Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 529 novodecies, el consejo de administración tiene previsto, previo informe favorable de la CNRSyRSC, aprobar y someter a la aprobación de la junta general ordinaria de accionistas de la Sociedad de 2025 una nueva política de remuneraciones de los consejeros para el resto del año 2025 y para el periodo 2026-2028 que, en caso de ser aprobada por la junta general, podrá implicar cambios.

Para la elaboración de esta nueva política, la Sociedad llevará a cabo un ejercicio de revisión de las condiciones retributivas de los miembros de los consejos de administración de empresas comparables con Ercros por tamaño y capitalización, y tendrá en cuenta la tipología de consejeros que resulte de dicha junta general, a los efectos de adaptar su remuneración a su carácter en cada caso.

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.

[www.ercros.es/Accionistas e inversores/Gobierno corporativo \(normativa interna\).](http://www.ercros.es/Accionistas%20e%20inversores/Gobierno%20corporativo%20(normativa%20interna))

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 de remuneraciones del ejercicio anterior obtuvo el 73,885% de votos favorables por parte de los accionistas que asistieron a la junta, lo cual es indicativo del amplio respaldo de que goza la política entre el accionariado de la Sociedad.

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 20 de febrero de 2024, se reunió la CNRSyRSC para, entre otros temas, proponer la retribución de los consejeros en su condición de tales y la remuneración individual del consejero ejecutivo, y elevar su propuesta a la aprobación del consejo de administración, que se celebró el 23 de febrero de 2024.

Para determinar las remuneraciones de los consejeros, la CNRSyRSC no requirió la contratación de asesores externos, pero sí contó con la opinión y el asesoramiento del consejero delegado.

De acuerdo con la política de remuneraciones, los criterios utilizados por la CNRSyRSC para hacer su propuesta fueron: la moderación; la situación de la Sociedad; la promoción de la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad; la proporcionalidad con la importancia de la Sociedad y los estándares del mercado de empresas comparables; y el cumplimiento del marco regulatorio en que se basa dicha política.

Teniendo en cuenta estos criterios, la CNRSyRSC, en su reunión de 20 de febrero de 2024, propuso –y el consejo de administración, en su reunión de 23 de febrero de 2024, aprobó por unanimidad– actualizar la retribución fija individual percibida por los consejeros externos en 2024, en línea con el IPC de 2023 (3,1%).

El consejero ejecutivo manifestó su voluntad de no percibir retribución variable, al igual que sucedió en los doce ejercicios anteriores. El consejo de administración, en su reunión de 23 de febrero de 2024, a la vista de lo manifestado por el consejero ejecutivo, y de la propuesta de la CNRSyRSC, aprobó la retribución de dicho consejero, actualizando el salario en línea con el IPC de 2023 (3,1%).

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

La Sociedad ha aplicado la política de remuneraciones vigente sin que se produzca ninguna desviación sobre el procedimiento aprobado.

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

Durante el ejercicio 2024 no se ha producido 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.

Para establecer el importe máximo anual conjunto que pueden percibir los consejeros de la Sociedad en la política de remuneraciones para 2022-2025, el consejo de administración optó por mantener el mismo importe que establecía la política de remuneraciones del período 2020-2022 (900.000 euros). De esta forma, el consejo se ha asegurado de que la referida remuneración conjunta sea compatible con el resultado previsto a largo plazo por la Sociedad y evite exponerla a un riesgo excesivo por este concepto.

Adicionalmente, la sencillez de la estructura de la política de remuneraciones reduce notablemente la exposición al riesgo en que pueda incurrir la Sociedad por la remuneración de sus consejeros. En particular, únicamente contempla como remuneración de los consejeros no ejecutivos un pago fijo (desglosado en una retribución fija anual en efectivo y en un complemento adicional fijo en efectivo por ostentar la presidencia de las comisiones de supervisión y control) y como remuneración del consejero ejecutivo, una retribución fija y, en su caso, una variable, así como retribuciones en especie limitadas.

En 2024, no se produjo ninguna situación de conflicto de interés por la remuneración de los consejeros.

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

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

La remuneración conjunta de los consejeros en su condición de tales asciende en 2024 a 305.134 euros. Este importe se incluye dentro del límite máximo de 900.000 euros brutos anuales fijado en la política de remuneraciones vigente.

