



INFORME ANUAL
SOBRE REMUNERACIONES
DE LOS CONSEJEROS
2024



● INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 2024



SUMARIO

04

A) POLÍTICA DE REMUNERACIONES
DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO
EN CURSO (EJERCICIO 2025)

11

B) RESUMEN GLOBAL DE CÓMO
SE APLICÓ LA POLÍTICA DE
RETRIBUCIONES DURANTE EL
EJERCICIO CERRADO
(EJERCICIO 2024)

17

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

22

D) OTRAS INFORMACIONES
DE INTERÉS

● A) POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO (EJERCICIO 2025)

A) POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO (EJERCICIO 2025)

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 vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros (la “**Política de Remuneraciones**” o la “**Política**”) fue aprobada con el voto a favor del 96,79% del capital social presente y representado, por la Junta General de Elecnor, S.A. (“**Elecnor**” o la “**Sociedad**”) del 18 de mayo de 2022, para su aplicación desde ese momento y para los ejercicios sociales 2023, 2024 y 2025. Esta Política había sido propuesta por el Consejo de Administración de la Sociedad en virtud del acuerdo de fecha 30 de marzo de 2022, a propuesta y previo informe justificativo de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad de Elecnor, en la sesión de fecha 28 de marzo de 2022, con el objeto de incorporar expresamente las novedades del Código de Buen Gobierno aprobado por la CNMV en junio de 2020 y de la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas

La Política tiene como finalidad definir las prácticas de remuneración de la Sociedad en relación con sus consejeros, contribuyendo a la creación de valor para sus Accionistas de manera sostenible en el largo plazo. En este sentido, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad revisa de manera continuada que la Política de Remuneraciones contribuya a la creación de valor a largo plazo para los Accionistas y otros grupos de interés de la Sociedad.

En el proceso de determinación, aprobación y aplicación de la Política intervienen los siguientes órganos:

- (i) **Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad:** esta Comisión, formada únicamente por consejeros no ejecutivos, además de elaborar la propuesta de la Política de Remuneraciones para su elevación al Consejo de Administración, deberá aprobar un informe específico explicativo y justificativo de la Política de Remuneraciones.

Asimismo, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad revisa periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los consejeros y miembros del equipo directivo, incluidos, en su caso, los sistemas retributivos

con acciones y su aplicación, garantizando que la remuneración individual sea proporcionada a la que se satisfaga a los demás Consejeros y miembros del equipo directivo de la Sociedad.

A su vez, esta Comisión informa al Consejo de Administración sobre la fijación individual de la remuneración de cada Consejero por el desempeño de sus funciones no ejecutivas dentro del marco estatutario y de la Política de Remuneraciones, así como sobre la determinación individual de la remuneración de cada Consejero por el desempeño de las funciones ejecutivas que tenga atribuidas dentro del marco de la Política de Remuneraciones y de conformidad con lo previsto en su contrato.

- (ii) **Consejo de Administración:** es el órgano encargado de proponer de forma motivada a la Junta General de Accionistas la Política de Remuneraciones, debiendo estar la propuesta a disposición de la Junta, con ocasión de la convocatoria de la misma. Asimismo, el Consejo de Administración es el órgano competente, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, para la determinación y aprobación de los términos y condiciones del contrato del Consejero Delegado de la Sociedad, dentro del marco de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas (artículos 249 y 529 octodecies LSC), absteniéndose el Consejero Delegado de participar en la deliberación y votación de estos acuerdos.

- (iii) **Junta General de Accionistas:** es el órgano competente para aprobar la Política de Remuneraciones de la Sociedad.

A los efectos de evitar los posibles conflictos de intereses, los Consejeros que, tras una solicitud pública, hubieran sido designados representantes por algún accionista para la Junta General, se abstendrán de ejercer el derecho de voto correspondiente a las acciones representadas en relación con los acuerdos relativos a la Política de Remuneraciones, salvo que hayan recibido instrucciones de voto al respecto.

Cualquier modificación o sustitución de la Política requerirá asimismo la previa aprobación de la Junta General de Accionistas, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 529 novodecies.5 LSC, respecto de aquellas remuneraciones que haya aprobado expresamente la Junta.

La vigente Política, que es continuista con la Política de Remuneraciones anterior, persigue que el sistema de retribución de todos los Consejeros, tanto por el desarrollo de sus funciones no ejecutivas como del Consejero Delegado, se enmarque en el sistema de remuneración previsto en el artículo 12 de los Estatutos Sociales, el cual fue igualmente modificado por la Junta General de Accionistas celebrada el 18 de mayo de 2022, así como contribuir a la atracción, retención y desarrollo del mejor talento, contribuyendo a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

En este sentido, la Política se rige por los siguientes principios fundamentales:

- **Moderación:** las retribuciones deben ser razonables, acordes con las tendencias y referencias de sociedades similares, y guardar una proporción razonable con la situación de la Sociedad y la coyuntura económica de cada momento, tomando en cuenta, en caso de las remuneraciones relacionadas con los resultados de la Sociedad, las eventuales salvedades que pudieran constar en el informe del auditor externo y minoren dichos resultados.
- **Proporcionalidad:** la remuneración de los Consejeros guardará una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y la evolución de los beneficios consolidados, así como los estándares de mercado de empresas comparables.
- **Idoneidad:** la remuneración de los Consejeros será la necesaria para atraer y retener a los Consejeros del perfil deseado y para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevada como para comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos.
- **Rentabilidad y sostenibilidad:** las remuneraciones del Consejero Delegado incentivarán su desempeño y rendimiento profesional y recompensarán la creación de valor a largo plazo, asegurando su alineación con los intereses de la Sociedad y sus accionistas. En este sentido y en particular, la Política tiene como objetivo incentivar en el largo plazo la consecución sostenible de los resultados y el alineamiento con los intereses de los Accionistas y todos los grupos de interés de la Sociedad.

- **Transparencia:** el diseño, la aprobación y la aplicación de la Política se llevarán a cabo asegurando la adecuada transparencia. En particular, en caso de someterse a aprobación una nueva Política o una modificación de la misma, la Sociedad pondrá a disposición de los Accionistas, con ocasión de la convocatoria de la Junta General, la propuesta motivada acerca de la Política y el Informe específico de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, y se recogerá información completa acerca de su elaboración, aprobación o, en su caso, modificación e implementación de la Política tanto en la memoria de sus cuentas anuales como en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad.
- **Protección de los intereses de los Accionistas:** la actual Política busca establecer un sistema retributivo de los Consejeros que proteja el interés de los Accionistas a corto, medio y largo plazo.

Para el establecimiento de las condiciones retributivas de los Consejeros recogidas en la Política, se han tenido en cuenta las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad. A este respecto, el sistema de retribución establecido en la Política, forma parte del Plan de Igualdad del Grupo Elecnor, que expresa y formaliza el compromiso y posicionamiento estratégico de la Sociedad para favorecer la igualdad de oportunidades, el respeto a las diferencias y la no discriminación en todas las actividades relacionadas con la gestión de las personas, y persigue que las políticas y prácticas retributivas garanticen en todo momento la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión, raza, o cualquier otra circunstancia.

A. SISTEMA DE RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES NO EJECUTIVAS

De conformidad con la normativa aplicable, el artículo 12 de los Estatutos Sociales y la Política de Remuneraciones de la Sociedad, los Consejeros tendrán derecho a percibir una retribución por el ejercicio de sus funciones no ejecutivas, consistente en una asignación fija en metálico anual, en dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y, asimismo, los Consejeros estarán integrados en la póliza de responsabilidad civil para miembros del equipo directivo y Consejeros que la Sociedad tenga concertada en cada momento.

Asimismo, se les podrán abonar o reembolsar, en su caso, los gastos razonables y debidamente justificados en que éstos hubieran incurrido como consecuencia de su asistencia a viajes, reuniones y demás tareas directamente relacionadas con el desempeño de su cargo.

Adicionalmente, aquellos Consejeros que formen parte de las distintas Comisiones del Consejo de Administración, así como el Presidente del Consejo percibirán una remuneración fija adicional.

Todo lo anterior se explica con más detalle en el apartado A.1.3 siguiente.

De conformidad con lo establecido en el artículo 12 de los Estatutos Sociales, la Política dispone que el importe máximo anual de las retribuciones que la Sociedad podrá satisfacer al conjunto de sus Consejeros por los conceptos previstos en este apartado no excederá de la cantidad de cuatro (4) millones de euros. Esta cantidad se mantendrá en tanto no sea modificada por un nuevo acuerdo de la Junta General de Accionistas.

B. SISTEMA DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS

La Sociedad únicamente cuenta con un Consejero Ejecutivo, el Consejero Delegado.

