
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

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

CIF: [A-83443556]

Denominación Social:

[**GENERAL DE ALQUILER DE MAQUINARIA, S.A.**]

Domicilio social:

[VELAZQUEZ 64, 4 MADRID]

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

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

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

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

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

La política de remuneraciones de los consejeros ("PRC") presentada por el Consejo de Administración (el "Consejo") a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad (la "CNRS"), es aprobada por la Junta General Ordinaria (la "Junta"), como punto separado del orden del día, cada 3 años o cuando exista una modificación que lo requiera. Dicha política está delimitada en el artículo 30 de los estatutos sociales y en el artículo 24 del Reglamento del Consejo.

La Junta celebrada el 13 de junio de 2024, a la vista del informe de la CNRS de fecha 8 de mayo de 2024, y ratificado por el Consejo en esa misma fecha, acordó modificar la PRC. Esta política, aplicable desde el momento de su aprobación por la Junta y durante los tres (3) ejercicios siguientes (2025, 2026 y 2027), presenta los siguientes términos y condiciones:

a) Remuneración de los consejeros en su condición de tales:

- (i) 45.000€ anuales como retribución ?ja por pertenencia al Consejo.
- (ii) 14.000€ anuales como retribución ?ja por pertenencia a cada una de las comisiones del Consejo.
- (iii) 7.000€ anuales como retribución ?ja por ejercicio del cargo de Presidente del Consejo o de cualesquiera de sus comisiones.

Esta remuneración podrá ser abonada en metálico o combinada con acciones de la Sociedad, siendo posible el abono mediante la entrega de acciones hasta un máximo del quince por ciento (15%) de los importes recogidos anteriormente.

b) Remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas:

- (i) 600.000€ anuales como retribución ?ja.
- (ii) Una retribución variable anual de 240.000€ que se devengará siempre que alcance un grado de cumplimiento mínimo del 70% de objetivos económico-financieros, operativos y/o rentabilidad, objetivos no financieros y otros objetivos cuantitativos y cualitativos vinculados al plan de negocio de la sociedad ("PN")
- (iii) Una retribución variable plurianual (incentivo a largo plazo) vinculado a la consecución de objetivos a largo plazo de 2.600.000€, vinculado al cumplimiento del PN de los ejercicios 2025 a 2028, siempre que se alcance un grado de cumplimiento de los objetivos mínimo del 70%.
- (iv) Bonus de Permanencia equivalente a la cantidad percibida por todos los conceptos retributivos del ejercicio del cargo durante el año (1) inmediatamente anterior al devengo de este Bonus. A dicha base, se aplicará un multiplicador a determinar por el Consejo, previo informe de la CNRS.
- (v) Una retribución en especie anual de 40.000€, consistente en: (i) el alquiler de una vivienda; y (ii) el uso de un vehículo de gama media-alta.
- (vi) Indemnización por cese no voluntario, equivalente a la cantidad percibida por todos los conceptos retributivos por el ejercicio del cargo durante los dos (2) años inmediatamente anteriores al cese, siempre y cuando haya desempeñado dichas funciones ejecutivas durante, al menos, dos (2) años desde su nombramiento.

En el contrato vigente suscrito con el Consejero Delegado, a efectos del art. 249 LSC, se detallan todos los conceptos por los que puede obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas, incluyendo, la eventual indemnización por cese anticipado y las cantidades a abonar por la Sociedad en concepto de primas de seguro o de contribución a sistemas de ahorro. Dicho contrato fue suscrito en fecha 28 de julio de 2022, previa aprobación por el Consejo en esa misma fecha y renovado el 22 de julio de 2024. El contrato es conforme con la PRC.

Las cuantías señaladas anteriormente serán compatibles e independientes del pago de los honorarios o salarios que pudieran acreditarse frente a la Sociedad, por prestación de servicios o por vinculación laboral, con origen en una relación contractual distinta de la derivada del cargo de consejero, los cuales se someterán al régimen legal que les fuere aplicable.

En lo referente a responsabilidad civil ("RC"), la Sociedad podrá contratar un seguro de RC para sus consejeros. Durante el ejercicio 2024, la Sociedad tiene contratada una póliza de RC para directivos, consejeros y Consejero Delegado.

