DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia:	31/12/2024
CIF:	A85130821

Denominación Social:

GRENERGY RENOVABLES, S.A.

Domicilio social:

RAFAEL BOTI, 2 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.

La política de remuneraciones de los consejeros de Grenergy Renovables, S.A. ("Grenergy" o "Sociedad" e, incluyendo a sus sociedades dependientes, "Grupo") aplicable al ejercicio en curso fue aprobada en mayo de 2024 por la Junta General (94,75% de votos a favor) para los ejercicios 2025-2027 ("Política"). El Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad ("CNRS"), sometió en abril de 2024 la Política a la Junta General, resultando aplicable desde el momento de su aprobación. En este sentido, la CNRS realizó un proceso de análisis sobre la política de remuneraciones aprobada por la Junta General en mayo de 2022 (posteriormente modificada en abril de 2023) y consideró conveniente aprobar una nueva política para incluir una serie de nuevos conceptos, tal y como se indica a continuación.
La CNRS propuso aprobar la Política principalmente para (a) incluir la remuneración del consejero delegado, asegurando que sea razonable con la importancia de la Sociedad, su situación económica, los estándares de mercado y las responsabilidades del cargo; (b) describir el nuevo plan de incentivo a largo plazo consistente en la entrega de derechos sobre la revalorización de acciones de la Sociedad (Stock Appreciation Rights) (el "ILP"), dirigido al personal clave, incluyendo los consejeros ejecutivos, para seguir atrayendo y reteniendo talento; y (c) ajustar la retribución fija del presidente ejecutivo para alinearla con los incrementos retributivos de la alta dirección de la Sociedad. Además, la Política prevé que el Consejo pueda acordar una remuneración extraordinaria para los consejeros ejecutivos en caso de que se realicen operaciones corporativas extraordinarias que generen un valor añadido significativo para los accionistas de Grenergy.
La Política mantiene un enfoque continuista respecto a la anterior, asegurando que las remuneraciones de los consejeros sean proporcionales a la importancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado. Además, promueve la rentabilidad para Grenergy y sus accionistas, la sostenibilidad a largo plazo e incorporar medidas que desincentiven la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables. El objetivo de la Política es que las remuneraciones de los consejeros guarden relación con su desempeño profesional y no dependan sólo de otras circunstancias como la evolución de los mercados o el sector, para así poder seguir atrayendo y reteniendo talento.
La Política distingue entre la retribución de los consejeros ejecutivos y la de los no ejecutivos. A 31 de diciembre de 2024, el único consejero ejecutivo de la Sociedad es D. David Ruiz de Andrés (presidente ejecutivo y consejero delegado). El consejero ejecutivo sólo percibirá una retribución fija y una variable por sus funciones ejecutivas como presidente y no por su pertenencia al Consejo o sus Comisiones. Además, podrá participar en el ILP vigente en cada momento siempre que así lo acuerde el Consejo previo informe favorable de la CNRS.
En este sentido, la retribución del consejero ejecutivo consistirá en una cantidad fija y una variable. La retribución fija anual para el presidente ejecutivo es de 120.000€, sujeto a actualización según el IPC a contar desde diciembre de 2024. No obstante, el Consejo, a propuesta de la CNRS, ha acordado incrementarla a 135.000€ en 2025, en línea con los incrementos aprobados para la alta dirección. Además, podrá optar por percibir hasta un 15% de su retribución fija en especie, mediante el uso de un coche, y será beneficiario de sistemas de previsión social y asistencial, con un límite del 10% de su salario fijo. Su retribución variable anual será en efectivo, con un límite del 150% de su salario fijo bruto anual y dependerá del cumplimiento de objetivos como una rentabilidad adecuada, sostenibilidad a largo plazo e incorporación de las precauciones necesarias para desincentivar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.
La retribución de los consejeros no ejecutivos será fija y se abonará en efectivo, compuesta por una retribución base por el cargo de consejero, y complementos por su pertenencia a las Comisiones del Consejo, la presidencia de las mismas o el cargo de consejero coordinador.
El importe máximo de la retribución anual de los consejeros no ejecutivos para 2025 es de 635.921€. Si se incorporan nuevos consejeros no ejecutivos, este importe aumentará un 12% por cada nuevo consejero no ejecutivo.

Los importes concretos a percibir en el ejercicio 2025 por el consejero ejecutivo y los consejeros no ejecutivos se describen en los apartados A.1.2 y A.1.3, respectivamente.
Corresponde a la Junta General aprobar y modificar las políticas de remuneraciones de los consejeros, a propuesta del Consejo. La propuesta de la Política vigente fue motivada y se acompañó de un informe de la CNRS. La determinación de la remuneración de cada consejero corresponde al Consejo, que analiza las funciones y responsabilidades de cada uno, la pertenencia a Comisiones y demás circunstancias. El Consejo también determina las condiciones del contrato del consejero ejecutivo.
La CNRS propone al Consejo la política de remuneraciones, la retribución individual y las condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, y vela por su cumplimiento. Además, debe verificar la observancia de la Política y realizar revisiones periódicas.
En la determinación de la Política y la remuneración de los consejeros no ejecutivos, se analizaron compañías similares a Grenergy, así como del mismo sector. No obstante, en el caso del presidente ejecutivo, su remuneración ha sido fijada en la banda baja por expreso deseo de este.
La CNRS fue asesorada en 2023 por WTW, asesor externo independiente, en relación con las remuneraciones de los consejeros no ejecutivos, que se han mantenido en la Política vigente. Por último, la Política no contempla procedimiento para aplicar excepciones temporales a la misma.

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

El único consejero que percibirá en el ejercicio 2025 una retribución variable es D. David Ruiz de Andrés como presidente y único consejero ejecutivo de la Sociedad, tras la dimisión presentada el 17 de diciembre de 2024 por el consejero ejecutivo D. Pablo Miguel Otín Pintado como consecuencia de haber sido cesado en el puesto ejecutivo al que estaba asociado su nombramiento como consejero y la terminación de su relación profesional con la Sociedad.
Según lo expuesto, está previsto que D. David Ruiz de Andrés, por su cargo de presidente ejecutivo, perciba una retribución fija de 135.000 euros y una retribución variable de hasta 202.500 euros. Dicha retribución variable no representará, por tanto, más del 150% de su salario bruto anual fijo y se determinará en atención al cumplimiento de los siguientes objetivos:
(a) Objetivos financieros y operativos fijados por el Consejo de Administración en relación con el plan de negocio y el plan de acción ESG. Dentro de estos objetivos, estarán: (i) EBITDA contemplado en el plan de negocio; (ii) cumplimiento de ratios de endeudamiento; (iii) cumplimiento del pipeline contemplado en el plan de negocio; y (iv) cumplimiento del plan de acción ESG para el año 2025.
(b) Objetivos corporativos y de gobernanza fijados por el Consejo de Administración, cuyo peso no excederá del 20% de su retribución variable total.