La remuneración del Consejero Delegado por el desempeño de funciones ejecutivas será independiente y compatible con las retribuciones y compensaciones establecidas para los Consejeros por el desempeño de funciones no ejecutivas y se ajustará a la política de remuneraciones vigente en cada momento.

En este sentido, de conformidad con el artículo 12 de los Estatutos Sociales y la Política de Remuneraciones, adicionalmente a la remuneración por el desempeño de funciones no ejecutivas, el Consejero Delegado de la Sociedad podrá percibir la remuneración fijada en su contrato, sobre la base de los siguientes posibles conceptos:

- Una retribución fija en metálico anual por importe de 588.379 euros, tal y como se recoge en la Política¹. No obstante, se habilita la posibilidad de que el Consejo de Administración, a propuesta y previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, acuerde variaciones concretas en la retribución fija del Consejero Delegado durante el periodo de vigencia de la Política, siempre y cuando no supere el importe de 750.000 euros anuales.
- Una remuneración variable, ligada al rendimiento de la Sociedad y a su desempeño personal, calculada sobre indicadores o parámetros de referencia, cualitativos y cuantitativos, tanto financieros como no financieros, vinculados al grado de cumplimiento de unos objetivos cuantificables y medibles fijados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.

La Sociedad cuenta con dos regímenes de retribución variable aplicables al Consejero Delegado y que se prevén en la Política: una retribución variable a corto plazo (anual) y una retribución variable a largo plazo (plurianual), en los términos que se indican en el apartado A.1.2 siguiente.

- Otros conceptos retributivos, como son:

- Una remuneración basada en la entrega de acciones o derechos de opción sobre acciones de la propia Sociedad.
- Los siguientes beneficios sociales o retribuciones en especie: (i) seguir teniendo derecho a participar en los sistemas de previsión social (para la cobertura de su supervivencia, enfermedad, accidentes, etc.) en términos similares a los que estén establecidos en cada momento con carácter general para los directivos de la Sociedad; y (ii) ser beneficiario de un seguro de vida y otro de salud, así como disfrutar de todos aquellos beneficios que, en su caso, la Sociedad ponga a disposición del colectivo de directivos.
- Así como las eventuales indemnizaciones por extinción del contrato, siempre y cuando el cese no estuviese motivado por el incumplimiento de sus funciones de administrador.

En la vigente Política no se contemplan procedimientos para la aplicación de excepciones temporales a la misma.

Por otro lado, para la elaboración de la Política de Remuneraciones, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad y el Consejo de Administración contaron con el asesoramiento externo del despacho Ecija Abogados.

Igualmente, a la hora de establecer dicha Política se tuvieron en cuenta empresas comparables esencialmente en cuanto a volumen de facturación y sector de actividad.

Por último, se hace constar que la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas, junto con la fecha y el resultado de la votación, está disponible en la página web corporativa del Grupo Elecnor.

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.

(1) Esta cantidad es la retribución fija en metálico que se establece en la Política de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a lo que restaba de ejercicio 2022 desde su aprobación y para los ejercicios 2023, 2024 y 2025, no la percibida en el ejercicio en curso.

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 aun no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

La Sociedad únicamente cuenta con un Consejero Ejecutivo (el Consejero Delegado), siendo el único miembro del Consejo de Administración que percibe una retribución variable.

La remuneración variable del Consejero Delegado está ligada al rendimiento de la Sociedad y a su desempeño personal, calculada sobre indicadores o parámetros de referencia, cualitativos y cuantitativos, tanto financieros como no financieros, vinculados al grado de cumplimiento de sus objetivos.

En este sentido, la retribución variable del Consejero Delegado se determinará, de acuerdo con su contrato, en función del grado de consecución de una serie de objetivos cuantificables y medibles que serán fijados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, en el marco de lo establecido en la Política de Remuneraciones.

En todo caso, y de conformidad con las iniciativas de la Estrategia de Sostenibilidad del Grupo Elecnor, los componentes variables de la remuneración del Consejero Delegado están vinculados a criterios predeterminados y medibles que consideran el riesgo asumido para la obtención de un resultado, promueven la sostenibilidad de la Sociedad y se configuran sobre la base de un equilibrio entre el cumplimiento de objetivos a corto, medio y largo plazo de tal manera que no deriven únicamente de hechos puntuales, ocasionales o extraordinarios o de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Sociedad. Así, las remuneraciones del Consejero Delegado deberán incentivar el desempeño y recompensar la creación de valor a largo plazo.

En relación con la importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo), cabe destacar que la Política de Remuneraciones contempla dos regímenes de retribución variable aplicable al Consejero Delegado:

a) Retribución variable a corto plazo (anual):

La retribución variable del Consejero Delegado para cada ejercicio podrá alcanzar hasta el 160% de su retribución fija anual y se devengará en función del cumplimiento de unos objetivos previamente determinados, de los cuales entre un 50% y un 80% corresponderán a la evaluación de determinados parámetros financieros del Grupo y entre un 20% y un 50% a parámetros no financieros del Grupo, tal y como se recoge en el apartado A.1.6 de este informe.

El tope del potencial sobrecumplimiento se sitúa en el 120%, y en lo que se refiere a la parte baja de la banda se consideran como llave el Beneficio Después de Impuestos (BDI) y la contratación, según los casos, que deberá alcanzar al menos el 80% del objetivo para poder habilitar la aplicación de este incentivo variable anual.

El Consejo de Administración previa propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad aprobará los objetivos al inicio de cada ejercicio. Asimismo, al finalizar el ejercicio y dentro del periodo máximo de cuatro (4) meses, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad evaluará el grado de cumplimiento de los objetivos previamente fijados y elaborará una propuesta para su pago dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha de cumplimiento, teniendo en cuenta las necesidades de tesorería de la Sociedad y demás circunstancias que pudieran concurrir, que será sometida al Consejo de Administración para su aprobación.

b) Retribución variable a largo plazo (plurianual):

El Consejero Delegado es beneficiario de una retribución plurianual derivada de un plan de incentivos a largo plazo aprobado en el ejercicio 2023 para el periodo 2023-2025, basado en objetivos económico-financieros, objetivos de creación de valor para los Accionistas y objetivos relativos a factores de sostenibilidad.

La retribución plurianual se ajustará en base a la media de las retribuciones variables anuales del Consejero Delegado durante los tres (3) años de duración del plan y se devengará en función del cumplimiento de unos objetivos previamente determinados, de los cuales un 80% corresponderán a parámetros financieros y un 20% a parámetros no financieros del Grupo, en los términos recogidos en el apartado A.1.6 de este informe.

El sobrecumplimiento máximo en cada parámetro será del 120%.

La retribución variable plurianual se abonará una vez que, dentro del periodo máximo de cuatro (4) meses desde la finalización del plan de incentivos a largo plazo, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad evalúe el grado de consecución de los parámetros financieros como no financieros y eleve al Consejo de Administración una propuesta para su pago dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha de cumplimiento, teniendo en cuenta las necesidades de tesorería de la Sociedad y demás circunstancias que pudieran concurrir.

Las métricas y los objetivos ligados a la remuneración variable del cargo del Consejero Delegado serán propuestos por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, considerando para ello su posible impacto en el largo plazo, la sostenibilidad de los resultados y cualquier riesgo asociado.

No obstante lo anterior, la retribución variable del Consejero que desempeña funciones ejecutivas no está garantizada y es plenamente flexible, de tal forma que pueda no percibirse importe alguno por este concepto en caso de que no se alcancen los umbrales mínimos de cumplimiento.

Por otro lado, la Sociedad no ha establecido un período de diferimiento en el pago de la remuneración variable (anual y plurianual) del Consejero Delegado.

Por último, el contrato con el Consejero Delegado contempla una cláusula de reembolso (clawback) por la cual el Consejero Delegado deberá reembolsar a la Sociedad aquellos importes recibidos en concepto de retribución variable o resultante de la liquidación de planes de incentivos, si en algún momento durante un (1) año posterior al pago de la misma, como consecuencia de una actuación dolosa o mediando negligencia grave del Consejero Delegado, se hubiesen producido las siguientes circunstancias: (i) se hayan evidenciado alteraciones o inexactitudes en los datos de negocio que fueran relevantes a los efectos de calcular la retribución variable o planes de incentivos y estas sean confirmadas por los auditores externos de la Sociedad; (ii) como consecuencia de la circunstancia anterior, la Sociedad se viese obligada a reformular sus cuentas de forma significativa. El Consejero Delegado deberá abonar la cantidad notificada por la Sociedad dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a aquel en que se le hubiera requerido para ello.

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

En la vigente Política de Remuneraciones se establecen los criterios para determinar la retribución fija anual correspondiente a cada Consejero, teniendo en cuenta, entre otras cuestiones: (i) las funciones y responsabilidades específicas asumidas; (ii) la experiencia y el conocimiento requeridos para realizar dichas funciones; y (iii) otras circunstancias objetivas que se consideren relevantes.

