



INFORME ANUAL  
SOBRE  
REMUNERACIONES DE  
LOS CONSEJEROS  
**2025**



# SUMARIO



<b>A) POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO (EJERCICIO 2026)</b>	<b>3</b>
<b>B) RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO (EJERCICIO 2025)</b>	<b>10</b>
<b>C) DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS</b>	<b>16</b>
<b>D) OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS</b>	<b>21</b>



# A) POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO (EJERCICIO 2026)



## A) POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO (EJERCICIO 2026)

**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 los Consejeros correspondiente a los ejercicios 2026, 2027 y 2028 (la “**Política de Remuneraciones 2026-2028**”) fue aprobada con el voto a favor del 99,31% del capital social presente y representado, por la Junta General Ordinaria de Accionistas de Elecnor, S.A. (“**Elecnor**” o la “**Sociedad**”) celebrada el 28 de mayo de 2025. Esta política había sido propuesta por el Consejo de Administración de la Sociedad en virtud del acuerdo de fecha 26 de marzo de 2025, a propuesta y previo informe justificativo de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad de Elecnor de fecha 17 de marzo de 2025.

La Política de Remuneraciones 2026-2028, que sustituye a la anterior política de remuneraciones vigente hasta el 31 de diciembre de 2025, tiene como finalidad definir las prácticas de remuneración de la Sociedad en relación con sus consejeros, así como atraer, retener y motivar el talento, contribuyendo a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

En el proceso de determinación, aprobación y aplicación de la Política de Remuneraciones 2026-2028 han intervenido los siguientes órganos:

- Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad (“CNRS”)**: 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 dicha política.

Asimismo, la CNRS 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 es la responsable de informar 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, en su caso, 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 2026-2028 y de conformidad con lo previsto en su contrato.

- 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, en caso de nombrarse un consejero ejecutivo durante la vigencia de la Política de Remuneraciones 2026-2028, el Consejo de Administración sería el órgano competente, a propuesta de la CNRS, para la determinación y aprobación de los términos y condiciones del contrato con dicho consejero, dentro del marco de la Política de Remuneraciones 2026-2028 aprobada por la Junta General de Accionistas (artículos 249 y 529 octodecimos LSC), absteniéndose el Consejero de participar en la deliberación y votación de estos acuerdos.
- Junta General de Accionistas**: es el órgano competente para aprobar la política de remuneraciones de la Sociedad, que mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes, y será asimismo el órgano responsable de determinar para cada ejercicio la cantidad máxima de la remuneración que los consejeros tendrán derecho a percibir.

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 novodecimos LSC, respecto de aquellas remuneraciones que haya aprobado expresamente la Junta.

La Política de Remuneraciones 2026-2028 es continuista con los principios de la política de remuneraciones anterior. Por otro lado, si bien no había cargos ejecutivos en el Consejo de Administración a la fecha de su aprobación, la Política de Remuneraciones 2026-2028 incluye un apartado relativo a la retribución de consejeros ejecutivos aplicable en caso de que se produjera el nombramiento de algún consejero ejecutivo durante el periodo de vigencia de la política. Este sistema es similar al de la política anterior y se encuentra alineado con la política retributiva aplicable para el equipo directivo de la Sociedad, si bien se incluye la posibilidad de que los consejeros ejecutivos sean beneficiarios de un sistema de previsión social.

Política de Remuneraciones 2026-2028 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 de los consejeros ejecutivos, en su caso, 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.



- **Transparencia:** información transparente, suficiente, emitida con la antelación necesaria y alineada con las recomendaciones de buen gobierno de las sociedades cotizadas.
- **Alineamiento con los intereses de los Accionistas:** la Política de Remuneraciones 2026-2028 busca establecer un sistema retributivo de los consejeros que proteja el interés de los accionistas a corto, medio y largo plazo.

Para el diseño de la Política de Remuneraciones 2026-2028 y el establecimiento de las condiciones retributivas de los consejeros recogidas en ella, la CNRS contó con el asesoramiento externo de TOWERS WATSON DE ESPAÑA, S.A. ("WTW"), y se han considerado los siguientes factores:

- **Factores internos:** (i) la nueva estructura de gobierno de la Sociedad; (ii) los objetivos marcados en el corto y largo plazo; (iii) los resultados obtenidos por el Grupo; y (iv) la vinculación al Plan Estratégico del Grupo Elecnor.
- **Factores externos:** (i) las recomendaciones recibidas en el proceso de *engagement* con inversores, accionistas y *proxy advisors*; (ii) las prácticas de mercado de compañías relevantes para Elecnor por ser competidores por negocio o por talento; y (iii) la normativa y recomendaciones generales de gobierno corporativo a nivel nacional e internacional.

## 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 2026-2028, los consejeros tendrán derecho a percibir una retribución por el ejercicio de sus funciones no ejecutivas, consistente en una asignación fija 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 viajes, reuniones y demás tareas directamente relacionadas con el desempeño de su cargo.

Adicionalmente, percibirán una remuneración fija adicional: (i) aquellos consejeros que formen parte de las distintas Comisiones del Consejo de Administración y del Comité de Elecnor; (ii) los Presidentes del Consejo, de la Comisión de Auditoría y de la CNRS; y (iii) cualquier otro Consejero que desempeñe funciones adicionales solicitadas por el Consejo.

Los importes de los conceptos retributivos mencionados podrán ser modificados por el Consejo de Administración, previo informe de la CNRS, 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 anual de cuatro (4) millones de euros establecido en la Política de Remuneraciones 2026-2028 para los consejeros por el desempeño de funciones no ejecutivas, de conformidad con lo establecido en el artículo 12 de los Estatutos Sociales. Esta cantidad se mantendrá en tanto no sea modificada por un nuevo acuerdo de la Junta General.

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

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

Si bien actualmente, el Consejo de Administración no tiene miembros que desarrollen funciones ejecutivas, se ha considerado conveniente establecer en la Política de Remuneraciones 2026-2028 el detalle de la política retributiva a aplicar en caso de que el Consejo incorpore a miembros ejecutivos en el futuro. A este respecto, el diseño de esta política retributiva se encuentra alineada con la que actualmente es aplicable para el equipo directivo de la Sociedad.

