

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

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

CIF: [ A70611538 ]

Denominación Social:

[ **ECOENER, S.A.** ]

Domicilio social:

[ C/ SAN ANDRÉS, 143, 4º DE LA CIUDAD DE LA CORUÑA LA CORUÑA ]

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

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

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

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

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

La política de remuneraciones de Ecoener, S.A. (la "Sociedad" o "Ecoener"), según lo establecido en el artículo 42 de los Estatutos Sociales y en el artículo 29 del Reglamento del Consejo de Administración, establece el sistema de remuneración de los Consejeros de la Sociedad y está orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, e incorpora las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y resultados desfavorables.

La política de remuneraciones vigente (para los ejercicios 2024, 2025 y 2026) fue aprobada, como punto separado del orden del día, en fecha 20 de junio de 2024, por la Junta General Ordinaria de Accionistas y entró en vigor en la fecha de aprobación por parte de la Junta, esto es, el 20 de junio de 2024.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones (compuesta, a 31 de diciembre de 2024, por los Consejeros independientes D<sup>ª</sup>. Marta Fernández Currás, D<sup>ª</sup>. Inés Juste y D. Fernando Lacadena), cuyas funciones se definen en el artículo 47 de los Estatutos Sociales y en el artículo 17 del Reglamento del Consejo de Administración, tiene un papel fundamental en la aplicación de la Política de Remuneraciones.

En particular, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha participado en la revisión y modificación de la Política para ajustarla a las necesidades propias de la Sociedad y propuso al Consejo de Administración la aprobación de una Política actualizada para el periodo 2024-2026 mediante un informe específico aprobado en la reunión de dicha Comisión celebrada el 23 de abril de 2024. A su vez, el Consejo de Administración, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, elaboró una propuesta motivada sobre la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad, aprobada en su reunión de fecha 26 de abril de 2024.

En resumen, la Política de Remuneraciones ha sido actualizada teniendo en cuenta la situación económica y las necesidades particulares de la Sociedad y buscando establecer una retribución de los Consejeros adecuada a la dedicación y responsabilidades asumidas, tomando en consideración el interés a largo plazo de los accionistas. Asimismo, la nueva Política de Remuneraciones ha sido actualizada para dar cabida al plan de incentivos a largo plazo dirigido al equipo directivo para el periodo 2024-2026 aprobado por el Consejo de Administración el 26 de abril de 2024. En particular, se ha actualizado el apartado 8.3 de la Política ("Retribución variable a largo plazo (plan de incentivos a largo plazo)").

En la actualización de la Política de Remuneraciones han participado los asesores de la Sociedad, y se han consultado empresas comparables del sector para poder establecer unos criterios de remuneración ajustados a las condiciones del mercado. En particular, ha participado en la actualización de la Política el asesor externo Willis Tower Watson.

La Política de Remuneraciones actualizada de la Sociedad sigue estableciendo y distinguiendo entre (i) la remuneración de los Consejeros en su condición de tales, especificando los importes a percibir por determinados Consejeros por el desempeño de funciones especiales; y (ii) la remuneración de los Consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas (Consejeros Ejecutivos), distinguiendo entre: (a) retribución fija; (b) retribución variable (a corto y a largo plazo); (c) retribuciones especiales; y (d) previsión social y beneficios sociales. Estos conceptos se detallarán y explicarán a lo largo del presente Informe.

Por último, la Política de Remuneraciones actualizada habilita la posibilidad de que el Consejo de Administración, a propuesta y previo informe motivado de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acuerde revisar el importe de la remuneración ya establecida para los Consejeros en su condición de tales (incluidos los Consejeros Ejecutivos) durante el periodo de vigencia de la Política, justificándose en alguno de los siguientes criterios, entre otros: (a) los resultados del Grupo; (b) la evolución de la contribución del puesto y la persona; (c) la coherencia con la evolución de las remuneraciones del equipo directivo y de los empleados en su conjunto; y (d) las referencias de mercado en sociedades comparables. Aparte de lo anterior, la Política no prevé otras excepciones temporales a su aplicación y aclara en su apartado 10 que el sistema retributivo descrito en la Política será de aplicación a cualquier Consejero que se incorpore al Consejo de Administración durante la vigencia de 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.

Según lo establecido en la Política de Remuneraciones de la Sociedad, únicamente los Consejeros Ejecutivos podrán disfrutar de componentes variables en su retribución, que se detallarán en los apartados siguientes.

La estructura del "mix retributivo" de los Consejeros Ejecutivos se establece en los Contratos de Prestación de Servicios firmados entre la Sociedad y los respectivos Consejeros Ejecutivos. En el caso de que se prevea una retribución variable a corto plazo, esta se fijará según la valoración que haga el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, tal y como establece el artículo 17.4(v) del Reglamento del Consejo de Administración. La retribución variable mencionada, como parte de la remuneración de los Consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas que prevé la Política de Remuneraciones en su apartado 4, se basa en los siguientes principios:

- i. Recompensar con una oferta integral de elementos dinerarios que reconozca y respete la diversidad de sus necesidades y expectativas relacionadas con el entorno profesional.
- ii. Evaluar sistemáticamente y con criterios homogéneos el desarrollo profesional, los resultados de la actuación y el grado de adaptación a las competencias requeridas en cada momento.
- iii. Reconocer la capacidad de creación de valor del profesional por su impacto en los resultados del Grupo, así como por sus competencias y perfil personal.
- iv. Fomentar una cultura de compromiso con los objetivos del Grupo, donde la aportación tanto personal como de equipo es fundamental.

Las medidas establecidas para garantizar que la Política de Remuneraciones atiende a los resultados a largo plazo y a los objetivos de sostenibilidad de la Sociedad son las siguientes, conforme al apartado 6 de la Política:

a) La remuneración total de los Consejeros Ejecutivos podrá estar compuesta tanto por una retribución fija como por una retribución variable a corto y a largo plazo (esto es, el plan de incentivos a largo plazo), vinculada a los objetivos estratégicos, operativos y de crecimiento de la Sociedad.

