
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

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

CIF: [A84856947]

Denominación Social:

[**SQUIRREL MEDIA, S.A.**]

Domicilio social:

[C/ AGASTIA N° 80 (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 conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, el Consejo de Administración de Squirrel Media, S.A. ("Squirrel" o la "Sociedad"), previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, elaboró y presentó la propuesta motivada de modificación de la Política de Remuneraciones de los Administradores de la Sociedad para los ejercicios de 2025 a 2027, ambos incluidos, que se sometió a la aprobación de la Junta General Extraordinaria de accionistas celebrada el 18 de diciembre de 2024. Tal y como establece el artículo 529 novodecies.4 de la Ley de Sociedades de Capital, la propuesta motivada del Consejo de Administración se acompañó del Informe específico aprobado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad. Tanto la propuesta como el Informe se pusieron a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General.

El sistema retributivo establecido en la Política se fundamenta, entre otros, en los siguientes principios:

- Principio de adecuación al cargo y competitividad:

Procurar que las retribuciones de sus consejeros consigan un adecuado equilibrio entre (a) la importancia de la Sociedad y la globalidad de sus negocios (b) la situación de crisis que atraviese la Sociedad, financiera y de negocio, (c) la necesidad de atraer, comprometer y motivar a los profesionales que pueden contribuir a que Squirrel Media, alcance una rentabilidad sostenible y el liderazgo de sus principales negocios y, por último, (d) la adecuación de la retribución a la dedicación y responsabilidad asumidas por cada uno de los consejeros.

- Principio de proporcionalidad e independencia:

La retribución de los consejeros debe ser la que se corresponda con la dedicación, cualificación y responsabilidad exigidas para el ejercicio de las funciones que desarrollan, pero no tan elevada como para comprometer la independencia de los consejeros no ejecutivos.

- Principio de rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo:

El sistema de remuneración debe estar orientado a promover la rentabilidad de Squirrel y su sostenibilidad a largo plazo, e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

- Principio de consecución de objetivos en interés de los accionistas y de los otros grupos de interés:

La Política de Remuneraciones de Squirrel debe procurar favorecer la consecución de objetivos empresariales concretos, cuantificables y alineados con el interés de los accionistas, que sólo se optimiza si se satisface también el interés de los demás grupos de interés relacionados con la Sociedad, como el de su personal, sus proveedores, sus acreedores, las Administraciones Públicas y, en general, los terceros con los que en cada momento contrata.

[CONTINUA EN EL APARTADO D]

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 Política de Remuneraciones de la Sociedad, aplicable para el ejercicio 2026 establece un sistema de retribución variable únicamente para los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas. En particular, los consejeros ejecutivos tendrán derecho a percibir un bonus anual integrado por dos componentes:

- a) hasta un máximo del 75% de la remuneración fija vinculada al cumplimiento del presupuesto y
- b) hasta un 25% de la remuneración fija, asociada a cuestiones relacionadas con la gestión del ejecutivo y al cumplimiento de objetivos estratégicos de la Sociedad.

Se evitará que el cumplimiento de los requisitos y consiguiente devengo de la remuneración variable derive simplemente de la evolución general de los mercados, del sector de actividad de la Sociedad y su Grupo, o de otras circunstancias similares. La valoración del grado de consecución de los objetivos se llevará a cabo por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y, en el ámbito de sus competencias, por la Comisión de Auditoría y Control, una vez cerrado el ejercicio social, estando disponibles los resultados según la formulación de cuentas anuales por el Consejo de Administración y siendo conocido el informe de auditoría. El abono de la retribución variable, si se ha devengado, se producirá dentro del primer trimestre del ejercicio siguiente.

El Consejo de Administración será el órgano encargado de la determinación individual de la retribución de cada consejero por el desempeño de las funciones ejecutivas que tenga atribuida, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Por otro lado, tal y como se recoge expresamente en la Política de Remuneraciones, a efectos de reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustar la remuneración a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad, el modelo que se aplica (o que se pueda aplicar siguiendo los principios instaurados) para determinar la parte variable de la retribución de los consejeros garantiza, por sí mismo y sin necesidad de precauciones, procedimientos o garantías adicionales, la inexistencia de riesgos o imprevistos para la Sociedad, tanto por la cuantía máxima posible de esa retribución como por la metodología aplicada para su cálculo y liquidación.