En este sentido, se considera que la Política contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad de la Sociedad a largo plazo, en primer lugar, por el carácter moderado de las retribuciones. Adicionalmente, se considera que esta combinación de objetivos permite reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustar la retribución variable del consejero ejecutivo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad. En particular, si bien la consecución de un determinado EBITDA supone un objetivo en el corto plazo, el cumplimiento del pipeline, ponderando adecuadamente el desarrollo de activos en diferentes fases, obliga a prestar atención tanto los activos realizables en el corto plazo como aquellos destinados a ser fruto de resultados futuros. Por otro lado, establecer como criterio la consecución de determinadas ratios de endeudamiento reduce la exposición a riesgos que se consideran excesivos. Finalmente, implementar las acciones comprendidas dentro del plan de acción ESG, así como objetivos corporativos y de gobernanza, supone considerar objetivos que tienen una contribución en el largo plazo y en la sostenibilidad de la Sociedad.
Por otro lado, en el contrato de D. David Ruiz de Andrés se ha incluido una cláusula que permite a la Sociedad cancelar (malus) el derecho a percibir la retribución variable que se encuentre pendiente de abono y reclamar el reembolso (clawback) de una parte o la totalidad de la retribución variable cuando se den determinadas circunstancias excepcionales que afecten a los resultados de la Sociedad o que deriven de una conducta muy grave del presidente ejecutivo. Las cláusulas de reintegro tendrán un plazo de aplicación de 2 años desde la fecha de pago.
Adicionalmente, D. David Ruiz de Andrés es beneficiario del primer ciclo del ILP de la Sociedad. El ILP es un plan consistente en una retribución variable extraordinaria y no consolidable a largo plazo en metálico basada en el incremento de valor de las acciones de Grenergy durante un determinado periodo de tiempo dirigido al personal clave de la Sociedad. En este sentido, la Sociedad concederá al presidente ejecutivo un número de derechos que le facultarán a percibir, transcurrido el periodo de 3 años, un importe en metálico equivalente al incremento de valor de la acción de la Sociedad durante dicho periodo de tiempo (Stock Appreciation Rights). El número máximo de derechos sobre la revalorización de las acciones de la Sociedad que se podrán asignar al conjunto de los consejeros ejecutivos será del 1% del capital social tras la reducción de capital que se sometió a la aprobación de la Junta General 2024 bajo el punto sexto del orden del día. No obstante, la percepción del incentivo estará condicionada al cumplimiento de una serie de objetivos financieros y de creación de valor para el accionista, así como de objetivos ligados a

la sostenibilidad o el medioambiente, que serán aprobados por el Consejo de Administración a propuesta de la CNRS. El ILP tendrá una duración total de 5 años y se dividirá en 3 ciclos de 3 años de duración cada uno de ellos, independientes entre sí. En particular, el primer ciclo del Plan corresponderá al periodo de 3 años entre 2025 y 2027 (ambos incluidos), siendo el periodo de medición de los objetivos de cumplimiento el comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2027. La liquidación y pago del incentivo al presidente ejecutivo no se llevará a cabo, en caso de que proceda, hasta el primer trimestre del ejercicio 2028, una vez evaluada la consecución de los objetivos ligados al primer ciclo del Plan.
Por último, la Política prevé que el Consejo de Administración de la Sociedad puede acordar, a propuesta de la CNRS, conceder a los consejeros ejecutivos una retribución variable extraordinaria en caso de que realicen operaciones corporativas extraordinarias que generen un valor añadido significativo para los accionistas de Grenergy. En este sentido, el Consejo de Administración de la Sociedad ha acordado, conforme a lo previsto en la Política, conceder al presidente ejecutivo en el ejercicio 2025 una remuneración variable extraordinaria por importe de 221.421 euros como consecuencia de las operaciones corporativas extraordinarias ejecutadas que han generado un valor añadido significativo para los accionistas de Grenergy.
Por el contrario, los consejeros no ejecutivos no percibirán en el ejercicio 2025 ninguna remuneración referenciada al valor de cotización de las acciones de Grenergy o que conlleven la entrega de acciones o derechos de opción sobre acciones de la Sociedad.

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

Conforme a la Política, el importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los consejeros en su condición de tales en el ejercicio 2025 es de 635.921 euros. Toda la remuneración de los consejeros en su condición de tales será dineraria, es decir, no percibirán ninguna remuneración referenciada al valor de cotización de las acciones de Grenergy o que conlleven la entrega de acciones o derechos de opción sobre acciones de la Sociedad.
En particular, conforme a la distribución acordada por el Consejo de Administración de la Sociedad, está previsto que los consejeros en su condición de tales devenguen la siguiente remuneración durante el ejercicio 2025:
- Que D. David Ruiz de Andrés, en su condición de único consejero ejecutivo, no perciba ninguna remuneración por su pertenencia al Consejo de Administración.
- Que Dña. Ana Cristina Peralta Moreno, consejera independiente, perciba una retribución fija anual de 78.695 euros, de los que 57.233 euros se corresponden con el ejercicio del cargo de consejera, 14.308 euros por su condición de vocal de la Comisión de Auditoría y 7.154 euros por el cargo de consejera coordinadora.
- Que Dña. María del Rocío Hortigüela Esturillo, consejera independiente, perciba una retribución fija bruta anual de 76.311 euros, de los que 57.233 euros se corresponden con el ejercicio del cargo de consejera y 19.078 euros por su condición de presidenta de la CNRS.
- Que D. Florentino Vivancos Gasset, consejero dominical, perciba una retribución fija anual de 57.233 euros que se corresponden con el ejercicio del cargo de consejero.
- Que D. Nicolás Bergareche Mendoza, consejero independiente, perciba una retribución fija anual de 69.156 euros, de los que 57.233 euros se corresponden con el ejercicio del cargo de consejero y 11.924 euros por su condición de vocal de la CNRS.
- Que Dña. Maria Merry del Val Mariátegui, consejera dominical, perciba una retribución fija anual de 69.156 euros, de los que 57.233 euros se corresponden con el ejercicio del cargo de consejera y 11.924 euros por su condición de vocal de la CNRS.
- Que Dña. Ana Plaza Arregui, consejera independiente, perciba una retribución fija anual de 81.080 euros, de los que 57.233 euros se corresponden con el ejercicio del cargo de consejera y 23.848 euros por su condición de presidenta de la Comisión de Auditoría.
- Que D. Antonio Francisco Jiménez Alarcón, consejero dominical, perciba una retribución fija anual de 71.541 euros, de los que 57.233 euros se corresponden con el ejercicio del cargo de consejero y 14.308 euros por su condición de vocal de la Comisión de Auditoría.

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.

Está previsto que, durante el ejercicio 2025, D. David Ruiz de Andrés, único consejero ejecutivo, perciba una retribución fija bruta anual por el ejercicio de sus funciones como presidente ejecutivo de 135.000 euros. De ellos, está previsto que 114.750 euros sean percibidos en efectivo y 20.250 euros en especie mediante el uso de un coche de empresa (el importe corresponde a las cuotas del contrato de leasing). En este sentido, D. David Ruiz de Andrés no percibirá ninguna remuneración adicional por el ejercicio de sus funciones como consejero delegado de la Sociedad.

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

Como se ha indicado en el apartado A.1.4 anterior, está previsto que D. David Ruiz de Andrés, por su cargo como presidente ejecutivo de la Sociedad, perciba durante el ejercicio 2025 parte de su remuneración fija en especie, a través del uso de un coche de empresa, por un importe de 20.250 euros.
Adicionalmente, Grenergy tiene suscrita una póliza de seguro de responsabilidad civil que cubre la responsabilidad por actos y conductas de los miembros del Consejo de Administración y directivos de la Sociedad, cuya prima anual para el ejercicio 2025, que paga íntegramente Grenergy, asciende a 92.590,36 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.