Teniendo en cuenta lo anterior, está previsto que cada Consejero de la Sociedad perciba por el desempeño de sus funciones no ejecutivas una retribución fija durante el ejercicio 2025 de 143.500 euros anuales.

Adicionalmente, aquellos miembros del Consejo que formen parte de:

- la **Comisión Ejecutiva**, percibirán una remuneración fija adicional de 30.000 euros anuales;
- la **Comisión de Auditoría**, percibirán una remuneración fija adicional de 20.000 euros anuales, y el Presidente de dicha Comisión percibirá la cantidad fija de 25.000 euros anuales;
- la **Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad**, percibirán una remuneración fija adicional de 17.500 euros anuales, siendo la remuneración de su Presidente de 22.500 euros anuales, y

- el **Comité de Ecnor** previsto en la Política de Definición de la Estructura del Grupo Ecnor, percibirán una remuneración fija adicional de 12.500 euros anuales por su participación en las reuniones de dicho Comité.

Por último, el cargo del **Presidente del Consejo** tendrá una retribución fija adicional de 270.000 euros anuales.

Los anteriores importes podrán ser modificados por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad atendiendo a las circunstancias específicas de cada Consejero, tales como su trayectoria y experiencia profesional, sus capacidades y sus aptitudes para el desempeño del cargo, respetando en todo caso el límite máximo establecido en la Política de Remuneraciones para los consejeros por el desempeño de funciones no ejecutivas (4 millones de euros anuales), sin que esté prevista ninguna modificación durante el ejercicio en curso.

Adicionalmente, los miembros del Consejo de Administración tendrán derecho a percibir, en concepto de dietas por asistencia, la cantidad de 1.500 euros por la asistencia personal y efectiva a cada una de las reuniones del Consejo de Administración que se celebren en el ejercicio.

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.

Tal y como se ha mencionado en el apartado A.1.1 anterior, la Política de Remuneraciones prevé que el Consejero Delegado de la Sociedad percibirá, en concepto de retribución fija por el desempeño de sus funciones ejecutivas, la cantidad de 588.379 euros anuales. No obstante, la Política establece también que el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, podrá acordar variaciones concretas en la retribución fija del Consejero Delegado durante el periodo de vigencia de la Política, siempre y cuando no supere el importe de 750.000 euros anuales.

Para la fijación de la retribución fija y de sus posibles revisiones, el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, deberá tener en cuenta los principios de la Política de Remuneraciones, así como, cuando resulte conveniente, los análisis salariales procedentes, con el fin de establecer una retribución adecuada para retener al Consejero Delegado y que retribuya su dedicación, cualificación y responsabilidad, teniendo en cuenta a su vez los estándares de mercado de empresas comparables.

A fecha del presente Informe, no está prevista ninguna variación en el ejercicio en curso, sin perjuicio de que, si se produjeran dichas variaciones, se dará cuenta de ello en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

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.

Durante el ejercicio 2025 la Sociedad contará con las siguientes coberturas de seguro contratadas a favor, exclusivamente, de su Consejero Delegado, sin que exista ninguna otra remuneración en especie ni a su favor ni a favor de ningún otro Consejero:

- Seguro de vida, cuya prima para el ejercicio 2025 se estima que ascienda a 6.108,47 euros.
- Seguro de salud, cuya prima para el ejercicio 2025 se estima que ascienda a 1.882,50 euros.

A.1.6. Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y a 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.

Tal y como se ha indicado en el apartado A.1.2 anterior, la Política de Remuneraciones contempla dos regímenes de retribución variable aplicable al Consejero Delegado:

a) Retribución variable a corto plazo (anual):

La retribución variable del Consejero Delegado para cada ejercicio podrá alcanzar hasta el 160% de su retribución fija anual y se devengará en función del cumplimiento de unos objetivos previamente determinados, de los cuales:

- Entre el 50% y el 80% de la retribución variable anual corresponde a la evolución de determinados parámetros financieros relativos al Grupo que se concretan y cuantifican sobre la base, en particular, del Beneficio Después de Impuestos (BDI) consolidado del Grupo y otros tales como la cifra de ventas anual del Grupo, el volumen de contratación anual en las distintas actividades del Grupo, aspectos industriales y operativos (ratios de eficiencia), y la evolución del nivel de Deuda del Grupo, sin perjuicio de que puedan tenerse en cuenta otros parámetros en función de las circunstancias que concurran y, que en todo caso, estén alineados con el interés social y con las iniciativas de la Estrategia de Sostenibilidad del Grupo Ecnor.
- Entre el 20% y el 50% de la retribución variable anual corresponde a parámetros no financieros, en particular, a la evolución de los riesgos, el cumplimiento de principios de sostenibilidad (como por ejemplo, reducción de emisiones, reducción de accidentabilidad o reducción de residuos), la coordinación de la sucesión del equipo de dirección, prevención, gestión del desempeño (respecto de la financiación del crecimiento concesional, el desarrollo corporativo y el cumplimiento del Equipo), y la valoración que, en su caso, reciba del Consejo de Administración.

El tope del potencial sobrecumplimiento se sitúa en el 120%, y en lo que se refiere a la parte baja de la banda se consideran como llave el BDI y la contratación, según los casos, que deberá alcanzar al menos el 80% del objetivo para poder habilitar la aplicación de este incentivo variable anual.

El Consejo de Administración previa propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad aprobará los objetivos al inicio de cada ejercicio. Asimismo, al finalizar el ejercicio y dentro del periodo máximo de cuatro (4) meses, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad evaluará el grado de cumplimiento de los objetivos previamente fijados y elaborará una propuesta para su pago dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha de cumplimiento, teniendo en cuenta las necesidades de tesorería de la Sociedad y demás circunstancias que pudieran concurrir, que será sometida al Consejo de Administración para su aprobación.

b) Retribución variable a largo plazo (plurianual):

El Consejero Delegado es beneficiario de una retribución plurianual derivada de un plan de incentivos a largo plazo aprobado en el ejercicio 2023 para el periodo 2023-2025, basado en objetivos económico-financieros, objetivos de creación de valor para los Accionistas y objetivos relativos a factores de sostenibilidad.

La retribución plurianual se ajustará en base a la media de las retribuciones variables anuales del Consejero Delegado durante los tres (3) años de duración del plan y se devengará en función del cumplimiento de unos objetivos previamente determinados, de los cuales un 80% corresponderán a parámetros financieros del Grupo y un 20% a parámetros no financieros del Grupo.

Las condiciones necesarias para que el incentivo sea de aplicación son:

- a) Parámetros financieros: para el cálculo del incentivo se tendrá en cuenta el crecimiento y la valoración de las filiales y participadas y la generación de caja.
- b) Parámetros no financieros: la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad evaluará la excelencia en el cumplimiento por parte del Consejero Delegado de los siguientes parámetros: Prevención, Compliance, Contingencias y Evaluación del Desempeño y cumplimiento de colaboradores. Asimismo, la Comisión evaluará el cumplimiento de criterios de sostenibilidad -ambientales, sociales y de buen gobierno- y el valor para el accionista.

El sobrecumplimiento máximo en cada parámetro será del 120%.

La retribución variable plurianual se abonará una vez que, dentro del periodo máximo de cuatro (4) meses desde la finalización del plan de incentivos a largo plazo, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad evalúe el grado de consecución de los parámetros financieros como no financieros y eleve al Consejo de Administración una propuesta para su pago dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha de cumplimiento, teniendo en cuenta las necesidades de tesorería de la Sociedad y demás circunstancias que pudieran concurrir.

En todo caso, y de conformidad con las iniciativas de la Estrategia de Sostenibilidad del Grupo Elecnor, los componentes variables de la remuneración del Consejero Delegado están vinculados a criterios predeterminados y medibles que consideran el riesgo asumido para la obtención de un resultado, promueven la sostenibilidad de la Sociedad y se configuran sobre la base de un equilibrio entre el cumplimiento de objetivos a corto, medio y largo plazo de tal manera que no deriven únicamente de hechos puntuales, ocasionales o extraordinarios o de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Sociedad. Así, las remuneraciones del Consejero Delegado deberán incentivar el desempeño y recompensar la creación de valor a largo plazo.

Las métricas y los objetivos ligados a la remuneración variable del cargo del Consejero Delegado serán propuestos por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, considerando para ello su posible impacto en el largo plazo, la sostenibilidad de los resultados y cualquier riesgo asociado.

No obstante lo anterior, la retribución variable del Consejero Delegado por sus funciones ejecutivas no está garantizada y es plenamente flexible, de tal forma que pueda no percibirse importe alguno por este concepto en caso de que no se alcancen los umbrales mínimos de cumplimiento.