El consejero ejecutivo en 2024 ha percibido 590.372 euros en concepto de remuneración fija y 70.560 euros en concepto de retribuciones en especie. De este último importe, 40.000 euros corresponde a las primas de los seguros de vida y de asistencia médica, dentro del límite máximo previsto en el contrato suscrito entre la Sociedad y el consejero delegado por estos conceptos, fijado en 40.000 euros.

De acuerdo con los criterios de prudencia y moderación que deben tenerse en cuenta a la hora de establecer las retribuciones de los consejeros, como se ha dicho en el apartado B.1. anterior, en 2024 el consejo aprobó limitar el incremento de los componentes fijos devengados a los consejeros para aquel ejercicio a la variación del IPC de 2023 (3,1%), para mantener el valor real de la remuneración.

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	65.279.457	100,00
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	16.533.927	25,33
Votos a favor	48.232.072	73,89
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	513.458	0,79

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.

Durante el ejercicio 2024, los componentes fijos devengados por los consejeros externos no han variado en cuanto a la retribución fija anual en su condición de tales. La cuantía es la misma para todos los consejeros no ejecutivos siendo la proporción relativa igual para todos ellos, si bien se ha aplicado de conformidad con la vigente política de remuneraciones, un complemento adicional anual para los consejeros externos que ostenten la presidencia de las comisiones de supervisión y control por la mayor dedicación que exigen. Para fijar la cuantía de 2024, la CNRSyRSC ha optado por actualizar la retribución respecto a 2023 inicialmente con el IPC del año anterior.

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.

La remuneración fija del consejero ejecutivo se actualizó en 2024 con el IPC anual a cierre de 2023 (+3,1%).

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

En particular:

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

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

- 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:

De acuerdo con la política de remuneraciones vigente en 2023, y en 2024, el consejero ejecutivo –que a su vez es el consejero delegado de la Sociedad– es el único miembro del consejo que puede percibir una retribución variable. Como se ha dicho anteriormente, dicha retribución no puede exceder el 40% del importe de su salario bruto anual y la misma ha de ser determinada anualmente por la CNRSyRSC.

En cualquier caso, el consejero ejecutivo manifestó su voluntad de no percibir retribución variable, al igual que sucedió en los doce ejercicios anteriores. El consejo de administración, en su reunión de 23 de febrero de 2024, a la vista de lo manifestado por el consejero ejecutivo, y de la propuesta de la CNRSyRSC, aprobó la retribución de dicho consejero, actualizando el salario en línea con el IPC de 2023 (3,1%).

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

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 aplicable.

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.

Los consejeros externos no son beneficiarios de ningún fondo de pensiones ni de ninguna prestación por jubilación o supervivencia financiados total o parcialmente, interna o externamente, por la Sociedad.

Únicamente el consejero delegado es beneficiario de los derechos económicos plenamente consolidados generados por las aportaciones realizadas por la Sociedad durante el período 1996-2011, que abarca desde su incorporación a la Sociedad hasta la pérdida de su condición de partícipe del plan de pensiones de los empleados del Grupo Ercros, por haber cumplido 65 años.

A 31 de diciembre de 2024, el importe acumulado del plan de pensiones del cual es beneficiario el consejero ejecutivo era 136.130 euros (125.695 euros a 31 de diciembre de 2023). El incremento de este importe (8,3%) es debido a la rentabilidad obtenida durante 2024 de los activos en los que están invertidos los fondos de dicho plan.

Las características del plan de pensiones de los empleados del Grupo Ercros se han explicado en el apartado A.1.

En la novación del contrato suscrito entre la Sociedad y el consejero delegado, realizada el 21 de mayo de 2015, quedó suprimida cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual de dicho consejero o por cualquier otro motivo.

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.

En 2024 ningún consejero ha cesado de sus funciones de forma anticipada por voluntad propia o de la empresa o por la finalización de su contrato. En cualquier caso, la política de remuneraciones solo prevé que el consejero ejecutivo pueda percibir indemnización en tales supuestos, si bien esta posibilidad está excluida en el caso del consejero ejecutivo actual por contrato.

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

No ha habido cambios ni modificación alguna salvo la actualización de la retribución fija con el IPC del ejercicio 2023 como se ha explicado anteriormente.

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

En 2024, ningún consejero ha percibido una remuneración suplementaria devengada como contraprestación por los 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.

En 2024, ningún consejero –externo o ejecutivo– ha sido retribuido mediante anticipos, créditos o garantías a su favor, toda vez que dichas retribuciones no forman parte de la política de remuneraciones de los consejeros de Ercros.

