
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

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

CIF: [A-28085207]

Denominación Social:

[**GRUPO EZENTIS, S.A.**]

Domicilio social:

[CALLE AUTOMOCIÓN 26-28, POL. INDUSTRIAL CALONGE SEVILLA]

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

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

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

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

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

La Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2024 a 2027 fue aprobada, como punto separado del orden del día, por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 26 de junio de 2024, en segunda convocatoria, conforme al procedimiento establecido en la Ley de Sociedades de Capital. En este sentido, para su aprobación, la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad contó con la propuesta motivada de la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración, acompañada de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad. El artículo 32.3.f) de los Estatutos Sociales y 5.4.vi)c) del Reglamento del Consejo establecen, entre las competencias del Consejo de Administración, fijar los sistemas retributivos correspondientes a los consejeros dentro del marco estatutario y de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General Ordinaria de accionistas, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. La referida política de remuneraciones de los consejeros, desarrolla, entre otros aspectos, los distintos conceptos o sistemas retributivos, entre ellos, las retribuciones fijas y las dietas por dedicación y asistencia efectiva a las reuniones, así como las condiciones básicas que deben observar los contratos de los consejeros ejecutivos. Según los artículos 37 bis. 3.i) de los Estatutos Sociales y 34.5.m) y n) del Reglamento del Consejo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene entre sus competencias proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los Consejeros así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia. El sistema retributivo aplicable en el ejercicio en curso se ajusta a la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General y al sistema de remuneración de los Consejeros estatutariamente previsto. Los principios en los que se basa la Política de Remuneraciones son los siguientes: (i) Atraer, retener y motivar a los Consejeros del perfil deseado, retribuyendo 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.; (ii) Contribuir a la estrategia empresarial, y asegurar la sostenibilidad de los resultados y de la actividad de la Sociedad a largo plazo, promoviendo la rentabilidad y la generación de valor para el accionista; (iii) Evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables; (iv) Recompensar el logro de objetivos estratégicos, incluyendo la gestión prudente de riesgos; (v) Mantener la competitividad en el mercado retributivo y (vi) Impulsar la transparencia de las retribuciones y los criterios asociados a su determinación. Asimismo, respecto de la aplicación de la Política de Remuneraciones, la Sociedad tendrá como referencia los criterios de a) Responsabilidad asumida, b) Tiempo de dedicación, c) Cualificación profesional, d) Conocimientos específicos, e) Resultados de la Sociedad y f) Comparables del mercado. De acuerdo con el artículo 35 de los Estatutos Sociales de Ezentis, la retribución de los Consejeros consistirá en una cantidad anual fija y en las correspondientes dietas por dedicación y asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones a las que los consejeros pertenezcan. El importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros, por su pertenencia al Consejo de Administración y sus Comisiones deberá establecerse en la Política de Remuneraciones de consejeros, permaneciendo vigente en tanto no se proceda a su modificación. La fijación individual de la remuneración de cada uno de los consejeros en su condición de tal corresponderá al Consejo de Administración, atendiendo a la dedicación del consejero a la administración y al servicio a la Sociedad, a los cargos desempeñados por cada consejero dentro del Consejo de Administración, y a su pertenencia y asistencia a las distintas Comisiones, dentro del marco estatutario y de la política de remuneraciones, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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.

La retribución de los Consejeros no ejecutivos, siguiendo las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo y recogida en la Política de Remuneraciones de los consejeros para los ejercicios 2024 a 2027 aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 26 de junio de 2024, en segunda convocatoria, se compone exclusivamente de i) dietas de asistencia que percibirán los consejeros por la asistencia a las sesiones del Consejo de Administración, Comisión de Auditoría y Cumplimiento y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. El Presidente del Consejo de Administración no percibirá dietas por su asistencia a reuniones del Consejo de Administración ni por su asistencia a las reuniones de las Comisiones del Consejo de las que, en su caso, sea miembro; ii) una retribución fija anual adicional para los consejeros que desempeñen los cargos de Presidente de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones; iii) una retribución fija anual para el Presidente del Consejo de Administración; y iv) la Sociedad abonará las primas correspondientes a las pólizas de responsabilidad civil por el ejercicio del cargo de consejero. El importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los consejeros no ejecutivos se establece en un máximo de 500.000 euros, importe que permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación por la Junta General de la Sociedad.