No hay ninguna variable que pueda tener un crecimiento incontrolado o incontrolable, ya que la parte variable económica de la retribución no está referida ni a la cotización de la acción ni a otras magnitudes similares, sino al beneficio objetivo del Grupo y la Sociedad en cada ejercicio, que se establece en función de las cuentas anuales formuladas por el Consejo de Administración, auditadas por el auditor externo de la Sociedad y, finalmente, aprobadas por la Junta General de Accionistas. Además, los contratos con los consejeros que incluyen cualquier clase de retribución variable incorporan la salvedad de que ésta no será de aplicación, cualquiera que sea, si el informe de los auditores externos recoge reservas o salvedades significativas. También añaden los contratos el compromiso del consejero de restitución de lo percibido, en caso de que las bases que hayan servido para sus cálculos y liquidación resulten ser inexactas, por cualquier motivo relacionado con la gestión.

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

De conformidad con lo establecido en el artículo 32 de los Estatutos Sociales de la Sociedad, la retribución de los consejeros en su condición de tales consistirá en dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones ejecutiva o asesoras a las que pertenezca. Los importes de dicha retribución, aplicables para el ejercicio en curso, en función de las reuniones que efectivamente se celebren, son los siguientes:

- a. En concepto de dieta de asistencia a cada una de las reuniones del Consejo de Administración de la Sociedad, remunerándose un máximo de doce (12) reuniones del Consejo en el ejercicio: en el caso del Consejero Coordinador, la cuantía de la dieta de asistencia será de dos mil quinientos euros (2.500€) por reunión y en el caso del resto de consejeros de dos mil euros (2000€).
- b. En concepto de dieta de asistencia a cada una de las reuniones de la Comisión de Auditoría y Control y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, remunerándose un máximo de seis (6) reuniones de cada Comisión en el ejercicio: para el Presidente de las mismas, mil quinientos euros (1500€) y para sus miembros restantes, mil euros (1000€). A efectos aclaratorios, sólo se devengará el derecho a la percepción de las dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones por la asistencia personal o mediante sistemas no presenciales o de asistencia telemática de que se disponga en cada momento, no retribuyéndose la participación mediante delegación de voto en otro consejero.

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.

De conformidad con lo establecido en la vigente Política de Remuneraciones y en el contrato suscrito por el consejero que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad (al tiempo de la formulación de esta Política de Remuneraciones, sólo uno: el Presidente/Consejero Delegado) tendrán una retribución fija para el ejercicio 2026 de un millón euros (1.000.000€).

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

No está previsto que ningún consejero perciba remuneración en especie en el ejercicio 2026.

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

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

La Política de Remuneraciones de la Sociedad, aplicable para el ejercicio 2026 establece un sistema de retribución variable únicamente para los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas. En particular, tal y como se ha señalado anteriormente, los consejeros ejecutivos tendrán derecho a percibir un bonus anual integrado por dos componentes:

- hasta un máximo del 75% de la remuneración fija vinculada al cumplimiento del presupuesto y
- hasta un 25% de la remuneración fija, asociada a cuestiones relacionadas con la gestión del ejecutivo y al cumplimiento de objetivos estratégicos de la Sociedad.

La remuneración variable se estructurará en cada uno de sus componentes en coherencia con el distinto plazo temporal a que esté asociada, y su devengo estará condicionado a la comprobación de la consecución de los correspondientes objetivos que se definan, los cuales estarán asociados a:

- métricas económico-financieras propias de la Sociedad como la evolución del valor de la empresa o de sus acciones, de sus distintos márgenes, de los beneficios a distintos niveles, de la deuda, de la generación de caja libre y de liquidez, y otras magnitudes propias de la Sociedad,
- la consecución de objetivos concretos, coherentes con los Planes Estratégicos o Planes de Negocio vigentes en cada momento, que guarden relación con el rendimiento y desempeño profesional del consejero y con factores financieros y no financieros,
- potenciar la retención de los consejeros y su motivación, incentivando su dedicación, su compromiso con la Sociedad y su Grupo y su mayor acierto en el desempeño de sus tareas y en las decisiones que adopte.

En particular, para el ejercicio 2026, el Consejo de Administración de la Sociedad no ha contemplado establecer ningún objetivo para la percepción de la retribución variable.