Asimismo, el artículo 24 del Reglamento del Consejo establece que éste determinará la remuneración de cada consejero por sus funciones de supervisión, control y adopción de decisiones sustanciales y, en su caso, por el desempeño de funciones ejecutivas. La distribución de la remuneración acordada por el Consejo deberá ser acorde con lo previsto en los Estatutos y en la PRC. Asimismo, el Consejo aprobará con el voto favorable 2/3 de sus miembros, los contratos que deben suscribirse con ocasión del nombramiento o reelección del Consejo Delegado o la atribución de funciones ejecutivas.

Dada la singularidad de la Sociedad por ser la única empresa cotizada de su sector, no ha establecido un marco de comparables, si bien ha tenido en cuenta las políticas de remuneraciones de otras compañías que, por tamaño, evolución u objetivos empresariales, pueden resultar útiles. Además, la Sociedad ha determinado los componentes retributivos que figuran en su PRC en base a su capacidad económica y siguiendo criterios de razonabilidad, corrigiéndose en el caso de fluctuaciones significativas del mercado y sector en el que opera.

El proceso de evaluación anual descrito en el apartado B.1 siguiente se considera proporcionado para monitorizar el funcionamiento y composición del Consejo de Administración y permite identificar y corregir las posibles áreas de mejora detectadas o adoptar medidas conforme a lo dispuesto en la Recomendación 36ª del Código de Buen Gobierno. El reducido tamaño del Consejo (6 miembros) y su composición cualitativamente equilibrada (1 ejecutivo, 2 dominicales y 3 independientes) resultan un factor determinante en su funcionamiento, facilitando el desempeño de las tareas por medio de procedimientos sencillos y flexibles. GAM considera que estas circunstancias hacen innecesario el recurso a asesores externos para realizar una evaluación del Consejo y sus comisiones.

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

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

Conforme a la actual Política de Remuneraciones, únicamente el Consejero Delegado tiene derecho a percibir una retribución variable por el desempeño de funciones ejecutivas. Los consejeros, en su condición de tales, sólo tienen derecho a percibir una retribución fija, tal y como se ha detallado en el apartado A.1 anterior.

Con respecto a los criterios orientadores de la retribución de los miembros del Consejo de Administración son los siguientes:

a) Las remuneraciones consistentes en entregas de acciones de la Sociedad o de sociedades del grupo, de opciones sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción, de retribuciones variables ligadas al rendimiento de la Sociedad o los sistemas de previsión se limitarán a los consejeros ejecutivos. Se exceptuará de la limitación señalada en el párrafo anterior la entrega de acciones, cuando se establezca la condición de que los consejeros las mantengan hasta el término de su mandato.

b) La remuneración de los consejeros será la necesaria para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija; pero no tan elevada como para comprometer su independencia.

c) Las remuneraciones relacionadas con los resultados de la Sociedad tomarán en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren dichos resultados.

d) En el caso de retribuciones variables, las políticas retributivas procurarán incorporar las cautelas técnicas precisas para asegurar que tales retribuciones guardan relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no derivan simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Sociedad, de transacciones atípicas o excepcionales, o de otras circunstancias similares.

En particular, con respecto a los criterios para determinar la procedencia de la remuneración variable, éstos han sido identificados por el Consejo de Administración tras un análisis profundo de la realidad empresarial de la Sociedad. Se trata de criterios que:

a) Permiten una fácil comparativa año a año, y que por tanto ponen de manifiesto la efectiva evolución de la Sociedad.

b) Están disociados o son fácilmente disociables de circunstancias extraordinarias que pudieran tener impacto en la retribución variable.

c) Son verificables y su conceptualización está clara.

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

Durante el ejercicio 2024, y de conformidad con la Política de Remuneraciones actualmente vigente mencionada en el apartado A.1, anterior, los consejeros, en su condición de tales, tienen derecho a percibir la siguiente remuneración fija:

- (i) 45.000 € anuales como retribución fija por pertenencia al Consejo de Administración.
- (ii) 14.000 € anuales como retribución fija por pertenencia a cada una de las comisiones del Consejo de Administración.
- (iii) 7.000 € anuales como retribución fija por ejercicio del cargo de Presidente del Consejo de Administración o de cualesquiera de sus comisiones.