En este sentido, de conformidad con el artículo 12 de los Estatutos Sociales y la Política de Remuneraciones 2026-2028, adicionalmente a la remuneración por el desempeño de funciones no ejecutivas, los consejeros ejecutivos de la Sociedad podrán percibir la remuneración fijada en su contrato, sobre la base de los siguientes posibles conceptos:

- Una retribución fija en metálico anual por un importe máximo de 750.000 euros, tal y como se recoge en la política, y será el Consejo de Administración el que determinará la retribución fija previo informe de la CNRS.
- 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 CNRS.

La Sociedad cuenta con dos regímenes de retribución variable aplicables a los consejeros ejecutivos 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:

- Un plan de previsión social de aportación definida, de un importe máximo de hasta un 10% de la retribución fija anual.
- Retribución en especie: los consejeros ejecutivos podrán ser beneficiarios de un seguro de vida y otro de salud, así como disfrutar de todos aquellos beneficios que, en su caso, la Compañía ponga a disposición del colectivo de directivos.

En la Política de Remuneraciones 2026-2028 no se contemplan procedimientos para la aplicación de excepciones temporales a la misma.

Por último, se hace constar que la Política de Remuneraciones 2026-2028 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.

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.

Si bien actualmente el Consejo de Administración no tiene miembros que desarrollen funciones ejecutivas, se ha considerado conveniente establecer en la Política de Remuneraciones 2026-2028 el detalle de la política retributiva a aplicar en caso de que el Consejo incorpore a miembros ejecutivos en el futuro.



En este sentido, existe un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la retribución. El sistema de retribución variable de los consejeros ejecutivos es plenamente flexible y permite que estos puedan no percibir importe alguno por este concepto en caso de que no se alcancen los umbrales mínimos de cumplimiento.

Por un lado, se contempla la **retribución variable anual**, la cual es abonada en metálico y su importe máximo podría ser de hasta el 140% de la retribución fija anual. Se encuentra ligada al cumplimiento de unos objetivos a corto plazo aprobados por el Consejo de Administración al inicio de cada ejercicio, a propuesta de la CNRS, tales como, por ejemplo:

- Objetivos financieros:
  - Ingresos: ventas, cifra de negocio.
  - Resultados: Margen sobre ventas, EBITDA, Beneficio antes de Impuestos, Beneficio después de Impuestos.
  - Caja: Flujo de Caja Libre, Flujo de Caja Operativa, etc.
  - Industriales y operativos: Ratios de eficiencia, cartera de proyectos, etc.
  - Control de gasto y deuda: ratio de deuda, cifra de gastos, etc.
- Objetivos no financieros (no podrán tener una ponderación superior al 50%):
  - Gestión de riesgos.
  - Sostenibilidad: reducción de emisiones, accidentabilidad y/o residuos.
  - Desempeño individual: en función de las prioridades que establezca cada año el Consejo de Administración.

Al finalizar cada ejercicio, la CNRS evaluará el grado de cumplimiento de los objetivos previamente fijados y elaborará una propuesta al Consejo para su pago dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha de finalización de dicho ejercicio, teniendo en cuenta las necesidades de tesorería de la Sociedad y demás circunstancias que pudieran concurrir. Además, se eliminarán aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados. En esta función de evaluación, la CNRS podrá contar con el apoyo interno (i.e. Auditoría Interna, Dirección Financiera Corporativa) y externo (estados financieros auditados y no financieros verificados).

Por otro lado, la **retribución variable a largo plazo (plurianual)**, cuyo importe máximo podría ser de hasta el 100% de la retribución fija anual, podrá vincularse a los mismos objetivos que la retribución variable anual, pudiendo, además, incluir objetivos relacionados con la creación de valor para el accionista (por ejemplo, retorno total del accionista absoluto y/o relativo).

El propósito de la retribución variable plurianual es motivar y retener mediante una política retributiva que vincule e integre a los consejeros ejecutivos con el Plan Estratégico de la Sociedad, alineando los objetivos de los consejeros con los de los accionistas.

El procedimiento de determinación de los objetivos, escalas de logro y nivel de cumplimiento será similar al descrito en relación con la retribución variable anual. Así, los objetivos son aprobados por el Consejo de Administración al inicio de cada ciclo de incentivo a largo plazo, a propuesta de la CNRS (como mínimo, 3 años).

La retribución plurianual podrá abonarse en su totalidad o parcialmente mediante la entrega de acciones, opciones sobre acciones o derechos retributivos vinculados al valor de estas.

La Sociedad no ha establecido un período de diferimiento en el pago de la remuneración variable (anual y plurianual) de consejeros ejecutivos.

Asimismo, en caso de que, durante la vigencia de la Política de Remuneraciones 2026-2028, se produjese el nombramiento de algún consejero ejecutivo, se deberá firmar un contrato que, además de las cláusulas habituales de este tipo de acuerdos, contenga:

- una cláusula de reducción (*malus*) de la retribución variable (anual o plurianual) o retribución extraordinaria en caso de que, antes de abonarse dicha retribución, se produjeran los siguientes hechos o circunstancias derivadas de una actuación dolosa o mediando negligencia grave del consejero ejecutivo: (i) se hayan evidenciado alteraciones o inexactitudes en los datos de negocio que fueran relevantes a los efectos de calcular la retribución 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.
- un cláusula de reembolso (*clawback*), de modo que el consejero ejecutivo deberá reembolsar a la Sociedad aquellos importes recibidos en concepto de retribución variable (anual o plurianual) o retribución extraordinaria, si en algún momento durante un año posterior al pago de la misma, como consecuencia de una actuación dolosa o mediando negligencia grave del consejero ejecutivo, se hubiesen producido alguna de las circunstancias anteriormente señaladas respecto a la cláusula *malus*.