La remuneración variable a corto plazo se basa en la consecución de objetivos con carácter anual y en la evaluación y desempeño personal de los Consejeros Ejecutivos, mientras que la remuneración variable a largo plazo (esto es, el plan de incentivos a largo plazo), se enmarca dentro de los objetivos plurianuales de la Sociedad. De esta forma, se garantiza un equilibrio entre una remuneración competitiva (retribución fija y retribución

variable anual) y el alcance de los objetivos de la Sociedad junto con la promoción del crecimiento sostenible (retribución variable plurianual), evitando la asunción excesiva de riesgos.

b) La participación de los Consejeros Ejecutivos, en su caso, en el plan de incentivos a largo plazo implantado por la Sociedad, junto con los directivos y trabajadores clave seleccionados, contribuye al cumplimiento de los objetivos financieros y a la alineación de intereses.

c) En todo caso, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones analiza el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos tanto a corto como a largo plazo para los Consejeros Ejecutivos, informando de ello al Consejo de Administración.

Por lo tanto, el pago del importe correspondiente a la retribución variable a corto plazo estará sujeto a la comprobación suficiente por el Consejo de Administración de las condiciones fijadas para su obtención.

d) Adicionalmente, tal y como se prevé en los Estatutos Sociales, la retribución de los Consejeros en su condición de tales será compatible e independiente del pago de los honorarios o salarios que pudieran acreditarse frente a la Sociedad, por prestación de servicios o por vinculación laboral, según sea el caso, con origen en una relación contractual distinta de la derivada del cargo de Consejero, los cuales se someterán al régimen legal que les fuere aplicable.

Adicionalmente, en el apartado 7 de la Política se establece que como parte de la remuneración de los Consejeros por su condición de tales, se prevé, de manera específica, que la contribución al desarrollo de proyectos y actividades en beneficio de la Sociedad sea retribuida. De esta forma, se incentiva y promueve la participación de los Consejeros en la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad. Por otra parte, el Consejo de Administración, a propuesta (que en su caso formule) la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tiene la facultad para cancelar, reducir o diferir el pago de la remuneración variable (cláusula "malus") o reclamar la devolución de las remuneraciones ya satisfechas (cláusulas "claw-back"), tal y como se prevé en el apartado 8.4 de la Política, y el artículo 29.6 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad.

En cuanto a los mecanismos establecidos para evitar conflictos de intereses, la Política de Remuneraciones se remite al artículo 33 del Reglamento de Consejo de Administración, que establece que los Consejeros deberán evitar incurrir en situaciones de conflicto entre el interés social y los suyos propios o personales, debiendo, en caso de que se encuentren en una situación de conflicto de interés, llevar a cabo las medidas y actuaciones que establece la Ley y que se detallan en el Reglamento, entre las que se incluyen el deber de comunicar dicha situación al Consejo de Administración y a la Comisión de Auditoría, así como el deber de abstenerse de la deliberación que decida sobre su retribución.

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

Tras la actualización de la Política de Remuneraciones, la remuneración fija para cada uno de los Consejeros en su condición de tales (incluidos los Consejeros Ejecutivos) se sitúa en €55.000 al año por Consejero. Esta cantidad se mantendrá vigente en tanto la Junta General de Accionistas no acuerde su modificación.

Adicionalmente, cada uno de los miembros del Consejo de Administración (con independencia de su condición y, por tanto, incluyendo a los Consejeros Ejecutivos) percibirá, en concepto de dieta por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración, la cantidad de €1.500 por cada sesión a la que asistan por sí mismos, con un máximo de ocho (8) reuniones al año (independientemente de cuándo se haya producido el nombramiento como consejero para el caso de que el nombramiento se ha producido a lo largo del ejercicio).

Además de lo anterior, los Consejeros que desempeñen funciones especiales percibirán una remuneración fija adicional. De esta manera:

- El Consejero Coordinador percibirá un importe fijo adicional de €10.000/año.
- Los Consejeros que sean presidentes de la Comisión de Auditoría, de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de la Comisión de Sostenibilidad percibirán un importe fijo adicional de €20.000/año.
- Los miembros de la Comisión de Auditoría, de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de la Comisión de Sostenibilidad (incluidos sus respectivos presidentes en su condición de miembros de esas Comisiones) percibirán un importe fijo adicional de €5.000/año.
- Los miembros de la Comisión de Auditoría, de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de la Comisión de Sostenibilidad percibirán, en concepto de dieta por asistencia a las reuniones de sus respectivas Comisiones, un importe adicional de €1.000 por cada sesión a la que asistan por sí mismos, con un máximo de cuatro (4) reuniones al año.

De conformidad con lo previsto en el artículo 42 de los Estatutos Sociales relativo al importe máximo anual, la Política de Remuneraciones establece que el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros por el ejercicio de sus funciones en su condición de tales (sin tener en consideración las cantidades percibidas por los Consejeros Ejecutivos de las detalladas en el punto 8 de la Política

de Remuneraciones) sea de €1.256.000

### 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.

Según lo establecido en el contrato de prestación de servicios profesionales como Consejero Ejecutivo, de fecha 9 de abril de 2021, tal y como fue modificado mediante adenda de fecha 29 de octubre de 2021 y, posteriormente, el 29 de abril de 2022 y el 13 de diciembre de 2024 (el "Contrato de Consejero Ejecutivo de D. Luis de Valdivia"), el Consejero Ejecutivo D. Luis de Valdivia Castro percibe por el desempeño de sus funciones ejecutivas (de alta dirección en la Sociedad), en los términos establecidos en su Contrato, una retribución fija anual de €400.000 brutos, en mensualidades iguales.

En relación con los componentes fijos devengados por los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de funciones de alta dirección en la Sociedad, véase también el apartado A.1.2 de este Informe. El accionista mayoritario Luis de Valdivia, S.L. percibe una retribución por la prestación de servicios de consultoría, asesoramiento estratégico y desarrollo de negocio, en virtud de un contrato de prestación de servicios celebrado el 29 de octubre de 2021 entre el accionista mayoritario y la Sociedad (el "Contrato de Prestación de Servicios"), en el que la participación de D. Luis de Valdivia tiene un carácter esencial. El total de la retribución percibida por D. Luis de Valdivia, a través del Contrato de Consejero Ejecutivo (€400.000 anuales) y el importe del Contrato de Prestación de Servicios (€100.000 hasta el 31 de diciembre de 2021 y €350.000 a partir del 1 de enero de 2022), no superan en total el límite fijado en el apartado 8.1 de la Política de Remuneraciones, aprobada por la Junta General de Accionistas (i.e. €750.000/año por Consejero Ejecutivo).