En cuanto a la retribución de los consejeros que desempeñen funciones delegadas o ejecutivas tendrán derecho a recibir una remuneración total máxima de 450.000 € euros compuesta por lo siguientes conceptos:

i) Una retribución fija anual para cada Consejero con funciones delegadas o ejecutivas, retribución que podrá ser revisada por el Consejo de Administración previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones durante la vigencia de la presente Política, si bien respetando el referido importe máximo.

(ii) Una retribución variable consistente en un sistema de prima o bonus anual por un importe que no será superior al 50% de la retribución fija anual. La retribución variable estará vinculada a criterios de rendimientos predeterminados y medibles y que consideran el riesgo asumido para la obtención del resultado.

En todo caso, para la determinación de la retribución variable se tendrán en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y que minoren los resultados de la Sociedad. El abono de la retribución variable se diferirá en el tiempo lo necesario para la aplicación de los distintos parámetros y en todo caso solo se podrá producir después del cierre del ejercicio, a los efectos de que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones pueda evaluar el cumplimiento de los parámetros ligados al cierre del ejercicio de la Sociedad. Tras dicho análisis, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elevará la propuesta de retribución variable al Consejo de Administración. La retribución variable ya satisfecha a los Consejeros contendrá cláusulas de reembolso que permitan la recuperación, parcial o total, tras su abono. Este tipo de cláusula de reembolso se incluirá también en la retribución variable a largo plazo y en otras retribuciones variables o incentivos especiales que, en su caso, el Consejo de Administración entienda adecuada su aplicación.

Asimismo, los Consejeros que desempeñen funciones delegadas o ejecutivas podrán percibir como retribución en especie inherente al ejercicio de las referidas funciones delegadas o ejecutivas, entre otros, el uso de vehículo. Adicionalmente, los Consejeros que desempeñen funciones delegadas o ejecutivas podrán ser beneficiarios de los planes de incentivos a largo plazo que en su caso apruebe la Sociedad. Igualmente, la Sociedad abonará las primas correspondientes a las pólizas de responsabilidad civil por el ejercicio del cargo de Consejero ejecutivo.

En todo caso, la Política de Remuneraciones contempla que será competencia del Consejo de Administración fijar la remuneración de los Consejeros por el desempeño de funciones delegadas o ejecutivas en los términos legalmente establecidos y de conformidad con los estatutos de la Sociedad. En este sentido, la Política de Remuneraciones especifica la cuantía de la remuneración fija anual; los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables; y los términos y condiciones principales de sus contratos comprendiendo, en particular, su duración, cláusula de reembolso, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de preaviso y condiciones de terminación de los contratos. A este respecto, y de conformidad con lo previsto en el artículo 249.4 LSC, la totalidad de los conceptos retributivos que compongan la remuneración de un Consejero por el desempeño de funciones delegadas o ejecutivas, así como las condiciones básicas del desempeño de sus funciones, deberán constar en un contrato que deberá ser firmado por la Sociedad con dicho Consejero, y que deberá ser aprobado previamente por el Consejo de Administración, con la abstención del Consejero afectado y por una mayoría de dos terceras partes de sus miembros. El Consejero no podrá percibir retribución alguna por el desempeño de funciones delegadas o ejecutivas cuyas cantidades o conceptos no estén previstas en ese contrato.

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

La Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2024 a 2027 y el informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones establecieron la remuneración a percibir por los consejeros es la siguiente:

(i) Dietas por dedicación y asistencia efectiva a las reuniones del Consejo y de las Comisiones. La retribución de los Consejeros se determinará sobre la base de su asistencia a las reuniones del Consejo de Administración de la Sociedad y ascenderá al importe de 3.000 euros por sesión. No obstante, el Presidente del Consejo de Administración no percibirá retribución por su asistencia a reuniones del Consejo de Administración de la Sociedad. Adicionalmente, aquellos consejeros que a su vez sean miembros de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y/o de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad percibirán una retribución que ascenderá a un importe de 1.800 euros por sesión. No obstante, el Presidente del Consejo de Administración no percibirá retribución por su asistencia a reuniones de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y/o de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad.

La asistencia a las sesiones del Consejo y/o de las Comisiones no se retribuirá de forma diferenciada según si la asistencia sea presencial, por cualesquiera medios telemáticos o por escrito y sin sesión. Si el consejero confiere la representación, el derecho a percibir la remuneración que correspondería a dicho consejero no se devengará a favor del consejero representado ni del consejero representante.