Por otro lado, la Política de Remuneraciones 2026-2028 es coherente con el Plan Estratégico de la Sociedad y está orientada a la obtención de los resultados a largo plazo. En particular, la política cuenta con las siguientes características que garantizan una coherencia entre la estrategia de la Sociedad, los intereses de los Accionistas y la sostenibilidad a largo plazo:

- La remuneración total de los consejeros ejecutivos (si los hubiera) y del equipo directivo se compone de diferentes elementos retributivos que consisten fundamentalmente en: (i) una retribución fija, (ii) una retribución variable anual y (iii) una retribución variable a largo plazo.
- Esta retribución a largo plazo se inscribe en un marco plurianual, para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tienen en cuenta el ciclo económico subyacente de la Sociedad. Esta retribución se concede sobre la base de la creación de valor, de forma que los intereses de los consejeros ejecutivos estén alineados con los de los accionistas.
- Las métricas establecidas tanto en la retribución variable anual como en la retribución variable a largo plazo se vinculan a la consecución de una combinación de objetivos financieros y no financieros, que reflejan las prioridades estratégicas de la Compañía en cada momento. En particular, los objetivos no financieros pueden estar vinculados a métricas de sostenibilidad.
- No existen remuneraciones variables garantizadas.

La Política de Remuneraciones 2026-2028 cuenta también con las siguientes características que permiten reducir la exposición a riesgos excesivos. En este sentido, una de las funciones principales de la CNRS es la de analizar, seleccionar y proponer los objetivos y métricas de la retribución variable para consejeros ejecutivos y equipo directivo que se revisan periódicamente para asegurar que son suficientemente exigentes. Estos objetivos son concretos, predeterminados y cuantificables en su mayoría. Sus ponderaciones y niveles de consecución se aprueban por la CNRS al comienzo de cada ejercicio, teniendo en cuenta entre otros factores, el entorno económico, el plan estratégico, análisis históricos, el presupuesto de la Sociedad y las expectativas o consenso de inversores y analistas. Además, a la hora de evaluar su cumplimiento, la CNRS también considera cualquier riesgo asociado, eliminando aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación. La evaluación de los objetivos anuales y a largo plazo y reconocimiento de la retribución variable se realiza con base en estados financieros auditados.

Por otro lado, la política incluye controles ex-post de la retribución variable (*clawback* y *malus*) si se producen determinadas circunstancias.

Por último, destacar que los sistemas retributivos de los consejeros por el desempeño de funciones no ejecutivas no incorporan elementos de medición que incentiven la toma de riesgos excesivos por parte de la Sociedad, dado que se limitan a remuneraciones fijas por pertenencia y asistencia al Consejo de Administración.



### 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 Política de Remuneraciones 2026-2028 se recogen los criterios fijados por el Consejo de Administración para determinar la retribución fija anual correspondiente a cada consejero, teniendo en cuenta, entre otras cuestiones: (i) las funciones y responsabilidades específicas asumidas por cada consejero; (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 2026 de 143.500 euros anuales, salvo en el caso de D. Rafael Martín de Bustamante Vega, cuya remuneración fija asciende a la cantidad de 341.000 euros anuales en virtud del acuerdo del Consejo de Administración de fecha 26 de noviembre de 2025, previo informe de la CNRS, por las funciones que viene desempeñando desde su cese como consejero Delegado de la Sociedad en la Junta General de Accionistas celebrada el 28 de mayo de 2025, todo ello de conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones 2026-2028.

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, además, la cantidad fija de 5.000 euros anuales;
- la **Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad**, percibirán una remuneración fija adicional de 17.500 euros anuales, y el Presidente de dicha Comisión percibirá, además, la cantidad fija de 5.000 euros anuales;
- el **Comité de Elec**nor (previsto en la Política de Definición de la Estructura del Grupo Elecnor), percibirán una remuneración fija adicional de 12.500 euros anuales por su participación en las reuniones de dicho Comité.

Asimismo, 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 CNRS 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 2026-2028 para los consejeros por el desempeño de funciones no ejecutivas (4 millones de euros anuales). Adicionalmente, los miembros del Consejo de Administración tendrán derecho a percibir la cantidad de 2.000 euros en concepto de dietas por asistencia física a cada una de las reuniones del Consejo de Administración que se celebren y 1.000 euros por reunión en concepto de dietas cuando la asistencia sea telemática.

### 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.

Al no existir consejeros con funciones ejecutivas a fecha de emisión de este informe, no se prevé el devengo de componentes fijos por el desempeño de funciones ejecutivas durante el ejercicio 2026.

No obstante lo anterior, dicha política contempla los siguientes elementos fijos por el desempeño de funciones ejecutivas, en su caso:

- **Retribución fija:** determinada por el Consejo de Administración, previo informe de la CNRS, sin superar el importe máximo de 750.000 euros anuales y teniendo en cuenta los siguientes factores: (i) los análisis retributivos procedentes, con el fin de establecer una retribución adecuada para retener a los consejeros ejecutivos, teniendo en cuenta los estándares de mercado de empresas comparables; (ii) funciones asumidas, nivel de dedicación, responsabilidad y experiencia del consejero ejecutivo; y (iii) las condiciones retributivas del resto de empleados.

- **Plan de previsión social:** hasta un 10% de la retribución fija anual y de aportación definida, cubriendo las contingencias típicas de estos planes y, en todo caso, en términos similares a los que estén establecidos en cada momento con carácter general para el equipo directivo de la Sociedad.
- **Retribución en especie:** los consejeros ejecutivos podrán ser beneficiarios 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.

### 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.

Al no existir consejeros con funciones ejecutivas a fecha de emisión de este informe, no se prevé el devengo de remuneraciones en especie a favor de consejeros durante el ejercicio 2026.

No obstante, tal y como se ha informado en el apartado A.1.4. anterior, los consejeros ejecutivos podrán, en su caso, ser beneficiarios 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.

### 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.

Al no existir consejeros con funciones ejecutivas a fecha de emisión de este informe, no se prevé el devengo de remuneraciones variables a favor de consejeros durante el ejercicio 2026.

No obstante, tal y como se ha indicado en el apartado A.1.2 anterior, la Política de Remuneraciones 2026-2028 contempla los elementos variables por el desempeño de funciones ejecutivas para el caso de que el Consejo de Administración incorpore a miembros ejecutivos en el futuro.