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 vigente en 2024, únicamente el consejero delegado puede percibir retribuciones en especie. En 2024, dichas retribuciones ascendieron a 70.560 euros (38.269 en 2023). Este importe incluye las primas de los seguros de vida y de asistencia médica y el coste por el uso de vehículo. La variación entre ambos ejercicios se debe en su mayoría al incremento del coste de estos pagos en especie (prima del seguro de vida, uso de vehículo y asistencia médica). Este importe se incluye dentro del límite máximo para las primas de los seguros de vida y de asistencia médica previsto en el contrato suscrito entre la Sociedad y el consejero delegado por estos conceptos, fijado en 40.000 euros.

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.

La Sociedad no ha remunerado a ningún consejero a través de pagos satisfechos a una tercera entidad.

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.

La política de remuneraciones vigente desde 2022 no prevé que los consejeros puedan percibir ninguna otra remuneración distinta de las citadas en los apartados anteriores; en 2024 la Sociedad no ha retribuido a ningún consejero –directa o indirectamente– con ninguna otra cuantía que las informadas.

En 2024, ningún consejero ha realizado operaciones vinculadas con la Sociedad o su Grupo de empresas.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024
Don ANTONIO ZABALZA MARTÍ	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don LAUREANO ROLDÁN AGUILAR	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don EDUARDO SÁNCHEZ MORRONDO	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña LOURDES VEGA FERNÁNDEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña CARME MORAGUES JOSA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JOAN CASAS GALOFRÉ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Don ANTONIO ZABALZA MARTÍ				590				71	661	611
Don LAUREANO ROLDÁN AGUILAR	54								54	53
Don EDUARDO SÁNCHEZ MORRONDO	54								54	53
Doña LOURDES VEGA FERNÁNDEZ	71								71	69
Doña CARME MORAGUES JOSA	71								71	69
Don JOAN CASAS GALOFRÉ	54								54	53

Observaciones

El epígrafe «Otros conceptos» incluye los pagos en especie realizados por la Sociedad a favor del consejero ejecutivo en concepto de prima de seguro de vida, de asistencia médica y el uso de vehículo.

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don ANTONIO ZABALZA MARTÍ	Plan							0,00				
Don LAUREANO ROLDÁN AGUILAR	Plan							0,00				
Don EDUARDO SÁNCHEZ MORRONDO	Plan							0,00				
Doña LOURDES VEGA FERNÁNDEZ	Plan							0,00				
Doña CARMÉ MORAGUES JOSA	Plan							0,00				
Don JOAN CASAS GALOFRÉ	Plan							0,00				

Observaciones

Ercros no tiene establecido ningún sistema retributivo a favor de sus consejeros basado en acciones u otros instrumentos financieros.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ANTONIO ZABALZA MARTÍ	
Don LAUREANO ROLDÁN AGUILAR	
Don EDUARDO SÁNCHEZ MORRONDO	
Doña LOURDES VEGA FERNÁNDEZ	
Doña CARME MORAGUES JOSA	
Don JOAN CASAS GALOFRÉ	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don ANTONIO ZABALZA MARTÍ					136	126		
Don LAUREANO ROLDÁN AGUILAR								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don EDUARDO SÁNCHEZ MORRONDO								
Doña LOURDES VEGA FERNÁNDEZ								
Doña CARME MORAGUES JOSA								
Don JOAN CASAS GALOFRÉ								

Observaciones

El incremento en un 8,3% del importe de los fondos acumulados del fondo de pensiones del consejero delegado en 2024 respecto de 2023 es debido a la rentabilidad positiva de los activos de este fondo durante 2024 dado que, desde 2011, la Sociedad no realiza aportaciones a este fondo de pensiones a favor de dicho consejero, ni se ha producido rescate parcial alguno.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ANTONIO ZABALZA MARTÍ	Concepto	
Don LAUREANO ROLDÁN AGUILAR	Concepto	
Don EDUARDO SÁNCHEZ MORRONDO	Concepto	
Doña LOURDES VEGA FERNÁNDEZ	Concepto	
Doña CARME MORAGUES JOSA	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOAN CASAS GALOFRÉ	Concepto	