D. David Ruiz de Andrés, por su cargo como presidente ejecutivo, es el único consejero que tiene derecho a percibir una retribución variable, que percibe en su totalidad en efectivo. En concreto, éste podría recibir una retribución variable de hasta el 150% de su retribución fija, siendo esta última de 135.000 euros para el ejercicio 2025. Por tanto, el importe máximo correspondiente a la retribución variable que podrá percibir en el ejercicio 2025 D. David Ruiz de Andrés ascenderá a 202.500 euros.
Al tener un periodo de devengo de un único ejercicio, se trata de un componente retributivo variable a corto plazo. Esta retribución variable se referencia a la consecución de los siguientes objetivos:
(a) Objetivos financieros y operativos fijados por el Consejo de Administración en relación con el plan de negocio y el plan de acción ESG. Dentro de estos objetivos, estarán (i) EBITDA contemplado en el plan de negocio; (ii) cumplimiento de ratios de endeudamiento; (iii) cumplimiento del pipeline contemplado en el plan de negocio; y (iv) cumplimiento del plan de acción ESG para el año 2025.
(b) Objetivos corporativos y de gobernanza fijados por el Consejo de Administración, cuyo peso no excederá del 20% de su retribución variable total.

La retribución variable concreta del presidente ejecutivo será fijada por el Consejo de Administración de la Sociedad, una vez formule las cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2025. En este sentido, la aprobación de la retribución variable tiene lugar durante los dos primeros meses del año siguiente, con ocasión de la formulación de las cuentas anuales. Para ello, la Comisión de Auditoría deberá fijar el cumplimiento de los objetivos previstos en los apartados (a) (i), (ii) y (iii) anteriores. Por otro lado, la CNRS deberá fijar el cumplimiento del resto de objetivos e informar favorablemente al Consejo de Administración sobre la retribución variable correspondiente. Dado que todos los objetivos son de cumplimiento anual, referidos en este caso a 31 de diciembre del año 2025, el periodo de dos meses establecido se considera suficiente para comprobar que se han cumplido de manera efectiva las condiciones de rendimiento, toda vez que en dicho periodo no sólo se formulan las cuentas anuales, sino que éstas habrán sido auditadas (lo que fija definitivamente los componentes financieros). Adicionalmente, a cierre del ejercicio, se puede comprobar el cumplimiento del pipeline, de las acciones ESG y de los aspectos corporativos y de gobernanza.
Se considera que una parte sustancial de la consecución de los objetivos está relacionada con parámetros medioambientales y de sostenibilidad debido a la inclusión de objetivos del plan de acción ESG, corporativos y de gobernanza, así como a la actividad de la Sociedad consistente en la promoción y generación de electricidad de fuentes renovables. Por otro lado, el cumplimiento de los objetivos del plan de negocio tiene una relación directa con el rendimiento de la Sociedad. En particular, se está identificando el rendimiento del presidente ejecutivo con el de la propia Sociedad.
Por otro lado, la Política prevé que el Consejo de Administración de la Sociedad puede acordar, a propuesta de la CNRS, conceder a los consejeros ejecutivos una retribución variable extraordinaria en caso de que realicen operaciones corporativas extraordinarias que generen un valor añadido significativo para los accionistas de Grenergy. En este sentido, el Consejo de Administración de la Sociedad ha acordado, conforme a lo previsto en la Política, conceder al presidente ejecutivo en el ejercicio 2025 una remuneración variable extraordinaria por importe de 221.421 euros como consecuencia de las operaciones corporativas extraordinarias ejecutadas que han generado un valor añadido significativo para los accionistas de Grenergy.
Por último, D. David Ruiz de Andrés es beneficiario del primer ciclo del ILP. El ILP consiste en una retribución variable extraordinaria y no consolidable a largo plazo en metálico basada en el incremento de valor de las acciones de Grenergy durante un periodo de 3 años. La Sociedad concede a cada beneficiario un número de derechos que les faculta a percibir, transcurrido un periodo de 3 años, un importe en metálico equivalente al incremento de valor de la acción de la Sociedad durante dicho periodo de tiempo (Stock Appreciation Rights). El número máximo de derechos sobre la revalorización de las acciones de la Sociedad que se podrán asignar a los consejeros ejecutivos será del 1% del capital social. La percepción del incentivo está condicionada al cumplimiento de una serie de objetivos financieros y de creación de valor para el accionista, así como de objetivos ligados a la sostenibilidad o el medioambiente, que serán aprobados por el Consejo de Administración a propuesta de la CNRS. El ILP tiene una duración total de 5 años, que se divide en 3 ciclos de 3 años de duración cada uno de ellos, independientes entre sí. Durante cada ciclo, se medirán los resultados obtenidos en el periodo correspondiente y, en caso de cumplimiento de los objetivos establecidos, se liquidará el incentivo en el primer trimestre del ejercicio siguiente al término del ciclo. De este modo, el primer ciclo abarcará el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2027, evaluándose los resultados al cierre de 2027 y realizándose el pago, en caso de cumplimiento, durante el primer trimestre de 2028.

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 tiene ningún compromiso ni de aportación ni de prestación diferida a ningún sistema de jubilación o de ahorro a largo plazo con ningún consejero.

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.

En caso de extinción del contrato del presidente ejecutivo por incumplimiento de la Sociedad, o bien a instancias de la Sociedad por incumplimiento de éste, si la Sociedad reconociera la falta de causa o esta fuera declarada judicialmente, tendrá derecho a una indemnización equivalente a 20 días de remuneración fija por año de vigencia del contrato, computándose por meses los periodos inferiores a un año, con un límite máximo de una anualidad. En los demás casos en los que la extinción del contrato sea a instancias de la Sociedad, el presidente ejecutivo tendrá derecho a una indemnización de 7 días de remuneración fija por año de vigencia del contrato, computándose por meses los periodos inferiores a un año, con un límite máximo de 6 mensualidades. En todos los casos, estas indemnizaciones estarán supeditadas a la comprobación por parte de la Sociedad de que el presidente ejecutivo ha cumplido con los criterios de rendimiento previamente establecidos.
Por otro lado, el contrato del presidente ejecutivo prevé con carácter general la exclusividad, sin perjuicio de que podrá administrar su patrimonio personal o ejercer responsabilidades en empresas propias, de sus familiares o de su sociedad patrimonial, siempre que no dificulten el cumplimiento de los deberes de diligencia y lealtad propios de su cargo ni supongan competencia o conflicto alguno con la Sociedad. El pacto de exclusividad no concede al consejero ejecutivo derecho a percibir ningún pago específico por dicho concepto.
Además, el presidente ejecutivo tiene un compromiso de no competencia durante un plazo de 12 meses tras la extinción de su contrato por baja voluntaria o por extinción a instancias de la Sociedad por incumplimiento de éste. El compromiso de no competencia está remunerado en un importe equivalente al 20% de su retribución anual fija, que se paga a través de las remuneraciones fijas mensuales, en pagos fraccionados iguales, durante la duración del contrato.
Respecto al resto de los consejeros de la Sociedad, no existen pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho a los consejeros a cualquier tipo de percepción en la medida en que no existe una relación contractual con ellos.