Por un lado, se contempla la **retribución variable anual**, la cual es abonada en metálico y su importe máximo podría ser de hasta el 140% de la retribución fija anual. Se encuentra ligada al cumplimiento de unos objetivos a corto plazo aprobados por el Consejo de Administración al inicio de cada ejercicio, a propuesta de la CNRS, tales como, por ejemplo:

- **Objetivos financieros:**
  - Ingresos: ventas, cifra de negocio.
  - Resultados: Margen sobre ventas, EBITDA, Beneficio antes de Impuestos, Beneficio después de Impuestos.



- Caja: Flujo de Caja Libre, Flujo de Caja Operativa, etc.
- Industriales y operativos: Ratios de eficiencia, cartera de proyectos, etc.
- Control de gasto y deuda: ratio de deuda, cifra de gastos, etc.

- Objetivos no financieros (no podrán tener una ponderación superior al 50%):
  - Gestión de riesgos.
  - Sostenibilidad: reducción de emisiones, accidentabilidad y/o residuos.
  - Desempeño individual: en función de las prioridades que establezca cada año el Consejo de Administración.

Al finalizar cada ejercicio, la CNRS evaluará el grado de cumplimiento de los objetivos previamente fijados y elaborará una propuesta al Consejo para su pago dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha de finalización de dicho ejercicio, teniendo en cuenta las necesidades de tesorería de la Sociedad y demás circunstancias que pudieran concurrir. Además, se eliminarán aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados. En esta función de evaluación, la CNRS podrá contar con el apoyo interno (i.e. Auditoría Interna, Dirección Financiera Corporativa) y externo (estados financieros auditados y no financieros verificados).

Por otro lado, la **retribución variable a largo plazo (plurianual)**, cuyo importe máximo podría ser de hasta el 100% de la retribución fija anual, podrá vincularse a los mismos objetivos que la retribución variable anual, pudiendo, además, incluir objetivos relacionados con la creación de valor para el accionista (por ejemplo, retorno total del accionista absoluto y/o relativo).

El procedimiento de determinación de los objetivos, escalas de logro y nivel de cumplimiento será similar al descrito en relación con la retribución variable anual. Así, los objetivos son aprobados por el Consejo de Administración al inicio de cada ciclo de incentivo a largo plazo, a propuesta de la CNRS (como mínimo, 3 años).

La retribución plurianual podrá abonarse en su totalidad o parcialmente mediante la entrega de acciones, opciones sobre acciones o derechos retributivos vinculados al valor de estas.

**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.

Al no existir consejeros con funciones ejecutivas a fecha de emisión de este informe, no se prevé ninguna aportación a sistemas de ahorro a largo plazo durante el 2026 a favor de ningún consejero.

No obstante, la Política de Remuneraciones 2026-2028 contempla el Plan de previsión social como uno de los elementos fijos por el desempeño de funciones ejecutivas, el cual sería de aportación definida, cubriendo las contingencias típicas de estos planes. Los detalles concretos del plan que, en su caso, se estableciera para consejeros ejecutivos (por ejemplo, tipo de seguro, frecuencia de las aportaciones, contingencias cubiertas o condiciones para la consolidación) se incluirían en el Informe Anual sobre Remuneraciones correspondiente. En todo caso, la participación de los consejeros ejecutivos se haría en términos similares a los que estén establecidos en cada momento con carácter general para el equipo directivo de la Compañía.

**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 que generen el devengo de ningún pago a favor de los consejeros en 2026.

**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.

No existen.

No obstante, en la Política de Remuneraciones 2026-2028 han quedado recogidas las principales condiciones contractuales que deberán recogerse en el contrato de los consejeros ejecutivos, en caso de que fueran nombrados.

En este sentido, se establece que dicho contrato contará con las cláusulas habituales (duración, exclusividad, deber de confidencialidad, preaviso, cumplimiento del sistema de gobierno corporativo, obligaciones de no competencia post-contractual, extinción del contrato e indemnización). Asimismo, el contrato deberá contener una cláusula de reducción (*malus*) de la retribución variable, así como una cláusula de reembolso (*Clawback*).

**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:

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

Como consecuencia de la finalización de la vigencia de la política anterior el 31 de diciembre de 2025, la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad celebrada el 28 de mayo de 2025, a propuesta del Consejo de Administración, previo informe de la CNRS, aprobó la nueva Política de Remuneraciones de los consejeros de Elecnor, S.A. para los ejercicios 2026-2028, cuyos principales aspectos han sido recogidos en los apartados anteriores.

La nueva Política de Remuneraciones 2026-2028 es continuista con los principios de la política anterior, aprobada por la Junta General de Accionistas el 18 de mayo de 2022. En este sentido, no se introduce ningún cambio respecto a la remuneración de los consejeros no ejecutivos, salvo por la cuantía de las dietas que pasa de 1.500 euros por sesión a 2.000 euros por asistencia física o 1.000 euros por asistencia telemática. Respecto a la remuneración de consejeros con funciones ejecutivas, si bien se prevé que el Consejo no tenga en 2026 consejeros de este tipo, se detalla el sistema retributivo a aplicar en caso de que se incorpore al Consejo un miembro con funciones ejecutivas. Este sistema es similar al de la Política anterior, si bien se incluye la posibilidad de que los consejeros ejecutivos sean beneficiarios de un sistema de previsión social. Asimismo, en la Política de Remuneraciones 2026-2028 se incorpora la referencia a la necesidad de que los contratos de los consejeros ejecutivos recojan una cláusula de reducción (*malus*) de la retribución variable, que no estaba incluida en la Política anterior (ni en el contrato del Consejero Delegado).

## 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/storage/media/files/shares/Gobierno\\_Corporativo/politica-de-remuneraciones-consejeros-05-2025-es.pdf](https://www.elecnor.com/storage/media/files/shares/Gobierno_Corporativo/politica-de-remuneraciones-consejeros-05-2025-es.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 2024 fue aprobado, en votación consultiva, por la Junta General de Accionistas celebrada el 28 de mayo de 2025, con el voto a favor del 92,31% del capital social presente y representado.

Votación del acuerdo: **71.798.548**  
Votos a favor: **66.278.955**  
Votos en contra: **5.444.019**  
Abstenciones: **75.574**

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 2025)



# B)



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

**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 2025, se ha aplicado la Política de Remuneraciones de los consejeros correspondiente a los ejercicios 2022, 2023, 2024 y 2025 (la “Política de Remuneraciones 2022-2025”), vigente hasta el 31 de diciembre de 2025, 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.