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

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

La Sociedad no cuenta con sistemas de ahorro a largo plazo para los consejeros en el ejercicio 2026.

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

Tal y como se recoge en la vigente Política de Remuneraciones de la Sociedad los consejeros ejecutivos tendrán derecho a una indemnización por la terminación de sus funciones o su cese como consejeros, por causas no imputables a su voluntad ni a su fallecimiento o invalidez, ni a un incumplimiento grave por su parte de sus deberes con la Sociedad y su Grupo. La indemnización será de dos (2) anualidades de su retribución anual resultante de la suma de su retribución fija más su retribución variable anual, sin incluir ninguna cantidad por la retribución variable plurianual que le hubiera podido corresponder o que hubiera ya devengado.

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.

La relación de los consejeros ejecutivos con la Sociedad se regulará mediante contrato mercantil o laboral de alto cargo que deberá ser aprobado previamente por el Consejo de Administración, con informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en los términos de lo dispuesto en el artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital.

El contrato a formalizar con cada uno de los consejeros ejecutivos incluirá, además de las previsiones sobre su retribución, que deberán ser acordes con lo establecido en esta Política de Remuneraciones, estipulaciones que incorporen los siguientes términos y condiciones esenciales que se indican a continuación:

i. Duración: indefinida.

ii. Causas de terminación y consecuencias: en caso de terminación de la relación contractual se preverá la indemnización a favor del consejero ejecutivo que se ha indicado de un importe bruto equivalente a dos (2) años de la retribución conjunta, fija y variable anual que viniera percibiendo el consejero en el momento de la extinción del contrato, con excepción de los supuestos de (i) baja voluntaria o renuncia al cargo del consejero, (ii) fallecimiento o invalidez del consejero o (iii) incumplimiento grave y culpable del consejero de sus deberes legales, contractuales o establecidos por normativa interna.

iii. Plazos de preaviso: se fijará un plazo de preaviso a respetar por el consejero ejecutivo de, al menos, 90 días de duración desde que el consejero ejecutivo comunique su decisión de dar por finalizado el contrato. En caso de incumplimiento del plazo el consejero ejecutivo deberá indemnizar a Squirrel con un importe equivalente a la retribución conjunta, fija y variable anual, que le habría correspondido durante el periodo de preaviso incumplido.

iv. Exclusividad: se establecerá a cargo del consejero ejecutivo la obligación de dedicarse, como directivo con funciones ejecutivas, a la Sociedad y su Grupo con exclusividad sectorial. La exclusividad será compatible con la dedicación del consejero ejecutivo a cargos (como la pertenencia a órganos de administración de sociedades y otras entidades, instituciones y personas jurídicas) y a tareas que puedan requerir su atención como directivo con funciones ejecutivas, o que sean aprobadas por el Consejo de Administración, siempre dentro de los límites que establezcan los Estatutos Sociales y, en su caso, el Reglamento del Consejo de Administración.

v. Pacto de no competencia post-contractual: se incluirá un compromiso de no competencia por el consejero ejecutivo en virtud del cual el consejero ejecutivo no podrá competir con la Sociedad y su Grupo durante un plazo de un (1) año desde la extinción de su contrato. En compensación por este compromiso y durante su plazo de vigencia (a condición de que vaya siendo cumplido y de que finalmente lo haya sido durante todo su plazo de vigencia) el consejero ejecutivo percibirá una compensación adicional a la establecida por la terminación y equivalente a su retribución anual resultante de la suma de su retribución fija más su retribución variable anual, que, en su caso, le hubiera podido corresponder o que hubiera ya devengado.

Esta compensación le será pagada a lo largo del año de duración del pacto de no competencia mediante entregas mensuales de igual importe.

En caso de incumplimiento de su obligación de no competencia el consejero ejecutivo deberá reembolsar el importe total de la compensación que por este concepto hubiera percibido hasta entonces, sin quedar por ello liberado de esa obligación durante el período restante ni de su derecho al cobro de la correspondiente compensación.

En caso de baja voluntaria o renuncia por parte del consejero, la Sociedad se reserva el derecho de no activar el pacto.

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

No está previsto que ningún consejero devengue cualquier otra remuneración suplementaria en el ejercicio 2026.

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 aplicable en el ejercicio 2026.

