

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

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

CIF: [ A-28218543 ]

Denominación Social:

[ **COMPañIA ESPAñOLA DE VIVIENDAS EN ALQUILER, S.A.** ]

Domicilio social:

[ AVENIDA MERIDIANA, 350 - 6ª PLANTA BARCELONA ]

### 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.

A la fecha del presente informe, la Política de remuneraciones de los consejeros en vigor de la Compañía Española de Viviendas en Alquiler, S.A. (CEVASA o la Sociedad) es la que se aprobó por parte de la Junta General de Accionistas de 14 de junio de 2023 de la Sociedad por unanimidad de los accionistas concurrentes representativos de aproximadamente el 82,809% del capital social, que aplica desde su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes (2024 a 2026). La vigente política de retribuciones puede consultarse en: <https://www.cevasa.com/accionistas-e-inversores/gobierno-corporativo/politica-retributiva/>.

La actualización del contenido de la Política se hizo necesaria a fin de reflejar las modificaciones sometidas en la misma junta general de 2023 en materia de retribución del consejero delegado y de la alta dirección al introducirse un incentivo a largo plazo que se abona mediante la entrega de acciones. Por lo demás, mantiene las características de las políticas previas y pretende ser una política de remuneraciones clara, transparente, previsible, de fácil comprensión y que ha realizado un esfuerzo adicional por incluir factores de alineamiento con el rendimiento del negocio.

#### ÓRGANOS ENCARGADOS DEL DISEÑO, APROBACIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES

Los órganos de la Sociedad involucrados en la revisión, determinación y aprobación de la Política son los siguientes:

La Junta General de Accionistas: (i) aprueba la Política de remuneraciones al menos cada tres años; (ii) aprueba el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros; y (iii) aprueba los sistemas de remuneración variable de los consejeros ejecutivos que incluyan la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones.

El Consejo de Administración: (i) aprueba la distribución entre distintos conceptos del importe máximo aprobado por la Junta General de Accionistas de la remuneración de los consejeros en su condición de tales y, en su caso, actualiza su importe; (ii) aprueba la remuneración fija, el diseño y la liquidación de la retribución variable anual y de la retribución variable a largo plazo de la remuneración del consejero ejecutivo; (iii) propone las adaptaciones o actualizaciones de la Política de remuneraciones y (iv) aprueba el contrato que regula el desempeño de las funciones y responsabilidades del consejero ejecutivo.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones: (i) elabora las propuestas sobre remuneraciones que debe aprobar el Consejo de Administración; y (ii) revisa de forma periódica la Política de remuneraciones.

ASESORES EXTERNOS. Para la elaboración de la Política en vigor no se ha contado con asesoramiento externo.

Para la propuesta de la Política de remuneraciones en vigor, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tuvo en cuenta el sector donde desarrolla su actividad CEVASA (básicamente arrendamientos de viviendas sujetas a algún régimen de protección pública), la estructura de gobierno de la sociedad, la práctica seguida por ella en el diseño de las retribuciones de sus consejeros y alta dirección y las recomendaciones

en materia de buen gobierno corporativo a nivel nacional e internacional aplicables a sociedades cotizadas considerando las características de CEVASA.

La Política de remuneraciones vigente no contempla procedimientos específicos para aplicar excepciones temporales a su aplicación. No obstante, tras la renovación del consejo de administración acordada en la junta general de junio de 2024, por acuerdo del Consejo de Administración de 17 de julio de 2024, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con consentimiento de los consejeros afectados, se ha suspendido la aplicación a futuro del denominado "premio de permanencia" de los consejeros y de las "dietas por especial dedicación" a favor de la persona a quien corresponde la presidencia del consejo de administración.

**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.

### MIX RETRIBUTIVO

El único consejero que recibe retribución variable es el consejero delegado. La política de remuneraciones y su contrato prevén la existencia de una retribución variable anual y una retribución variable a largo plazo:

A) Retribución variable Anual. Su cuantía puede llegar hasta un máximo del 35% de la retribución fija anual en función del grado de cumplimiento de los objetivos cuantitativos y cualitativos que le resulten comunicados al consejero ejecutivo al inicio de cada ejercicio. Entre estos objetivos se incluyen, entre otros, el cumplimiento del presupuesto anual aprobado, las acciones que contribuyan al cumplimiento del plan estratégico, los objetivos en materia de calidad y sostenibilidad, la evolución EPRA NAV y los resultados del ejercicio. La fijación de objetivos cuantitativos es acorde con los establecidos para la alta dirección de la Sociedad.

La determinación del cumplimiento de los objetivos se realiza, previo informe de la correspondiente comisión, una vez que las cuentas anuales de la Sociedad y de su grupo han sido formuladas por el consejo de administración y verificadas por el auditor de cuentas. En caso de que existan salvedades en el informe del auditor de cuentas se tendrán en cuenta en la determinación del cumplimiento de los objetivos.

B) Retribución variable a largo plazo. Consiste en un plan de incentivos a largo plazo mediante la entrega de acciones de la Sociedad (el "Plan" y las "Acciones") cuyos beneficiarios son junto al consejero delegado determinados directivos de la Sociedad conforme a los términos y condiciones aprobados por la junta general ordinaria del 14 de junio de 2023, desarrollados en su reglamento, y que se detallan en la Política de Remuneraciones.