El Consejo de Administración, en su reunión de fecha 26 de noviembre de 2025 y previo informe de la CNRS, acordó determinar la remuneración fija de D. Rafael Martín de Bustamante Vega, de acuerdo con las funciones que viene desempeñando desde su cese como Consejero Delegado de la Sociedad en la Junta General de Accionistas celebrada el 28 de mayo de 2025, todo ello de conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones 2022-2025 y respetando el límite máximo anual establecido en la misma.

Asimismo, la CNRS ha propuesto la retribución fija y variable anual para el anterior Consejero Delegado sobre la base del cumplimiento, durante el ejercicio 2024, de las métricas fijadas en la Política de Remuneraciones 2022-2025; así como la parte proporcional de la retribución fija y variable correspondiente al periodo en que ostentó el cargo de Consejero Delegado durante el ejercicio 2025 (hasta el 28 de mayo de 2025).

Igualmente, la CNRS ha analizado el grado de cumplimiento del Plan Estratégico 2023-2025, el cual concluyó 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 anterior Consejero Delegado.

**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.

Tal y como señala la Política de Remuneraciones 2022-2025, la rentabilidad y sostenibilidad de la Sociedad y su Grupo constituye uno de los principios en los que se fundamenta la política retributiva 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 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 Política de Remuneraciones 2022-2025 se tuvieron en cuenta las iniciativas de la Estrategia de Sostenibilidad del Grupo Elecnor 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 Elecnor.

De conformidad con lo anterior, los componentes variables devengados de la remuneración del anterior Consejero Delegado, único consejero que ha desempeñado funciones ejecutivas en la Sociedad durante el ejercicio 2025, 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 2025, 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 2025 ha cumplido con lo dispuesto en la Política de Remuneraciones 2022-2025, 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 de Remuneraciones 2022-2025, 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 Política de Remuneraciones 2022-2025.

En aplicación de dicha política, durante el ejercicio 2025 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 y dietas de asistencia) asciende a 3.128,9 miles de euros, respetando así el límite fijado por la Política.

De igual modo, la remuneración devengada por el anterior Consejero Delegado en el ejercicio 2025, tanto la de carácter fijo como la variable (a corto y a largo plazo), cuyos importes se detallan en la sección C del presente informe, se ha correspondido con lo dispuesto en la Política de Remuneraciones 2022-2025 de la Sociedad. Estos importes incluyen la remuneración del anterior Consejero Delegado por sus funciones ejecutivas hasta el 28 de mayo de 2025 (fecha en la que cesó en el cargo) y por sus funciones no ejecutivas desde entonces.

En cuanto a cómo la remuneración devengada y consolidada en 2025 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 que las remuneraciones del anterior Consejero Delegado deben incentivar el desempeño y recompensar la creación de valor a largo plazo atendiendo a las iniciativas de la Estrategia de Sostenibilidad del Grupo Elecnor. De este modo, los criterios propuestos por la CNRS y aprobados tanto por el Consejo de Administración como por la Junta General de Accionistas en relación con la retribución variable del anterior Consejero Delegado, se encuentran recogidos en la Política de Remuneraciones 2022-2025 y son:

**a) Retribución variable a corto plazo (anual):**

La retribución variable del anterior Consejero Delegado podía alcanzar hasta el 160% de su retribución fija anual del anterior Consejero Delegado y se devengaba en función del cumplimiento de unos objetivos previamente determinados, de los cuales:

- Entre el 50% y el 80% de la retribución variable anual correspondía 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 podían tenerse en cuenta otros parámetros en función de las circunstancias que concurran y, que en todo caso, estuvieran 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 correspondía 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, recibiera del Consejo de Administración.

El tope del potencial sobrecumplimiento se situaba en el 120%, y en lo que se refiere a la parte baja de la banda se consideraban como llave el BDI y la contratación, según los casos, que debería 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 anterior 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 concluyó con un año de antelación como consecuencia de la operación corporativa extraordinaria de venta de la filial Enerfin. Dicha remuneración podía alcanzar hasta el 100% de la media de su retribución variable anual no extraordinaria de los últimos tres (3) años y se devengaba en función del cumplimiento de unos objetivos previamente determinados, de los cuales un 80% correspondían a parámetros financieros del Grupo y un 20% a parámetros no financieros del Grupo.

Las condiciones necesarias para que el incentivo fuera de aplicación era:

- Parámetros financieros: para el cálculo del incentivo se tiene en cuenta la valoración de los activos de filiales y participadas y la generación de caja.
- Parámetros no financieros: la CNRS evalúa la excelencia en el cumplimiento por parte del anterior 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 era 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	71.798.548	82,53%

	NÚMERO	% SOBRE EMITIDOS
Votos negativos	5.444.019	7,58%
Votos a favor	66.278.955	92,31%
Votos en blanco	0	0%
Abstenciones	75.574	0,11%

**OBSERVACIONES**

El Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2024 fue aprobado con el voto a favor del 92,31% del capital social presente y representado en la Junta General de Accionistas celebrada el 28 de mayo de 2025.

**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 Política de Remuneraciones 2022-2025.



En particular, en 2025 la retribución fija anual total para cada uno de los consejeros por la pertenencia al Consejo de Administración ha sido de 143.500 euros, salvo en el caso de D. Rafael Martín de Bustamante Vega, cuya remuneración fija ascendió a la cantidad de 258.708 euros anuales en virtud del acuerdo del Consejo de Administración de fecha 26 de noviembre de 2025, previo informe de la CNRS, por las funciones que viene desempeñando desde su cese como Consejero Delegado de la Sociedad en la Junta General de Accionistas celebrada el 28 de mayo de 2025, todo ello de conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones 2022-2025 y respetando el límite máximo anual establecido en la misma.

Adicionalmente, los miembros del Consejo de Administración 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 Elec**nor: 12.500 euros.
- Presidente no Ejecutivo del **Consejo de Administración**: 270.000 euros.