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 ni satisfecha por la Sociedad ni por otra sociedad del grupo para el ejercicio 2026.

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.

No se prevé ningún cambio en la Política de Remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso, que fue aprobada en la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada en el día 18 de diciembre de 2024 y que será de aplicación en los ejercicios 2025-2027.

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://squirrelmedia.es/docs/Squirrel_Politica%20Remuneraciones%202025-2027.pdf

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

Se tuvo en cuenta el voto favorable del 99,99 % sobre los votos emitidos, para seguir aplicando los mismos principios en la nueva Política de Remuneraciones.

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.

En el ejercicio 2025 se ha aplicado la POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE SQUIRREL MEDIA, S.A. - 2025-2027, conforme al artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital y 32 de los Estatutos Sociales, la cual fue aprobada por la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada en el día 18 de diciembre de 2024.

En este sentido, durante el ejercicio 2025 los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad han percibido, en concepto de dietas de asistencia los siguientes importes, en función de las reuniones tanto del Consejo de Administración como de sus Comisiones a las que efectivamente han asistido:

- En concepto de dieta de asistencia a cada una de las reuniones del Consejo de Administración de la Sociedad, remunerándose un máximo de doce (12) reuniones del Consejo en el ejercicio: en el caso del Consejero Coordinador, la cuantía de la dieta de asistencia ha sido de dos mil quinientos euros (2.500€) por reunión y en el caso del resto de consejeros dos mil euros (2.000€).
- En concepto de dieta de asistencia a cada una de las reuniones de las Comisiones de Auditoría y Control y Nombramientos y Retribuciones remunerándose un máximo de seis (6) reuniones de cada Comisión en el ejercicio: para el Presidente de las mismas, mil quinientos euros (1.500€) y para sus miembros restantes, mil euros (1.000€).

En cuanto a los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas en la Sociedad, durante el ejercicio 2025 el único consejero ejecutivo fue el Presidente/Consejero delegado, que tal y como se recoge en el apartado C del presente Informe, percibió en concepto de retribución fija, la cantidad de 1.000.000 euros.

Por otro lado, el Consejo de Administración de la Sociedad, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones acordó que el Consejero Delegado no percibiera retribución variable alguna.

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

Durante el ejercicio 2025 se produjo una desviación puntual respecto del límite máximo de reuniones remuneradas de la Comisión de Auditoría y Control previsto en la Política de Remuneraciones, habiéndose celebrado y remunerado un total de nueve reuniones frente al máximo de seis establecido. El Consejo de Administración, previo conocimiento de dichas circunstancias, acordó de forma expresa la celebración y remuneración de dichas reuniones adicionales, considerando que concurrían razones excepcionales que justificaban la superación puntual del límite previsto en 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.

Esta desviación tuvo carácter excepcional y estuvo motivada por un incremento significativo de la carga de trabajo de la Comisión de Auditoría y Control durante el ejercicio 2025.

En particular, durante dicho ejercicio la Sociedad llevó a cabo dos operaciones de ampliación de capital, lo que implicó un mayor nivel de dedicación de la Comisión en el ámbito de sus funciones de supervisión, incluyendo el seguimiento de la información financiera, la revisión de la información facilitada al mercado, la interacción con auditores y asesores externos y el refuerzo de los mecanismos de control interno asociados a dichas operaciones.

En este contexto, el Consejo de Administración, previo conocimiento de estas circunstancias, consideró necesario autorizar la celebración y remuneración de reuniones adicionales de la Comisión, superando de forma puntual el límite previsto en la Política de Remuneraciones.

La Sociedad considera que esta excepción ha sido necesaria para garantizar el adecuado cumplimiento de las funciones de supervisión de la Comisión de Auditoría y Control, resultando coherente con los principios de buen gobierno y con el interés social, sin alterar de forma estructural el sistema retributivo establecido. Esta actuación fue conocida y validada por el Consejo de Administración en el ejercicio de sus funciones de supervisión.

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.

A juicio del Consejo de Administración de la Sociedad el modelo que se aplica (o que se pueda aplicar siguiendo los principios instaurados) para determinar la parte variable de la retribución de los consejeros garantiza, por sí mismo y sin necesidad de precauciones, procedimientos o garantías adicionales, la inexistencia de riesgos o imprevistos para la Sociedad, tanto por la cuantía máxima posible de esa retribución como por la metodología aplicada para su cálculo y liquidación.