Sus características básicas son las siguientes:

1) Número máximo de Acciones y Beneficiarios. El número de Acciones que podrán ser entregadas a los Beneficiarios en su conjunto en aplicación del Plan podrá alcanzar un máximo de 180.000 acciones, equivalentes a un 0,77% del capital social actual de la Sociedad. De este número máximo de acciones, corresponderán al consejero delegado un máximo del 38,74% del total; es decir, un máximo de 69.732 acciones, equivalentes a un 0,30% del capital social actual de la Sociedad. A la Alta Dirección actual se le asigna el porcentaje restante. Cuando el desembolso global sea superior a 90.000 acciones, el consejo podrá acordar retribuir el exceso de la parte correspondiente a cada Beneficiario en un montante dinerario equivalente que tendrá en cuenta el precio de mercado ponderado medio de la acción en los 30 días anteriores a la liquidación del Plan.

2) Finalidad. La finalidad del Plan es la siguiente: (a) constituir un instrumento para atraer, motivar y retener el talento de los Beneficiarios; (b) premiar su compromiso con el grupo CEVASA y su desempeño en la consecución de objetivos que exceden al marco temporal de un único ejercicio, con independencia de las condiciones y resoluciones sobre la retribución variable anual; (c) ligar la retribución de los Beneficiarios por la prestación de sus servicios en favor de la Sociedad y su grupo con el potencial incremento de valor del grupo CEVASA; (d) alinear la retribución de los Beneficiarios con la estrategia empresarial, la creación de valor para los accionistas y los intereses y sostenibilidad a largo plazo del grupo CEVASA; y (e) reconocer a la alta dirección y al consejero ejecutivo, su especial contribución al cumplimiento de los objetivos estratégicos del grupo CEVASA.

3) Duración. El Plan será objeto de liquidación y pago único al concluir el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2028.

4) Objetivos. La entrega de Acciones objeto del Plan dependerá del grado de cumplimiento de unos objetivos vinculados a (1) la evolución del Beneficio consolidado antes de Impuestos (excluida la variación de valor de los activos) (70%) y (2) el valor EPRA NDV consolidado a 31/12 de la compañía (30%). El consejo de administración, a propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones, determinará el grado de cumplimiento de los objetivos a la finalización del Plan y asignará el número total de acciones (A) a repartir entre los Beneficiarios. A estos efectos, se tomará como base el valor de (BO) para Beneficio antes de Impuestos (excluida la variación de valor de los activos) correspondiente al ejercicio cerrado el 31 de diciembre de 2021 y se tomará como base el valor de (NO) EPRA NDV del grupo CEVASA correspondiente a la valoración realizada a 31 de diciembre de 2022 puesto de manifiesto con ocasión de la formulación de cuentas correspondientes al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2022. Una vez aprobadas las cuentas anuales consolidadas del grupo CEVASA correspondientes al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2028 y conocidos los valores finales del ejercicio 2028 para el Beneficio antes de Impuestos (excluida la variación de valor de los activos) (BT) y del valor EPRA NDV (NT), se calculará la tasa de crecimiento anual equivalente (r) en porcentaje con dos decimales como sigue:  $r = 70 \cdot [(1 + (BT - BO) / BO)^{(1/6)} - 1] + 30 \cdot [(1 + (NT - NO) / NO)^{(1/6)} - 1]$ .

5) Origen de las Acciones a entregar bajo el Plan. Acciones ordinarias de la Sociedad de nueva emisión, en autocartera o una combinación de ambas. 6) Extinción de relación con los Beneficiarios. En el supuesto de extinción de la relación laboral o de prestación de servicios que mantengan los Beneficiarios del Plan con la Sociedad por causa no imputable a los Beneficiarios durante el periodo de vigencia del Plan 2024-2028, excluyéndose explícitamente el caso de que se produjera la baja en el primer año de vigencia, el cómputo de sus derechos de retribución se realizaría tomando el número de ejercicios completos (t) previos y los resultados del ejercicio completo más reciente anterior a la baja (Bt y Nt respectivamente), calculándose entonces la tasa anual equivalente  $r_t$  como  $r_t = 70 \cdot [(1 + (Bt - BO) / BO)^{(1/t)} - 1] + 30 \cdot [(1 + (Nt - NO) / NO)^{(1/t)} - 1]$ . Seguidamente se hallaría el número de acciones de referencia mediante la correspondiente interpolación usando  $r_t$ , resultando un total At y calculando el correspondiente número de acciones con el porcentaje atribuido a dicha persona (p) y el periodo cubierto de ejercicios completos (t) proporcionalmente como:  $At \cdot p / 600$ .

7) El plan incluye las cláusulas habituales de: (i) reducción (malus), (ii) de reembolso (clawback) y (iii) un compromiso de lock-up de tres años para el consejero delegado y de dos para otros Beneficiarios.

#### MEDIDAS PARA ADAPTAR LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES A LOS OBJETIVOS A LARGO PLAZO Y REDUCIR LA EXPOSICIÓN AL RIESGO

El diseño de la Política de Remuneraciones es coherente con la estrategia de la Sociedad y orientado a la obtención de los resultados a largo plazo. Así resulta en particular de la estructura, características, objetivos y duración (hasta 2028) del incentivo a largo plazo y de su mecanismo de pago establecido (acciones). La definición de los objetivos de la retribución variable tanto a largo plazo como anual atiende a objetivos económico-financieros y de creación de valor para el accionista coherentes con el plan estratégico.

La Política de Remuneraciones atiende a la reducción de la exposición a riesgos excesivos. Por una parte, corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones analizar, seleccionar y proponer los objetivos y métricas de la retribución variable para el consejero ejecutivo y, con la participación de este, para la alta dirección. A ella también le corresponde su evaluación y seguimiento, determinando el importe a abonar, que ha de ser aprobado ulteriormente por el Consejo de Administración. La evaluación de los objetivos anuales y a largo plazo y el reconocimiento de la retribución variable se realiza con base en estados financieros auditados, en su caso.