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.

Durante el ejercicio 2024, y de conformidad con la Política de Remuneraciones actualmente vigente mencionada en el apartado A.1, anterior, el Consejero Delegado, por el desempeño de funciones ejecutivas, tiene derecho a percibir una remuneración fija de 600.000 €. Esta remuneración tiene como base la cantidad de 600.000 € como retribución fija a la que tiene derecho el Consejero Delegado (tal y como se ha detallado en el apartado A.1 anterior), actualizada al ejercicio 2024 según el IPC (i.e. Índice de Precios al Consumo).

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.

En el ejercicio 2024, y de conformidad con la Política de Remuneraciones actualmente vigente mencionada en el apartado A.1, anterior, el Consejero Delegado, por el desempeño de funciones ejecutivas, tiene derecho a percibir los siguientes componentes retributivos en especie:

- a) integración en la póliza de responsabilidad civil para directivos y consejeros ("D&O"); y
- b) un importe de 40.000 € consistente en: (a) el alquiler de una vivienda; y (b) el uso de un vehículo de gama media-alta.

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

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

Los consejeros, por el ejercicio de su condición de tales, no tienen derecho a percibir una retribución variable. Sólo el Consejero Delegado, por el desempeño de funciones ejecutivas, tiene derecho a percibir una remuneración variable. Asimismo, no existen anticipos ni créditos concedidos al conjunto de miembros del Consejo de Administración, así como tampoco obligaciones asumidas con ellos a título de garantías. Los miembros del Consejo de Administración no devengan cantidad alguna como compromiso por pensiones presente ni futuro. El Consejero Delegado tiene derecho a percibir una retribución variable de acuerdo con lo previsto en su contrato de Consejero Delegado aprobado por el Consejo de Administración en los términos previstos en el artículo 249 LSC, (conforme éste ha sido novado, la última vez en fecha 13 de junio de 2024) y cuyos componentes se detallan a continuación:

A. Una retribución variable anual por importe de 240.000 € que incentive, durante cada ejercicio, el desempeño de sus funciones orientado a unos objetivos determinados por la sociedad, al tiempo que promueva una gestión adecuada y efectiva del riesgo. La retribución variable anual se establece por un importe del 40% de la retribución fija siempre que:

- (a) se alcance un grado de cumplimiento de dicho objetivo de un mínimo del 70%, de forma que:
 - (i) si el grado de cumplimiento alcanzado con respecto a los objetivos es inferior al 70%, no se devengará cantidad alguna en concepto de la retribución Variable Anual para el Consejero Delegado;
 - (ii) si el grado de cumplimiento alcanzado se encuentra entre el 70% y el 120%, la retribución variable anual se determinará proporcionalmente al importe antes referido; y
 - (iii) si el grado de cumplimiento alcanzado excede el 120%, se devengará el 120% del importe mencionado;

Adicionalmente, el importe indicado anteriormente se fija en función de ciertos objetivos anuales de la Sociedad que sean cualitativos y cuantitativos, concretos, predeterminados y cuantificables determinados por el Consejo de Administración. En concreto, este importe estará vinculado a los objetivos que determine el Consejo de Administración para cada ejercicio, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, en línea con el Plan de Negocio, incluyendo, entre otros: (i) Objetivos económico-financieros. (ii) Objetivos operativos

y/o de rentabilidad. (iii) Objetivos no financieros (i.e. medioambientales, sociales y de gobierno corporativo). (iv) Otros objetivos cuantitativos y cualitativos vinculados al Plan de Negocio.

B. Una retribución variable plurianual (incentivo a largo plazo) vinculado a la consecución de objetivos a largo plazo. El Consejero Delegado tendrá derecho a percibir una remuneración variable plurianual por un importe de dos millones seiscientos mil euros (2.600.000.-€) en atención al grado de cumplimiento de determinados objetivos vinculado al cumplimiento del Plan de Negocio.