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 Política de Remuneraciones no contempla estos sistemas.

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.

No existen indemnizaciones pactadas (ni pagadas, por tanto) en caso de terminación de las funciones no ejecutivas de los Consejeros.

La única indemnización de esta naturaleza prevista pactada a favor de un Consejero es la contemplada en el contrato suscrito entre la Sociedad y el Consejero Delegado por la realización de las funciones de alta dirección inherentes a su cargo.

Dicha indemnización será devengada a favor del Consejero Delegado siempre que la terminación del contrato no sea consecuencia de un incumplimiento imputable al mismo ni se deba a su exclusiva voluntad. Esta indemnización incluye la remuneración fija del Consejero Delegado y la variable a corto plazo vinculada a los beneficios anuales obtenidos por la Sociedad, mientras que excluye la variable a largo plazo vinculada a planes o programas de incentivos adicionales que la Sociedad pudiera implementar.

El importe de la indemnización del Consejero Delegado asciende a una cantidad equivalente a dos (2) años de su remuneración total. No obstante, de forma excepcional, en caso de que el cese y extinción del contrato con el Consejero Delegado se deba al cambio de control de la Sociedad en el sentido previsto en el artículo 42 del Código de Comercio, o cesión o transmisión de todo o parte relevante de su actividad o de sus activos o pasivos a un tercero o integración en otro grupo empresarial, así como el cambio de los actuales socios titulares de más de un 50% del capital social o del accionista de referencia de la Sociedad, el Consejero Delegado tendría derecho a percibir una cantidad adicional equivalente a un (1) año de su remuneración total. En todo caso, la remuneración total se calculará como la media de la percibida en los últimos tres (3) años.

En este sentido, tal y como se informó al mercado mediante la comunicación de Información Privilegiada enviada a la CNMV con fecha 29 de noviembre de 2024, el Consejero Delegado continuará en su cargo hasta la celebración de la próxima Junta General Ordinaria del ejercicio 2025, momento en el que se extinguirá la relación contractual con la Sociedad y cesará en el puesto de Consejero Delegado. Por consiguiente, se prevé abonar en 2025 al Consejero Delegado una indemnización por extinción de su contrato, en los términos mencionados anteriormente.

Además, el contrato del Consejero Delegado establece un pacto de no competencia post-contractual por el cual, transcurridos dos (2) años desde la terminación del contrato, el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir como contraprestación la cantidad equivalente a un (1) año de su remuneración total, incluyendo la remuneración fija y la variable, pero excluyendo expresamente la obtenida en programas o incentivos, de carácter anual o plurianual.

Por último, el contrato con el Consejero Delegado contempla una cláusula de reembolso (clawback), tal y como se explica en el apartado f) del epígrafe A.1.9 siguiente.

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

El contrato del Consejero Delegado suscrito con la Sociedad contempla las siguientes condiciones básicas:

a) **Duración:**

El contrato del Consejero Delegado se mantendrá vigente en tanto permanezca en su cargo.

b) **Extinción del contrato e Indemnización:**

El contrato con el Consejero Delegado contempla una indemnización a su favor en caso de terminación, siempre que la terminación no sea consecuencia de un incumplimiento imputable al mismo, ni se deba a su exclusiva voluntad, indemnización cuyos términos se detallan en el apartado A.1.8 de este informe.

c) **Cumplimiento del sistema de gobierno corporativo de la Sociedad:**

El Consejero Delegado tiene la obligación de observar estrictamente y en la medida en que le resulten de aplicación, las normas y previsiones contenidas en el sistema de gobierno corporativo de la Sociedad.

d) **Exclusividad y pacto de no competencia post contractual:**

El contrato del Consejero Delegado establece una obligación de exclusividad y plena dedicación a la Sociedad, salvo consentimiento expreso de esta. Asimismo, establece un pacto de no competencia post-contractual durante un período de dos (2) años desde la terminación del contrato, que tendrá como contraprestación la cantidad equivalente a un (1) año de la remuneración total del Consejero Delegado, incluyendo la remuneración fija y la variable, pero excluyendo expresamente la obtenida en programas o incentivos, de carácter anual o plurianual.

e) **Confidencialidad:**

El contrato del Consejero Delegado establece un riguroso deber de confidencialidad. Además, al cesar en su relación con la Sociedad, deberá devolver a la Sociedad cualesquiera documentos y objetos relacionados con su actividad que se encuentren en su poder.

f) **Cláusula de reembolso (clawback):**

El contrato con el Consejero Delegado contempla una cláusula por la cual este deberá reembolsar a la Sociedad aquellos importes recibidos en concepto de retribución variable o resultante de la liquidación de planes de incentivos, si en algún momento durante el año posterior al pago de la misma, como consecuencia de una actuación dolosa o mediando negligencia grave del Consejero Delegado, se hubiesen producido las siguientes circunstancias: (i) se hayan evidenciado alteraciones o inexactitudes en los datos de negocio que fueran relevantes a los efectos de calcular la retribución variable o planes de incentivos y estas sean confirmadas por los auditores externos de la Sociedad; o (ii) como consecuencia de la circunstancia anterior, la Sociedad se viese obligada a reformular sus cuentas de forma significativa.

El Consejero Delegado deberá abonar la cantidad notificada por la Sociedad dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a aquel en que se le hubiera requerido para ello.

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 existen.

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.

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.

A.2. EXPLIQUE CUALQUIER CAMBIO RELEVANTE EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES APLICABLE EN EL EJERCICIO EN CURSO DERIVADA DE:

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

A la fecha de este informe no está previsto que la Política de Remuneraciones de la Sociedad sea objeto de ningún cambio durante el ejercicio en curso. No obstante, en la Junta General Ordinaria de Accionistas correspondiente al ejercicio 2025, se deberá someter a aprobación una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros de Elecnor, S.A. para los ejercicios 2026-2028, dado que la vigencia de la actual Política finaliza el 31 de diciembre de 2025.

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 PÁGINA WEB DE LA SOCIEDAD.

https://www.elecnor.com/resources/files/1/Responsabilidad_Corporativa/20220518-politica-de-remuneraciones-2022-2025-maquetado.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.

El Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Elecnor correspondiente al ejercicio 2023 fue aprobado, en votación consultiva, por la Junta General de Accionistas celebrada el 22 de mayo de 2024, con el voto a favor del 96,43% del capital social presente y representado.

Votación del acuerdo: **67.412.715**

Votos a favor: **65.008.274**

Votos en contra: **2.262.923**

Abstenciones: **141.518**

En este sentido, la gran mayoría de los accionistas de la Sociedad han mostrado su apoyo a las cuestiones y materias retributivas que se han planteado en la Junta General.



B) RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO (EJERCICIO 2024)

B) RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO (EJERCICIO 2024)

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.

Durante el ejercicio 2024, se ha aplicado la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros, devengándose las cuantías establecidas en la misma a favor de los Consejeros por sus funciones no ejecutivas, dietas, pertenencia a Comisiones y otros órganos, y cargos.

Por otro lado, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad ha propuesto la retribución fija y variable anual para el Consejero Delegado sobre la base del cumplimiento, durante el pasado ejercicio, de las métricas fijadas en la Política y ha informado la propuesta de las métricas aplicables en 2024 en relación con la retribución variable anual.

Asimismo, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad ha analizado el grado de cumplimiento del Plan Estratégico 2023-2025, el cual va a concluir con un año de antelación como consecuencia de la operación corporativa extraordinaria de venta de la filial Enerfin Sociedad de Energía, S.L.U. ("Enerfin"), a los efectos de calcular el incentivo derivado del mismo para el Consejero Delegado.

Por último, de conformidad con lo establecido en el apartado 8 de la vigente Política de Remuneraciones y en el artículo 529 novodecies.5 de la Ley de Sociedades de Capital, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad propuso al Consejo de Administración la concesión de una remuneración extraordinaria a favor del Consejero Delegado, tal y como se informa en el apartado B.16 del presente informe.

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 ha habido desviaciones en la aplicación del procedimiento.

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 existen.

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.

Ver apartados A.1. y A.2. anteriores en relación con "Política de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a los ejercicios 2022, 2023, 2024 y 2025".

Asimismo, tal y como se señala en la referida Política, la rentabilidad y sostenibilidad de la Sociedad y su Grupo constituye uno de los principios en los que se fundamenta la Política de Remuneraciones de la Sociedad, teniendo como objetivo incentivar en el largo plazo la consecución sostenible de los resultados y el alineamiento con los intereses de los Accionistas y todos los grupos de interés de la Sociedad.