Para reforzar el compromiso del consejero ejecutivo con los intereses de la Sociedad a largo plazo y el alineamiento con los intereses de los accionistas, se incluye el requisito mínimo de tenencia temporal de acciones durante al menos tres años posteriores a su entrega.

Finalmente, dos de los tres miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones son también miembros de la Comisión de Auditoría. La presencia simultánea de consejeros en estas dos comisiones garantiza que los riesgos vinculados a la remuneración se tengan en cuenta en los debates de ambas comisiones y en sus propuestas al Consejo, tanto para la definición, como para el proceso de evaluación de los incentivos.

#### CLÁUSULAS DE REDUCCIÓN (MALUS) Y DE RECOBRO (CLAWBACK).

La retribución variable a largo plazo está sometida a cláusulas de reducción de las remuneraciones ("malus") o de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas ("clawback"). No se incluyen estas cláusulas con relación a la retribución del variable anual pero la definición de los objetivos y la apreciación de su cumplimiento tras la auditoría de cuentas del ejercicio limita el riesgo error en su verificación.

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

Los conceptos que se contemplan en los Estatutos Sociales son: asignaciones fijas, dietas de asistencia, entrega de acciones u opciones sobre acciones y otras retribuciones referenciadas al valor de las acciones, seguros de vida, premios de permanencia, pensiones y otros mecanismos complementarios, así como retribuciones fijas o variables pactadas con consejeros delegados y consejeros ejecutivos.

Las remuneraciones para el año 2025 tienen en cuenta las decisiones del Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, adoptadas en las sesiones de 17 de julio y de 13 de noviembre sobre suspensión de la aplicación del sistema de gratificación por permanencia de la dieta por especial dedicación a favor de la persona a la que corresponde la presidencia del consejo de administración y sobre actualización de los importes de atenciones estatutarias y dietas.

De esta forma, salvo acuerdo en contra, las remuneraciones que se prevén para el ejercicio 2025 son los siguientes:  
- Atenciones estatutarias distribuidas en una cuantía igual para cada consejero: 33.320 euros por consejero y año.

- Dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administraciones: 1.100 euros por reunión y asistencia.
- Dietas por asistencia a las reuniones de las Comisiones del Consejo de Administración: 550 euros por reunión y asistencia.

En función de la previsión de reuniones a celebrar durante el ejercicio 2025 del Consejo de Administración (11) y de sus tres comisiones en funcionamiento (12) - tras la decisión del Consejo de Administración en su sesión de 12 de junio de 2024 de que las competencias de la Comisión de Estrategia e Inversiones sean ejercitadas directamente por él- se prevén devengar las siguientes retribuciones:

- Asignaciones fijas según definición en los Estatutos Sociales:
  - Atenciones Estatutarias: 266,5 miles de euros -
  - Dietas por asistencia a las reuniones del Consejo: 77 mil euros -
  - Dietas por asistencia a las reuniones de las Comisiones del Consejo: 19,8. mil euros.
- Total remuneraciones fijas previstas a devengar en el ejercicio 2025: 363,3 mil euros.

Como consecuencia de la decisión del Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de 17 de julio de 2024 no se devenga importe alguno por "premios de permanencia" al haberse suspendido su aplicación sin perjuicio del reconocimiento de la expectativa a percibir el importe que se le haya asignado hasta el 31 de diciembre de 2023 por la Sociedad en la dotación al fondo interno establecido para el pago del sistema de gratificación por permanencia. Tampoco se devenga la dieta por especial dedicación a favor de la persona a la que corresponde la presidencia del consejo de administración.

En la Junta General del 13 de junio de 2023 se aprobó el importe máximo del conjunto de las retribuciones del Consejo de Administración que recoge la Política de Remuneraciones en su apartado IV.3.

### 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.

Remuneración fija consejero delegado: 189 mil euros.

### 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.

Remuneración en especie (vehículo de empresa) al consejero delegado: 5 mil euros. Adicionalmente, el consejero delegado devengará en el ejercicio 2025 el derecho a percibir de la Sociedad 4.400 acciones de esta. Todo ello sin perjuicio de la actualización de conceptos e importes que pueda derivarse de la política de remuneraciones en vigor. La aportación a fondos de pensiones que corresponde al consejero delegado se detalla en el apartado A.7.

### 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.

Retribución Variable Anual al consejero delegado en caso de cumplimiento íntegro de los objetivos (35% de la retribución fija): 61 mil euros.

Los objetivos y porcentajes asignados a cada uno de los objetivos son los siguientes: (a) un 15 % de la retribución fija por el cumplimiento de los resultados previstos después de impuestos y excluidos los resultados por variación de valor de los activos en el presupuesto del ejercicio aprobado por el Consejo de Administración con el siguiente escalado: (1) nivel mínimo de cumplimiento exigido el 90 % del beneficio después impuestos y (2) a partir del 90% de cumplimiento, se aplicará el mismo porcentaje que represente el resultado final después de impuestos respecto a la cifra prevista en el presupuesto en los términos expuestos; (b) un 10 % de la retribución fija (valoración cualitativa) por acciones que contribuyan al cumplimiento del Plan estratégico y otros objetivos en materia de calidad, sostenibilidad y con especial atención en materia de análisis enfocado al crecimiento previsto; y (c) un 10 % de la retribución fija (valoración cuantitativa) basada en la evolución favorable respecto al ejercicio precedente de determinados indicadores entre los que se encuentran EPRA NAV. La retribución variable se fija atendiendo el cumplimiento de objetivos financieros cuantitativos (ligados al presupuesto del ejercicio y a la evolución, del EPRA NAV) y no financieros de tipo cualitativo, atendiendo al cumplimiento de las previsiones del plan de negocio aprobado.