(a) Siempre que se alcance un grado de cumplimiento de los objetivos de un mínimo del 70%, de forma que:

(i) si el grado de cumplimiento alcanzado con respecto a los objetivos es inferior al 70%, no se devengará cantidad alguna en concepto de la remuneración Plurianual para el Consejero Delegado;

(ii) si el grado de cumplimiento alcanzado se encuentra entre el 70% y el 120% con respecto a los objetivos, esta Remuneración Variable Plurianual se determinará proporcionalmente al importe antes referido

(iii) si el grado de cumplimiento alcanzado con respecto a los objetivos excede el 120%, esta Remuneración Variable Plurianual corresponderá al 120% del importe mencionado.

Adicionalmente, el importe indicado anteriormente se fija en función de ciertos objetivos a largo plazo de la Sociedad que sean cualitativos y cuantitativos, concretos, predeterminados y cuantificables determinados por el Consejo de Administración, vinculados al Plan de Negocio. En concreto, este importe estará vinculado a los objetivos que determine el Consejo de Administración a largo plazo, previa propuesta de la CNRS, en línea con el Plan de Negocio, incluyendo, entre otros: (i) Objetivos económico-financieros. (ii) Objetivos operativos y/o de rentabilidad. (iii) Objetivos no financieros (i.e. medioambientales, sociales y de gobierno corporativo). (iv) Otros objetivos cuantitativos y cualitativos vinculados al Plan de Negocio.

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.

Aunque conforme a la Política de Remuneraciones actualmente vigente el Consejero Delegado tendría derecho a participar en los sistemas de previsión social de la Sociedad, actualmente la Sociedad no tiene activo ningún plan en este sentido.

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

En caso de cese no voluntario, conforme a lo previsto en el contrato de Consejero Delegado aprobado por el Consejo de Administración en los términos previstos en el artículo 249 LSC, (conforme éste ha sido novado, la última vez en fecha 22 de julio de 2024), el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la cantidad percibida por todos los conceptos retributivos por el ejercicio de su cargo durante los 2 años inmediatamente anteriores al cese. La indemnización será de aplicación siempre que el Consejero Delegado haya desempeñado sus funciones como tal en la Sociedad durante al menos 2 años desde su nombramiento.

Asimismo, de acuerdo con lo recogido en el mencionado contrato, la Sociedad podrá reclamar el reembolso de los componentes variables de la retribución del Consejero Delegado cuando se ponga de manifiesto:

(i) que su liquidación y abono se ha producido total o parcialmente con base en información falsa o incorrecta; o (ii) la existencia de hechos o circunstancias no previstas ni asumidas por la Sociedad, como consecuencia de una grave negligencia en la gestión atribuible al Consejero Delegado, siempre que de tales hechos o circunstancias se deriven pasivos actuales o contingentes relevantes que tengan un efecto material adverso sobre la cuenta de resultados de la Sociedad.

A.1.9 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la

sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

Los principales términos y condiciones del contrato suscrito con el Consejero Delegado de la Sociedad son los siguientes:

- a) Duración: el contrato estará en vigor en tanto el Consejero Delegado mantenga su condición de "consejero ejecutivo" de la Sociedad.
- b) Claw-back: la Sociedad podrá reclamar el reembolso de los componentes variables de la retribución del Consejero Delegado cuando se ponga de manifiesto: (i) que su liquidación y abono se ha producido total o parcialmente con base en información falsa o incorrecta; o (ii) la existencia de hechos o circunstancias no previstas ni asumidas por la Sociedad, como consecuencia de una grave negligencia en la gestión atribuible al Consejero Delegado, siempre que de tales hechos o circunstancias se deriven pasivos actuales o contingentes relevantes que tengan un efecto material adverso sobre la cuenta de resultados de la Sociedad.

Por otro lado, la actual redacción del contrato del Consejero Delegado no prevé cláusulas de permanencia, primas de contratación, pactos de exclusividad ni de no concurrencia o competencia post-contractual, más allá de lo indicado respecto de la indemnización por cese no voluntario en los apartados anteriores.

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 aplicable.

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

No aplicable.

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 aplicable.

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.