A.1.9 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

Los términos y condiciones esenciales del contrato del presidente ejecutivo son los que se indican a continuación:
(i) Duración: la duración de la relación contractual estará sujeta al periodo de vigencia de su nombramiento como presidente ejecutivo.
(ii) Indemnización por terminación de la relación contractual: se distinguen dos tipos de indemnización dependiendo de las circunstancias en las que se extinga el contrato. En los supuestos de extinción del contrato por voluntad del presidente ejecutivo por incumplimiento de la Sociedad o a instancias de la Sociedad por incumplimiento del presidente ejecutivo, si la Sociedad reconociera la falta de causa o así fuera declarado judicialmente, el presidente ejecutivo tendrá derecho a una indemnización a razón de 20 días de remuneración fija por año de vigencia del contrato, computándose por meses los periodos inferiores al año y con un límite de una anualidad. En el resto de casos en los que la extinción del contrato se formalizara a instancias de la Sociedad, el presidente ejecutivo tendrá derecho a una indemnización a razón de 7 días de remuneración fija por año de vigencia del contrato, computándose por meses los periodos inferiores al año y con un límite de 6 mensualidades. Estas indemnizaciones no se abonarán hasta que la Sociedad haya podido comprobar que el consejero ha cumplido con los criterios de rendimiento previamente establecidos.
(iii) Cláusulas de permanencia: no se establecen en el contrato cláusulas de permanencia.
(iv) Plazo de preaviso: el contrato establece un plazo de preaviso de 3 meses, aplicable tanto en caso de terminación por parte del presidente ejecutivo como por parte de la Sociedad.
(v) Pactos o acuerdos de no concurrencia: el presidente ejecutivo asume un compromiso de no competencia durante un periodo de 12 meses tras la extinción de su contrato por baja voluntaria o por decisión de la Sociedad debido a incumplimiento por parte de éste. Este compromiso

está remunerado con un importe equivalente al 20% de su retribución anual fija, que se abonará mediante pagos fraccionados iguales durante la duración del contrato.
(vi) Pactos o acuerdos de exclusividad: el contrato del presidente ejecutivo prevé con carácter general la exclusividad, sin perjuicio de que podrá administrar su patrimonio personal o ejercer responsabilidades en empresas propias, de sus familiares o de su sociedad patrimonial, siempre que no dificulten el cumplimiento de los deberes de diligencia y lealtad propios de su cargo ni supongan competencia o conflicto alguno con la Sociedad. El pacto de exclusividad no concede al consejero ejecutivo derecho a percibir ningún pago específico por dicho concepto.
(vii) Pactos o acuerdos de fidelización: no se establecen en el contrato cláusulas de fidelización.
(viii) Cláusulas malus y clawback: el contrato incluye cláusulas que permiten a la Sociedad cancelar (malus) las retribuciones variables pendientes de abono o reclamar (clawback) el reembolso de las mismas cuando se den circunstancias excepcionales que afecten negativamente a los resultados de la Sociedad o deriven de una conducta muy grave por parte del presidente ejercutivo. Estas cláusulas tendrán un periodo de aplicación de 2 años desde la fecha de pago.

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 en el ejercicio en curso los consejeros de la Sociedad devenguen remuneraciones suplementarias en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

A.1.11 Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

No existen otros conceptos retributivos.

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 existen retribuciones suplementarias dentro del Grupo, si bien no se tienen en cuenta las retribuciones que pueda percibir algún consejero de entidades del grupo del accionista significativo de la Sociedad, siempre que no estén relacionadas con la actividad de Grenergy.

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

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

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

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

La política de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso fue aprobada por la Junta General celebrada en mayo de 2024.
La Política entró en vigor el día de su aprobación por la Junta General y mantendrá su vigencia durante los ejercicios 2025, 2026 y 2027, ello sin perjuicio de que el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, pueda proponer una nueva política de remuneraciones en una fecha previa o la modificación de la Política, si se considera apropiado. Por tanto, la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso es la misma que la política que se ha aplicado desde mayo de 2024.
Además, la Política es continuista con la política de remuneraciones vigente hasta dicho momento. En este sentido, la CNRS propuso la aprobación de la Política a los efectos, principalmente, de: (i) incluir la remuneración a percibir, en su caso, por el consejero delegado de la Sociedad; (ii) describir el nuevo plan de incentivo a largo plazo dirigido al personal clave de la Sociedad; y (iii) realizar un ajuste en la retribución fija del presidente ejecutivo con el objetivo de alinear su remuneración con los últimos incrementos retributivos de la alta dirección de la Sociedad, así como prever que el Consejo de Administración de la Sociedad pueda acordar que los consejeros ejecutivos perciban una remuneración extraordinaria en caso de que se realicen operaciones corporativas extraordinarias que generen un valor añadido significativo para los accionistas de Grenergy.
Sin perjuicio de lo anterior, durante parte del ejercicio 2024, el Consejo contó con dos consejeros con la condición de ejecutivos, D. David Ruiz de Andrés, como presidente ejecutivo de la Sociedad, y D. Pablo Miguel Otín Pintado, como consejero delegado de la Sociedad. No obstante, D. Pablo Miguel Otín Pintado, que fue nombrado consejero ejecutivo por la Junta General el 7 de mayo de 2024, presentó el 17 de diciembre de 2024 su dimisión como miembro del Consejo de Administración de la Sociedad como consecuencia de haber sido cesado en el puesto ejecutivo de la Sociedad al que estaba asociado su nombramiento como consejero y la terminación de su relación profesional con la Sociedad. Dicho cargo de

consejero delegado continuó siendo asumido por D. David Ruiz de Andrés, si bien no ha percibido en el ejercicio 2024 ni percibirá en el ejercicio 2025 ninguna remuneración adicional por el ejercicio de sus funciones como consejero delegado.
Salvo por lo que se indica a continuación, durante el ejercicio 2025, no se prevé ningún cambio relevante en la Política derivado de una nueva política o una modificación de la misma, ni cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el Consejo de Administración para el ejercicio en curso de la Política respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior. En este sentido, la Política establece una retribución fija anual para el presidente ejecutivo de 120.000 euros, sujeto a una actualización según la variación anual del índice de precios de consumo (IPC) a contar desde diciembre de 2024. Sin perjuicio de lo anterior, tal y como prevé la Política, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, ha acordado incrementar la remuneración fija anual del presidente ejecutivo hasta los 135.000 euros, en línea con los incrementos retributivos acordados para la alta dirección de la Sociedad.

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

La Política vigente está disponible en la página web corporativa de la Sociedad en el siguiente enlace: https://grenergy.eu/es/inversores/reglamento-corporativo/

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 acuerdo relativo al informe anual de remuneraciones del ejercicio 2023 se sometió a votación, con carácter consultivo, en la Junta General de Accionistas celebrada el 7 de mayo de 2024 y recibió el voto favorable del 98,97% del quórum con derecho a voto, en los términos que se recogen en el apartado B.4 de este informe. A la luz de lo anterior, la Sociedad continuará aplicando la Política, que, tal y como se indica en el apartado A.2 anterior, es continuista con la política de remuneraciones anterior, y que fue aprobada con un 94,75% del quórum con derecho a voto.

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.

La Junta General de Accionistas de Grenergy celebrada el 7 de mayo de 2024 aprobó, a propuesta del Consejo de Administración y previo informe favorable de la CNRS, una nueva política de remuneraciones de los consejeros de Grenergy para los ejercicios 2025, 2026 y 2027 que entró en vigor en el momento de su aprobación y que, por tanto, ha sido la aplicada en el ejercicio 2024.
En la Política se determina: (i) la remuneración a percibir por los consejeros en su condición de tales en función de las responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos; (ii) la cuantía de la retribución fija anual y el importe máximo de la retribución variable anual correspondiente al consejero por el desempeño de sus funciones ejecutivas; y (iii) el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros en su condición de tales.
Por tanto, al Consejo de Administración le ha correspondido en el ejercicio 2024: (i) establecer la distribución de la remuneración de los consejeros en su condición de tales teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades que se hayan atribuido a cada uno de ellos por su pertenencia a las Comisiones del Consejo, el ejercicio de la presidencia de las mismas o el ejercicio del cargo de consejero coordinador; (ii) acordar los objetivos financieros y operativos, así como los corporativos y de gobernanza, para determinar la retribución variable de los consejeros ejecutivos; (iii) fijar la retribución variable concreta del presidente ejecutivo y del consejero delegado, una vez formuladas las cuentas anuales y tras valorar el cumplimiento de los objetivos fijados; y (iv) acordar la participación del presidente ejecutivo en el primer ciclo del ILP (del 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2027).
El papel de la CNRS ha consistido en informar favorablemente al Consejo sobre: (i) la distribución de la remuneración de los consejeros en su condición de tales teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades que se hayan atribuido a cada uno de ellos por su pertenencia a las Comisiones del Consejo, el ejercicio de la presidencia de las mismas o el ejercicio del cargo de consejero coordinador; (ii) los objetivos corporativos y de gobernanza y sobre el plan ESG, para determinar la retribución variable de los consejeros ejecutivos; (iii) la retribución variable concreta del presidente ejecutivo y del consejero delegado, una vez formuladas las cuentas anuales y tras valorar el cumplimiento de los objetivos fijados; y (iv) la participación del presidente ejecutivo en el primer ciclo del ILP (del 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2027). Además, a la Comisión de Auditoría le ha correspondido informar sobre el grado de consecución de los objetivos operativos y financieros (salvo el plan ESG). Por último, a la CNRS le ha correspondido la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad y revisar periódicamente la Política aplicada a los consejeros.