La verificación del cumplimiento se llevará a cabo por el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tras la formulación de cuentas del ejercicio y una vez que se conozca la opinión del auditor de cuentas.

Adicionalmente, el consejero delegado es beneficiario del Incentivo a Largo Plazo que se detalla en el apartado A.1.2. En su condición de Beneficiario le corresponderían un máximo del 38,74% del total de acciones del programa; es decir, un máximo de 69.732 acciones, equivalentes a un 0,30% del capital social actual de la Sociedad. No obstante, como allí se expresa el Plan será objeto de verificación de los objetivos, liquidación y pago único al concluir el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2028.

**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.

El consejero delegado tiene derecho a una aportación a fondos de pensiones por importe del 9,26% de la retribución fija, lo que supone 16,2 mil euros.

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

No existen indemnizaciones pactadas para ningún concepto.

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

El contrato con el Consejero Ejecutivo de CEVASA tiene las siguientes términos y condiciones:

A) RETRIBUCIONES:

- 1) Retribución dineraria fija. Retribución fija anual bruta acordada para el ejercicio que se abonará en 12 mensualidades de idéntica cuantía y se incrementará a principios de cada año en el mismo porcentaje que el establecido para la Alta Dirección de la Sociedad.
- 2) Retribución variable anual. Su cuantía podrá llegar hasta un máximo del 35% de la retribución fija anual, en función del grado de cumplimiento de los objetivos cuantitativos y cualitativos que le resulten comunicados al Consejero Ejecutivo al inicio de cada ejercicio. La determinación del cumplimiento de los objetivos se realiza previo informe de la correspondiente comisión una vez formuladas por el Consejo de Administración las cuentas anuales del ejercicio.
- 3) Otros conceptos retributivos. (i) Participación en un sistema de previsión social consistente en la aportación anual a fondos de pensiones de una cuantía igual al 9,26% de la retribución anual a 31 de diciembre del ejercicio anterior sin incluir retribución de naturaleza variable y (ii) vehículo de empresa, (iii) Entrega de acciones de la Sociedad: 3.300 acciones a devengar en 2023 y 4.400 en el ejercicio 2024 y siguientes a entregar en el

ejercicio siguiente de su devengo y (iv) Otras retribuciones discrecionales y extraordinarias a acordar no por el Consejo de Administración por la consecución de objetivos adicionales a los consignados en el Plan Estratégico.

4) Retribución en calidad de consejero. Exclusivamente percibirá el concepto de Atenciones Estatutarias.

5) Incentivo a largo plazo (retribución variable a largo plazo), en los términos informados en la Política de Remuneraciones 2024-2026

B) EXCLUSIVIDAD.

La prestación de los servicios por parte del Consejero Ejecutivo se realizará en régimen de exclusividad y plena dedicación para la Sociedad y su grupo por lo que ha de concurrir el consentimiento expreso de la Sociedad, para que pueda prestar servicios, por cuenta propia o ajena de forma directa o indirecta a terceros, concurrentes o no, que sean ajenos a la Sociedad y al grupo.

C) NO COMPLETENCIA POSTCONTRACTUAL

Durante un periodo adicional de un año desde la terminación de este Contrato, el Consejero Ejecutivo se abstendrá de (i) prestar servicios, directa o indirectamente, a cualquier persona, negocio o sociedad (ya sea como socio, directivo, empleado, consultor, inversor, prestatario o de cualquier otro modo) que compita con el negocio de la Sociedad, salvo autorización expresa de la Junta General o, según el caso, del Consejo de Administración, que no será irrazonablemente denegada; (ii) participar, directa o indirectamente, en el capital de cualquier sociedad o entidad que compita con el negocio de la Sociedad y (iii) emplear, o tratar de emplear a cualquier miembro de la plantilla o del equipo directivo de la Sociedad o persuadirlos para que dimitan en su puesto de trabajo, así como persuadir o tratar de persuadir a cualquier agente, cliente, proveedor o colaborador de la Sociedad para que extingan su relación con la misma.

D) REGLAS APLICABLES A LA EXTINCIÓN.

El Consejero Ejecutivo tendrá derecho a extinguir unilateralmente el Contrato (i) por incumplimiento grave y culpable por la Sociedad de las obligaciones incluidas en el Contrato y (ii) por una modificación sustancial de sus funciones, poderes o condiciones de su prestación de Servicios no motivada por causa imputable al Consejero Ejecutivo. En estos supuestos y en caso de extinción unilateral del Contrato por la Sociedad en cualquier momento, que no sea debida (1) a un incumplimiento grave y culpable por parte del Consejero Ejecutivo de los deberes de lealtad, diligencia o buena fe conforme a los cuales debe desempeñar su cargo, ni (2) a cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones asumidas en virtud de este Contrato, cobrará eficacia la relación laboral suspendida por la celebración del Contrato.

Consecuentemente, en supuesto de resolución de la relación laboral suspendida se aplicará la indemnización que corresponda conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, considerando a estos efectos como periodo a computar el transcurrido desde el inicio de la relación laboral con CEVASA hasta su conclusión.

**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.

Los Estatutos contemplan que los consejeros pudieran llegar a prestar algún servicio puntual distinto a los inherentes a su cargo si bien no es probable. De llevarse a cabo su importe sería poco significativo.