No hay ninguna variable que pueda tener un crecimiento incontrolado o incontrolable, ya que la parte variable económica de la retribución no está referida ni a la cotización de la acción ni a otras magnitudes similares, sino al beneficio objetivo del Grupo y de la Sociedad en cada ejercicio, que se establece en función de las cuentas anuales formuladas por el Consejo de Administración, auditadas por el auditor externo de la Sociedad y, finalmente, aprobadas por la Junta General de Accionistas.

Además, como ya se ha indicado, los contratos con los consejeros que incluyen cualquier clase de retribución variable incorporan la salvedad de que ésta no será de aplicación, cualquiera que sea, si el informe de los auditores externos recoge reservas o salvedades significativas. También añaden los contratos el compromiso del consejero de restitución de lo percibido, en caso de que las bases que hayan servido para sus cálculos y liquidación resulten ser inexactas, por cualquier motivo relacionado con la gestión.

El Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones acordaron que en este ejercicio 2025 el consejero ejecutivo no se percibiese retribución variable.

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.

Se ha remunerado a los consejeros una retribución fija (dietas de asistencia a cada reunión del Consejo y de asistencia/presidencia a cada una de las Comisiones), de acuerdo POLÍTICA DE REMUNERACIONES PARA LOS ADMINISTRADORES DE SQUIRREL MEDIA, S.A. 2025-2027. El Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones acordaron que en este ejercicio 2025 el consejero ejecutivo no se percibiese retribución variable.

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	81.999.717	90,43
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	638	0,00
Votos a favor	81.999.058	99,99
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	21	0,00

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 el ejercicio 2025, en aplicación de la POLÍTICA DE REMUNERACIONES PARA LOS ADMINISTRADORES DE SQUIRREL MEDIA, S.A. 2025-2027, aprobada en Junta de fecha 18 de diciembre de 2024, se han determinado en función de la asistencia a los Consejos y a las Comisiones, con el límite anual establecido.

En este sentido, la Política de Remuneraciones aplicable para el ejercicio 2025 establecía los siguientes importes de retribución en función de la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones:

- a. En concepto de dieta de asistencia a cada una de las reuniones del Consejo de Administración de la Sociedad, remunerándose un máximo de doce (12) reuniones del Consejo en el ejercicio: en el caso del Consejero Coordinador, la cuantía de la dieta de asistencia será de dos mil quinientos euros (2.500€) por reunión y en el caso del resto de consejeros dos mil euros (2.000€).
- b. En concepto de dieta de asistencia a cada una de las reuniones de las Comisiones de Auditoría y Control y Nombramientos y Retribuciones remunerándose un máximo de seis (6) reuniones de cada Comisión en el ejercicio: para el Presidente de las mismas, mil quinientos euros (1.500€) y para sus miembros restantes, mil euros (1.000€).

En particular, durante el ejercicio 2025, el sistema retributivo existente relativo a consejeros externos supuso para la Sociedad un gasto de 98 miles de euros, correspondiente a ocho (8) reuniones del Consejo de Administración [de las doce (12) que se permiten sea remuneradas], nueve (9) reuniones de la Comisión de Auditoría y Control [de las seis (6) que se permiten sea remuneradas conforme a la Política de Remuneraciones, sin perjuicio de la excepción puntual descrita en los apartados B.1.2 y B.1.3] y tres (3) reuniones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones [de las seis (6) que se permiten que sean remuneradas]. En dicho cómputo se incluyen las remuneraciones por el cargo de presidente tanto de la Comisión de Auditoría como de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En el ejercicio anterior, en el ejercicio 2024, en aplicación de la POLÍTICA DE REMUNERACIONES PARA LOS ADMINISTRADORES DE SQUIRREL MEDIA, S.A. 2022-2024, aprobada en Junta de fecha 30 de diciembre de 2021, se han determinado en función de la asistencia a los Consejos y a las Comisiones, con el límite anual establecido.