En cuanto a los asesores externos, la CNRS no contó con el asesoramiento de un externo en el proceso de aplicación de la Política en el ejercicio cerrado.

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

No se ha aplicado ninguna desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones correspondiente al ejercicio cerrado.

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

No se ha aplicado ninguna excepción temporal a la política de remuneraciones correspondiente al ejercicio cerrado.

B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

La Política está orientada a promover la rentabilidad para Grenergy y sus accionistas, la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, así como a incorporar las precauciones necesarias para desincentivar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables. Con esta finalidad, el objetivo de la Política es que las remuneraciones de los consejeros guarden relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios a fin de que sirvan para retribuir su actividad y compromiso con la Sociedad, y no dependan exclusivamente de otras circunstancias como la evolución general de los mercados o del sector de actividad de Grenergy.
D. David Ruiz de Andrés, por su cargo como presidente ejecutivo, percibió en el ejercicio 2024 una retribución variable de 120.000 euros, importe equivalente al 100% de su retribución fija, pudiendo haber recibido un importe de hasta un 150% de su retribución fija.
Por otro lado, la retribución variable de D. Pablo Miguel Otín Pintado como consejero delegado desde su nombramiento el 7 de mayo de 2024 hasta el 17 de diciembre de 2024 cuando presentó su dimisión como consecuencia de haber sido cesado en el puesto ejecutivo al que estaba asociado su nombramiento como consejero y la terminación de su relación profesional con la Sociedad, ascendió a 77.083 euros, importe equivalente al 50,03% de su retribución fija durante dicho periodo de tiempo, pudiendo haber recibido un importe de hasta un 150% de su retribución fija.
La retribución variable anual del presidente ejecutivo y del consejero delegado se determinó en atención al cumplimiento de una serie de objetivos financieros, operativos, corporativos y de gobernanza que conjugan los principios de obtención de una rentabilidad adecuada al negocio, la sostenibilidad de la Sociedad en el largo plazo y la incorporación de las precauciones necesarias para desincentivar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.
En este sentido, se considera que la Política contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad de la Sociedad a largo plazo, en primer lugar, por el carácter moderado de las retribuciones. Adicionalmente, se considera que esta combinación de objetivos permite reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustar la retribución variable del consejero ejecutivo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad.
En particular, si bien la consecución de un determinado EBITDA supone un objetivo en el corto plazo, el cumplimiento del pipeline, ponderando adecuadamente el desarrollo de activos en diferentes fases, obliga a prestar atención tanto los activos realizables en el corto plazo como aquellos destinados a ser fruto de resultados futuros. Por otro lado, establecer como criterio la consecución de determinadas ratios de endeudamiento reduce la exposición a riesgos que se consideran excesivos. Finalmente, implementar las acciones comprendidas dentro del plan de acción ESG, así como objetivos corporativos y de gobernanza, supone considerar objetivos que tienen una contribución en el largo plazo y en la sostenibilidad de la Sociedad.
Se considera que el mix retributivo es adecuado en la medida en que la retribución fija de ambos consejeros ejecutivos es relativamente baja para la categoría profesional del puesto y, por ello, debiera incentivarse la percepción de una retribución variable que sitúe la retribución en los estándares de empresas comparables del mercado.
Por otro lado, en el contrato de ambos consejeros ejecutivos se incluyó una cláusula que permite a la Sociedad cancelar (malus) el derecho a percibir la retribución variable que se encuentre pendiente de abono y reclamar el reembolso (clawback) de una parte o la totalidad de la retribución variable cuando se den determinadas circunstancias excepcionales que afecten a los resultados de la Sociedad o que deriven de una conducta muy grave del presidente ejecutivo. Las cláusulas de reintegro tendrán un plazo de aplicación de 2 años desde la fecha de pago.

Respecto a las remuneraciones de los consejeros no ejecutivos, se fijaron tratando de que guardaran una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, con la situación económica que ésta tenga en cada momento y con los estándares de mercado de empresas comparables tanto a nivel nacional como internacional. Para ello, se consideraron las remuneraciones de consejeros de sociedades de capitalización similar y otras del sector (considerando los estándares de mercado de empresas comparables) para seguir atrayendo y reteniendo el talento necesario en el Consejo de Administración, promoviendo así la sostenibilidad en el largo plazo.
Por último, la CNRS de Grenergy supervisa la aplicación de la Política, que tal y como se ha indicado incorpora elementos que reducen la exposición a riesgos que se consideran excesivos, a los profesionales cuyas actividades pueden tener una repercusión material en el perfil de riesgos de Grenergy.

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.

Las remuneraciones devengadas en el ejercicio 2024 cumplen con lo dispuesto en la Política. En particular, la cantidad total abonada a los consejeros no ejecutivos, es decir, por su condición de tales, ha ascendido a la cantidad de 510.635 euros, inferior a la remuneración máxima fijada en la Política, que ascendía a 618.600 euros.
Por su parte, la retribución de D. David Ruiz de Andrés ha ascendido a 240.000 euros, que se corresponde con 102.000 euros de retribución fija dineraria, 18.000 euros de retribución fija en especie por uso de coche y 120.000 euros de retribución variable.
Por otro lado, la retribución de D. Pablo Miguel Otín Pintado como consejero delegado desde su nombramiento el 7 de mayo de 2024 hasta el 17 de diciembre de 2024 cuando presentó su dimisión como consecuencia de haber sido cesado en el puesto ejecutivo al que estaba asociado su nombramiento como consejero y la terminación de su relación profesional con la Sociedad, ha ascendido a 237.281 euros, que se corresponde con 154.072 euros de retribución fija dineraria, 6.125 euros de retribución fija en especie por uso de coche, gimnasio y seguro médico y 77.083 euros de retribución variable dineraria. Adicionalmente, como consecuencia de la terminación de la relación contractual, D. Pablo Miguel Otín Pintado ha percibido la indemnización que se describe en el apartado B.10 posterior.
Las retribuciones variables de D. David Ruiz de Andrés como presidente ejecutivo, así como la D. Pablo Miguel Otín Pintado como consejero delegado, desde su nombramiento el 7 de mayo de 2024 hasta el 17 de diciembre de 2024, han estado relacionadas con los resultados y otras medidas de rendimiento de la Sociedad, en la medida en que sus objetivos financieros y operativos están alineados con los objetivos relativos al rendimiento sostenible y a largo plazo de la Sociedad.
En este sentido, en el ejercicio 2024 la Sociedad cumplió satisfactoriamente con sus objetivos. Entre otros, obtuvo un EBITDA superior al previsto en el plan de negocio, cumplió los ratios de endeudamiento a los que se había comprometido, cumplió el pipeline previsto en el plan de negocio e implementó correctamente el plan ESG. Por tanto, el grado de cumplimiento de los objetivos se fijó en el 100%. No obstante, su retribución variable dineraria quedó fijada en 120.000 euros (100%), esto es, dentro del importe máximo de 180.000 euros (150%) establecido en la Política. Por otro lado, la retribución variable dineraria del consejero delegado quedó fijada en 77.083 euros. Este importe se determinó dentro del importe máximo de 231.108 euros establecido en la Política correspondiente al periodo en el que fue Consejero Delegado (33,35%).