(ii) En el caso de los Presidentes de las Comisiones del Consejo (Comisión de Auditoría y Cumplimiento y Comisión de Nombramientos y Retribuciones) y, en su caso, del Consejero coordinador, se establece una retribución fija anual adicional en base a la dedicación ligada al ejercicio de dichos cargos, cuyo importe es de 3.000 euros anuales.

A su vez, el Presidente del Consejo de Administración percibirá una retribución fija anual adicional, justificada por la especial dedicación que conlleva el ejercicio de las funciones propias de su cargo, teniendo en cuenta la complejidad de Ezentis y su Grupo, cuyo importe es de 90.000 euros anuales.

En todo caso, serán de aplicación los siguientes límites a la retribución a los consejeros no ejecutivos: (a) la retribución total anual del Presidente del Consejo de Administración por todos los conceptos no será superior a 90.000 euros; y (b) la retribución total anual individual del resto de consejeros por todos los conceptos (tanto por su asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y, en su caso, de sus Comisiones, como por el ejercicio de cargos de Presidente de Comisiones del Consejo o de consejero coordinador), no será superior a 60.000 euros.

Asimismo, la Sociedad abonará las primas correspondientes a las pólizas de responsabilidad civil por el ejercicio de cargo de consejero.

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.

Los Consejeros Ejecutivos no perciben retribución por pertenencia al Consejo de Administración, reciben una retribución fija por las funciones de alta dirección que desempeñan por un importe máximo de 450.000 euros, conforme a la Política de Remuneración de los Consejeros, retribución que podrá ser revisada por el Consejo de Administración previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones durante la vigencia de la presente Política de Remuneración, si bien respetando el referido importe máximo.

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.

Los Consejeros Ejecutivos podrán percibir determinadas retribuciones en especie inherentes al ejercicio de las referidas funciones delegadas o ejecutivas, que responden a los siguientes conceptos, entre otros, el uso de vehículo.

Adicionalmente, los Consejeros que desempeñen funciones delegadas o ejecutivas podrán ser beneficiarios de los planes de incentivos a largo plazo que en su caso apruebe la Sociedad. Igualmente, la Sociedad abonará las primas correspondientes a las pólizas de responsabilidad civil por el ejercicio del cargo de Consejero ejecutivo.

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 de la Sociedad que desempeñen funciones delegadas o ejecutivas tendrán derecho a recibir una retribución variable consistente en un sistema de prima o bonus anual por un importe que no será superior al 50% de la retribución fija anual. La retribución variable estará vinculada a criterios de rendimientos predeterminados y medibles y que consideren el riesgo asumido para la obtención del resultado. A este respecto, los objetivos que servirán de base a la retribución variable de los Consejeros que desempeñen funciones delegadas o ejecutivas en la Sociedad tendrán relación con parámetros vinculados a la generación de valor para el accionista, tales como la viabilidad/sostenibilidad de la Sociedad a largo plazo; métricas económico-financieras propias de la Sociedad como la evolución del valor de la empresa o de sus acciones, de sus distintos márgenes, de los beneficios a distintos niveles, de la deuda, de la generación de caja libre y de liquidez, y otras magnitudes; y la consecución de objetivos concretos que guarden relación con el rendimiento y desempeño profesional del Consejero y con factores financieros y no financieros. En todo caso, para la determinación de la retribución variable se tendrán en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y que minoren los resultados de la Sociedad. El abono de la retribución variable se diferirá en el tiempo lo necesario para la aplicación de los distintos parámetros y en todo caso solo se podrá producir después del cierre del ejercicio, a los efectos de que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones pueda evaluar el cumplimiento de los parámetros ligados al cierre del ejercicio de la Sociedad. Tras dicho análisis, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elevará la propuesta de retribución variable al Consejo de Administración. En todo caso, el grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, ponderados en su conjunto, deberá alcanzar una media del 75% para generar el derecho a la percepción de la retribución variable por el Consejero. La retribución variable ya satisfecha a los Consejeros contendrá cláusulas de reembolso que permitan la recuperación, parcial o total, tras su abono. Este tipo de cláusula de reembolso se incluirá también en la retribución variable a largo plazo y en otras retribuciones variables o incentivos especiales que, en su caso, el Consejo de Administración entienda adecuada su aplicación.