En virtud del contrato de prestación de servicios profesionales como Consejero Ejecutivo de D. Fernando Rodríguez Alfonso, de fecha 9 de abril de 2021, tal y como fue modificado en fecha 29 de octubre de 2021, en fecha 29 de abril de 2022, en fecha 15 de diciembre de 2023 y el 13 de diciembre de 2024 (el "Contrato de Consejero Ejecutivo de D. Fernando Rodríguez"), el Consejero Ejecutivo D. Fernando Rodríguez Alfonso sigue percibiendo el salario en virtud de su contrato de trabajo suscrito con la Sociedad en fecha 5 de noviembre de 2020 (donde se le reconoce una antigüedad desde el 8 de septiembre de 2003), plenamente vigente. Esta cantidad ha ascendido a 400.337,16 euros brutos en el ejercicio 2024 (que incluye los conceptos que se detallan en el apartado C.1.c) de este Informe). D. Fernando Rodríguez Alfonso no percibe retribución

adicional por el desempeño de sus funciones ejecutivas, sin perjuicio de la que recibe por sus funciones de consejero en su condición de tal, descrita en el apartado A.1.3 anterior.

### 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.

Según lo establecido en el Contrato de Consejero Ejecutivo de D. Luis de Valdivia, el Consejero Ejecutivo Luis Valdivia Castro tiene derecho a seguro médico con cobertura médica fuera de España y seguro de vida  
Según lo establecido en el Contrato de Consejero Ejecutivo de D. Fernando Rodríguez, el Consejero Ejecutivo Fernando Rodríguez Alfonso tiene derecho a seguro médico con cobertura médica fuera de España, coche de empresa y seguro de vida

### 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.

Como se ha informado en el apartado anterior, los únicos consejeros que pueden disfrutar de componentes variables en su retribución son los Consejeros Ejecutivos.

La Política de Remuneraciones de la Sociedad contempla los siguientes elementos de retribución variable para los Consejeros Ejecutivos:

#### 1.- Retribución variable a corto plazo

En caso de existir, la retribución variable anual de cada Consejero Ejecutivo valora, con periodicidad anual, la aportación a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables, relacionados con variables económico-financieras, de eficiencia y crecimiento, así como con cuestiones de calidad y seguridad, estando directamente vinculada al logro de los objetivos de creación de valor para la Sociedad.

En caso de que existiese retribución variable, los objetivos establecidos para cada Consejero Ejecutivo tendrán en cuenta los indicadores y ponderaciones que fije el Consejo de Administración al comienzo de cada año, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tomando como base el presupuesto de la Sociedad y su grupo, así como objetivos de beneficio y otras consideraciones de carácter individual y corporativo, conforme sean aprobados en el Consejo de Administración. De esta forma, se incentiva la consecución de los objetivos financieros, no financieros y personales) anuales, coherentes con la estrategia de la Sociedad.

En caso de existir, la retribución variable anual a corto de cada Consejero Ejecutivo podrá consistir en un importe de hasta el 50% de la totalidad de la retribución fija del Consejero Ejecutivo en cuestión. En todo caso, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones debe evaluar el desempeño de los Consejeros Ejecutivos en relación con los objetivos establecidos para determinar el nivel de cumplimiento.

En la actualidad, en los Contratos celebrados con los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad no se prevé la obtención de retribución variable a corto plazo por los Consejeros Ejecutivos.

#### 2.- Retribución variable a largo plazo

Con la finalidad de incentivar el cumplimiento de los objetivos financieros y la alineación de intereses a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos, directivos y trabajadores clave de la Sociedad, se permite a los Consejeros Ejecutivos participar como beneficiarios en los planes de incentivos a largo plazo implantados por la Sociedad en cada momento.

El Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó el pasado 26 de abril de 2024 aprobar un nuevo Plan de Incentivos a Largo Plazo para el periodo 2024 a 2026. Posteriormente, el 20 de junio de 2024 el Consejo de Administración aprobó, a propuesta también de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Reglamento del Plan de Incentivos a Largo Plazo.

Las condiciones del LTIP se describirán en el apartado B) del presente Informe

#### 3.- Otros

Con carácter excepcional, el Consejo de Administración podrá establecer retribuciones para los Consejeros Ejecutivos en consideración de logros singulares que hayan contribuido decisivamente a los resultados de la Sociedad.

Adicionalmente, el Consejo de Administración podrá reconocer a los Consejeros Ejecutivos prestaciones en materia de previsión social complementaria de la acción protectora de Seguridad Social (seguro de ahorro colectivo, plan de pensiones y/o seguro de vida). En cualquier caso, la Sociedad únicamente realizará aportaciones a planes de pensiones que sean de aportación definida. Las condiciones de aportación y consolidación de los derechos económicos a favor de los Consejeros ejecutivos se detallarán, en su caso, en sus respectivos contratos.

**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 asumido ningún compromiso de aportación ni de prestación definida a ningún sistema de jubilación o de ahorro a largo plazo para 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.**

Según lo previsto en la Política de Remuneraciones de la Sociedad, los contratos con los Consejeros Ejecutivos que apruebe el Consejo de Administración podrán prever indemnizaciones por cese y en relación con la existencia de periodos de no competencia post-contractual, en términos habituales de mercado.

En particular, los dos (2) Contratos de los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad aprobados por el Consejo de Administración, prevén lo siguiente:

en el supuesto de incumplimiento del plazo de preaviso de tres (3) meses en el supuesto de extinción del contrato por decisión unilateral del Consejero Ejecutivo o como consecuencia de su jubilación, el Consejero Ejecutivo deberá abonar una indemnización equivalente a la retribución que

correspondiente a la duración del periodo incumplido.