En el ejercicio 2024 y, concretamente, en la Junta General Ordinaria de 13 de junio de 2024, se aprobó la nueva Política de Remuneraciones de los miembros del consejo de administración de la Sociedad. La nueva Política de Remuneraciones entró en vigor el mismo día de su aprobación y será aplicable durante los tres (3) ejercicios siguientes (esto es, 2025, 2026 y 2027). Asimismo, en la Junta General Ordinaria se aprobó, como punto 7º del orden del día, la modificación del artículo 30 de los estatutos sociales de la Sociedad (los "Estatutos") con el fin de, entre otros, prever la posibilidad de que la remuneración anual fija de los consejeros de la Sociedad pueda abonarse mediante la entrega de acciones de la Sociedad. La remuneración en acciones, de conformidad con lo previsto en la nueva Política de Remuneraciones no podrá superar el 15% del importe de la remuneración fija anual. En la reunión de la CNRS celebrada el 23 de diciembre de 2024, se acordó el procedimiento de entrega de acciones a los consejeros de la Sociedad como parte de su remuneración hasta un límite máximo del 7,5% (la "Propuesta de Entrega de Acciones"). La Propuesta de Entrega de Acciones se concretó en un informe emitido por la CNRS de esa misma fecha, del cual tomó razón el consejo de administración de la Sociedad en su sesión de 16 de enero de 2025. A la vista del informe, el consejo de administración de la Sociedad aprobó la Propuesta de Entrega de Acciones. El plazo máximo para ejercer, total o parcialmente, la opción de recibir parte de su retribución fija en acciones por parte de

los consejeros es el 31 de marzo de 2025, lo cual se comunicará al mercado mediante el correspondiente modelo de notificación de operaciones de directivos (NOD).

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

4123-2116-8207-v-6-gam-politica-remuneraciones-2025-20271715597400.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.

La votación del punto del orden del día de la Junta General Ordinaria relativo a la "Votación con carácter consultivo del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros relativo al ejercicio 2024", tuvo lugar en los mismos términos que para el resto de puntos incluidos en el orden del día de dicha Junta General.

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

B.1.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

La CNRS lleva a cabo una revisión, como mínimo, anual y cuando las circunstancias lo aconsejan con una frecuencia mayor de la Política de Remuneraciones aplicable a los consejeros y altos directivos.

Anualmente, a través del departamento de Personas y Cultura, se informa a la CNRS de las remuneraciones de los consejeros y los altos directivos, y ésta verifica el cumplimiento de la política retributiva vigente en particular en relación con el cumplimiento de las condiciones que determinan la retribución variable.

La CNRS lleva a cabo una revisión del IARC, del contrato del Consejero Delegado, y de la Política de Remuneraciones con anterioridad a que sean aprobados por el Consejo de Administración.

La CNRS lleva a cabo una revisión y análisis de las condiciones que dan lugar a los componentes variables de la remuneración del Consejero Delegado y de los altos directivos (que son quienes gozan de este concepto retributivo) con anterioridad a la autorización del pago a los respectivos beneficiarios. En particular, la CNRS comprueba antes del devengo de la retribución, si se han cumplido (completa o parcialmente) o no las condiciones que dan derecho al devengo de esta remuneración y, en caso del cumplimiento parcial, acuerda el abono de la remuneración de manera proporcional a la condición cumplida. Tales comprobaciones se realizan recabando las informaciones necesarias de los departamentos de Dirección Financiera y el de Personas y Cultura de GAM.

En este sentido, la comprobación de las condiciones que desencadenan el devengo de la retribución variable anual se realiza en la última fase de la preparación del informe financiero anual del ejercicio correspondiente (normalmente, un mes después del cierre del ejercicio), analizando si los ratios financieros que activan el devengo se cumplen de acuerdo con las cifras recogidas en el mencionado informe. Posteriormente, una vez el informe financiero anual es revisado por los auditores, la Sociedad revisa si alguna observación realizada por éstos afecta a la comprobación de los ratios y, finalmente, se lleva a cabo una validación a posteriori con las cifras recogidas en la versión final del informe.