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.

No aplicable.

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.

Los Consejeros no ejecutivos de la Sociedad, en condición de tales, no tienen derecho a compensación o indemnización alguna en caso de terminación de su mandato. Los Consejeros que desempeñen funciones delegadas o ejecutivas podrán percibir, de conformidad con lo previsto en sus contratos, una indemnización por cese anticipado en caso de separación del cargo de Consejero o cualquier otra forma de extinción de la relación jurídica con la Sociedad que sirva de base a la retribución de funciones delegadas o ejecutivas no debidas a incumplimiento imputable al Consejero, por una cuantía máxima equivalente a dos años de la retribución total anual.

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.

De conformidad con lo previsto en los artículos 249 y 529.octodecimos LSC y la Política de Remuneración de la Sociedad, los Consejeros a los que se les hayan atribuido funciones delegadas o ejecutivas por cualquier otro título, tendrán derecho a percibir una retribución por dichas funciones, tal y como se establece en la citada Política de Remuneraciones.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 35.4 de los Estatutos Sociales con independencia de lo previsto en los apartados anteriores, los Consejeros de la Sociedad que desempeñen funciones delegadas o ejecutivas tendrán derecho a recibir las remuneraciones (sueldos, incentivos, bonus, indemnizaciones por cese del consejero por razón distinta al incumplimiento de sus deberes, pensiones, seguros, sistemas de previsión y otros conceptos retributivos de carácter diferido) que el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, considere procedentes por el desempeño en la Sociedad de otras funciones, sean de consejero ejecutivo o de otro tipo, distintas de las de supervisión y decisión colegiada que desarrollan como meros miembros del Consejo, y que serán recogidas en el contrato que se celebrará entre el consejero y la Sociedad. Corresponderá al Consejo de Administración la determinación individual de la remuneración de cada consejero por el desempeño de las funciones ejecutivas que tenga atribuidas dentro del marco de la política de remuneraciones y de conformidad con lo previsto en su contrato, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La remuneración de los consejeros que desempeñan funciones delegadas o ejecutivas tendrán derecho a recibir una remuneración total máxima de 450.000 euros compuesta por una retribución fija y una retribución variable, en concreto: (i) Una retribución fija anual. (ii) Una retribución variable consistente en un sistema de prima o bonus anual por un importe que no será superior al 50% sobre la retribución fija anual. (iii) Los Consejeros que desempeñen funciones delegadas o ejecutivas podrán percibir, de conformidad con lo previsto en sus contratos, una indemnización por cese anticipado en caso de separación del cargo de Consejero o cualquier otra forma de extinción de la relación jurídica con la Sociedad que sirva de base a la retribución de funciones delegadas o ejecutivas no debidas a incumplimiento imputable al Consejero, por una cuantía máxima equivalente a dos años de la retribución total anual. Los Consejeros que desempeñen funciones delegadas o ejecutivas podrán percibir como retribución en especie inherente al ejercicio de las referidas funciones delegadas o ejecutivas, entre otros, el uso de vehículo. Adicionalmente, los Consejeros que desempeñen funciones delegadas o ejecutivas podrán ser beneficiarios de los planes de incentivos a largo plazo que en su caso apruebe la Sociedad. Igualmente, la Sociedad abonará las primas correspondientes a las pólizas de responsabilidad civil por el ejercicio del cargo de Consejero ejecutivo.

A.1.10 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No está previsto que los Consejeros reciban ninguna remuneración suplementaria por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

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

No se han devengado ninguno de los conceptos retributivos señalados en este epígrafe.

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 está previsto que los Consejeros perciban ningún otro concepto retributivo diferente de los expuestos en el presente informe.

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.

La Junta General Ordinaria de accionistas celebrada el 26 de junio de 2024 aprobó, como punto separado del orden del día, la Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable a lo que resta del ejercicio 2024 y a los ejercicios 2025 a 2027, conforme al procedimiento establecido

en la Ley de Sociedades de Capital. No se ha producido ningún cambio o modificación en la referida Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General Ordinaria.

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

<https://www.ezentis.com/media/2025/01/Política-Remuneraciones-consejeros-2024-2027-.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 Junta General de accionistas celebrada el 26 de junio de 2024 aprobó con un 99,92% de votos a favor el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2023. En la citada reunión de la Junta General de accionistas se aprobó la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable a lo que resta del ejercicio 2024 y a los ejercicios 2025 a 2027, que mantiene un esquema retributivo muy similar al que se venía aplicando en ejercicios anteriores.