**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 prevén conceptos retributivos de esta tipología.

**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.

Como se ha indicado en el apartado A.1.3., y se explica con mayor amplitud en el apartado siguiente, al haberse suspendido por decisión del Consejo de Administración de 17 de julio de 2024, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y con consentimiento de los consejeros afectados, la aplicación del sistema de gratificación por permanencia no se llevará a cabo dotación adicional durante 2025 a este mecanismo.

**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.

Por decisión del Consejo de Administración de 17 de julio de 2024, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y con consentimiento de los consejeros afectados, se suspendió la aplicación del sistema de gratificación por permanencia establecido en favor de los consejeros y de quien ejercía la presidencia del consejo. El sistema cuyas características se detallan en la Política de Remuneraciones en vigor premiaba a los consejeros con una antigüedad mínima de diez (10) años en el momento en que cesaran en su cargo. A cada consejero se le reconocía el derecho a percibir una gratificación por permanencia de 100.000 euros brutos, a abonar en el momento en que pierda dicha condición, siempre que esta circunstancia se produzca tras haber ejercido el cargo de consejero un mínimo de diez (10) años. Adicionalmente, la persona que ejercía la presidencia del consejo de administración tenía derecho a una gratificación por permanencia de 10.000 euros brutos por año en el cargo de presidente, con un máximo de 100.000 euros brutos, a abonar en el momento en el que pierda la condición de consejero de CEVASA. No existía derecho a la gratificación por permanencia, ni para los consejeros en su condición de tales ni para la persona que ejercía la presidencia, si la pérdida de la condición de consejero o el cese en el cargo de presidente se produce como consecuencia de un incumplimiento de los deberes de lealtad, diligencia o buena fe conforme a los que aquéllos deben desempeñar su cargo.

La decisión de suspensión incluyó el reconocimiento a los consejeros de la expectativa a percibir el importe que se le había asignado hasta el 31 de diciembre de 2023 por la Sociedad en la dotación al fondo interno establecido para el pago del sistema de gratificación por permanencia, así como el periodo de permanencia ya acreditado. Los importes y periodos reconocidos son los siguientes: (i) para María Vaqué Boix y Manuel Valiente, 100.000 euros y diez años de permanencia; (b) para Montserrat Guillen Estany, 90.000 euros y nueve años de permanencia; y (iii) para Bru Pellissa Vaqué 80.000 euros y ocho años de permanencia (al haberse asignado y reconocido el importe y permanencia previa en su carácter de representante persona física del consejero persona jurídica Taller de Turisme i Medi Ambiente, S.L.). El abono a los consejeros, en su caso, del importe correspondiente a la expectativa reconocida se llevará a cabo en las condiciones previstas en el sistema que se suspende. Por ello se requerirá para su devengo y exigibilidad que el cese en el cargo de consejero se realice: (i) tras el ejercicio del cargo de consejero de un mínimo de diez años para aquellos consejeros que no hayan llegado a este período mínimo a la fecha de reconocimiento, y (ii) que la pérdida de la condición de consejero no sea consecuencia de un incumplimiento de los deberes de lealtad, diligencia o buena fe conforme a los que deben desempeñar su cargo, apreciado el incumplimiento por acuerdo del consejo de Administración o por una resolución judicial o administrativa.

El consejero ejecutivo no estaba incluido en el sistema de premio por permanencia.

En la misma sesión del Consejo de Administración se acordó, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y con la conformidad de la presidenta del Consejo de Administración, que se dejara de devengar la dieta por especial dedicación a favor de la persona a la que corresponde la presidencia del consejo de administración.

Por decisión del Consejo de Administración de 13 de noviembre se actualizó 2.500 euros por consejero y por ejercicio completo el importe del concepto atenciones estatutarias.

### 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.cevasa.com/Documentos/ZonaCorporativa/01COC02/Politica\\_remuneraciones\\_2024\\_2026.pdf](https://www.cevasa.com/Documentos/ZonaCorporativa/01COC02/Politica_remuneraciones_2024_2026.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.

A la junta general de accionistas celebrada el 12 de junio de 2024 asistieron un total de 25 accionistas presentes o representados con un total de 19.278.956 acciones, un 82,907% del capital social. Los datos anteriores incluyen 95.644 acciones en autocartera legalmente consideradas presentes sin derecho al ejercicio de voto. La votación consultiva sobre el informe anual de retribuciones del ejercicio 2024 obtuvo el voto unánime a favor de los accionistas con derecho a voto que se refleja en el apartado B.4.

## 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones propuso al Consejo de Administración, en su última reunión del año 2023, actualizar el importe para el ejercicio 2024 de la remuneración del Consejo de Administración (atenciones estatutarias, dietas por asistencia a las reuniones del Consejo y de sus Comisiones, y de las dietas por especial dedicación del Presidente del Consejo de Administración). Dicha propuesta fue aceptada y acordada por el Consejo de Administración en su última reunión del ejercicio 2023. El importe del concepto "atenciones estatutarias" fue actualizado también por decisión de 13 de noviembre de 2024 del Consejo de Administración como se ha descrito en el apartado A.2.

El Consejo de Administración de 12 de junio de 2024, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, liquidó los derechos que correspondían a los consejeros Jaume Bargalló y Ángel Segarra por el sistema de premios de permanencia que incluyó en el caso de Jaume Bargalló los derechos que le correspondían también por el ejercicio del cargo de Presidente del Consejo de Administración.