Dado que los importes están expresamente fijados en la Política de Remuneraciones 2022-2025, 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 2025, en el caso de las dietas, salvo para la remuneración fija de D. Rafael Martín de Bustamante, la cual fue expresamente determinada por el Consejo de Administración en su reunión de fecha 26 de noviembre de 2025 con el objeto de retribuir las funciones que viene desempeñando desde su cese como Consejero Delegado de la Sociedad en la Junta General de Accionistas celebrada el 28 de mayo de 2025 y atendiendo a su trayectoria, experiencia profesional, capacidades y aptitudes para el desempeño del cargo.

Por tanto, la única remuneración fija que ha variado con respecto al ejercicio anterior es la de D. Rafael Martín de Bustamante Vega.

#### 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 anterior 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 2025, dicha remuneración fija ha sido proporcional al tiempo en que el anterior Consejero Delegado ostentó dicho cargo, es decir, hasta el 28 de mayo de 2025.

#### 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 2025 es el anterior 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 2022-2025, la retribución variable a corto plazo del anterior Consejero Delegado para cada ejercicio podrá alcanzar hasta el 160% de su retribución fija anual y se devengaba en función del cumplimiento de unos objetivos previamente determinados, de los cuales:

- Entre el 50% y el 80% de la retribución variable anual correspondía 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 pudiera tenerse en cuenta otros parámetros en función de las circunstancias concurrentes, alineadas 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 correspondía 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, recibiera del Consejo de Administración.

El tope del potencial sobrecumplimiento se situaba 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 debía 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 CNRS 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 CNRS 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.

En el momento de su cese como Consejero Delegado se ha pagado la remuneración variable a corto plazo correspondiente al ejercicio 2024 y se ha liquidado la parte proporcional de su retribución variable a corto plazo correspondiente al ejercicio 2025 por el tiempo en que ostentó dicho cargo, es decir, hasta el 28 de mayo de 2025.

#### EXPLIQUE LOS COMPONENTES VARIABLES A LARGO PLAZO DE LOS SISTEMAS RETRIBUTIVOS

El único consejero que tenía derecho a percibir una retribución variable a largo plazo (plurianual) era el anterior 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 2022-2025 de la Sociedad y en su contrato.

De conformidad con lo establecido por la Política de Remuneraciones 2022-2025, el anterior Consejero Delegado era 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 concluyó con un año de antelación como consecuencia de la operación corporativa extraordinaria de venta de la filial Enerfin. Según la Política de Remuneraciones 2022-2025, dicha remuneración podía alcanzar hasta el 100% de la media de su retribución variable anual no extraordinaria de los últimos tres (3) años y se devengaría 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 fuera de aplicación era:

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

El sobrecumplimiento máximo en cada parámetro era del 120%.

La retribución variable plurianual se abona una vez que la CNRS evalúe el grado de consecución de los parámetros financieros como no financieros y eleva 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 CNRS, 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 anterior Consejero Delegado.

No se contemplaban cláusulas de reducción (*malus*) en el contrato con el anterior Consejero Delegado.

#### 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 era la prevista a favor de D. Rafael Martín de Bustamante en el contrato suscrito entre este y la Sociedad por la realización de sus funciones de alta dirección, el cual finalizó el 28 de mayo de 2025 como consecuencia de su cese como Consejero Delegado.

El importe de la indemnización del anterior Consejero Delegado, establecido en su contrato, ascendía 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 anterior Consejero Delegado se debiera 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 anterior 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 calcularía como la media de la percibida en los últimos tres (3) años. Dicha indemnización incluía la remuneración fija del anterior Consejero Delegado y la variable a corto plazo vinculada a los beneficios anuales obtenidos por la Sociedad, mientras que excluía la variable a largo plazo vinculada a planes o programas de incentivos adicionales que la Sociedad pudiera implementar.



Además, el contrato del anterior Consejero Delegado establecía un pacto de no competencia post-contractual por el cual, transcurridos dos (2) años desde la terminación del contrato, el anterior 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.

La parte de la indemnización del anterior Consejero Delegado devengada en 2025, tras su cese en dicho cargo el 28 de mayo de 2025, se detalla en el apartado C del presente informe.

**B.11.** INDIQUE SI SE HAN PRODUCIDO MODIFICACIONES SIGNIFICATIVAS EN LOS CONTRATOS DE QUIENES EJERCEN 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.

El contrato con el anterior Consejero Delegado finalizó el 28 de mayo de 2025 como consecuencia de su cese en dicho cargo, habiendo sido posteriormente reelegido por la Junta General de Accionistas como consejero otro externo.

**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 2025 la Sociedad ha contratado las siguientes coberturas de seguro a favor, exclusivamente, de su anterior 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 2025 asciende a 6.486,65 euros.
- Seguro de salud, cuya prima para el ejercicio 2025 asciende a 1.882,50 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 2025 la Sociedad ha contratado una póliza de seguro de responsabilidad civil para sus consejeros y Directivos cuya prima anual asciende a 240.001,88 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 2025
D. JAIME REAL DE ASÚA ARTECHE	DOMINICAL	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
D. IGNACIO PRADO REY-BALTAR	DOMINICAL	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
D. RAFAEL MARTIN DE BUSTAMANTE VEGA	OTRO EXTERNO	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
D. JOAQUIN GOMEZ DE OLEA Y MENDARO	DOMINICAL	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
D. CRISTOBAL GONZALEZ DE AGUILAR ALONSO URQUIJO	DOMINICAL	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
D. MIGUEL CERVERA EARLE	DOMINICAL	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
DÑA. ISABEL DUTILH CARVAJAL	INDEPENDIENTE	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
DÑA. IRENE HERNANDEZ ALVAREZ	INDEPENDIENTE	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
D. JUAN LANDECHO SARABIA	DOMINICAL	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
D. SANTIAGO LEÓN DOMEQ	DOMINICAL	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
D. MIGUEL MORENES GILES	DOMINICAL	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
DÑA. FRANCISCA ORTEGA HERNÁNDEZ-AGERO	INDEPENDIENTE	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
D. RAFAEL PRADO ARANGUREN	DOMINICAL	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
D. EMILIO YBARRA AZNAR	INDEPENDIENTE	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025