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	33.845.417	75,07

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	302.488	0,89
Votos a favor	33.499.841	98,97
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	43.088	0,12

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.

La determinación de los componentes fijos se ha llevado a cabo conforme a lo previsto en la Política. En este sentido, los únicos consejeros que han percibido una retribución en su condición de tales son los consejeros no ejecutivos, representando los componentes fijos un 100% del total de su retribución. Además, en el ejercicio 2024, toda la remuneración de los consejeros en su condición de tales ha sido dineraria.
Dicha retribución fija ha consistido en una retribución dineraria base por el cargo de consejero, así como en complementos por la pertenencia a las Comisiones del Consejo, el ejercicio de la presidencia de las mismas o el ejercicio del cargo de consejero coordinador. En este sentido, le ha correspondido al Consejo de Administración acordar dicha distribución, previo informe favorable de la CNRS, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades que se hayan atribuido a cada uno de los consejeros por la pertenencia a las Comisiones del Consejo, el ejercicio de la presidencia de las mismas o el ejercicio del cargo de consejero coordinador.
En concreto, las remuneraciones de los consejeros no ejecutivos en el ejercicio 2024 se han calculado de la siguiente forma: (i) un importe anual fijo bruto en efectivo por ser vocal del Consejo para cada consejero no ejecutivo de 55.674 euros; (ii) un importe anual adicional fijo en efectivo en función de la pertenencia a las comisiones del Consejo, esto es, 13.919 euros por ser vocal de la Comisión de Auditoría y 11.599 euros por ser vocal de la CNRS. Por su parte, el presidente de la Comisión de Auditoría percibió 23.198 euros y el presidente de la CNRS percibió 18.558 euros; y (iii) una retribución adicional de 6.959 euros por ser consejero coordinador.
Las remuneraciones de los consejeros en su condición de tales únicamente han diferido respecto a las remuneraciones del ejercicio 2023 (a partir de la fecha de aprobación de la modificación de la política de remuneraciones en la Junta General celebrada en abril de 2023) como consecuencia de la actualización anual y automática mediante la aplicación del índice de precios de consumo (IPC), así como en aquellos casos en los que un consejero ha dejado de pertenecer a una de las Comisiones del Consejo o ha asumido o dejado de asumir el ejercicio de la presidencia de las mismas. En este sentido, la variación de la remuneración de los consejeros en su condición de tales en el ejercicio 2024 respecto a la del ejercicio 2023 ha sido la siguiente:
- Dña. Ana Peralta ha percibido en el ejercicio 2024 una retribución de 86.411 euros, mientras que en el ejercicio 2023 percibió una retribución de 80.933 euros. En este sentido, en el ejercicio 2024 su remuneración se incrementó en un 6,77% respecto de la percibida en 2023.
- D. Nicolás Bergareche ha percibido en el ejercicio 2024 una retribución de 67.273 euros, mientras que en el ejercicio 2023 percibió una retribución de 57.481 euros. En este sentido, en el ejercicio 2024 su remuneración se incrementó en un 17,04% respecto de la percibida en 2023.
- Dña. Rocío Hortigüela Esturillo ha percibido en el ejercicio 2024 una retribución de 82.851 euros, mientras que en el ejercicio 2023 percibió una retribución de 74.358 euros. En este sentido, en el ejercicio 2024 su remuneración se incrementó en un 10,75% respecto de la percibida en 2023.

- D. Florentino Vivancos Gasset ha percibido en el ejercicio 2024 una retribución de 55.675 euros, mientras que en el ejercicio 2023 percibió una retribución de 47.722 euros. En este sentido, en el ejercicio 2024 su remuneración se incrementó en un 16,67% respecto de la percibida en 2023.
- Dña. María Merry del Val Mariátegui ha percibido en el ejercicio 2024 una retribución de 67.273 euros, mientras que en el ejercicio 2023 percibió una retribución de 57.481 euros. En este sentido, en el ejercicio 2024 su remuneración se incrementó en un 17,04% respecto de la percibida en 2023.
- D. Antonio Jiménez Alarcón ha percibido en el ejercicio 2024 una retribución de 70.073 euros, mientras que en el ejercicio 2023 percibió una retribución de 59.025 euros. En este sentido, en el ejercicio 2024 su remuneración se incrementó en un 18,72% respecto de la percibida en 2023.

- Dña. Ana Plaza Arregui ha percibido en el ejercicio 2024 una retribución de 75.779 euros, mientras que en el ejercicio 2023 percibió una retribución de 17.813 euros, correspondiente a la remuneración percibida desde la fecha de su nombramiento como consejera el 26 de septiembre de 2023. En este sentido, en el ejercicio 2024 su remuneración se incrementó en un 325,42% respecto de la percibida en 2023.

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.

Durante una parte del ejercicio 2024 la Sociedad ha contado con dos consejeros ejecutivos: (i) D. David Ruiz de Andrés ha sido consejero ejecutivo durante todo el ejercicio. Su retribución en concepto de sueldo ha ascendido a 120.000 euros, de los cuales 102.000 euros corresponden a retribución fija dineraria y 18.000 euros a retribución fija en especie por uso de coche, en línea con lo establecido en la Política; y (ii) D. Pablo Miguel Otín Pintado ha sido consejero ejecutivo desde el 7 de mayo hasta el 17 de diciembre de 2024 cuando presentó su dimisión como consecuencia de haber sido cesado en el puesto ejecutivo al que estaba asociado su nombramiento como consejero y la terminación de su relación profesional con la Sociedad. Su retribución en concepto de sueldo ha ascendido a 160.197 euros, de los cuales 154.072 euros corresponden a retribución fija dineraria y 6.125 euros de retribución fija en especie por uso de coche, gimnasio y seguro médico. Adicionalmente, como consecuencia de la terminación de la relación contractual, D. Pablo Miguel Otín Pintado ha percibido la indemnización que se describe en el apartado B.10 posterior.