En este sentido, la Política de Remuneraciones aplicable para el ejercicio 2024 establecía los siguientes importes de retribución en función de la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones:

- a. En concepto de dieta de asistencia a cada una de las reuniones del Consejo de Administración de la Sociedad, remunerándose un máximo de doce (12) reuniones del Consejo en el ejercicio: en el caso del Consejero Coordinador, la cuantía de la dieta de asistencia será de dos mil quinientos euros (2.500€) por reunión y en el caso del resto de consejeros dos mil euros (2.000€).
- b. En concepto de dieta de asistencia a cada una de las reuniones de las Comisiones de Auditoría y Control y Nombramientos y Retribuciones remunerándose un máximo de seis (6) reuniones de cada Comisión en el ejercicio: para el Presidente de las mismas, mil quinientos euros (1.500€) y para sus miembros restantes, mil euros (1.000€).

En particular, durante el ejercicio 2024, el sistema retributivo existente relativo a consejeros externos supuso para la Sociedad un gasto de 102,5 miles de euros, correspondiente a ocho (8) reuniones del Consejo de Administración [de las doce (12) que se permiten sea remuneradas], cuatro (4) reuniones de la Comisión de Auditoría y Control [de las seis (6) que se permiten sea remuneradas] y cuatro (4) reuniones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones [de las seis (6) que se permiten que sean remuneradas]. En dicho cómputo se incluyen las remuneraciones por el cargo de presidente tanto de la Comisión de Auditoría como de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

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

En el ejercicio 2025, en aplicación de la POLÍTICA DE REMUNERACIONES PARA LOS ADMINISTRADORES DE SQUIRREL MEDIA, S.A. 2025-2027, aprobada en Junta de fecha 18 de diciembre de 2024, el consejero ejecutivo percibió una retribución fija de 1000 mil euros por lo que hubo ninguna variación respecto con el ejercicio 2024, que tuvo una percepción de 600 mil euros, de conformidad con lo establecido en la POLÍTICA DE REMUNERACIONES PARA LOS ADMINISTRADORES DE SQUIRREL MEDIA, S.A. - 2022-2024 aplicable para el ejercicio 2024.

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:

La Política de Remuneraciones aplicable en 2025 solo contempla retribución variable para el consejero ejecutivo, siendo su sistema retribución variable el siguiente:
Percepción de un bonus anual integrado por dos componentes:
a. hasta un máximo del 75% de la remuneración fija está vinculada al cumplimiento del presupuesto y
b. hasta un 25% de la remuneración fija se asocia a cuestiones relacionadas con la gestión del ejecutivo y cumplimiento de objetivos estratégicos de la Sociedad.
Condiciones para el devengo de una remuneración variable
La remuneración variable se estructurará en cada uno de sus componentes en coherencia con el distinto plazo temporal a que esté asociada, y su devengo estará condicionado a la comprobación de la consecución de los correspondientes objetivos que se definan, los cuales estarán asociados a:
a) métricas económico-financieras propias de la Sociedad como la evolución del valor de la empresa o de sus acciones, de sus distintos márgenes, de los beneficios a distintos niveles, de la deuda, de la generación de caja libre y de liquidez, y otras magnitudes propias de la Sociedad,
b) la consecución de objetivos concretos, coherentes con los Planes Estratégicos o Planes de Negocio vigentes en cada momento, que guarden relación con el rendimiento y desempeño profesional del consejero y con factores financieros y no financieros,
c) potenciar la retención de los consejeros y su motivación, incentivando su dedicación, su compromiso con la Sociedad y su Grupo y su mayor acierto en el desempeño de sus tareas y en las decisiones que adopte.
El Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones acordaron que en este ejercicio 2025 el consejero ejecutivo no se percibiese retribución variable.

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

No aplica.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después

demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

[No aplica.]

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

[No aplica.]

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

[No aplica.]

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

[No aplica.]

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

[No aplica.]

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

[No aplica.]

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

[No aplica.]

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

[No aplica.]

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

[No aplica.]