**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.

En los dos (2) contratos formalizados con los Consejeros Ejecutivos se prevén las siguientes condiciones: (i) duración: indefinida, extinguiéndose de manera automática en la fecha en la que el Consejero Ejecutivo en cuestión cese como tal; y (ii) causas de resolución, plazos de preaviso y consecuencias en materia de indemnización: (a) terminación del contrato por mutuo acuerdo; (b) terminación del contrato por decisión unilateral

del Consejero Ejecutivo o como consecuencia de su jubilación, con un plazo de preaviso de tres (3) meses por parte del Consejero Ejecutivo, so pena de indemnizar a la Sociedad, en caso de incumplimiento con una cantidades equivalente a la retribución fija correspondiente a la duración del periodo cumplido; (c) terminación del contrato por libre voluntad de la Sociedad por cualquier causa, incluidas las establecidas en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración, sin que esté referida a un incumplimiento grave o culpable de los cometidos del Consejero Ejecutivo; y (d) por decisión de la Sociedad como consecuencia de una conducta gravemente dolosa y culpable en el ejercicio de las funciones del Consejero Ejecutivo.

No se exige ningún plazo de preaviso por parte de la Sociedad en caso de conducta gravemente dolosa por parte del Consejero Ejecutivo, siendo de tres (3) meses en los demás casos. Los Contratos de los Consejeros Ejecutivos también incluyen cláusulas de confidencialidad, utilización de los recursos de la Sociedad y deberes deontológicos.

La Política de Remuneraciones de la Sociedad establece como regla general que los pagos que se abonen por resolución o extinción de la relación del Consejero Ejecutivo con la Sociedad, cualquiera que sea su naturaleza y justificación (incluyendo los importes derivados de sistemas de ahorro a largo plazo y de pactos de no competencia-post contractual) no superarán el equivalente a dos (2) años de retribución anual. Estas cantidades no se abonarán hasta que la Sociedad haya podido comprobar de manera suficiente que el Consejero Ejecutivo ha cumplido con los criterios o condiciones establecidos para su percepción

**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.

Cuando la Sociedad encargue a título personal al Consejero Ejecutivo D. Fernando Rodríguez Alfonso la dirección letrada de un asunto contencioso, y tal asunto concluya exitosamente, las costas de dicho asunto podrá facturarlas el Consejero Ejecutivo directamente a la sociedad del Grupo que corresponda, sin que implique detracción alguna del resto de sus conceptos retributivos. Esta previsión está expresamente incluida en el Contrato de Consejero Ejecutivo de D. Fernando Rodríguez.

**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 están previstas.

**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.

El Consejero Ejecutivo, D. Luis de Valdivia, tal y como se detalla en los apartados A.2 y B.11 de este Informe, adicionalmente a la cantidad fija por el desempeño de sus funciones ejecutivas prevista en el Contrato de Consejero Ejecutivo de D. Luis de Valdivia, percibe del accionista mayoritario, la sociedad Luis de Valdivia, S.L., una cantidad fija anual por la prestación de servicios a dicha sociedad, en virtud del Contrato de Prestación de Servicios con la Sociedad, según como se explica en el apartado A.1.4 anterior. Las cantidades percibidas por D. Luis de Valdivia (i) bajo el Contrato de Consejero Ejecutivo de D. Luis de Valdivia (€400.000/año); y (ii) de la sociedad Luis de Valdivia, S.L. en virtud de la Prestación de Servicios (€350.000/año) están dentro del límite establecido en la Política de Remuneraciones (€750.000/año).

Tal y como se ha mencionado en el apartado A.1.4 anterior, el Consejero Ejecutivo D. Fernando Rodríguez Alfonso, según consta en su Contrato de Consejero Ejecutivo, continúa percibiendo un salario por el desempeño de sus funciones como Director de Asesoría Jurídica de la Sociedad, en virtud de su contrato de trabajo suscrito en fecha 5 de noviembre de 2020 (donde se le reconoce una antigüedad desde el 8 de septiembre de 2003), plenamente vigente, y cuya cuantía asciende a 375.000 euros brutos al año. D. Fernando Rodríguez no percibe ninguna cantidad fija adicional por el desempeño de sus funciones ejecutivas

**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.

De conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies apartado 1º de la Ley de Sociedades de Capital se aprobó en la Junta General de Accionistas de la Sociedad de 20 de junio de 2024, como punto separado en el orden del día la Política de Remuneraciones aplicable a los ejercicios 2024, 2025 y 2026. La nueva Política de Remuneraciones sigue las líneas establecidas en la política anterior y, por lo tanto, se ha decidido mantener las cantidades y umbrales establecidos en la política anterior para la remuneración de los Consejeros, con carácter general. Como excepción a lo anterior, se ha procedido a actualizar el importe de la remuneración fija para todos y cada uno de los Consejeros en su condición de tales, incluyendo a los Consejeros ejecutivos. La modificación refleja un incremento de un 10% que se justifica por la necesidad de recompensar a los Consejeros por su adecuado desempeño y de mantener un nivel de retribución adecuado que se capaz de atraer y retener a los consejeros

del perfil deseado. Por otro lado, la nueva Política se ha actualizado para dar cabida al nuevo Plan de Incentivos a Largo Plazo de la Sociedad, que cubre los ejercicios 2024, 2025 y 2026.

**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://ecoener-cms-uploads.fra1.digitaloceanspaces.com/prod/9d5a405b9f731b64a0c5cc55f63f4666.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.

En la medida en que el acuerdo por el que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2023 fue aprobado con el voto favorable del 93,35 % del capital presente o representado en la Junta, no se ha adoptado ninguna medida en relación con esta cuestión.

### **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 Política de Remuneraciones de la Sociedad (2024-2026), aprobada el 20 de junio de 2024 se ha aplicado de conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración.  
En particular, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Consejo de Administración se ha reunido en siete (7) ocasiones durante el ejercicio 2024.  
La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en estas reuniones, ha participado en la revisión de las retribuciones individuales a percibir por los Consejeros de la Sociedad correspondientes al ejercicio 2024.  
En particular, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha participado (informando favorablemente al respecto al Consejo de Administración) en la modificación de los Contratos de Prestación de Servicios de los Consejeros Ejecutivos de D. Luis de Valdivia y D. Fernando Rodríguez, para modificar parcialmente el apartado 3 ("Régimen Económico") de sendos contrato para: (i) reflejar la actualización de la retribución fija que tienen derecho a recibir como consejeros, en su condición de tales, que ha pasado a ser de una cuantía de 55.000 euros, al amparo de lo previsto en el apartado 7 de la Política de Remuneraciones; y (ii) dar cabida al nuevo Plan de Incentivos a Largo Plazo de la Sociedad, que cubre los ejercicios 2024, 2025 y 2026, en el cual los Consejero Ejecutivos podrían participar como beneficiarios. Por otro lado, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha tomado razón de la incorporación por parte del Consejero D. Fernando Rodríguez al Plan de Incentivos a Largo Plazo 2024-2026, tras ser invitado a participar en el mismo mediante carta de adhesión enviada por el Presidente del Consejo de Administración.