En la sesión del Consejo de Administración de 17 de julio de 2024 se suspendió la aplicación del sistema de gratificación por permanencia establecido en favor de los consejeros y de quien ejercía la presidencia del consejo por lo que no se han realizado dotaciones adicionales en el ejercicio 2024 sin perjuicio del reconocimiento de las expectativas que correspondían a los consejeros conforme se ha descrito en el apartado A.2.

En función de lo anterior, las retribuciones devengadas en el ejercicio 2024, que se informan en la sección C, incluyen los siguientes conceptos:

1) Remuneración fija:

-Dietas por especial dedicación del Presidente del Consejo de Administración: Se han abonado a lo largo del ejercicio 2024 las correspondientes al ejercicio de la Presidencia por Jaume Bargalló hasta la junta general ordinaria en el que no fue renovado como consejero.

-Atenciones estatutarias, a distribuir por igual entre todos los miembros del Consejo de Administración y prorrateadas en función del tiempo en que han ejercido el cargo en el año en que se devengan: Se abonarán en la fecha de celebración de la próxima junta general de accionistas, aunque corresponde su devengo al ejercicio 2024.

2) Dietas:

-Dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración: Se abonan en las fechas de celebración.

-Dietas por asistencia a las reuniones de las Comisiones del Consejo de Administración: Se abonan en las fechas de celebración.

3) Retribuciones dineraria fija y retribución en especie al consejero-delegado: Incluye los conceptos acordados en la Política de Remuneraciones. La retribución fija en acciones se ha devengado en 2024 si bien las acciones se han entregado a comienzos de 2025.

4) Retribución variable a corto plazo al consejero-delegado: La retribución variable anual correspondiente a los objetivos del ejercicio 2024 se ha determinado tras el cierre de las cuentas anuales del ejercicio.

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

No ha habido desviaciones del procedimiento sin perjuicio de las consecuencias que, en la aplicación de la política de remuneraciones, han tenido las decisiones a que se ha hecho referencia en el apartado A.2.

### 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.

### 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.

La retribución de los consejeros en su calidad de tal definida en la Política de Remuneraciones en vigor descansa en una retribución anual fija (atenciones estatutarias) y dietas por asistencia a las sesiones del Consejo y Comisiones para los consejeros no ejecutivos. Excepto la retribución variable anual y a largo plazo prevista en el contrato del consejero delegado, el resto de los conceptos tienen por consiguiente carácter fijo.

Adicionalmente, el importe máximo de la retribución del conjunto de los consejeros, excluyendo las remuneraciones al consejero-delegado, que perciben por el ejercicio de dicho cargo, se ha establecido atendiendo a los criterios históricos de retribución de CEVASA bajo un principio de moderación y prudencia, que considera la situación de ingresos recurrentes del grupo diferentes del efecto en los resultados anuales de las modificaciones de valoración de sus activos.

Las características y criterios expuestos excluyen que la retribución resultante sufra modificaciones por decisiones que puedan afectar al perfil de riesgos a asumir por la entidad evitando conflictos de intereses en este campo.

**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 total de los miembros del Consejo de Administración se ha establecido de conformidad con lo previsto en la Política de Remuneraciones sin que se hayan satisfecho retribuciones distintas a los conceptos contemplados en ella.

El importe total devengado por los consejeros en el ejercicio 2024 asciende a un total de 936,2 miles de euros. Adicionalmente, en el ejercicio 2024 no se han realizado dotaciones en concepto de premios de permanencia. La suma de los dos importes (936,2 mil euros) es menor que el importe máximo autorizado por la junta general de conformidad con lo previsto en el apartado IV.4. de la Política de Remuneraciones.

La suma de las retribuciones devengadas supone el 3,96% del Resultado Neto consolidado atribuido a la entidad dominante, frente al 5,86% del ejercicio 2023.

En cuanto a la retribución variable anual del consejero delegado se ha acreditado el cumplimiento de los objetivos cuantitativos asignados tanto en cuanto a cumplimiento del presupuesto del ejercicio como evolución favorable de los indicadores considerados, en particular el EPRA NAV. Igualmente se ha acreditado el cumplimiento de los objetivos cualitativos en la apreciación realizada por el Consejo de Administración previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

**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	19.183.312	82,49
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos		0,00
Votos a favor	19.183.312	82,49
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.**

Para el ejercicio 2024 el Consejo de Administración ha acordado las siguientes retribuciones, sujetas a ser informadas a la Junta General, para su votación con carácter consultivo:

1) Importes devengados durante el ejercicio 2024:

- a. Un total de 240,5 miles de euros en concepto de atenciones estatutarias correspondientes al ejercicio 2024, todavía no satisfechas que se distribuyen a los consejeros que lo han sido en el ejercicio en proporción al período en que lo han sido.
- b. Un total de 71 miles de euros por dietas por asistencia a las sesiones del Consejo.
- c. Un total de 23,7 mil euros por dietas de asistencia a las reuniones de las Comisiones del Consejo de Administración.
- d. Se han devengado hasta junio 2024 por el Presidente del Consejo de Administración un total de 28,7 miles de euros en concepto de dietas por mayor dedicación.
- e. Se han devengado, excluyendo atenciones estatutarias, por el Consejero Delegado un total de 272,3 mil euros.

2) Abonos y dotaciones al fondo para cubrir premios por permanencia:

Se ha abonado correspondiente a la liquidación de los derechos del sistema de premios de permanencia un total de 300 mil euros.

No se ha procedido a realizar dotaciones adicionales durante el ejercicio 2024. El importe de la dotación acumulada al fondo interno al cierre del ejercicio es de 370 miles de euros que se ha de mantener conforme a la decisión del Consejo de Administración referenciada en el apartado A. 2.