En el ejercicio 2023, D. David Ruiz de Andrés percibió una retribución en concepto de sueldo de 93.550 euros, por lo que en 2024 su remuneración se incrementó un 28,27% respecto a la percibida en el año anterior. Por otro lado, D. Pablo Miguel Otín Pintado fue nombrado consejero ejecutivo el 7 de mayo de 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:

El presidente ejecutivo y el consejero delegado son los únicos miembros del Consejo de Administración que han percibido durante el ejercicio 2024 una retribución variable a corto plazo. En concreto, podían percibir una retribución variable que ascendiera hasta el 150% de su retribución fija. Sin perjuicio de lo anterior, D. David Ruiz de Andrés, por su cargo como presidente ejecutivo, percibió una retribución variable de 120.000 euros correspondiente al ejercicio 2024, es decir, un importe equivalente al 100% de su retribución fija y D. Pablo Miguel Otín Pintado, por su cargo como consejero delegado, percibió una retribución variable de 77.083 euros correspondiente al periodo en el que fue consejero ejecutivo durante el ejercicio 2024, es decir, un importe equivalente al 50,03% de su retribución fija durante dicho periodo.
Se considera que el mix retributivo es adecuado en la medida en que la retribución fija es relativamente baja para la categoría profesional del puesto y, por ello, debiera incentivarse la percepción de una retribución variable que sitúe la retribución en los estándares de empresas comparables del mercado.
La retribución variable de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2024 se ha determinado tras comprobarse el cumplimiento de los siguientes objetivos:
(a) Objetivos financieros y operativos fijados por el Consejo de Administración en relación con el plan de negocio y el plan de acción ESG, cuyo peso ha sido del 90% de su retribución variable total. Dentro de estos objetivos, están: (i) EBITDA contemplado en el plan de negocio; (ii) cumplimiento de ratios de endeudamiento; (iii) cumplimiento del pipeline contemplado en el plan de negocio; y (iv) cumplimiento del plan de acción ESG para el ejercicio 2024.
(b) Objetivos corporativos y de gobernanza fijados por el Consejo de Administración, cuyo peso ha sido del 10% de su retribución variable total.
Las retribuciones variables antes indicadas se han determinado en función del cumplimiento de los objetivos fijados por el Consejo de Administración en el año 2024. El cumplimiento de los objetivos operativos y financieros fijados por el Consejo de Administración en relación con el plan de negocio se ha determinado por la Comisión de Auditoría en el mes de febrero. Tras ello, la CNRS ha informado favorablemente sobre el cumplimiento de los objetivos específicos y el Consejo de Administración ha aprobado estos importes, así como el porcentaje correspondiente de la retribución obtenida. La aprobación ha tenido lugar, por tanto, durante los dos primeros meses del año 2025, con ocasión de la formulación de las cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2024. Dado que todos los objetivos son de cumplimiento anual, referidos al 31 de diciembre del año 2024, el periodo de dos meses establecido se considera suficiente para comprobar que se han cumplido de manera efectiva las condiciones de rendimiento, toda vez que en dicho periodo no sólo se han formulado las cuentas anuales, sino que éstas han sido auditadas (lo que fija

definitivamente los componentes financieros). Adicionalmente, a cierre del ejercicio, se ha podido comprobar el cumplimiento del pipeline, de las acciones ESG y de los aspectos corporativos y de gobernanza.

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

Según lo explicado anteriormente, durante el ejercicio 2024 no han existido componentes variables a largo plazo en la medida en que el primer ciclo del ILP transcurre desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2027.

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.

En el ejercicio 2024 no se redujo ni reclamó la devolución de ningún componente variable en la medida en que no se consideró que procediese reclamación alguna.

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

No existe ningún sistema de ahorro a largo plazo.

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

Durante el ejercicio 2024, con motivo de la dimisión presentada el 17 de diciembre de 2024 por D. Pablo Miguel Otín Pintado como consejero delegado como consecuencia de haber sido cesado en el puesto ejecutivo al que estaba asociado su nombramiento como consejero y la terminación de su relación profesional con la Sociedad, éste percibió 47.197,36 euros en concepto de indemnización. Adicionalmente, como protección de los intereses de la Sociedad, y sin perjuicio de no estar previsto en el contrato del consejero delegado, éste percibirá 250.000 euros en concepto de pacto de no solicitación, que será abonado en 15 pagos mensuales entre enero de 2025 y marzo de 2026 y, por tanto, no se computa como remuneración del ejercicio 2024.

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.

En 7 de mayo de 2024 el Consejo de Administración aprobó un nuevo contrato para D. David Ruiz de Andrés como presidente ejecutivo, así como para D. Pablo Miguel Otín Pintado como consejero delegado. No obstante, este último presentó el 17 de diciembre de 2024 su dimisión como miembro del Consejo de Administración de la Sociedad como consecuencia de haber sido cesado en el puesto ejecutivo al que estaba asociado su nombramiento como Consejero y la terminación de su relación profesional con la Sociedad.
Los principales términos del contrato de D. David Ruiz de Andrés se describen en el apartado A.1.9 anterior.
Las principales novedades en el contrato de D. David Ruiz de Andrés respecto a su contrato anterior fueron: (i) aumentar su retribución fija anual con el objetivo de alinear su remuneración con los últimos incrementos retributivos de la alta dirección de la Sociedad; (ii) ajustar la indemnización en caso de terminación de la relación contractual; (iii) incluir un preaviso de 3 meses tanto para la terminación de la relación por parte de D. David Ruiz de Andrés como por parte de la Sociedad y que antes no se incluía; y (iv) prever el derecho a participar en el ILP consistente en la entrega de derechos sobre la revalorización de acciones de la Sociedad durante un determinado periodo de tiempo (Stock Appreciation Rights).

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

En el ejercicio 2024 no se devengaron remuneraciones suplementarias como contraprestación por los servicios prestados por los consejeros de la Sociedad distintos a 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 el ejercicio 2024 no tuvo lugar el otorgamiento de facilidades financieras como forma de retribución de los consejeros.

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

Durante el ejercicio 2024, han devengado retribuciones en especie: (i) D. David Ruiz de Andrés por uso de coche, por un importe de 18.000 euros; y (ii) D. Pablo Miguel Otín Pintado por uso de coche, subvención de la cuota mensual del gimnasio y seguro médico, desde el 7 de mayo hasta el 17 de diciembre de 2024, por un importe de 6.125 euros.
Adicionalmente, Grenergy tiene suscrita una póliza de seguro de responsabilidad civil que cubre la responsabilidad por actos y conductas de los miembros del Consejo de Administración y directivos de la Sociedad, cuya prima anual para el ejercicio 2024, pagada íntegramente por Grenergy, ascendió a 92.590,36 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.

Durante el ejercicio 2024 no se devengaron remuneraciones por este concepto.

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

No existe otro tipo de remuneraciones no mencionadas anteriormente en este informe.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024
Don DAVID RUIZ DE ANDRÉS	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don ANA CRISTINA PERALTA MORENO	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don MARÍA ROCÍO HORTIGÜELA ESTURILLO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don FLORENTINO VIVANCOS GASSET	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don MARÍA MERRY DEL VAL MARIÁTEGUI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don NICOLÁS BERGARECHE MENDOZA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don ANTONIO FRANCISCO JIMÉNEZ ALARCÓN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don ANA PLAZA ARREGUI	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don PABLO MIGUEL OTÍN PINTADO	Consejero Ejecutivo	Desde 07/05/2024 hasta 17/12/2024

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 DAVID RUIZ DE ANDRÉS				102	120				222	173
Don ANA CRISTINA PERALTA MORENO	56		30						86	81
Don MARÍA ROCÍO HORTIGÜELA ESTURILLO	56		27						83	74

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 FLORENTINO VIVANCOS GASSET	56								56	48
Don MARÍA MERRY DEL VAL MARIÁTEGUI	56		11						67	57
Don NICOLÁS BERGARECHE MENDOZA	56		11						67	57
Don ANTONIO FRANCISCO JIMÉNEZ ALARCÓN	56		14						70	59
Don ANA PLAZA ARREGUI	56		20						76	18
Don PABLO MIGUEL OTÍN PINTADO				154	77		47		278	