**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 aplica.

**B.1.3** Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad

en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

No se ha aplicado ninguna excepción temporal a la Política de Remuneraciones

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

Remisión al apartado A.1 del presente Informe.

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

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

La remuneración devengada en el ejercicio 2024 se ajusta plenamente a la Política de Remuneraciones de la Sociedad. En este sentido: (i) no supera el límite global establecido de conformidad con el artículo 42.3 de los Estatutos Sociales; (ii) respeta los principios y estructura de la retribución prevista en la Política de Remuneraciones; y (iii) las cantidades a percibir por los Consejeros respetan los límites establecidos tanto en la Política de Remuneraciones como en los Contratos de los Consejeros Ejecutivos.

En particular, las cantidades percibidas por el Presidente del Consejo de Administración (y Consejero Ejecutivo), D. Luis de Valdivia, en virtud del Contrato de Consejero Ejecutivo de D. Luis de Valdivia y el Contrato de Prestación de Servicios, tal y como se explica en el apartado A.1.4 no superaron en global la cuantía total aprobada de retribución individual del Presidente por el desempeño de sus funciones ejecutivas (i.e. €750.000/año por Consejero Ejecutivo, establecido en Política de Remuneraciones).

Sobre las medidas concretas para garantizar que la Política de Remuneraciones atiende a los resultados a largo plazo y a los objetivos de sostenibilidad de la Sociedad, nos remitimos al apartado A.1.2.

Sobre la remuneración variable a corto plazo de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas, no se han establecido parámetros y/u objetivos concretos, al no haberse acordado el pago de remuneraciones variables a corto plazo en los Contratos de los Consejeros Ejecutivos firmados con la Sociedad.

Respecto a la remuneración variable a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos, tal y como se explica en detalle en el apartado B.7, la eventual liquidación del Plan de Incentivos a Largo Plazo está diferida y será satisfecha, en su caso, al finalizar el ejercicio 2026.

Finalmente, en aplicación de lo previsto en la Política de Remuneraciones, la remuneración total devengada por los Consejeros de la Sociedad en su condición de tales (incluidos los Consejeros Ejecutivos) ha ascendido a € 775.139,30, lo cual se sitúa por debajo del límite de €1.256.000 aprobado por la Junta General. Esta cantidad excluye la remuneración devengada por los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas en la Sociedad.

**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	52.263.707	91,83

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	3.379.768	6,47
Votos a favor	48.818.010	93,41
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	65.929	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.**

Los componentes fijos devengados por los consejeros en su condición de tales se han determinado en aplicación de lo establecido en la Política de Remuneraciones (ver apartado A.1.3 del presente Informe).

En particular, y tal y como se explica en el apartado A.1.3 anterior, hay determinados Consejeros que, por su dedicación en el desempeño de funciones especiales (i.e. el Consejero Coordinador, los Presidentes y los miembros de las Comisiones de Auditoría, Nombramientos y Retribuciones y Sostenibilidad), reciben una remuneración fija adicional, en comparación al resto de Consejeros que no desempeñan estas funciones.

El detalle de dichos Consejeros y las funciones especiales se indica a continuación:

Consejero Coordinador: D. Fernando Lacadena (un importe fijo adicional de €10.000/año). Presidente de Auditoría: D. Fernando Lacadena (un importe fijo adicional de €20.000/año).

Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: D<sup>a</sup>. Marta Fernández Currás (un importe fijo adicional de €20.000/año).

· Presidente de la Comisión de Sostenibilidad: D<sup>a</sup>. Inés Juste (un importe fijo adicional de €20.000/año).

· Miembros de la Comisión de Auditoría: D. Fernando Lacadena, D. Juan Carlos Ureta y D. Dean Tenerelli (un importe fijo adicional de €5.000/año).

· Miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: D. Fernando Lacadena, D<sup>a</sup>. Inés Juste y D<sup>a</sup>. Marta Fernández Currás (un importe fijo adicional de €5.000/año).

· Miembros de la Comisión de Sostenibilidad: D<sup>a</sup>. Inés Juste, D. Dean Tenerelli y D<sup>a</sup> Ana Palacio (un importe fijo adicional de €5.000/año).

Por lo tanto, la forma de determinar los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales no ha variado respecto del año 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.**

Los sueldos devengados y consolidados durante el ejercicio cerrado por el Consejero Ejecutivo Luis Valdivia Castro por el desempeño de funciones de dirección en la Sociedad se han determinado según lo establecido en el Contrato de Consejero Ejecutivo de D. Luis de Valdivia.

Adicionalmente, y tal y como se ha explicado en los apartados A.1.4 y A.1.12 de este Informe, el accionista mayoritario Luis de Valdivia, S.L. percibe una retribución, en virtud del Contrato de Prestación de Servicios.

Así, el total de la retribución percibida por D. Luis de Valdivia, a través del Contrato de Consejero Ejecutivo (€400.000 anuales) y el importe del Contrato de Prestación de Servicios (€350.000), no superan el límite fijado en el apartado 8.1 de la Política de Remuneraciones, aprobada por la Junta General de Accionistas (i.e. €750.000). Adicionalmente, D. Luis de Valdivia ha percibido 25.059,10 euros como remuneración en especie en concepto de seguro de vida, de acuerdo con los términos del Contrato de Consejero Ejecutivo de D. Luis de Valdivia y de conformidad con lo previsto en el apartado 8.6 de la Política de Remuneraciones. Dicha retribución está incluida en la partida "Detalle de Otros Conceptos" del apartado C.1. a) iv).