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Doña PAULA ELIZ SANTOS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don SANTIAGO GIMENO DE PRIEDE	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don PABLO PEREIRO LAGE	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña MARIA JOSÉ PEREIRO LAGE	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don URIEL GONZALEZ-MONTES ALVAREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
Doña PAULA ELIZ SANTOS		27							27	24
Don SANTIAGO GIMENO DE PRIEDE		12							12	16
Don PABLO PEREIRO LAGE	1.000								1.000	
Doña MARIA JOSÉ PEREIRO LAGE		26							26	24
Don URIEL GONZALEZ-MONTES ALVAREZ		32							32	23

Observaciones

En el cuadro se ha redondeado, los importes exactos de las Retribuciones de los Consejeros (Dietas)
 - Paula Eliz: 27,5 miles de euros
 -Uriel Gonzalez- Montes: 32,5 miles de euros
 Ascendiendo por tanto el total de las remuneraciones de los Consejeros en este ejercicio 2025 a 1.098 miles euros

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña PAULA ELIZ SANTOS	Plan							0,00				
Don SANTIAGO GIMENO DE PRIEDE	Plan							0,00				
Don PABLO PEREIRO LAGE	Plan							0,00				
Doña MARIA JOSÉ PEREIRO LAGE	Plan							0,00				
Don URIEL GONZALEZ-MONTES ALVAREZ	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña PAULA ELIZ SANTOS	
Don SANTIAGO GIMENO DE PRIEDE	
Don PABLO PEREIRO LAGE	
Doña MARIA JOSÉ PEREIRO LAGE	
Don URIEL GONZALEZ-MONTES ALVAREZ	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Doña PAULA ELIZ SANTOS								
Don SANTIAGO GIMENO DE PRIEDE								
Don PABLO PEREIRO LAGE								
Doña MARIA JOSÉ PEREIRO LAGE								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don URIEL GONZALEZ-MONTES ALVAREZ								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña PAULA ELIZ SANTOS	Concepto	
Don SANTIAGO GIMENO DE PRIEDE	Concepto	
Don PABLO PEREIRO LAGE	Concepto	
Doña MARIA JOSÉ PEREIRO LAGE	Concepto	
Don URIEL GONZALEZ-MONTES ALVAREZ	Concepto	

Observaciones

[]

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
Doña PAULA ELIZ SANTOS										
Don SANTIAGO GIMENO DE PRIEDE										
Don PABLO PEREIRO LAGE										
Doña MARIA JOSÉ PEREIRO LAGE										
Don URIEL GONZALEZ-MONTES ALVAREZ										

Observaciones

[]

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña PAULA ELIZ SANTOS	Plan							0,00				
Don SANTIAGO GIMENO DE PRIEDE	Plan							0,00				
Don PABLO PEREIRO LAGE	Plan							0,00				
Doña MARIA JOSÉ PEREIRO LAGE	Plan							0,00				
Don URIEL GONZALEZ-MONTES ALVAREZ	Plan							0,00				

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña PAULA ELIZ SANTOS	
Don SANTIAGO GIMENO DE PRIEDE	
Don PABLO PEREIRO LAGE	
Doña MARIA JOSÉ PEREIRO LAGE	
Don URIEL GONZALEZ-MONTES ALVAREZ	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Doña PAULA ELIZ SANTOS								
Don SANTIAGO GIMENO DE PRIEDE								
Don PABLO PEREIRO LAGE								
Doña MARIA JOSÉ PEREIRO LAGE								
Don URIEL GONZALEZ-MONTES ALVAREZ								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña PAULA ELIZ SANTOS	Concepto	
Don SANTIAGO GIMENO DE PRIEDE	Concepto	
Don PABLO PEREIRO LAGE	Concepto	
Doña MARIA JOSÉ PEREIRO LAGE	Concepto	
Don URIEL GONZALEZ-MONTES ALVAREZ	Concepto	

Observaciones

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 2025 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Doña PAULA ELIZ SANTOS	27				27						27
Don SANTIAGO GIMENO DE PRIEDE	12				12						12
Don PABLO PEREIRO LAGE	1.000				1.000						1.000
Doña MARIA JOSÉ PEREIRO LAGE	26				26						26
Don URIEL GONZALEZ- MONTES ALVAREZ	32				32						32
TOTAL	1.097				1.097						1.097

Observaciones

En el cuadro se ha redondeado, los importes exactos de las Retribuciones de los Consejeros (Dietas)
- Paula Eliz: 27,5 miles de euros y Uriel González-Montes: 32,5 miles de euros. Ascendiendo por tanto el total de las remuneraciones de los Consejeros en este ejercicio 2025 a 1.098 miles de euros.