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.

Los órganos que intervienen en la determinación de la Política de Remuneraciones son la Junta General de Accionistas, el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo establecen, entre las competencias del Consejo de Administración, la de fijar el sistema retributivo correspondiente a los consejeros dentro del marco estatutario, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es el órgano competente para proponer al Consejo de Administración la Política de Retribuciones de los Consejeros, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia (artículos 37 bis 3 de los Estatutos Sociales y 34.5 del Reglamento del Consejo).

Los asuntos sobre remuneraciones sobre los que ha debatido la Comisión de Nombramientos y Retribuciones durante el 2024 son los siguientes:

- Gratificaciones extraordinarias.
- Política de retribución variable del grupo.
- Propuesta y aprobación del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2023.
- Propuesta al Consejo Política de Remuneraciones de los consejeros 2024-2027.

La Sociedad no ha contado con asesores externos para la aplicación de la Política de Remuneraciones durante el 2024. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunirá, previa convocatoria de su Presidente, al menos tres veces al año, y siempre que éste lo considere oportuno, así como cuando sea solicitado por, al menos, dos de sus miembros, por la Comisión Ejecutiva Delegada o por el Consejero Delegado. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 bis de los Estatutos Sociales, la Comisión se compondrá por el número de miembros que determine el Consejo de Administración en cada momento, no pudiendo en ningún caso ser inferior a tres ni superior a cinco, los cuales serán designados por el Consejo de Administración, siendo la totalidad de sus miembros Consejeros externos, en su mayoría independientes.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que se ha reunido en 4 ocasiones durante el ejercicio 2024, está formada por dos consejeros independientes a 31 de diciembre de 2024:

- Don Juan Antonio Alcaraz García (Presidente- independiente)
- Doña Ana María Sánchez Tejeda (Vocal-Independiente)
- Don Santiago de Torres Sanahuja (Vocal-otro externo).

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

No se ha producido ninguna desviación del procedimiento establecido en la Política de Remuneraciones durante el ejercicio

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

No se ha aplicado ninguna excepción a la política de remuneraciones.

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

Las diferentes acciones adoptadas por la Sociedad para (a) reducir la exposición a riesgos excesivos, (b) ajustar la remuneración a los intereses de la Sociedad a largo plazo y (c) alcanzar un equilibrio entre los componentes fijos y variables de la retribución de los consejeros, se han descrito previamente en el apartado A de este Informe y que se recogen fundamentalmente en la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2024-2027 aprobada por la Junta General de accionistas celebrada el 26 de junio de 2024.

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

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

La remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

i) Los consejeros no ejecutivos han percibido en el ejercicio 2024 los importes que se detallan en el apartado C, todo ello en el marco de lo establecido en la Política de Remuneraciones.

ii) A los consejeros ejecutivos les corresponde en 2024 por el desarrollo de sus funciones ejecutivas, los siguientes conceptos retributivos:

- Una retribución fija dineraria que se detalla en el apartado C siguiente.
- Una retribución variable o bonus que se detalla en el apartado C siguiente.
- Unas retribuciones en especie que se detallan en el apartado C siguiente.

La Sociedad ha verificado el cumplimiento de la Política de Remuneraciones 2024-2027 relativo a las remuneraciones percibidas por los consejeros, tanto individualmente como de forma agregada, no superándose en este último caso el importe total máximo anual establecido en la citada Política y aprobado por la Junta General de 950.000 €.

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	144.564.421	100,00

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	38.709	0,03
Votos a favor	144.456.312	99,93
Votos en blanco	69.400	0,05
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.

En el ejercicio 2024, durante el primer semestre, los Consejeros por su condición de tales han percibido dietas por dedicación y asistencia efectiva a las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones, por un importe de 2.500 euros por sesión y una retribución fija anual adicional por importe de 3.000 € para los Consejeros que desempeñen los cargos de Presidente de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. El importe máximo anual que se podrá percibir cada consejero por la suma de la retribución fija y dietas será de 45.000 € anual y el Presidente del consejo de Administración de 95.000 €.