Los sueldos devengados y consolidados durante el ejercicio cerrado por el Consejero Ejecutivo Fernando Rodríguez Alfonso se han determinado según lo establecido en el Contrato de Consejero Ejecutivo de D. Fernando Rodríguez. El sueldo percibido por D. Fernando Rodríguez ha sido de 400.337,16 euros brutos en el ejercicio 2024 (lo cual incluye la retribución en especie que consiste en el derecho a hacer uso de un vehículo de empresa), frente a los 410.078,72 euros brutos percibidos en el ejercicio 2023.

**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:

Los únicos consejeros que podrían percibir, según lo establecido en la Política de Remuneraciones, una retribución variable a corto plazo son los Consejeros Ejecutivos.  
En la actualidad, en los Contratos celebrados con los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad no se prevé la obtención de retribución variable a corto plazo por los Consejeros Ejecutivos. El Plan de Incentivos a Largo Plazo (el "ILTP") tiene aplicación a largo plazo (ver a continuación).

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

De conformidad con lo establecido en el apartado 8.3 de la Política de Remuneraciones actualizada, se permite a los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad participar como beneficiarios en los planes de incentivos a largo plazo implantados por la Sociedad en cada momento.  
El 26 de abril de 2024 el Consejo de Administración aprobó, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones el Plan de Incentivos a Largo Plazo 2024-2026. Posteriormente, el 20 de junio de 2024, el Consejo de Administración de la Sociedad, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobó el Reglamento que regula el Plan 2024-2026.  
El Consejero Ejecutivo de la Sociedad D. Fernando Rodríguez es beneficiario del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2024-2026, tras haber sido invitado a participar en el mismo mediante carta de adhesión enviada por el Presidente del Consejo de Administración. El Plan de Incentivos a Largo Plazo de la Sociedad 2024-2026 se configura como un bonus plurianual en efectivo cuyo abono queda condicionado a la permanencia en la Sociedad y al cumplimiento de los objetivos incluidos en el Plan Estratégico 2024-2026 de la Sociedad. El Plan incluye objetivos para métricas financieras (EBITDA y facturación), operativas (potencia en operación y potencia en construcción) y de sostenibilidad (revegetación y la obtención de una opinión favorable por parte del verificador independiente de la memoria de sostenibilidad del Grupo). Para recibir el 10% del incentivo vinculado a sostenibilidad será necesario haber alcanzado alguno de los cuatro objetivos financieros u operativos. Cada uno de los demás objetivos, en caso de cumplimiento, da derecho a la porción de incentivo asignada, de forma independiente. El importe máximo para el conjunto de los

participantes del plan es de 1,3 millones de euros. Las cartas de invitación al Plan son las que establecen el importe el incentivo inicial máximo asignado a cada participante, en función de su retribución fija anual en 2024. El Reglamento del Plan incluye en su artículo 12 una cláusula de reducción del incentivo (cláusula "malus") y una cláusula de recuperación del incentivo (cláusula "clawback") en caso de que concurra alguna circunstancia que lo haga aconsejable, tales como la identificación de cualquier error en el cálculo del mismo o en la medición del grado de consecución de los objetivos, la introducción de salvedades en el informe de auditoría o la necesidad de reformular los estados financieros de la Sociedad, o la existencia de incumplimientos graves de sus obligaciones laborales o mercantiles por parte de los Beneficiarios. La reducción y/o la devolución del incentivo podrá ser total dependiendo de la gravedad del evento que dé lugar a dicha reducción y/o devolución

**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.

Como se ha indicado en el apartado A.1.7 anterior, la Sociedad no tiene asumido ningún compromiso de aportación ni de prestación definida a ningún sistema de jubilación o de ahorro a largo plazo para ningún Consejero

**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.

Los dos Consejeros Ejecutivos de la Sociedad firmaron, en fecha 9 de abril de 2021, un Contrato de Prestación de Servicios con la Sociedad, cada uno, de conformidad con lo previsto en la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 42.5 de los Estatutos de la Sociedad (tal y como se definieron en el apartado A.1.4 anterior, el Contrato de Consejero Ejecutivo de D. Luis de Valdivia, y el Contrato de Consejero Ejecutivo de D. Fernando Rodríguez).

Desde dicha fecha se han realizado las siguientes modificaciones en los Contratos:

En relación con el Contrato de Consejero Ejecutivo de D. Luis de Valdivia: En fecha 29 de octubre de 2021, y de conformidad con la modificación de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas en esa misma fecha, se firmó una Adenda al Contrato de Consejero

Ejecutivo de D. Luis de Valdivia por la que se modificaron parcialmente determinadas cláusulas del mencionado contrato con el objeto de (i) reducir la retribución fija anual por el desempeño de sus funciones ejecutivas a €400.000; e (ii) incluir una nueva cláusula en la que se hace constar la existencia del Contrato de Prestación de Servicios, con las particularidades que se explican en el apartado A.1.4.

En particular, la nueva cláusula aclara que la suma de los importes percibidos bajo ambos contratos no supera el límite previsto en la Política de Remuneraciones para la cantidad que a percibir anualmente por los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas (i.e. €750.000).

Asimismo, en fecha 29 de abril de 2022 se firmó una Segunda Adenda al Contrato de Consejero Ejecutivo de D. Luis de Valdivia para adaptar la redacción del apartado 3.2.3 "Retribución variable a largo plazo (plan de incentivos a largo plazo)" del Contrato a la nueva redacción del Plan de Incentivos a Largo Plazo de la Sociedad. Finalmente, el 13 de diciembre de 2024 se firmó una Tercera Adenda para modificar parcialmente el apartado 3 ("Régimen Económico") del Contrato para: (i) reflejar la actualización de la retribución fija que tienen derecho a recibir como consejeros, en su condición de tales; y (ii) dar cabida al nuevo Plan de Incentivos a Largo Plazo de la Sociedad, que cubre los ejercicios 2024, 2025 y 2026, en el cual los Consejero Ejecutivos podrían participar como beneficiarios.