El Consejo de Administración ha acordado que los conceptos anteriores se distribuyan entre los consejeros de la siguiente forma:

- i) La asignación en concepto de Atenciones Estatutarias correspondiente al ejercicio 2024, por un total de 240,5 miles de euros, se distribuye a cada uno de los miembros del Consejo de Administración en proporción al tiempo que han ejercido sus cargos durante todo el ejercicio 2024. De haberlo ejercido el año completo el importe es de 30,06 miles de euros.
- ii) Respecto a las asignaciones de 95 miles de euros, en concepto de dietas por asistencia a las reuniones del Consejo y sus Comisiones, se mantiene el criterio de distribución en función de cuantías fijas por cada una de las reuniones de este a la que el consejero asiste.
- iii) La asignación en dietas por mayor dedicación, por un total de 28,7 miles de euros, solo a quien ha ejercido la presidencia hasta su no renovación como consejero en la junta general ordinaria de 2024.
- iv) La retribución al consejero delegado, excluyendo atenciones estatutarias, por un total de 272,3 euros, al mismo.
- v) Las cantidades en concepto de premios de permanencia liquidadas en el ejercicio a los consejeros que no han renovado su cargo en la junta general ordinaria e incluye también el premio correspondiente al ejercicio de presidente del consejo a quien ha tenido tal condición durante el plazo previsto en el sistema de premios de permanencia.

Retribución media devengada por cada consejero (8 consejeros): 79,5 miles de euros.

Los miembros del Consejo de Administración no han percibido durante 2024 ni percibieron durante 2023, en su condición de consejeros, otro beneficio o retribución adicional a los anteriormente referidos, sin que la Sociedad dominante ni ninguna otra sociedad de su grupo consolidado tenga contraída con ellos obligación alguna en materia de pensiones ni concedidos préstamos o anticipos a su favor.

- B.6.** Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

El sueldo del consejero delegado durante el ejercicio 2024 se ha determinado en función de los importes señalados en su contrato, de igual manera que en el ejercicio 2023.

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

En particular:

- a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.
- b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

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

La única retribución variable en sentido propio es la que se establece en el caso del consejero delegado. El devengo se produce en la fecha en que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones primero y el Consejo después evalúan la labor realizada en el ejercicio anterior y el cumplimiento o no de los objetivos y no es firme hasta su resolución con el importe que acuerdan debe satisfacerse.

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

El Consejo de Administración, en su reunión de 22 de febrero de 2023 acordó una retribución variable o incentivo a largo plazo (ILP) a percibir una vez cerrado el ejercicio 2028, de un máximo de 180.000 acciones de CEVASA por el Consejero Delegado y los dos miembros de la Alta Dirección en diferente proporción. El ILP está asociado a la evolución del beneficio consolidado antes de impuestos del Grupo CEVASA (excluida la valoración de los activos) y a la del EPRA NDV. Su funcionamiento y características se ha descrito en el apartado A.1.2 y se incluye en la Política de Remuneraciones en vigor.

**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 ha habido ni reducciones ni reclamaciones de devolución de retribuciones variables.

**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 aporta anualmente a un fondo externo el 9,26% de la retribución fija del consejero-delegado (de forma similar también lo hace respecto a los otros dos miembros de la Alta Dirección), que solo se consolidará a favor del mismo cuando este cumpla la edad de jubilación y haya prestado hasta ese momento sus servicios a la Sociedad, sin que haya cesado voluntariamente o haya sido despedido de manera procedente.

En caso de defunción o incapacidad laboral, él o sus herederos percibirán el 100% del valor de las aportaciones realizadas hasta ese momento, y, complementariamente, el diferencial entre aquel valor y 100.000 Euros, con cargo a una póliza de seguros contratada por la Sociedad.

**B.10.** Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

No existen indemnizaciones pactadas ni pagadas a los consejeros.

**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.

El contrato con el consejero-delegado ha sido objeto de modificación, mediante adendas, para incluir la remuneración en acciones pactada para los ejercicios 2024 y siguientes y el incentivo a largo plazo (ILP) en acciones del que son beneficiarios el consejero-delegado y otros directivos.

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

Los consejeros no han devengado, directamente, ninguna remuneración suplementaria a la informada en apartados anteriores.

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

No ha habido remuneraciones de este tipo.

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

No existen retribuciones de este tipo para los consejeros, salvo el uso de un vehículo de empresa por el consejero delegado.

**B.15.** Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

No existen remuneraciones de este tipo.

**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.

La Sociedad no tiene establecidos otros pactos o acuerdos sobre la materia que los detallados como premios por permanencia en los cargos de consejero y de Presidente del Consejo de Administración. Esto es, una gratificación por permanencia de 100.000 euros brutos (más, en el caso de Presidente, 10.000 euros adicionales por cada año que ejerza el cargo, hasta un máximo de 100.000 euros) que le será abonada al consejero en el caso de cese si (i) está circunstancia se produzca tras haber ejercido el cargo un mínimo de diez (10) años y (ii) dicha pérdida de condición o cese en el cargo no se produzca como consecuencia de un incumplimiento de los deberos de lealtad, diligencia o buena fe conforme a los que debe desempeñar su cargo.