A este respecto, la Política de Remuneraciones es un instrumento fundamental para que la sostenibilidad sea un concepto integrado en el día a día de todas las áreas de la Sociedad. En esta línea, en la elaboración de la vigente Política se tuvieron en cuenta las iniciativas de la Estrategia de Sostenibilidad del Grupo Ecnor aprobadas por el Consejo de Administración en 2021 (las cuales fueron actualizadas durante el ejercicio 2023), por lo que ésta se configura como un elemento más, dentro de las restantes políticas y principios internos del Grupo, que contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y del Grupo Ecnor.

De conformidad con lo anterior, los componentes variables devengados de la remuneración del Consejero Delegado, único Consejero que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad, han estado vinculados a criterios predeterminados y medibles que consideran el riesgo asumido para la obtención de un resultado, promueven la sostenibilidad de la Sociedad y se han configuran sobre la base de un equilibrio entre el cumplimiento de objetivos a corto, medio y largo plazo de tal manera que no deriven únicamente de hechos puntuales, ocasionales o extraordinarios o de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Sociedad.

Asimismo, las retribuciones de los Consejeros por el desempeño de funciones no ejecutivas devengadas durante el ejercicio 2024, no han incorporado elementos de medición que incentiven la toma de riesgos excesivos por parte de la Sociedad, dado que se limitan a remuneraciones fijas por pertenencia al Consejo de Administración y las diferentes Comisiones del mismo, y a dietas por asistencia efectiva a las reuniones del Consejo.

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 y consolidada en el ejercicio ha cumplido con lo dispuesto en la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros.

En este sentido, se han seguido las normas en relación con el procedimiento para determinar la retribución individual correspondiente a cada Consejero, tanto por sus funciones no ejecutivas como por sus funciones ejecutivas, habiendo percibido los Consejeros únicamente los conceptos retributivos expresamente previstos en los Estatutos y en la Política, y dentro de la cuantía máxima permitida por esta.



Las retribuciones devengadas por los Consejeros por sus funciones no ejecutivas están limitadas en la cantidad de cuatro (4) millones de euros, y así está recogido en la vigente Política de Remuneraciones.

En aplicación de dicha Política, durante el ejercicio 2024 el importe total de las retribuciones devengadas por los Consejeros por el desempeño de sus funciones no ejecutivas (una cantidad fija por pertenencia al Consejo de Administración, Comisiones, cargos, dietas de asistencia y Consejos de sociedades del grupo) asciende a 3.089,7 miles de euros, respetando así el límite fijado por la Política.

De igual modo, la remuneración devengada por el Consejero Delegado en el ejercicio 2024, tanto la de carácter fijo y variable (a corto y a largo plazo) como la de carácter extraordinario, cuyos importes se detallan en la sección C del presente informe, se ha correspondido con lo dispuesto en la vigente Política de Remuneraciones de la Sociedad.

En cuanto a cómo la remuneración devengada y consolidada en 2024 por los Consejeros contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la Sociedad y a la relación entre la retribución obtenida por los Consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, se informa de los criterios propuestos por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad y aprobados tanto por el Consejo de Administración como por la Junta General de Accionistas en relación con la retribución variable del Consejero Delegado son:

a) Retribución variable a corto plazo (anual):

La retribución variable del Consejero Delegado para cada ejercicio podrá alcanzar hasta el 160% de la retribución fija anual del Consejero Delegado y se devengará en función del cumplimiento de unos objetivos previamente determinados, de los cuales:

- Entre el 50% y el 80% de la retribución variable anual corresponde a la evolución de determinados parámetros financieros relativos al Grupo que se concretan y cuantifican sobre la base, en particular, del Beneficio Después de Impuestos (BDI) consolidado del Grupo y otros tales como la cifra de ventas anual del Grupo, el volumen de contratación anual en las distintas actividades del Grupo, aspectos industriales y operativos (ratios de eficiencia), y la evolución del nivel de Deuda del Grupo, sin perjuicio de que puedan tenerse en cuenta otros parámetros en función de las circunstancias que concurran y, que en todo caso, estén alineados con el interés social y con las iniciativas de la Estrategia de Sostenibilidad del Grupo Ecnor.
- Entre el 20% y el 50% de la retribución variable anual corresponde a parámetros no financieros, en particular, a: la evolución de los riesgos, el cumplimiento de principios de sostenibilidad (como por ejemplo, reducción de emisiones, reducción de accidentabilidad o reducción de residuos), la coordinación de la sucesión del equipo de dirección, prevención, gestión del desempeño (respecto de la financiación del crecimiento concesional, el desarrollo corporativo y el cumplimiento del Equipo), y la valoración que, en su caso, reciban del Consejo de Administración.

El tope del potencial sobrecumplimiento se sitúa en el 120%, y en lo que se refiere a la parte baja de la banda se consideran como llave el BDI y la contratación, según los casos, que deberá alcanzar al menos el 80% del objetivo para poder habilitar la aplicación de este incentivo variable anual.

b) Retribución variable a largo plazo (plurianual):

El Consejero Delegado es beneficiario de una retribución plurianual derivada de un plan de incentivos a largo plazo aprobado en el ejercicio 2023 para el periodo 2023-2025, el cual ha concluido con un año de antelación como consecuencia de la operación corporativa extraordinaria de venta de la filial Enerfin. Dicha remuneración podrá alcanzar hasta el 100% de la media de su retribución variable anual no extraordinaria de los últimos tres (3) años y se devengará en función del cumplimiento de unos objetivos previamente determinados, de los cuales un 80% corresponderán a parámetros financieros del Grupo y un 20% a parámetros no financieros del Grupo.

Las condiciones necesarias para que el incentivo sea de aplicación son:

- Parámetros financieros: para el cálculo del incentivo se tendrá en cuenta la valoración de los activos de filiales y participadas y la generación de caja.
- Parámetros no financieros: la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad evaluará la excelencia en el cumplimiento por parte del Consejero Delegado de los siguientes parámetros: Prevención, Compliance, Contingencias y Evaluación del Desempeño. Asimismo, la Comisión evaluará el cumplimiento de criterios de sostenibilidad -ambientales, sociales y de buen gobierno y el valor para el accionista.

El sobrecumplimiento máximo en cada parámetro será del 120%.

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	67.412.715	77,49%

	NÚMERO	% SOBRE EMITIDOS
Votos negativos	2.262.923	3,36%
Votos a favor	65.008.274	96,4351%
Votos en blanco	0	0%
Abstenciones	141.518	0,21%

OBSERVACIONES

El Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2023 fue aprobado con el voto a favor del 96,43% del capital social presente y representado en la Junta General de Accionistas celebrada el 22 de mayo de 2024.

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 retribución de los Consejeros por el desempeño de sus funciones no ejecutivas se ha determinado de conformidad con lo recogido en la vigente Política para los ejercicios 2022-2025, sin que haya variado en 2024 respecto del ejercicio anterior.

En particular, la retribución fija anual total para cada uno de los Consejeros por la pertenencia al Consejo de Administración ha sido de 143.500 euros.

Adicionalmente, han recibido 1.500 euros en concepto de dietas por asistencia personal y efectiva a cada reunión del Consejo de Administración, más lo que han percibido por su pertenencia a las distintas Comisiones del Consejo de Administración y Comités, los cuales se detallan a continuación:

- Por pertenencia a la **Comisión Ejecutiva**: 30.000 euros.
- Por pertenencia a la **Comisión de Auditoría**
 - Vocal: 20.000 euros.
 - Presidente: 25.000 euros.



- Por pertenencia a la **Comisión de Nombramientos y Retribuciones**

- Vocal: 17.500 euros.
- Presidente: 22.500 euros.

- Por pertenencia al **Comité de Elecnor**: 12.500 euros.

- Presidente no Ejecutivo del **Consejo de Administración**: 270.000 euros.

Por último, dado que los importes están expresamente fijados en la Política no se requiere un proceso de determinación más allá de la comprobación de cuál ha sido la efectiva asistencia de cada Consejero a las reuniones del Consejo celebradas en 2024, en el caso de las dietas.

B.6. EXPLIQUE CÓMO SE HAN DETERMINADO LOS SUELDOS DEVENGADOS Y CONSOLIDADOS, DURANTE EL EJERCICIO CERRADO, POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES DE DIRECCIÓN, Y CÓMO HAN VARIADO RESPECTO AL AÑO ANTERIOR.

El importe y la naturaleza de los componentes fijos de las retribuciones devengadas por el desempeño de funciones de dirección del Consejero Delegado se ha determinado en el marco de la Política de Remuneraciones de la Sociedad y se detalla en la sección C del presente informe.

En 2024 se ha incrementado dicha remuneración fija un 2,44% con respecto al ejercicio anterior.

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.

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.

- b) 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.