De la misma forma, la comprobación de las condiciones que desencadenan el devengo de la retribución variable plurianual se realiza en la última fase de la preparación del informe financiero anual correspondiente al último ejercicio al que hace referencia el Plan de Negocio (tal y como se define más adelante) analizando si se ha cumplido con lo establecido en el Plan de Negocio y si los determinados ratios financieros que activan el devengo se cumplen. Posteriormente, una vez dicho informe financiero anual es revisado por los auditores, la Sociedad revisa si alguna observación realizada por éstos afecta a la comprobación del cumplimiento del Plan de Negocio y/o a los ratios específicos de aplicación y, finalmente, se lleva a cabo una validación a posteriori con las cifras recogidas en la versión final del 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 aplicable.

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 aplicable.

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.

Durante el ejercicio 2024, la Sociedad no ha adoptado ninguna acción específica en relación con su sistema retributivo, más allá de las mencionadas en el apartado anterior encaminadas a la comprobación del devengo de los correspondientes componentes retributivos.

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.

De acuerdo con la Política de Remuneraciones incluida en el apartado A.1., la retribución del Consejero Delegado incluye un importe variable, así como un incentivo a largo plazo.

En relación con la retribución variable, el departamento de Personas y Cultura, en colaboración con el departamento de Dirección Financiera de la Sociedad, evalúan periódicamente el cumplimiento de los objetivos establecidos (EBITDA y Deuda Financiera Neta), y registran contablemente importe proporcional al cumplimiento de los mismos, al margen de que no se haga efectivo hasta el ejercicio siguiente.

En relación con el Incentivo a Largo Plazo, el departamento de Personas y Cultura, en colaboración con el departamento de Dirección Financiera de la Sociedad, evalúan el cumplimiento del Plan de Negocio al que se vincula, considerando el porcentaje acumulado de cumplimiento del mismo, y regularizando las cantidades de exceso/defecto que se pudieran generar sobre los importes devengados en los periodos anteriores.

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	77.987.541	82,43

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	88.905	0,11
Votos a favor	77.898.636	99,40
Votos en blanco		0,00
Abstenciones		0,00

Observaciones

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, su proporción relativa para cada consejero y cómo han variado respecto al año anterior.

Tal y como se ha comentado anteriormente, debido a la singularidad de la Sociedad, única empresa cotizada de su sector de actividad en España, no se ha establecido un marco de comparables, al no existir tales en el mercado de empresas cotizadas. Si bien, se ha tenido en cuenta las políticas de remuneraciones de otras compañías que, por tamaño, evolución histórica u objetivos empresariales, pueden resultar útiles en la determinación de los componentes de la política retributiva de la Sociedad. Además, la Sociedad ha determinado los componentes retributivos que figuran en su Política de Remuneraciones en base a su capacidad económica y siguiendo criterios de razonabilidad, siendo corregida en el caso de fluctuaciones significativas del mercado y sector de actividad en el que la Sociedad opera.

Asimismo, véase los apartados A.2. y B1, anteriores

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.

Ver apartados B.3. y B.5 anteriores.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las

condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.

- b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

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

Véase los apartados A.2, y B.1. anteriores y la explicación que sigue a continuación.

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

Como se ha comentado anteriormente, sólo el Consejero Delegado, por el ejercicio de funciones ejecutivas, tiene derecho a percibir una retribución variable de acuerdo con lo previsto en el contrato de Consejero Delegado aprobado por el Consejo de Administración en los términos previstos en el artículo 249 LSC, (conforme éste ha sido novado, la última vez en fecha 22 de julio de 2024) y que se identifican a continuación:

(i) retribución variable anual por importe de 240.000 € que se devengará en función del grado de cumplimiento de los objetivos de EBITDA consolidado y deuda financiera neta previstos en el presupuesto de cada ejercicio aprobado por el Consejo de Administración, siempre que se alcance un grado de cumplimiento de dichos objetivos de un mínimo del 70%, de forma que: (i) si el grado de cumplimiento alcanzado es inferior al 70%, no se devengará cantidad alguna; (ii) si el grado de cumplimiento alcanzado se encuentra entre el 70% y el 120%, se devengará el porcentaje correspondiente del importe antes referido; y (iii) si el grado de cumplimiento alcanzado excede el 120%, se devengará el 120% del importe mencionado.