En relación con el Contrato de Consejero Ejecutivo de D. Fernando Rodríguez: En fecha 29 de octubre de 2021 se firmó la modificación del Contrato de Prestación de Servicios suscrito por D. Fernando Rodríguez Alfonso originalmente en fecha 9 de abril de 2021, con el objetivo de recoger que cuando la Sociedad encargue a título personal al Consejero Ejecutivo D. Fernando Rodríguez Alfonso la dirección letrada de un asunto contencioso, y tal asunto concluya exitosamente, las costas de dicho asunto podrá facturarlas el Consejero Ejecutivo directamente a la sociedad del Grupo que corresponda, sin que implique detracción alguna del resto de sus conceptos retributivos. Posteriormente, se volvió a modificar el contrato día 29 de abril de 2022 para (a) adaptar la redacción del apartado 3.1.3 "Retribución variable a largo plazo (plan de incentivos a largo plazo)" del Contrato a la nueva redacción del Plan de Incentivos a Largo Plazo de la Sociedad y (b) actualizar el párrafo primero del apartado 3 ("Régimen Económico") para reflejar la actualización del salario acordado en virtud del contrato de trabajo suscrito por el Consejero Ejecutivo con la Sociedad. Se volvió a modificar el contrato día 15 de diciembre de 2023 para actualizar de nuevo el párrafo primero del apartado 3 ("Régimen Económico") para reflejar el incremento del salario acordado en virtud del contrato de trabajo suscrito por el Consejero Ejecutivo con la Sociedad. Al igual que el Contrato de D. Luis de Valdivia, el Contrato de Consejero Ejecutivo de D. Fernando Rodríguez fue novado una vez más el pasado [13] de diciembre de 2024 para modificar parcialmente el apartado 3 ("Régimen Económico") del Contrato, en los mismos términos que el Contrato del Consejero Ejecutivo D. Luis de Valdivia

Todas las modificaciones a los Contratos de los Consejeros Ejecutivos que se mencionan en este apartado fueron aprobadas por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Las condiciones principales mencionadas en el apartado A.1.9 anterior no han sido alteradas como consecuencia de estas modificaciones mencionadas

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

Nos remitimos al apartado A.1.12 del presente Informe

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

No existen

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

D. Fernando Rodríguez Alfonso ha recibido retribución en especie por importe de € 17.236,20 en el ejercicio 2024 por el derecho a hacer uso de un vehículo facilitado por la empresa. Dicha retribución está incluida en la partida "Detalle de Otros Conceptos" del apartado C.1. a) iv).

### **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.**

D. Luis de Valdivia ha devengado €350.000,00 en virtud de los importes abonados por la Sociedad al accionista Luis de Valdivia, S.L., e en virtud del Contrato de Prestación de Servicios, tal y como se ha indicado en los apartados A.1.4, A.2, B.1.1, B.3 y B.11, anteriores

De conformidad con el apartado 8.5 de la Política de Remuneraciones, la Sociedad firmó el Contrato de Prestación de Servicios para la realización de actividades de desarrollo de negocio por parte de Luis de Valdivia, S.L.

En virtud del Contrato de Prestación de Servicios, Luis de Valdivia, S.L. ha recibido € 350.000 durante el ejercicio 2024.

En el Contrato de Consejero Ejecutivo de D. Luis de Valdivia mencionado en el apartado B.11 anterior, se hacía mención expresa al Contrato de Prestación de Servicios especificando que, la suma de los importes recibidos por D. Luis de Valdivia bajo ambos contratos no supera el límite previsto en la Política de Remuneraciones para la realización de funciones ejecutivas (i.e., €750.000)

### **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.

Nos remitimos al apartado A.1.12 del presente Informe

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024
Don LUIS DE VALDIVIA CASTRO	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don FERNANDO RODRIGUEZ ALFONSO	Vicepresidente Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña ANA ISABEL PALACIO DEL VALLE LERSUNDI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña INÉS JUSTE BELLOSILLO	Presidente Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	Presidente Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don FERNANDO LACADENA AZPEITIA	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don DEAN TENERELLI	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don EDUARDO SERRA REXACH	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don RAFAEL CANALES ABAITUA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña MARTA FERNÁNDEZ CURRÁS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Don LUIS DE VALDIVIA CASTRO	53	9		750					812	812

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Don FERNANDO RODRIGUEZ ALFONSO	53	12		383					448	458
Doña ANA ISABEL PALACIO DEL VALLE LERSUNDI	53	14	5						72	70
Doña INÉS JUSTE BELLOSILLO	53	15	30						98	99
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	53	13	5						71	71
Don FERNANDO LACADENA AZPEITIA	53	19	40						112	100
Don DEAN TENERELLI	53	18	10						81	69
Don EDUARDO SERRA REXACH	53	11							64	62
Don RAFAEL CANALES ABAITUA	53	11							64	62
Doña MARTA FERNÁNDEZ CURRÁS	53	15	25						93	32

### 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 LUIS DE VALDIVIA CASTRO	Plan							0,00				
Don FERNANDO RODRIGUEZ ALFONSO	Plan							0,00				

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

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
Doña ANA ISABEL PALACIO DEL VALLE LERSUNDI	Plan							0,00				
Doña INÉS JUSTE BELLOSILLO	Plan							0,00				
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	Plan							0,00				
Don FERNANDO LACADENA AZPEITIA	Plan							0,00				
Don DEAN TENERELLI	Plan							0,00				
Don EDUARDO SERRA REXACH	Plan							0,00				
Don RAFAEL CANALES ABAITUA	Plan							0,00				
Doña MARTA FERNÁNDEZ CURRÁS	Plan							0,00				

Observaciones

[ ]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don LUIS DE VALDIVIA CASTRO	
Don FERNANDO RODRIGUEZ ALFONSO	
Doña ANA ISABEL PALACIO DEL VALLE LERSUNDI	
Doña INÉS JUSTE BELLOSILLO	
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	
Don FERNANDO LACADENA AZPEITIA	
Don DEAN TENERELLI	
Don EDUARDO SERRA REXACH	
Don RAFAEL CANALES ABAITUA	
Doña MARTA FERNÁNDEZ CURRÁS	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don LUIS DE VALDIVIA CASTRO								
Don FERNANDO RODRIGUEZ ALFONSO								
Doña ANA ISABEL PALACIO DEL VALLE LERSUNDI								