En el segundo semestre del 2024, tras la aprobación de la Política de Remuneraciones de los consejeros para el resto de 2024 y 2025 a 2027 aprobada por la Junta General Ordinaria de accionistas celebrada el 26 de junio de 2024, la remuneración a percibir por los consejeros es la siguiente:

(i) Dietas por dedicación y asistencia efectiva a las reuniones del Consejo y de las Comisiones La retribución de los Consejeros se determinará sobre la base de su asistencia a las reuniones del Consejo de Administración de la Sociedad y ascenderá al importe de 3.000 euros por sesión. No obstante, el Presidente del Consejo de Administración no percibirá retribución por su asistencia a reuniones del Consejo de Administración de la Sociedad. Adicionalmente, aquellos consejeros que a su vez sean miembros de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y/o de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad percibirán una retribución que ascenderá a un importe de 1.800 euros por sesión. El Presidente del Consejo de Administración no percibirá retribución por su asistencia a reuniones de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y/o de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad.

La asistencia a las sesiones del Consejo y/o de las Comisiones no se retribuirá de forma diferenciada según si la asistencia sea presencial, por cualesquiera medios telemáticos o por escrito y sin sesión. Si el consejero confiere la representación, el derecho a percibir la remuneración que correspondería a dicho consejero no se devengará a favor del consejero representado ni del consejero representante.

(ii) En el caso de los Presidentes de las Comisiones del Consejo (Comisión de Auditoría y Cumplimiento y Comisión de Nombramientos y Retribuciones) y, en su caso, del Consejero coordinador, se establece una retribución fija anual adicional en base a la dedicación ligada al ejercicio de dichos cargos, cuyo importe es de 3.000 euros anuales. A su vez, el Presidente del Consejo de Administración percibirá una retribución fija anual adicional, justificada por la especial dedicación que conlleva el ejercicio de las funciones propias de su cargo, teniendo en cuenta la complejidad de Ezentis y su Grupo, cuyo importe es de 90.000 euros anuales.

En todo caso, serán de aplicación los siguientes límites a la retribución a los consejeros no ejecutivos: (a) la retribución total anual del Presidente del Consejo de Administración por todos los conceptos no será superior a 90.000 euros; y (b) la retribución total anual individual del resto de consejeros por todos los conceptos (tanto por su asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y, en su caso, de sus Comisiones, como por el ejercicio de cargos de Presidente de Comisiones del Consejo o de consejero coordinador), no será superior a 60.000 euros.

La Sociedad ha verificado el cumplimiento de la Política de Remuneraciones relativo a las remuneraciones percibidas por los consejeros, tanto individualmente como de forma agregada, no superándose en este último caso el importe total máximo establecido en la Política de Remuneraciones aprobado por la Junta General de 950.000 €. La Política de Remuneraciones de la Sociedad se aplica a los miembros del Consejo sin ninguna distinción por razón de sexo, siendo de aplicación de forma idéntica para todos los consejeros sin diferenciar entre hombres y mujeres.

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.

La retribución del consejero ejecutivo, hasta su dimisión el 2 de abril de 2024, viene determinada conforme a la Política de remuneraciones de los consejeros 2023 a 2026 aprobada en la Junta General Ordinaria de accionistas celebrada el 29 de junio de 2023, que viene determinada por los siguientes conceptos:

i) Una retribución fija anual para cada Consejero con funciones delegadas o ejecutivas, retribución que podrá ser revisada por el Consejo de Administración previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones durante la vigencia de la presente Política, si bien respetando el referido importe máximo.

(ii) Una retribución variable consistente en un sistema de prima o bonus anual por un importe que no será superior al 50% de la retribución fija anual. La retribución variable estará vinculada a criterios de rendimientos predeterminados y medibles y que consideran el riesgo asumido para la obtención del resultado.

En todo caso, para la determinación de la retribución variable se tendrán en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y que minoren los resultados de la Sociedad. El abono de la retribución variable se diferirá en el tiempo lo necesario para la aplicación de los distintos parámetros y en todo caso solo se podrá producir después del cierre del ejercicio, a los efectos de que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones pueda evaluar el cumplimiento de los parámetros ligados al cierre del ejercicio de la Sociedad. Tras dicho análisis, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elevará la propuesta de retribución variable al Consejo de Administración. La retribución variable ya satisfecha a los Consejeros contendrá cláusulas de reembolso que permitan la recuperación, parcial o total, tras su abono. Este tipo de cláusula de reembolso se incluirá también en la retribución variable a largo plazo y en otras retribuciones variables o incentivos especiales que, en su caso, el Consejo de Administración entienda adecuada su aplicación.