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 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 DAVID RUIZ DE ANDRÉS	Plan							0,00				
Don ANA CRISTINA PERALTA MORENO	Plan							0,00				
Don MARÍA ROCÍO HORTIGÜELA ESTURILLO	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 FLORENTINO VIVANCOS GASSET	Plan							0,00				
Don MARÍA MERRY DEL VAL MARIÁTEGUI	Plan							0,00				
Don NICOLÁS BERGARECHE MENDOZA	Plan							0,00				
Don ANTONIO FRANCISCO JIMÉNEZ ALARCÓN	Plan							0,00				
Don ANA PLAZA ARREGUI	Plan							0,00				
Don PABLO MIGUEL OTÍN PINTADO	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don DAVID RUIZ DE ANDRÉS	

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ANA CRISTINA PERALTA MORENO	
Don MARÍA ROCÍO HORTIGÜELA ESTURILLO	
Don FLORENTINO VIVANCOS GASSET	
Don MARÍA MERRY DEL VAL MARIÁTEGUI	
Don NICOLÁS BERGARECHE MENDOZA	
Don ANTONIO FRANCISCO JIMÉNEZ ALARCÓN	
Don ANA PLAZA ARREGUI	
Don PABLO MIGUEL OTÍN PINTADO	

	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
Nombre	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 DAVID RUIZ DE ANDRÉS								
Don ANA CRISTINA PERALTA MORENO								
Don MARÍA ROCÍO HORTIGÜELA ESTURILLO								
Don FLORENTINO VIVANCOS GASSET								
Don MARÍA MERRY DEL VAL MARIÁTEGUI								

	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
Nombre	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 NICOLÁS BERGARECHE MENDOZA								
Don ANTONIO FRANCISCO JIMÉNEZ ALARCÓN								
Don ANA PLAZA ARREGUI								
Don PABLO MIGUEL OTÍN PINTADO								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don DAVID RUIZ DE ANDRÉS	Uso de coche	18
Don ANA CRISTINA PERALTA MORENO	Concepto	
Don MARÍA ROCÍO HORTIGÜELA ESTURILLO	Concepto	
Don FLORENTINO VIVANCOS GASSET	Concepto	
Don MARÍA MERRY DEL VAL MARIÁTEGUI	Concepto	
Don NICOLÁS BERGARECHE MENDOZA	Concepto	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ANTONIO FRANCISCO JIMÉNEZ ALARCÓN	Concepto	
Don ANA PLAZA ARREGUI	Concepto	
Don PABLO MIGUEL OTÍN PINTADO	Uso de coche, cuota mensual del gimnasio y seguro médico	6

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 2024	Total ejercicio 2023
Don DAVID RUIZ DE ANDRÉS										
Don ANA CRISTINA PERALTA MORENO										
Don MARÍA ROCÍO HORTIGÜELA ESTURILLO										
Don FLORENTINO VIVANCOS GASSET										
Don MARÍA MERRY DEL VAL MARIÁTEGUI										
Don NICOLÁS BERGARECHE MENDOZA										
Don ANTONIO FRANCISCO JIMÉNEZ ALARCÓN										
Don ANA PLAZA ARREGUI										

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 PABLO MIGUEL OTÍN PINTADO										

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 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 DAVID RUIZ DE ANDRÉS	Plan							0,00				
Don ANA CRISTINA PERALTA MORENO	Plan							0,00				
Don MARÍA ROCÍO HORTIGÜELA ESTURILLO	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 FLORENTINO VIVANCOS GASSET	Plan							0,00				
Don MARÍA MERRY DEL VAL MARIÁTEGUI	Plan							0,00				
Don NICOLÁS BERGARECHE MENDOZA	Plan							0,00				
Don ANTONIO FRANCISCO JIMÉNEZ ALARCÓN	Plan							0,00				
Don ANA PLAZA ARREGUI	Plan							0,00				
Don PABLO MIGUEL OTÍN PINTADO	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don DAVID RUIZ DE ANDRÉS	
Don ANA CRISTINA PERALTA MORENO	
Don MARÍA ROCÍO HORTIGÜELA ESTURILLO	
Don FLORENTINO VIVANCOS GASSET	
Don MARÍA MERRY DEL VAL MARIÁTEGUI	
Don NICOLÁS BERGARECHE MENDOZA	
Don ANTONIO FRANCISCO JIMÉNEZ ALARCÓN	
Don ANA PLAZA ARREGUI	
Don PABLO MIGUEL OTÍN PINTADO	

	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
Nombre	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 DAVID RUIZ DE ANDRÉS								

	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
Nombre	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 ANA CRISTINA PERALTA MORENO								
Don MARÍA ROCÍO HORTIGÜELA ESTURILLO								
Don FLORENTINO VIVANCOS GASSET								
Don MARÍA MERRY DEL VAL MARIÁTEGUI								
Don NICOLÁS BERGARECHE MENDOZA								
Don ANTONIO FRANCISCO JIMÉNEZ ALARCÓN								
Don ANA PLAZA ARREGUI								
Don PABLO MIGUEL OTÍN PINTADO								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don DAVID RUIZ DE ANDRÉS	Concepto	
Don ANA CRISTINA PERALTA MORENO	Concepto	
Don MARÍA ROCÍO HORTIGÜELA ESTURILLO	Concepto	
Don FLORENTINO VIVANCOS GASSET	Concepto	
Don MARÍA MERRY DEL VAL MARIÁTEGUI	Concepto	
Don NICOLÁS BERGARECHE MENDOZA	Concepto	
Don ANTONIO FRANCISCO JIMÉNEZ ALARCÓN	Concepto	
Don ANA PLAZA ARREGUI	Concepto	
Don PABLO MIGUEL OTÍN PINTADO	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.

	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					
Nombre	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	Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
Don DAVID RUIZ DE ANDRÉS	222			18	240						240
Don ANA CRISTINA PERALTA MORENO	86				86						86
Don MARÍA ROCÍO HORTIGÜELA ESTURILLO	83				83						83
Don FLORENTINO VIVANCOS GASSET	56				56						56
Don MARÍA MERRY DEL VAL MARIÁTEGUI	67				67						67
Don NICOLÁS BERGARECHE MENDOZA	67				67						67
Don ANTONIO FRANCISCO JIMÉNEZ ALARCÓN	70				70						70
Don ANA PLAZA ARREGUI	76				76						76

	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					
Nombre	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	Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
Don PABLO MIGUEL OTÍN PINTADO	278			6	284						284
TOTAL	1.005			24	1.029						1.029

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 DAVID RUIZ DE ANDRÉS	240	34,83	178	-4,81	187	-3,61	194	4,86	185
Don PABLO MIGUEL OTÍN PINTADO	284	-	0	-	0	-	0	-	0
Consejeros externos									

	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 ANA CRISTINA PERALTA MORENO	86	6,17	81	20,90	67	52,27	44	-12,00	50
Don MARÍA ROCÍO HORTIGÜELA ESTURILLO	88	18,92	74	15,63	64	72,97	37	-11,90	42
Don FLORENTINO VIVANCOS GASSET	56	16,67	48	100,00	24	-38,46	39	-9,30	43
Don MARÍA MERRY DEL VAL MARIÁTEGUI	67	17,54	57	9,62	52	246,67	15	-	0
Don NICOLÁS BERGARECHE MENDOZA	67	17,54	57	9,62	52	62,50	32	-15,79	38
Don ANTONIO FRANCISCO JIMÉNEZ ALARCÓN	70	18,64	59	13,46	52	-80,30	264	-14,29	308
Don ANA PLAZA ARREGUI	76	322,22	18	-	0	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	59.600	16,74	51.055	395,54	10.303	-36,82	16.308	7,06	15.233
Remuneración media de los empleados									
	46	9,52	42	31,25	32	-13,51	37	-32,73	55

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.

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

25/02/2025

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

[ ] Si
[√] No