- c) En su caso, se informará sobre los periodos establecidos de devengo, de consolidación o de aplazamiento del pago de importes consolidados 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 único Consejero que ha percibido retribución variable a corto plazo durante el año 2024 es el Consejero Delegado (D. Rafael Martín de Bustamante Vega), según se detalla en la sección C de este informe, de conformidad con lo previsto en el apartado 7.2.1 de la Política de Remuneraciones de la Sociedad y en su contrato.

De conformidad con lo establecido por la Política de Remuneraciones vigente, la retribución variable a corto plazo del Consejero Delegado para cada ejercicio podrá alcanzar hasta el 160% de la retribución fija anual del Consejero Delegado y se devengará en función del cumplimiento de unos objetivos previamente determinados, de los cuales:

- Entre el 50% y el 80% de la retribución variable anual corresponde a la evolución de determinados parámetros financieros relativos al Grupo que se concretan y cuantifican sobre la base, en particular, del Beneficio Después de Impuestos (BDI) consolidado del Grupo y otros tales como la cifra de ventas anual del Grupo, el volumen de contratación anual en las distintas actividades del Grupo, aspectos industriales y operativos (ratios de eficiencia), y la evolución del nivel de Deuda del Grupo, sin perjuicio de que puedan tenerse en cuenta otros parámetros en función de las circunstancias que concurran y, que en todo caso, estén alineados con el interés social y con las iniciativas de la Estrategia de Sostenibilidad del Grupo Elecnor.
- Entre el 20% y el 50% de la retribución variable anual corresponde a parámetros no financieros, en particular, a: la evolución de los riesgos, el cumplimiento de principios de sostenibilidad (como por ejemplo, reducción de emisiones, reducción de accidentabilidad o reducción de residuos), la coordinación de la sucesión del equipo de dirección, prevención, gestión del desempeño (respecto de la financiación del crecimiento concesional, el desarrollo corporativo y el cumplimiento del Equipo), y la valoración que, en su caso, reciban del Consejo de Administración.

El tope del potencial sobrecumplimiento se sitúa en el 120%, y en lo que se refiere a la parte baja de la banda se consideran como llave el BDI y la contratación, según los casos, que deberá alcanzar al menos el 80% del objetivo para poder habilitar la aplicación de este incentivo variable anual.

El Consejo de Administración previa propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad es el órgano responsable de aprobar y fijar los objetivos al inicio de cada ejercicio. Asimismo, al finalizar el ejercicio y dentro del periodo máximo de cuatro (4) meses, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad evalúa el grado de cumplimiento de los objetivos previamente fijados y elabora una propuesta para su pago dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha de cumplimiento, teniendo en cuenta las necesidades de tesorería de la Sociedad y demás circunstancias que pudieran concurrir, que será sometida al Consejo de Administración para su aprobación.

EXPLIQUE LOS COMPONENTES VARIABLES A LARGO PLAZO DE LOS SISTEMAS RETRIBUTIVOS

El único Consejero que tiene derecho a percibir una retribución variable a largo plazo (plurianual) es el Consejero Delegado (D. Rafael Martín de Bustamante Vega), según se detalla en la sección C de este informe, y de conformidad con lo previsto en el apartado 7.2.2 de la Política de Remuneraciones de la Sociedad y en su contrato.

De conformidad con lo establecido por la Política de Remuneraciones vigente, el Consejero Delegado es beneficiario de una retribución plurianual derivada de un plan de incentivos a largo plazo aprobado en el ejercicio 2023 para el periodo 2023-2025, el cual ha concluido con un año de antelación como consecuencia de la operación corporativa extraordinaria de venta de la filial Enerfin. Dicha remuneración podrá alcanzar hasta el 100% de la media de su retribución variable anual no extraordinaria de los últimos tres (3) años y se devengará en función del cumplimiento de unos objetivos previamente determinados, de los cuales un 80% corresponderán a parámetros financieros del Grupo y un 20% a parámetros no financieros del Grupo.

Las condiciones necesarias para que el incentivo sea de aplicación son:

- Parámetros financieros: para el cálculo del incentivo se tendrá en cuenta la valoración de los activos de filiales y participadas y la generación de caja.



- Parámetros no financieros: la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad evaluará la excelencia en el cumplimiento por parte del Consejero Delegado de los siguientes parámetros: Prevención, Compliance, Contingencias y Evaluación del Desempeño. Asimismo, la Comisión evaluará el cumplimiento de criterios de sostenibilidad -ambientales, sociales y de buen gobierno y el valor para el accionista.

El sobrecumplimiento máximo en cada parámetro será del 120%.

La retribución variable plurianual se abonará una vez que la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad evalúe el grado de consecución de los parámetros financieros como no financieros y eleve al Consejo de Administración una propuesta para su pago dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha de cumplimiento, teniendo en cuenta las necesidades de tesorería de la Sociedad y demás circunstancias que pudieran concurrir.

Las métricas y los objetivos ligados a la remuneración variable del cargo del Consejero Delegado son propuestas por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, considerando para ello su posible impacto en el largo plazo, la sostenibilidad de los resultados y cualquier riesgo asociado.

B.8. INDIQUE SI SE HA PROCEDIDO A REDUCIR O A RECLAMAR LA DEVOLUCIÓN DE DETERMINADOS COMPONENTES VARIABLES DEVENGADOS CUANDO SE HUBIERA, EN EL PRIMER CASO, DIFERIDO EL PAGO DE IMPORTES NO CONSOLIDADOS O, EN EL SEGUNDO CASO, CONSOLIDADO Y PAGADO, ATENDIENDO A UNOS DATOS CUYA INEXACTITUD HAYA QUEDADO DESPUÉS DEMOSTRADA DE FORMA MANIFIESTA. DESCRIBA LOS IMPORTES REDUCIDOS O DEVUELTOS POR LA APLICACIÓN DE LAS CLÁUSULAS DE REDUCCIÓN (MALUS) O DEVOLUCIÓN (CLAWBACK), POR QUÉ SE HAN EJECUTADO Y LOS EJERCICIOS A QUE CORRESPONDEN.

No se ha reclamado ni devuelto importe alguno en virtud de la cláusula de reembolso (clawback) prevista en el contrato suscrito entre la Sociedad y el Consejero Delegado.

Actualmente, no se contemplan cláusulas de reducción (malus) en el contrato con el Consejero Delegado, si bien la Sociedad está valorando la posibilidad de incorporar dichas cláusulas para el pago de la remuneración variable. A la fecha de emisión del presente informe, la Sociedad no ha tomado aún una decisión al respecto.

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.

La Sociedad no contempla estos sistemas.

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 existen indemnizaciones pactadas (por tanto, ni devengadas o pagadas) en caso de terminación de las funciones como Consejero no ejecutivo.

La única indemnización pactada es la prevista a favor del Consejero Delegado en el contrato suscrito entre este y la Sociedad por la realización de sus funciones de alta dirección, la cual operará siempre que la terminación no sea consecuencia de un incumplimiento imputable al mismo ni se deba a su exclusiva voluntad (a excepción de los casos de muerte o invalidez del Consejero Delegado). El régimen aplicable a esta indemnización se describe de forma detallada en los apartados A.1.8 y A.1.9 anteriores y el importe devengado se detalla en la sección C de este informe.

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 YA EN EL APARTADO A.1.

Durante el ejercicio 2024 no se han producido modificaciones significativas en el contrato con el Consejero Delegado.

B.12. EXPLIQUE CUALQUIER REMUNERACIÓN SUPLEMENTARIA DEVENGADA POR LOS CONSEJEROS COMO CONTRAPRESTACIÓN POR LOS SERVICIOS PRESTADOS DISTINTOS DE LOS INHERENTES A SU CARGO.

No existen.

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.

Durante el ejercicio 2024 la Sociedad ha contratado las siguientes coberturas de seguro a favor, exclusivamente, de su Consejero Delegado, sin que haya existido ninguna otra remuneración en especie ni a su favor ni a favor de ningún otro Consejero:

- Seguro de vida, cuya prima para el ejercicio 2024 asciende a 5.817,59 euros.
- Seguro de salud, cuya prima para el ejercicio 2024 asciende a 1.824,11 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.

No existen.

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.

Durante el ejercicio 2024, algunos Consejeros de la Sociedad (en concreto, D. Jaime Real de Asúa Arteche, D. Ignacio Prado Rey-Baltar, D. Rafael Martín de Bustamante Vega, D. Joaquín Gómez de Olea y Mendaro, D. Cristóbal González de Aguilar Alonso-Urquijo, D. Miguel Cervera Earle, D. Juan Landecho Sarabia, D. Miguel Morenés Giles, D. Santiago León Domecq y D. Rafael Prado Aranguren) percibieron 6.668 euros en concepto de retribución por su pertenencia al Consejo de Administración de Enerfín, sociedad 100% participada por Elecnor, S.A., hasta el 23 de mayo de 2024, fecha en la que fue efectivamente adquirida por Statkraft European Wind and Solar Holding AS (sociedad perteneciente al Grupo Statkraft).