En todo caso, la Política de Remuneraciones contempla que será competencia del Consejo de Administración fijar la remuneración de los Consejeros por el desempeño de funciones delegadas o ejecutivas en los términos legalmente establecidos y de conformidad con los estatutos de la Sociedad. En este sentido, la Política de Remuneraciones especifica la cuantía de la remuneración fija anual; los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables; y los términos y condiciones principales de sus contratos comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización. A este respecto, y de conformidad con lo previsto en el artículo 249.4 LSC, la totalidad de los conceptos retributivos que compongan la remuneración de un Consejero por el desempeño de funciones delegadas o ejecutivas, así como las condiciones básicas del desempeño de sus funciones, deberán constar en un contrato que deberá ser firmado por la Sociedad con dicho Consejero, y que deberá ser aprobado previamente por el Consejo de Administración, con la abstención del Consejero afectado y por una mayoría de dos terceras partes de sus miembros. El Consejero no podrá percibir retribución alguna por el desempeño de funciones delegadas o ejecutivas cuyas cantidades o conceptos no estén previstas en ese contrato.

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:

En el ejercicio 2024 no se ha devengado retribución variable para los consejeros.

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

En el ejercicio 2024 no se ha devengado retribución variable para los consejeros.

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 resulta de aplicación en el ejercicio 2024.

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 ha asumido en el ejercicio 2024 ninguna obligación o compromiso en materia de pensiones, jubilación o similares.

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.

En el ejercicio 2024 no es de aplicación lo establecido en este apartado.

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

En el ejercicio 2024 no es de aplicación lo establecido en este apartado.

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

En el ejercicio 2024 no es de aplicación lo establecido en este apartado.

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

En el ejercicio 2024 no se han concedido anticipos, créditos y garantías a ningún consejero.

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

Los Consejeros que desempeñan funciones delegadas o ejecutivas podrán percibir determinadas retribuciones en especie inherentes al ejercicio de sus funciones:
-Seguro médico.
-Seguro de vida.
El importe total de la remuneración en especie percibida por el Consejero Ejecutivo en el ejercicio 2024 hasta su dimisión el 2 de abril de 2024 es de 1 miles de 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 se han devengado remuneraciones de esta clase.

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

No existen otros conceptos retributivos distintos de los señalados en el presente informe.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024
Don FRANCISCO JOSE ELÍAS NAVARRO	Presidente Dominical	Desde 26/06/2024 hasta 31/12/2024
Doña ANA ISABEL LÓPEZ PORTA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña ANA MARÍA SÁNCHEZ TEJEDA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JUAN ANTONIO ALCARAZ GARCÍA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don SANTIAGO DE TORRES SANAHUJA	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don CÉSAR REVENGA BUIGUES	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2024 hasta 26/06/2024

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 FRANCISCO JOSE ELÍAS NAVARRO	8	12							20	
Doña ANA ISABEL LÓPEZ PORTA	75	20							95	73
Doña ANA MARÍA SÁNCHEZ TEJEDA	3	42							45	40
Don JUAN ANTONIO ALCARAZ GARCÍA	3	49							52	25
Don SANTIAGO DE TORRES SANAHUJA		32							32	15
Don CÉSAR REVENGA BUIGUES	48	3						1	52	77

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 FRANCISCO JOSE ELÍAS NAVARRO	Plan							0,00				
Doña ANA ISABEL LÓPEZ PORTA	Plan							0,00				
Doña ANA MARÍA SÁNCHEZ TEJEDA	Plan							0,00				
Don JUAN ANTONIO ALCARAZ GARCÍA	Plan							0,00				
Don SANTIAGO DE TORRES SANAHUJA	Plan							0,00				
Don CÉSAR REVENGA BUIGUES	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don FRANCISCO JOSE ELÍAS NAVARRO	
Doña ANA ISABEL LÓPEZ PORTA	
Doña ANA MARÍA SÁNCHEZ TEJEDA	
Don JUAN ANTONIO ALCARAZ GARCÍA	
Don SANTIAGO DE TORRES SANAHUJA	
Don CÉSAR REVENGA BUIGUES	