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Consejeros ejecutivos									
Don PABLO PEREIRO LAGE	1.000	-	0	-	0	-	0	-	0
Consejeros externos									
Doña PAULA ELIZ SANTOS	27	12,50	24	41,18	17	6,25	16	-38,46	26
Don URIEL GONZALEZ-MONTES ALVAREZ	32	39,13	23	4,55	22	10,00	20	-35,48	31
Doña MARIA JOSÉ PEREIRO LAGE	26	8,33	24	9,09	22	57,14	14	-36,36	22
Don SANTIAGO GIMENO DE PRIEDE	12	-25,00	16	166,67	6	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	5.578	10,28	5.058	-62,08	13.337	186,94	4.648	-16,67	5.578
Remuneración media de los empleados									
	41	32,26	31	0,00	31	0,00	31	0,00	31

Observaciones

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

No existe ningún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no haya sido descrito anteriormente.

[CONTINUACION DEL APARTADO A.1.1]

El sistema retributivo aplicable a los miembros del Consejo de Administración en este ejercicio 2025 es el siguiente:

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

De conformidad con lo establecido en el artículo 32 de los Estatutos Sociales de la Sociedad, la retribución de los consejeros en su condición de tales consistirá en dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones ejecutiva o asesoras a las que pertenezca.

Los importes de dicha retribución son los siguientes:

a. En concepto de dieta de asistencia a cada una de las reuniones del Consejo de Administración de la Sociedad, remunerándose un máximo de doce (12) reuniones del Consejo en el ejercicio: en el caso del Consejero Coordinador, la cuantía de la dieta de asistencia será de dos mil quinientos euros (2.500€) por reunión y en el caso del resto de consejeros de dos mil euros (2000€).

b. En concepto de dieta de asistencia a cada una de las reuniones de la Comisión de Auditoría y Control y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, remunerándose un máximo de seis (6) reuniones de cada Comisión en el ejercicio: para el Presidente de las mismas, mil quinientos euros (1.500€) y para sus miembros restantes, mil euros (1.000€).

A efectos aclaratorios, sólo se devengará el derecho a la percepción de las dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones por la asistencia personal o mediante sistemas no presenciales o de asistencia telemática de que se disponga en cada momento, no retribuyéndose la participación mediante delegación de voto en otro consejero.

2. Remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas:

El consejero o los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas en la Sociedad (al tiempo de la formulación de la Política de Remuneraciones, sólo uno: el Presidente/Consejero Delegado) tendrán la siguiente retribución:

i. Retribución fija: un millón de euros anuales (1.000.000€/año).

ii. Retribución variable: percepción de un bonus anual integrado por dos componentes:

a. hasta un máximo del 75% de la remuneración fija está vinculada al cumplimiento del presupuesto y

b. hasta un 25% de la remuneración fija se asocia a cuestiones relacionadas con la gestión del ejecutivo y cumplimiento de objetivos estratégicos de la Sociedad.

Condiciones para el devengo de una remuneración variable:

La remuneración variable se estructurará en cada uno de sus componentes en coherencia con el distinto plazo temporal a que esté asociada, y su devengo estará condicionado a la comprobación de la consecución de los correspondientes objetivos que se definan, los cuales estarán asociados a:

a) métricas económico-financieras propias de la Sociedad como la evolución del valor de la empresa o de sus acciones, de sus distintos márgenes, de los beneficios a distintos niveles, de la deuda, de la generación de caja libre y de liquidez, y otras magnitudes propias de la Sociedad,

b) la consecución de objetivos concretos, coherentes con los Planes Estratégicos o Planes de Negocio vigentes en cada momento, que guarden relación con el rendimiento y desempeño profesional del consejero y con factores financieros y no financieros,

c) potenciar la retención de los consejeros y su motivación, incentivando su dedicación, su compromiso con la Sociedad y su Grupo y su mayor acierto en el desempeño de sus tareas y en las decisiones que adopte.

Se evitará que el cumplimiento de los requisitos y consiguiente devengo de la remuneración variable derive simplemente de la evolución general de los mercados, del sector de actividad de la Sociedad y su Grupo, o de otras circunstancias similares.

La valoración del grado de consecución de los objetivos se llevará a cabo por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y, en el ámbito de sus competencias, por la Comisión de Auditoría y Control, una vez cerrado el ejercicio social, estando disponibles los resultados según la formulación de cuentas anuales por el Consejo de Administración y siendo conocido el informe de auditoría.

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

25/03/2025

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



INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

- Si
- No