**C.1. COMPLETE LOS SIGUIENTES CUADROS RESPECTO A LA REMUNERACIÓN INDIVIDUALIZADA DE CADA UNO DE LOS CONSEJEROS (INCLUYENDO LA RETRIBUCIÓN POR EL EJERCICIO DE FUNCIONES EJECUTIVAS) DEVENGADA DURANTE EL EJERCICIO.**

**a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:**

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

NOMBRE	REMUNERACIÓN FIJA	DIETAS	REMUNERACIÓN POR PERTENENCIA A COMISIONES DEL CONSEJO	SUELDO	RETRIBUCIÓN VARIABLE A CORTO PLAZO	RETRIBUCIÓN VARIABLE A LARGO PLAZO	INDEMNIZACIÓN	OTROS CONCEPTOS	TOTAL EJERCICIO 2025	TOTAL EJERCICIO 2024
D. JAIME REAL DE ASÚA ARTECHE / DOMINICAL	143,5	18	41,7					282,5	485,7	491,5
D. IGNACIO PRADO REY-BALTAR / DOMINICAL	143,5	18	50					12,5	224,0	224,0
D. RAFAEL MARTÍN DE BUSTAMANTE VEGA / OTRO EXTERNO	258,7	18	30	294,3	1.494,4	192,8	707,8	5,2	3.001,2	8.847,4
D. JOAQUÍN GÓMEZ DE OLEA Y MENDARO / DOMINICAL	143,5	18	35,8					12,5	209,8	204,0
D. CRISTÓBAL GONZÁLEZ DE AGUILAR ALONSO-URQUIJO / DOMINICAL	143,5	18	30					12,5	204,0	202,5
D. MIGUEL CERVERA EARLE / DOMINICAL	143,5	18	17,5					12,5	191,5	191,5
DÑA. ISABEL DUTILH CARVAJAL / INDEPENDIENTE	143,5	18	37,5						199,0	199,0
DÑA. IRENE HERNÁNDEZ ÁLVAREZ / INDEPENDIENTE	143,5	18	37,5						199,0	194,6
D. JUAN LANDECHO SARABIA / DOMINICAL	143,5	18							161,5	161,5
D. SANTIAGO LEÓN DOMEQ / DOMINICAL	143,5	18						12,5	174,0	174,0
D. MIGUEL MORENES GILES / DOMINICAL	143,5	18	50					12,5	224,0	224,0
DÑA. FRANCISCA ORTEGA HERNÁNDEZ-AGERO / INDEPENDIENTE	143,5	18	25						186,5	186,5
D. RAFAEL PRADO ARANGUREN / DOMINICAL	143,5	18							161,5	161,5
D. EMILIO YBARRA AZNAR / INDEPENDIENTE	143,5	18	22,5					12,5	196,5	196,5

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
OBSERVACIONES											

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

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
REMUNERACIÓN POR CONSOLIDACIÓN DE DERECHOS A SISTEMAS DE AHORRO								

**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	6.486,65 €	1.882,50 €
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		
<b>TOTAL</b>	<b>6.486,65 €</b>	<b>1.882,50 €</b>

**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 2025	REMUNERACIÓN FIJA	DIETAS	REMUNERACIÓN POR PERTENENCIA A COMISIONES DEL CONSEJO	SUELDO	RETRIBUCIÓN VARIABLE A CORTO PLAZO	RETRIBUCIÓN VARIABLE A LARGO PLAZO	INDEMNIZACIÓN	OTROS CONCEPTOS	TOTAL EJERCICIO 2025	TOTAL EJERCICIO 2024
D. JAIME REAL DE ASÚA ARTECHE / DOMINICAL										6,7
D. IGNACIO PRADO REY-BALTAR / DOMINICAL										6,7
D. RAFAEL MARTÍN DE BUSTAMANTE VEGA / OTRO EXTERNO										6,7
D. JOAQUÍN GÓMEZ DE OLEA Y MENDARO / DOMINICAL										6,7
D. CRISTÓBAL GONZÁLEZ DE AGUILAR ALONSO-URQUIJO / DOMINICAL										6,7
D. MIGUEL CERVERA EARLE / DOMINICAL										6,7
DÑA. ISABEL DUTILH CARVAJAL / INDEPENDIENTE										
DÑA. IRENE HERNÁNDEZ ÁLVAREZ / INDEPENDIENTE										
D. JUAN LANDECHO SARABIA / DOMINICAL										6,7
D. SANTIAGO LEÓN DOMEQ / DOMINICAL										6,7
D. MIGUEL MORENÉS GILES / DOMINICAL										6,7
DÑA. FRANCISCA ORTEGA HERNÁNDEZ-AGERO / INDEPENDIENTE										
D. RAFAEL PRADO ARANGUREN / DOMINICAL										6,7
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 T			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

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 ECONÓMICOS CONSOLIDADOS		SISTEMAS DE AHORRO CON DERECHOS ECONÓMICOS NO CONSOLIDADOS		SISTEMAS CON DERECHOS ECONÓMICOS CONSOLIDADOS		SISTEMAS CON DERECHOS ECONÓMICOS NO CONSOLIDADOS	
	EJERCICIO T	EJERCICIO T-1	EJERCICIO T	EJERCICIO T-1	EJERCICIO T	EJERCICIO T-1	EJERCICIO T	EJERCICIO T-1