Observaciones

Ningún consejero ha percibido en 2024 ningún tipo de remuneración por otros conceptos distintos de los especificados en los subepígrafes 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
Don ANTONIO ZABALZA MARTÍ										
Don LAUREANO ROLDÁN AGUILAR										
Don EDUARDO SÁNCHEZ MORRONDO										
Doña LOURDES VEGA FERNÁNDEZ										
Doña CARME MORAGUES JOSA										
Don JOAN CASAS GALOFRÉ										

Observaciones

En 2024, ningún consejero –externo o ejecutivo– ha pertenecido a ningún órgano de administración de sus entidades dependientes y por tanto no ha recibido de dichos órganos remuneración alguna, por ningún concepto retributivo (retribución fija, variable a corto o largo plazo, dietas, indemnizaciones, acciones, sistemas de ahorro a largo plazo, anticipos, créditos, garantías a su favor o cualquier otro concepto o beneficio).

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don ANTONIO ZABALZA MARTÍ	Plan							0,00				
Don LAUREANO ROLDÁN AGUILAR	Plan							0,00				
Don EDUARDO SÁNCHEZ MORRONDO	Plan							0,00				
Doña LOURDES VEGA FERNÁNDEZ	Plan							0,00				
Doña CARMÉ MORAGUES JOSA	Plan							0,00				

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

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ANTONIO ZABALZA MARTÍ	
Don LAUREANO ROLDÁN AGUILAR	
Don EDUARDO SÁNCHEZ MORRONDO	
Doña LOURDES VEGA FERNÁNDEZ	
Doña CARMÉ MORAGUES JOSA	
Don JOAN CASAS GALOFRÉ	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don ANTONIO ZABALZA MARTÍ								
Don LAUREANO ROLDÁN AGUILAR								
Don EDUARDO SÁNCHEZ MORRONDO								
Doña LOURDES VEGA FERNÁNDEZ								
Doña CARME MORAGUES JOSA								
Don JOAN CASAS GALOFRÉ								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ANTONIO ZABALZA MARTÍ	Concepto	
Don LAUREANO ROLDÁN AGUILAR	Concepto	
Don EDUARDO SÁNCHEZ MORRONDO	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña LOURDES VEGA FERNÁNDEZ	Concepto	
Doña CARME MORAGUES JOSA	Concepto	
Don JOAN CASAS GALOFRÉ	Concepto	

Observaciones

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Don ANTONIO ZABALZA MARTÍ	590			71	661						661
Don LAUREANO ROLDÁN AGUILAR	54				54						54
Don EDUARDO SÁNCHEZ MORRONDO	54				54						54
Doña LOURDES VEGA FERNÁNDEZ	71				71						71

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 CARME MORAGUES JOSA	71				71						71
Don JOAN CASAS GALOFRÉ	54				54						54
TOTAL	894			71	965						965

Observaciones

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Consejeros ejecutivos									
Don ANTONIO ZABALZA MARTÍ	661	8,18	611	6,26	575	4,17	552	0,18	551
Consejeros externos									

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
Don LAUREANO ROLDÁN AGUILAR	54	1,89	53	8,16	49	11,36	44	0,00	44
Don EDUARDO SÁNCHEZ MORRONGO	54	1,89	53	8,16	49	11,36	44	0,00	44
Doña LOURDES VEGA FERNÁNDEZ	71	2,90	69	21,05	57	29,55	44	0,00	44
Doña CARME MORAGUES JOSA	71	2,90	69	21,05	57	29,55	44	0,00	44
Don JOAN CASAS GALOFRÉ	54	1,89	53	8,16	49	11,36	44	69,23	26
Resultados consolidados de la sociedad									
	-12.254	-	5.034	-94,28	87.958	48,31	59.308	749,08	6.985
Remuneración media de los empleados									
	59	7,27	55	3,77	53	3,92	51	0,00	51

Observaciones

El Sr. Joan Casas Galofré se incorporó al consejo de administración el 5 de junio de 2020, siendo, por tanto 2021 su primer año completo en el cargo.

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.

Ercros tiene contratado un seguro de responsabilidad de administradores y directivos que cubre las posibles reclamaciones por errores de gestión de estos. Dicho seguro ha devengado en 2024 una prima neta de 279.650 euros (267.000 euros en 2023) y se renueva anualmente.

El resto de información relevante en materia de remuneración de los consejeros ha quedado recogido en el presente informe, sin que a juicio de la Sociedad sea necesario incluir ninguna otra información adicional.

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

28/03/2025

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

- Si
 No