También en relación con la venta de Enerfín, la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada en segunda convocatoria el día 11 de diciembre de 2024, acordó conceder una remuneración extraordinaria a favor del Consejero Delegado, por su especial involucración y desempeño en la ya mencionada operación corporativa, todo ello de conformidad con el apartado 8 de la Política de Remuneraciones vigente y el artículo 529 novodecies 5 de la Ley de Sociedades de Capital, en los siguientes términos previstos en el acuerdo de la Junta:

- **Beneficiario:** D. Rafael Martín de Bustamante Vega.
- **Naturaleza del incentivo:** Este incentivo es único, extraordinario y no tiene carácter consolidable, esto es, no constituirá un derecho adquirido por lo que no se consolidará en el futuro y llegada su liquidación se extinguirá automáticamente.
- **Importe:** 1.650.000 €
- **Forma de pago:** El importe del incentivo se pagará en efectivo o podrá realizarse mediante la contratación de una póliza de seguro de previsión social, seguros de vida de capital diferido, o cualquier otra vía de instrumentos de seguros de vida individual o colectivo, en términos satisfactorios para la Sociedad y D. Rafael Martín de Bustamante Vega.
- **Fecha de pago:** El pago se realizará no más tarde del 31 de diciembre de 2024.
- **Reembolso (clawback):** Al Beneficiario le resultará aplicable la cláusula prevista en el apartado 7.4.(f) de la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

Por último, durante el ejercicio 2024 la Sociedad ha contratado una póliza de seguro de responsabilidad civil para sus Consejeros y Directivos cuya prima anual asciende a 249.193,55 euros, sin que resulte posible su individualización.



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

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

NOMBRE	TIPOLOGÍA	PERÍODO DE DEVENGO EJERCICIO 2024
D. JAIME REAL DE ASÚA ARTECHE	DOMINICAL	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
D. IGNACIO PRADO REY-BALTAR	DOMINICAL	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
D. RAFAEL MARTÍN DE BUSTAMANTE VEGA	EJECUTIVO	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
D. JOAQUÍN GÓMEZ DE OLEA Y MENDARO	DOMINICAL	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
D. CRISTÓBAL GONZÁLEZ DE AGUILAR ALONSO URQUIJO	DOMINICAL	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
D. MIGUEL CERVERA EARLE	DOMINICAL	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
DÑA. ISABEL DUTILH CARVAJAL	INDEPENDIENTE	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
DÑA. IRENE HERNÁNDEZ ÁLVAREZ	INDEPENDIENTE	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
D. JUAN LANDECHO SARABIA	DOMINICAL	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
D. SANTIAGO LEÓN DOMEQ	DOMINICAL	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
D. MIGUEL MORENÉS GILES	DOMINICAL	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
DÑA. FRANCISCA ORTEGA HERNÁNDEZ-AGERO	INDEPENDIENTE	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
D. RAFAEL PRADO ARANGUREN	DOMINICAL	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
D. EMILIO YBARRA AZNAR	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
D. JAIME REAL DE ASÚA ARTECHE / DOMINICAL	143,5	18	47,5					282,5	491,5	494,5
D. IGNACIO PRADO REY-BALTAR / DOMINICAL	143,5	18	50					12,5	224,0	227,0
D. RAFAEL MARTÍN DE BUSTAMANTE VEGA / EJECUTIVO	143,5	18	30	633,2	1.019,4	1.013,0	4.327,8	1.662,5	8.847,4	2.362,5
D. JOAQUÍN GÓMEZ DE OLEA Y MENDARO / DOMINICAL	143,5	18	30					12,5	204,0	207,0
D. CRISTÓBAL GONZÁLEZ DE AGUILAR ALONSO-URQUIJO / DOMINICAL	143,5	16,5	30					12,5	202,5	207,0
D. MIGUEL CERVERA EARLE / DOMINICAL	143,5	18	17,5					12,5	191,5	194,5
DÑA. ISABEL DUTILH CARVAJAL / INDEPENDIENTE	143,5	18	37,5						199,0	202,0
DÑA. IRENE HERNÁNDEZ ÁLVAREZ / INDEPENDIENTE	143,5	18	33,1						194,6	186,5
D. JUAN LANDECHO SARABIA / DOMINICAL	143,5	18							161,5	164,5
D. SANTIAGO LEÓN DOMEQ / DOMINICAL	143,5	18						12,5	174,0	174,0
D. MIGUEL MORENÉS GILES / DOMINICAL	143,5	18	50					12,5	224,0	227,0
DÑA. FRANCISCA ORTEGA HERNÁNDEZ-AGERO / INDEPENDIENTE	143,5	18	25						186,5	187,4
D. RAFAEL PRADO ARANGUREN / DOMINICAL	143,5	18							161,5	164,5
D. EMILIO YBARRA AZNAR / INDEPENDIENTE	143,5	18	22,5					12,5	196,5	199,5

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 T		INSTRUMENTOS FINANCIEROS CONCEDIDOS DURANTE EL EJERCICIO T		INSTRUMENTOS FINANCIEROS CONSOLIDADOS EN EL EJERCICIO				INSTRUMENTOS VENCIDOS Y NO EJERCIDOS	INSTRUMENTOS FINANCIEROS AL FINAL DEL EJERCICIO T	
		Nº DE INSTRUMENTOS	Nº DE ACCIONES EQUIVALENTES	Nº DE INSTRUMENTOS	Nº DE ACCIONES EQUIVALENTES	Nº DE 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

OBSERVACIONES

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

	REMUNERACIÓN POR CONSOLIDACIÓN DE DERECHOS A SISTEMAS DE AHORRO

NOMBRE	APORTACIÓN DEL EJERCICIO POR PARTE DE LA SOCIEDAD (MILES DE €)				IMPORTE DE LOS FONDOS ACUMULADOS (MILES DE €)			
	SISTEMAS DE AHORRO CON DERECHOS ECONÓMICOS CONSOLIDADOS		SISTEMAS DE AHORRO CON DERECHOS ECONÓMICOS NO CONSOLIDADOS		EJERCICIO T		EJERCICIO T-1	
	EJERCICIO T	EJERCICIO T-1	EJERCICIO T	EJERCICIO T-1	SISTEMAS CON DERECHOS ECONÓMICOS CONSOLIDADOS	SISTEMAS CON DERECHOS ECONÓMICOS NO CONSOLIDADOS	SISTEMAS CON DERECHOS ECONÓMICOS CONSOLIDADOS	SISTEMAS CON DERECHOS ECONÓMICOS NO CONSOLIDADOS

iv) Detalle de otros conceptos.

NOMBRE	PRIMAS DE SEGURO DE VIDA	PRIMAS DE SEGURO DE SALUD
D. JAIME REAL DE ASÚA ARTECHE/DOMINICAL		
D. IGNACIO PRADO REY-BALTAR/DOMINICAL		
D. RAFAEL MARTÍN DE BUSTAMANTE VEGA/EJECUTIVO	5.817,59 €	1.824,11 €
D. JOAQUÍN GÓMEZ DE OLEA Y MENDARO/DOMINICAL		
D. CRISTÓBAL GONZÁLEZ DE AGUILAR ALONSO-URQUIJO/DOMINICAL		
D. MIGUEL CERVERA EARLE/DOMINICAL		
DÑA. ISABEL DUTILH CARVAJAL/INDEPENDIENTE		
DÑA. IRENE HERNÁNDEZ ÁLVAREZ/INDEPENDIENTE		
D. JUAN LANDECHO SARABIA/DOMINICAL		
D. SANTIAGO LEÓN DOMEQ/DOMINICAL		
D. MIGUEL MORENÉS GILES/DOMINICAL		
DÑA. FRANCISCA ORTEGA HERNÁNDEZ-AGERO/INDEPENDIENTE		
D. RAFAEL PRADO ARANGUREN/DOMINICAL		
D. EMILIO YBARRA AZNAR/INDEPENDIENTE		
TOTAL	5.817,59 €	1.824,11 €