(ii) retribución variable plurianual (incentivo a largo plazo) vinculado a la consecución de objetivos a largo plazo con el fin de promover la creación de valor de GAM de forma sostenida en el tiempo, retener y motivar al Consejero Delegado. Este incentivo, por importe de 2.600.000 € que el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir como beneficiario del plan de incentivos a largo plazo establecido para el periodo 2025-2028, está vinculado al cumplimiento del Plan de Negocio. En concreto, este importe estará vinculado a los objetivos que determine el Consejo de Administración a largo plazo, previa propuesta de la CNRS, en línea con el Plan de Negocio, incluyendo, entre otros: (i) Objetivos económico-financieros. (ii) Objetivos operativos y/o de rentabilidad. (iii) Objetivos no financieros (i.e. medioambientales, sociales y de gobierno corporativo). (iv) Otros objetivos cuantitativos y cualitativos vinculados al Plan de Negocio

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 aplicable.

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre,

las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

No aplicable.

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 aplicable.

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

No aplicable.

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

No aplicable.

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.

Tal y como se ha detallado anteriormente, durante el ejercicio 2024, conforme a la actual Política de Remuneraciones, solo el Consejero Delegado, por el desempeño de funciones ejecutivas, tiene derecho a percibir los siguientes componentes retributivos en especie:

(a) un importe de 40.000 € consistente en: (a) el alquiler de una vivienda; y (b) el uso de un vehículo de gama media-alta.

Asimismo, los consejeros de la Sociedad podrán recibir parte de su remuneración fija anual en acciones de la Sociedad si, finalmente, optan por este tipo de remuneración, según lo previsto en el apartado A.2.

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

No aplicable.

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 aplicable.

B.16. Explique y detalle los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones

totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de "otros conceptos" de la sección C.

No aplicable.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024
Don PEDRO LUIS FERNANDEZ PEREZ	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JACOBO COSMEN MENENDEZ-CASTAÑEDO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña VERONICA MARIA PASCUAL BOE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don FRANCISCO LOPEZ PEÑA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña PATRICIA RIBERAS LOPEZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don IGNACIO MORENO MARTINEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Don PEDRO LUIS FERNANDEZ PEREZ	42		7	600	240	840			1.729	1.025
Don JACOBO COSMEN MENENDEZ-CASTAÑEDO	42		33						75	68
Doña VERONICA MARIA PASCUAL BOE	42		20						62	53
Don FRANCISCO LOPEZ PEÑA	42		26						68	39
Doña PATRICIA RIBERAS LOPEZ	42								42	63
Don IGNACIO MORENO MARTINEZ	42		13						55	57

Observaciones

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don PEDRO LUIS FERNANDEZ PEREZ	Plan							0,00				
Don JACOBO COSMEN MENENDEZ-CASTAÑEDO	Plan							0,00				
Doña VERONICA MARIA PASCUAL BOE	Plan							0,00				
Don FRANCISCO LOPEZ PEÑA	Plan							0,00				
Doña PATRICIA RIBERAS LOPEZ	Plan							0,00				
Don IGNACIO MORENO MARTINEZ	Plan							0,00				

Observaciones

No aplicable

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don PEDRO LUIS FERNANDEZ PEREZ	
Don JACOBO COSMEN MENENDEZ-CASTAÑEDO	
Doña VERONICA MARIA PASCUAL BOE	
Don FRANCISCO LOPEZ PEÑA	
Doña PATRICIA RIBERAS LOPEZ	
Don IGNACIO MORENO MARTINEZ	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don PEDRO LUIS FERNANDEZ PEREZ								
Don JACOBO COSMEN MENENDEZ-CASTAÑEDO								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Doña VERONICA MARIA PASCUAL BOE								
Don FRANCISCO LOPEZ PEÑA								
Doña PATRICIA RIBERAS LOPEZ								
Don IGNACIO MORENO MARTINEZ								