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	RETRIBUCIÓN DEVENGADA EN LA SOCIEDAD				RETRIBUCIÓN DEVENGADA EN SOCIEDADES DEL GRUPO						
	TOTAL RETRIBUCIÓN METÁLICO	BENEFICIO BRUTO DE LAS ACCIONES O INSTRUMENTOS FINANCIEROS CONSOLIDADOS	REMUNERACIÓN POR SISTEMAS DE AHORRO	REMUNERACIÓN POR OTROS CONCEPTOS	TOTAL EJERCICIO 2025	TOTAL RETRIBUCIÓN METÁLICO	BENEFICIO BRUTO DE LAS ACCIONES O INSTRUMENTOS FINANCIEROS CONSOLIDADOS	REMUNERACIÓN POR SISTEMAS DE AHORRO	REMUNERACIÓN POR OTROS CONCEPTOS	TOTAL EJERCICIO 2025 GRUPO	TOTAL EJERCICIO 2025 SOCIEDAD + GRUPO
D. JAIME REAL DE ASÚA ARTECHE / DOMINICAL	485,7				485,7						485,7
D. IGNACIO PRADO REY-BALTAR / DOMINICAL	224,0				224,0						224,0
D. RAFAEL MARTÍN DE BUSTAMANTE VEGA / OTRO EXTERNO	3.001,2			8,4	3.009,6						3.009,6
D. JOAQUÍN GÓMEZ DE OLEA MENDARO / DOMINICAL	209,8				209,8						209,8
D. CRISTÓBAL GONZÁLEZ DE AGUILAR ALONSO-URQUIJO / DOMINICAL	204,0				204,0						204,0
D. MIGUEL CERVERA EARLE / DOMINICAL	191,5				191,5						191,5
DÑA. ISABEL DUTILH CARVAJAL / INDEPENDIENTE	199,0				199,0						199,0
DÑA. IRENE HERNÁNDEZ ÁLVAREZ / INDEPENDIENTE	199,0				199,0						199,0
D. JUAN LANDECHO SARABIA / DOMINICAL	161,5				161,5						161,5
D. SANTIAGO LEÓN DOMEQ / DOMINICAL	174,0				174,0						174,0
D. MIGUEL MORENÉS GILES / DOMINICAL	224,0				224,0						224,0
DÑA. FRANCISCA ORTEGA HERNÁNDEZ-AGERO / INDEPENDIENTE	186,5				186,5						186,5
D. RAFAEL PRADO ARANGUREN / DOMINICAL	161,5				161,5						161,5
D. EMILIO YBARRAZNAR / INDEPENDIENTE	196,5				196,5						196,5
<b>TOTAL</b>	<b>5.818,2</b>			<b>8,4</b>	<b>5.826,6</b>						<b>5.826,6</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.

NOMBRE	IMPORTES TOTALES DEVENGADOS Y % VARIACIÓN ANUAL								
	EJERCICIO 2025	% VARIACIÓN 2025-2024	EJERCICIO 2024	% VARIACIÓN 2024-2023	EJERCICIO 2023	% VARIACIÓN 2023-2022	EJERCICIO 2022	% VARIACIÓN 2022-2021	EJERCICIO 2021
D. JAIME REAL DE ASÚA ARTECHE / DOMINICAL	485,7	-2,51	498,2	-3,17	514,5	1,42%	507,3	1,16%	501,5
D. IGNACIO PRADO REY-BALTAR / DOMINICAL	224,0	-2,90	230,7	-6,60	247	3,00%	239,8	2,48%	234
D. RAFAEL MARTÍN DE BUSTAMANTE VEGA / OTRO EXTERNO	3.001,2	-66,13	8.861,7	270,98	2.388,7	36,15%	1.754,40	2,29%	1.715,2
D. JOAQUÍN GÓMEZ DE OLEA Y MENDARO / DOMINICAL	209,8	-0,43	210,7	-7,18	227	7,33%	211,5	9,02%	194
D. CRISTÓBAL GONZÁLEZ DE AGUILAR ALONSO-URQUIJO / DOMINICAL	204,0	-2,49	209,2	-7,84	227	2,30%	221,9	1,32%	219
D. MIGUEL CERVERA EARLE / DOMINICAL	191,5	-3,38	198,2	-7,60	214,5	2,44%	209,4	3,15%	203
DÑA. ISABEL DUTILH CARVAJAL / INDEPENDIENTE	199,0	0,00	199,0	-1,49	202	3,70%	194,8	3,07%	189
DÑA. IRENE HERNÁNDEZ ÁLVAREZ / INDEPENDIENTE	199,0	2,26	194,6	4,34	186,5	1,14%	184,4	1,60%	181,5
D. JUAN LANDECHO SARABIA / DOMINICAL	161,5	-3,98	168,2	-8,83	184,5	1,65%	181,5	0,00%	181,5
D. SANTIAGO LEÓN DOMEQ / DOMINICAL	174,0	-3,71	180,7	-6,86	194	0,00%	194	9,17%	177,7
D. MIGUEL MORENÉS GILES / DOMINICAL	224,0	-2,90	230,7	-6,60	247	3,00%	239,8	2,48%	234
DÑA. FRANCISCA ORTEGA HERNÁNDEZ-AGERO / INDEPENDIENTE	186,5	0,00	186,5	-0,48	187,4	57,08%	119,3	N/A	N/A
D. RAFAEL PRADO ARANGUREN / DOMINICAL	161,5	-3,98	168,2	-8,83	184,5	1,65%	181,5	0,00%	181,5
D. EMILIO YBARRA AZNAR / INDEPENDIENTE	196,5	0,00	196,5	-1,50	199,5	2,05%	195,5	0,77%	194
<b>RESULTADOS CONSOLIDADOS DE LA SOCIEDAD</b>	<b>110.727</b>	<b>-84,30%</b>	<b>705.200</b>	<b>540,75%</b>	<b>110.058</b>	<b>7,05%</b>	<b>102.813</b>	<b>19,71%</b>	<b>85.883</b>
<b>REMUNERACIÓN MEDIA DE LOS EMPLEADOS</b>	<b>39.448</b>	<b>2,90%</b>	<b>38.337</b>	<b>-0,88%</b>	<b>38.679</b>	<b>7,69%</b>	<b>35.918</b>	<b>2,49%</b>	<b>35.045</b>

OBSERVACIONES



# OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

D)



## D) OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

SI EXISTE ALGÚN ASPECTO RELEVANTE EN MATERIA DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS QUE NO SE HAYA PODIDO RECOGER EN EL RESTO DE APARTADOS DEL PRESENTE INFORME, PERO QUE SEA NECESARIO INCLUIR PARA RECOGER UNA INFORMACIÓN MÁS COMPLETA Y RAZONADA SOBRE LA ESTRUCTURA Y PRÁCTICAS RETRIBUTIVAS DE LA SOCIEDAD EN RELACIÓN CON SUS CONSEJEROS, DETÁLLELOS BREVEMENTE.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, en su sesión de fecha 25 de febrero de 2026.

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
---	--	----------------------