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/ TIPOLOGÍA/ PERIODO DE DEVENGO EJERCICIO 2024	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
D. JAIME REAL DE ASÚA ARTECHE / DOMINICAL	6,7								6,7	20,0
D. IGNACIO PRADO REY-BALTAR / DOMINICAL	6,7								6,7	20,0
D. RAFAEL MARTÍN DE BUSTAMANTE VEGA / EJECUTIVO	6,7								6,7	20,0
D. JOAQUÍN GÓMEZ DE OLEA Y MENDARO / DOMINICAL	6,7								6,7	20,0
D. CRISTÓBAL GONZÁLEZ DE AGUILAR ALONSO-URQUIJO / DOMINICAL	6,7								6,7	20,0
D. MIGUEL CERVERA EARLE / DOMINICAL	6,7								6,7	20,0
DÑA. ISABEL DUTILH CARVAJAL / INDEPENDIENTE										
DÑA. IRENE HERNÁNDEZ ÁLVAREZ / INDEPENDIENTE										
D. JUAN LANDECHO SARABIA / DOMINICAL	6,7								6,7	20,0
D. SANTIAGO LEÓN DOMEQ / DOMINICAL	6,7								6,7	
D. MIGUEL MORENÉS GILES / DOMINICAL	6,7								6,7	20,0
DÑA. FRANCISCA ORTEGA HERNÁNDEZ-AGERO / INDEPENDIENTE										
D. RAFAEL PRADO ARANGUREN / DOMINICAL	6,7								6,7	20,0
D. EMILIO YBARRA AZNAR / INDEPENDIENTE										

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 T		INSTRUMENTOS FINANCIEROS CONCEDIDOS DURANTE EL EJERCICIO T		INSTRUMENTOS FINANCIEROS CONSOLIDADOS EN EL EJERCICIO				INSTRUMENTOS VENCIDOS Y NO EJERCIDOS	INSTRUMENTOS FINANCIEROS AL FINAL DEL EJERCICIO T	
		Nº DE INSTRUMENTOS	Nº DE ACCIONES EQUIVALENTES	Nº DE INSTRUMENTOS	Nº DE ACCIONES EQUIVALENTES	Nº DE 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

OBSERVACIONES

Sistemas de ahorro a largo plazo.

	REMUNERACIÓN POR CONSOLIDACIÓN DE DERECHOS A SISTEMAS DE AHORRO			

NOMBRE	APORTACIÓN DEL EJERCICIO POR PARTE DE LA SOCIEDAD (MILES DE €)				IMPORTE DE LOS FONDOS ACUMULADOS (MILES DE €)			
	SISTEMAS DE AHORRO CON DERECHOS ECONÓMICOS CONSOLIDADOS		SISTEMAS DE AHORRO CON DERECHOS ECONÓMICOS NO CONSOLIDADOS					
	EJERCICIO T	EJERCICIO T-1	EJERCICIO T	EJERCICIO T-1	EJERCICIO T	EJERCICIO T-1	SISTEMAS CON DERECHOS ECONÓMICOS CONSOLIDADOS	SISTEMAS CON DERECHOS ECONÓMICOS NO CONSOLIDADOS

OBSERVACIONES

iii) Detalle otros conceptos:

NOMBRE	CONCEPTO	IMPORTE RETRIBUTIVO

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	TOTAL RETRIBUCIÓN METÁLICO	RETRIBUCIÓN DEVENGADA EN LA SOCIEDAD			RETRIBUCIÓN DEVENGADA EN SOCIEDADES DEL GRUPO				TOTAL EJERCICIO 2024 GRUPO	TOTAL EJERCICIO 2024 SOCIEDAD + GRUPO
		BENEFICIO BRUTO DE LAS ACCIONES O INSTRUMENTOS FINANCIEROS CONSOLIDADOS	REMUNERACIÓN POR SISTEMAS DE AHORRO	REMUNERACIÓN POR OTROS CONCEPTOS	TOTAL EJERCICIO 2024	TOTAL RETRIBUCIÓN METÁLICO	BENEFICIO BRUTO DE LAS ACCIONES O INSTRUMENTOS FINANCIEROS CONSOLIDADOS	REMUNERACIÓN POR SISTEMAS DE AHORRO	REMUNERACIÓN POR OTROS CONCEPTOS	
D. JAIME REAL DE ASÚA ARTECHE / DOMINICAL	491,5				491,5	6,7				6,7 498,2
D. IGNACIO PRADO REY-BALTAR / DOMINICAL	224,0				224,0	6,7				6,7 230,7
D. RAFAEL MARTÍN DE BUSTAMANTE VEGA / EJECUTIVO	8.847,4			7,6	8.855,0	6,7				6,7 8.861,7
D. JOAQUÍN GÓMEZ DE OLEA MENDARO / DOMINICAL	204,0				204,0	6,7				6,7 210,7
D. CRISTÓBAL GONZÁLEZ DE AGUILAR ALONSO-URQUIJO / DOMINICAL	202,5				202,5	6,7				6,7 209,2
D. MIGUEL CERVERA EARLE / DOMINICAL	191,5				191,5	6,7				6,7 198,2
DÑA. ISABEL DUTILH CARVAJAL / INDEPENDIENTE	199,0				199,0					199,0
DÑA. IRENE HERNÁNDEZ ÁLVAREZ / INDEPENDIENTE	194,6				194,6					194,6
D. JUAN LANDECHO SARABIA / DOMINICAL	161,5				161,5	6,7				6,7 168,2
D. SANTIAGO LEÓN DOMEQ / DOMINICAL	174,0				174,0	6,7				6,7 180,7
D. MIGUEL MORENÉS GILES / DOMINICAL	224,0				224,0	6,7				6,7 230,7
DÑA. FRANCISCA ORTEGA HERNÁNDEZ-AGERO / INDEPENDIENTE	186,5				186,5					186,5
D. RAFAEL PRADO ARANGUREN / DOMINICAL	161,5				161,5	6,7				6,7 168,2
D. EMILIO YBARRA AZNAR / INDEPENDIENTE	196,5				196,5					196,5
TOTAL	11.658,5			7,6	11.666,1	67				67 11.733,1

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.

NOMBRE	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
D. JAIME REAL DE ASÚA ARTECHE / DOMINICAL	498,2	-3,17	514,5	1,42%	507,3	1,16%	501,5	4,31%	480,8
D. IGNACIO PRADO REY-BALTAR / DOMINICAL	230,7	-6,60	247	3,00%	239,8	2,48%	234	13,98%	205,3
D. RAFAEL MARTÍN DE BUSTAMANTE VEGA / EJECUTIVO	8.861,7	270,98	2.388,7	36,15%	1.754,40	2,29%	1.715,2	-11,86%	1.946,0
D. JOAQUÍN GÓMEZ DE OLEA Y MENDARO / DOMINICAL	210,7	-7,18	227	7,33%	211,5	9,02%	194	0,36%	193,3
D. CRISTÓBAL GONZÁLEZ DE AGUILAR ALONSO-URQUIJO / DOMINICAL	209,2	-7,84	227	2,30%	221,9	1,32%	219	4,89%	208,8
D. MIGUEL CERVERA EARLE / DOMINICAL	198,2	-7,60	214,5	2,44%	209,4	3,15%	203	10,45%	183,8
DÑA. ISABEL DUTILH CARVAJAL / INDEPENDIENTE	199	-1,49	202	3,70%	194,8	3,07%	189	5,53%	179,1
DÑA. IRENE HERNÁNDEZ ÁLVAREZ / INDEPENDIENTE	194,6	4,34	186,5	1,14%	184,4	1,60%	181,5	5,95%	171,3
D. JUAN LANDECHO SARABIA / DOMINICAL	168,2	-8,83	184,5	1,65%	181,5	0,00%	181,5	5,40%	172,2
D. SANTIAGO LEÓN DOMEQ / DOMINICAL	180,7	-6,86	194	0,00%	194	9,17%	177,7	339,85%	40,4
D. MIGUEL MORENÉS GILES / DOMINICAL	230,7	-6,60	247	3,00%	239,8	2,48%	234	4,42%	224,1
DÑA. FRANCISCA ORTEGA HERNÁNDEZ-AGERO / INDEPENDIENTE	186,5	-0,48	187,4	57,08%	119,3	N/A	N/A	N/A	N/A
D. RAFAEL PRADO ARANGUREN / DOMINICAL	168,2	-8,83	184,5	1,65%	181,5	0,00%	181,5	5,77%	171,6
D. EMILIO YBARRA AZNAR / INDEPENDIENTE	196,5	-1,50	199,5	2,05%	195,5	0,77%	194	5,55%	183,8
RESULTADOS CONSOLIDADOS DE LA SOCIEDAD	705.200	540,75%	110.058	7,05%	102.813	19,71%	85.883	9,68%	78.303
REMUNERACIÓN MEDIA DE LOS EMPLEADOS	38.337	-0,88%	38.679	7,69%	35.918	2,49%	35.045	2,03%	34.347

OBSERVACIONES



**D) OTRAS
INFORMACIONES
DE INTERÉS**



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 26 de febrero de 2025.

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

Sí ☐ No ☒

NOMBRE O DENOMINACIÓN SOCIAL DEL MIEMBRO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN QUE NO HA VOTADO A FAVOR DE LA APROBACIÓN DEL PRESENTE INFORME	MOTIVOS (EN CONTRA, ABSTENCIÓN, NO ASISTENCIA)	EXPLIQUE LOS MOTIVOS