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 FRANCISCO JOSE ELÍAS NAVARRO								
Doña ANA ISABEL LÓPEZ PORTA								
Doña ANA MARÍA SÁNCHEZ TEJEDA								

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
Don JUAN ANTONIO ALCARAZ GARCÍA								
Don SANTIAGO DE TORRES SANAHUJA								
Don CÉSAR REVENGA BUIGUES								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don FRANCISCO JOSE ELÍAS NAVARRO	Concepto	
Doña ANA ISABEL LÓPEZ PORTA	Concepto	
Doña ANA MARÍA SÁNCHEZ TEJEDA	Concepto	
Don JUAN ANTONIO ALCARAZ GARCÍA	Concepto	
Don SANTIAGO DE TORRES SANAHUJA	Concepto	
Don CÉSAR REVENGA BUIGUES	Concepto	

Observaciones

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Don FRANCISCO JOSE ELÍAS NAVARRO										
Doña ANA ISABEL LÓPEZ PORTA										
Doña ANA MARÍA SÁNCHEZ TEJEDA										
Don JUAN ANTONIO ALCARAZ GARCÍA										
Don SANTIAGO DE TORRES SANAHUJA										
Don CÉSAR REVENGA BUIGUES										

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 FRANCISCO JOSE ELÍAS NAVARRO	Plan							0,00				
Doña ANA ISABEL LÓPEZ PORTA	Plan							0,00				
Doña ANA MARÍA SÁNCHEZ TEJEDA	Plan							0,00				
Don JUAN ANTONIO ALCARAZ GARCÍA	Plan							0,00				
Don SANTIAGO DE TORRES SANAHUJA	Plan							0,00				
Don CÉSAR REVENGA BUIGUES	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don FRANCISCO JOSE ELÍAS NAVARRO	
Doña ANA ISABEL LÓPEZ PORTA	
Doña ANA MARÍA SÁNCHEZ TEJEDA	
Don JUAN ANTONIO ALCARAZ GARCÍA	
Don SANTIAGO DE TORRES SANAHUJA	
Don CÉSAR REVENGA BUIGUES	

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 FRANCISCO JOSE ELÍAS NAVARRO								
Doña ANA ISABEL LÓPEZ PORTA								
Doña ANA MARÍA SÁNCHEZ TEJEDA								

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 JUAN ANTONIO ALCARAZ GARCÍA								
Don SANTIAGO DE TORRES SANAHUJA								
Don CÉSAR REVENGA BUIGUES								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don FRANCISCO JOSE ELÍAS NAVARRO	Concepto	
Doña ANA ISABEL LÓPEZ PORTA	Concepto	
Doña ANA MARÍA SÁNCHEZ TEJEDA	Concepto	
Don JUAN ANTONIO ALCARAZ GARCÍA	Concepto	
Don SANTIAGO DE TORRES SANAHUJA	Concepto	
Don CÉSAR REVENGA BUIGUES	Concepto	

Observaciones

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Don FRANCISCO JOSE ELÍAS NAVARRO	20				20						20
Doña ANA ISABEL LÓPEZ PORTA	95				95						95
Doña ANA MARÍA SÁNCHEZ TEJEDA	45				45						45
Don JUAN ANTONIO ALCARAZ GARCÍA	52				52						52
Don SANTIAGO DE TORRES SANAHUJA	32				32						32

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 CÉSAR REVENGA BUIGUES	51			1	52						52
TOTAL	295			1	296						296

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 externos									
Don CÉSAR REVENGA BUIGUES	51	-33,77	77	-	0	-	0	-	0
Don FRANCISCO JOSE ELÍAS NAVARRO	19	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña ANA ISABEL LÓPEZ PORTA	95	30,14	73	35,19	54	-14,29	63	-	0

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Importes totales devengados y % variación anual									
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Doña ANA MARÍA SÁNCHEZ TEJEDA	45	12,50	40	29,03	31	-29,55	44	0,00	44
Don JUAN ANTONIO ALCARAZ GARCÍA	52	108,00	25	-	0	-	0	-	0
Don SANTIAGO DE TORRES SANAHUJA	32	113,33	15	-	0	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	-1.230	-	194.136	-	-60.456	58,06	-144.149	-234,58	-43.083
Remuneración media de los empleados									
	34	6,25	32	190,91	11	-35,29	17	0,00	17

Observaciones

[

]

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

[]

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

[26/02/2025]

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

- [] Si
- [✓] No