Observaciones

No aplicable

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don PEDRO LUIS FERNANDEZ PEREZ	Concepto	
Don JACOBO COSMEN MENENDEZ-CASTAÑEDO	Concepto	
Doña VERONICA MARIA PASCUAL BOE	Concepto	
Don FRANCISCO LOPEZ PEÑA	Concepto	
Doña PATRICIA RIBERAS LOPEZ	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don IGNACIO MORENO MARTINEZ	Concepto	

Observaciones

No aplicable

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Don PEDRO LUIS FERNANDEZ PEREZ										
Don JACOBO COSMEN MENENDEZ-CASTAÑEDO										
Doña VERONICA MARIA PASCUAL BOE										
Don FRANCISCO LOPEZ PEÑA										
Doña PATRICIA RIBERAS LOPEZ										
Don IGNACIO MORENO MARTINEZ										

Observaciones

No aplicable.

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don PEDRO LUIS FERNANDEZ PEREZ	Plan							0,00				
Don JACOBO COSMEN MENENDEZ-CASTAÑEDO	Plan							0,00				
Doña VERONICA MARIA PASCUAL BOE	Plan							0,00				
Don FRANCISCO LOPEZ PEÑA	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña PATRICIA RIBERAS LOPEZ	Plan							0,00				
Don IGNACIO MORENO MARTINEZ	Plan							0,00				

Observaciones

No aplicable.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don PEDRO LUIS FERNANDEZ PEREZ	
Don JACOBO COSMEN MENENDEZ-CASTAÑEDO	
Doña VERONICA MARIA PASCUAL BOE	
Don FRANCISCO LOPEZ PEÑA	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña PATRICIA RIBERAS LOPEZ	
Don IGNACIO MORENO MARTINEZ	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don PEDRO LUIS FERNANDEZ PEREZ								
Don JACOBO COSMEN MENENDEZ-CASTAÑEDO								
Doña VERONICA MARIA PASCUAL BOE								
Don FRANCISCO LOPEZ PEÑA								
Doña PATRICIA RIBERAS LOPEZ								
Don IGNACIO MORENO MARTINEZ								

Observaciones

No aplicable.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don PEDRO LUIS FERNANDEZ PEREZ	Concepto	
Don JACOBO COSMEN MENENDEZ-CASTAÑEDO	Concepto	
Doña VERONICA MARIA PASCUAL BOE	Concepto	
Don FRANCISCO LOPEZ PEÑA	Concepto	
Doña PATRICIA RIBERAS LOPEZ	Concepto	
Don IGNACIO MORENO MARTINEZ	Concepto	

Observaciones

No aplicable.

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Don PEDRO LUIS FERNANDEZ PEREZ	1.729				1.729						1.729

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Don JACOBO COSMEN MENENDEZ-CASTAÑEDO	75				75						75
Doña VERONICA MARIA PASCUAL BOE	62				62						62
Don FRANCISCO LOPEZ PEÑA	68				68						68
Doña PATRICIA RIBERAS LOPEZ	42				42						42
Don IGNACIO MORENO MARTINEZ	55				55						55
TOTAL	2.031				2.031						2.031

Observaciones

[]

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Consejeros ejecutivos									
Don PEDRO LUIS FERNANDEZ PEREZ	1.729	65,77	1.043	2,86	1.014	69,85	597	-43,20	1.051
Consejeros externos									
Don JACOBO COSMEN MENENDEZ-CASTAÑEDO	75	10,29	68	7,94	63	34,04	47	-20,34	59
Don FRANCISCO LOPEZ PEÑA	68	74,36	39	550,00	6	-	0	-	0
Doña VERONICA MARIA PASCUAL BOE	62	16,98	53	-7,02	57	32,56	43	-20,37	54
Don IGNACIO MORENO MARTINEZ	55	-3,51	57	0,00	57	32,56	43	152,94	17
Doña PATRICIA RIBERAS LOPEZ	42	-33,33	63	0,00	63	34,04	47	161,11	18
Resultados consolidados de la sociedad									
	4.357	-51,82	9.044	235,21	2.698	132,19	1.162	-97,10	40.025
Remuneración media de los empleados									
	30	3,45	29	7,41	27	17,39	23	0,00	23

Observaciones

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

[No aplicable.]

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

[25/02/2024]

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

- [] Si
- [✓] No