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Doña INÉS JUSTE BELLOSILLO								
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO								
Don FERNANDO LACADENA AZPEITIA								
Don DEAN TENERELLI								
Don EDUARDO SERRA REXACH								
Don RAFAEL CANALES ABAITUA								
Doña MARTA FERNÁNDEZ CURRÁS								

### Observaciones

[ ]

#### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don LUIS DE VALDIVIA CASTRO	Seguro de vida	25
Don FERNANDO RODRIGUEZ ALFONSO	Vehículo facilitado por la empresa	17

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

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña ANA ISABEL PALACIO DEL VALLE LERSUNDI	Concepto	
Doña INÉS JUSTE BELLOSILLO	Concepto	
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	Concepto	
Don FERNANDO LACADENA AZPEITIA	Concepto	
Don DEAN TENERELLI	Concepto	
Don EDUARDO SERRA REXACH	Concepto	
Don RAFAEL CANALES ABAITUA	Concepto	
Doña MARTA FERNÁNDEZ CURRÁS	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 2024	Total ejercicio 2023
Don LUIS DE VALDIVIA CASTRO										
Don FERNANDO RODRIGUEZ ALFONSO										
Doña ANA ISABEL PALACIO DEL VALLE LERSUNDI										
Doña INÉS JUSTE BELLOSILLO										

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO										
Don FERNANDO LACADENA AZPEITIA										
Don DEAN TENERELLI										
Don EDUARDO SERRA REXACH										
Don RAFAEL CANALES ABAITUA										
Doña MARTA FERNÁNDEZ CURRÁS										

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 LUIS DE VALDIVIA CASTRO	Plan							0,00				
Don FERNANDO RODRIGUEZ ALFONSO	Plan							0,00				
Doña ANA ISABEL PALACIO DEL VALLE LERSUNDI	Plan							0,00				
Doña INÉS JUSTE BELLOSILLO	Plan							0,00				
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	Plan							0,00				
Don FERNANDO LACADENA AZPEITIA	Plan							0,00				
Don DEAN TENERELLI	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 EDUARDO SERRA REXACH	Plan							0,00				
Don RAFAEL CANALES ABAITUA	Plan							0,00				
Doña MARTA FERNÁNDEZ CURRÁS	Plan							0,00				

### Observaciones

[ ]

### iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don LUIS DE VALDIVIA CASTRO	
Don FERNANDO RODRIGUEZ ALFONSO	

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

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña ANA ISABEL PALACIO DEL VALLE LERSUNDI	
Doña INÉS JUSTE BELLOSILLO	
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	
Don FERNANDO LACADENA AZPEITIA	
Don DEAN TENERELLI	
Don EDUARDO SERRA REXACH	
Don RAFAEL CANALES ABAITUA	
Doña MARTA FERNÁNDEZ CURRÁS	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don LUIS DE VALDIVIA CASTRO								
Don FERNANDO RODRIGUEZ ALFONSO								
Doña ANA ISABEL PALACIO DEL VALLE LERSUNDI								
Doña INÉS JUSTE BELLOSILLO								
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don FERNANDO LACADENA AZPEITIA								
Don DEAN TENERELLI								
Don EDUARDO SERRA REXACH								
Don RAFAEL CANALES ABAITUA								
Doña MARTA FERNÁNDEZ CURRÁS								

**Observaciones**

[ ]

**iv) Detalle de otros conceptos**

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don LUIS DE VALDIVIA CASTRO	Concepto	
Don FERNANDO RODRIGUEZ ALFONSO	Concepto	
Doña ANA ISABEL PALACIO DEL VALLE LERSUNDI	Concepto	
Doña INÉS JUSTE BELLOSILLO	Concepto	

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

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	Concepto	
Don FERNANDO LACADENA AZPEITIA	Concepto	
Don DEAN TENERELLI	Concepto	
Don EDUARDO SERRA REXACH	Concepto	
Don RAFAEL CANALES ABAITUA	Concepto	
Doña MARTA FERNÁNDEZ CURRÁS	Concepto	

### Observaciones

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Don LUIS DE VALDIVIA CASTRO	812			25	837						837
Don FERNANDO RODRIGUEZ ALFONSO	448			17	465						465

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Doña ANA ISABEL PALACIO DEL VALLE LERSUNDI	72				72						72
Doña INÉS JUSTE BELLOSILLO	98				98						98
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	71				71						71
Don FERNANDO LACADENA AZPEITIA	112				112						112
Don DEAN TENERELLI	81				81						81
Don EDUARDO SERRA REXACH	64				64						64
Don RAFAEL CANALES ABAITUA	64				64						64
Doña MARTA FERNÁNDEZ CURRÁS	93				93						93
<b>TOTAL</b>	<b>1.915</b>			<b>42</b>	<b>1.957</b>						<b>1.957</b>

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
<b>Consejeros ejecutivos</b>									
Don LUIS DE VALDIVIA CASTRO	812	-2,64	834	0,24	832	36,39	610	-	0
Don FERNANDO RODRIGUEZ ALFONSO	448	-2,18	458	85,43	247	80,29	137	-	0
<b>Consejeros externos</b>									
Don FERNANDO LACADENA AZPEITIA	112	12,00	100	0,00	100	42,86	70	-	0
Don EDUARDO SERRA REXACH	64	3,23	62	0,00	62	40,91	44	-	0
Doña ANA ISABEL PALACIO DEL VALLE LERSUNDI	72	2,86	70	1,45	69	38,00	50	-	0
Doña INÉS JUSTE BELLOSILLO	98	-1,01	99	2,06	97	42,65	68	-	0
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	71	0,00	71	0,00	71	36,54	52	-	0
Don DEAN TENERELLI	81	17,39	69	-10,39	77	35,09	57	-	0

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Don RAFAEL CANALES ABAITUA	64	3,23	62	47,62	42	-	0	-	0
Doña MARTA FERNÁNDEZ CURRÁS	93	190,63	32	-	0	-	0	-	0
<b>Remuneración media de los empleados</b>									
	49	-7,55	53	70,97	31	-13,89	36	-	0

### Observaciones

Hasta 2021 el cargo de consejero no era retribuido

**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 aplica ]

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

[ 26/02/2025 ]

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

- [ ] Si
- [✓] No