Las reglas completas de este premio de permanencia se detallan en la Política de Remuneraciones y de ellas también se ha dado cuenta al describir los conceptos retributivos que corresponden a miembros del Consejo de Administración. Igualmente, en el apartado A.2. se ha informado de la decisión del Consejo de Administración de 17 de julio de 2024, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y con consentimiento de los consejeros afectados, de suspender la aplicación del sistema de gratificación por permanencia. La decisión de suspensión incluyó el reconocimiento a los consejeros de la expectativa a percibir el importe que se le ha asignado hasta el 31 de diciembre de 2023 por la Sociedad en la dotación al fondo interno establecido para el pago del sistema de gratificación por permanencia, así como el periodo de permanencia ya acreditado. Los importes y periodos acreditados son los siguientes: (i) para María Vaqué Boix y Manuel Valiente, 100.000 euros y diez años de permanencia; (b) para Montserrat Guillén i Estany, 90.000 euros y nueve años de permanencia; y (iii) para Bru Pellissa Vaqué 80.000 euros y ocho años de permanencia (al habersele asignado y reconocido el importe y permanencia previa en carácter de representante persona física del consejero persona jurídica Taller de Turisme i Medi Ambiente, S.L.). El abono a los consejeros, en su caso, del importe correspondiente a la expectativa reconocida se llevará a cabo en las condiciones previstas en el sistema que se suspende reseñadas en el primer párrafo de este apartado.

El desglose del importe acumulado a 31 de diciembre de 2024 en concepto de dotaciones al fondo interno para cubrir eventuales pagos en conceptos de premios de permanencia es el siguiente:

CONSEJERO e IMPORTE (en euros)

María Vaqué Boix: 100.000 euros.  
Manuel Valiente Margelí: 100.000 euros.  
Montserrat Guillén Estany: 90.000 euros.  
Bru Pellissa Vaqué: 80.000 euros.

El consejero Carlos Manzano Cuesta, que figuraba con una dotación de 10.000 a 31 de diciembre de 2023 ha cesado como consejero sin alcanzar el plazo mínimo de diez años por lo que no se ha hecho acreedor del premio de permanencia y se ha producido la desdotación correspondiente.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024
Don JAUME DEDEU BARGALLÓ	Presidente Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 12/06/2024
Doña MARÍA VAQUÉ BOIX	Presidente Otro Externo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don MANUEL VALIENTE MARGELÍ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
TALLER DE TURISME I MEDIAMBIENT, S.L. (REPRESENTADA POR DON BRU PELLISSA VAQUÉ)	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 12/06/2024
Don ÁNGEL SEGARRA FERRÉ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 12/06/2024
Don CARLOS MANZANO CUESTA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 11/12/2024
Doña MONTSERRAT GUILLÉN ESTANY	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don DONATO MUÑOZ MONTES	Consejero Delegado	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña ANA RIBALTA ROIG	Consejero Independiente	Desde 12/06/2024 hasta 31/12/2024
Doña BLANCA BOFILL VAQUÉ	Consejero Dominical	Desde 12/06/2024 hasta 31/12/2024
Don BRU PELLISSA VAQUÉ	Consejero Dominical	Desde 12/06/2024 hasta 31/12/2024
Don JUAN BABIO FERNÁNDEZ	Consejero Dominical	Desde 11/12/2024 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 JAUME DEDEU BARGALLÓ	42	4	2					200	248	102
Doña MARÍA VAQUÉ BOIX	30	11	1						42	39
Don MANUEL VALIENTE MARGELÍ	30	11	5						46	42
TALLER DE TURISME I MEDIAMBIENT, S.L. (REPRESENTADA POR DON BRU PELLISSA VAQUÉ)	13	4	3						20	40
Don ÁNGEL SEGARRA FERRÉ	13	4	3					100	120	42
Don CARLOS MANZANO CUESTA	28	6	1						35	27
Doña MONTSERRAT GUILLÉN ESTANY	30	11	5						46	42
Don DONATO MUÑOZ MONTES	30			174	61				265	247
Doña ANA RIBALTA ROIG	17	6	3						26	
Doña BLANCA BOFILL VAQUÉ	17	6	1						24	
Don BRU PELLISSA VAQUÉ	17	6	1						24	
Don JUAN BABIO FERNÁNDEZ	2	1							3	

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 DONATO MUÑOZ MONTES	Plan				4.400		4.400	7,30	32	4.400		4.400

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

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 DONATO MUÑOZ MONTES			15	14			96	81

Observaciones

Salvo los mencionados en el apartado B.9. no existen otros sistemas de ahorro a largo plazo a favor de los consejeros, sin perjuicio de los conceptos informados en el apartado C.1.a) iv) sobre el mecanismo de premios de pertenencia a los consejeros con antigüedad mínima de diez años.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don DONATO MUÑOZ MONTES	Retribución en especie uso vehículo empresa	5

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
Sin datos										

Observaciones

No existen remuneraciones de ningún tipo por pertenencia a órganos de administración de otras sociedades del grupo.

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
Sin datos												

Observaciones

No existen retribuciones de ningún tipo por pertenencia a órganos de administración de otras sociedades del grupo.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

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
Sin datos								

**Observaciones**

No existen remuneraciones de ningún tipo por pertenencia a órgano de administración de otras sociedades del grupo.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JAUME DEDEU BARGALLÓ	No existen remuneraciones de ningún tipo por pertenencia a órgano de administración de otras sociedades del grupo.	
Doña MARÍA VAQUÉ BOIX	No existen remuneraciones de ningún tipo por pertenencia a órgano de administración de otras sociedades del grupo.	
Don MANUEL VALIENTE MARGELÍ	No existen remuneraciones de ningún tipo por pertenencia a órgano de administración de otras sociedades del grupo.	

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

Nombre	Concepto	Importe retributivo
TALLER DE TURISME I MEDIAMBIENT, S.L. (REPRESENTADA POR DON BRU PELLISSA VAQUÉ)	No existen remuneraciones de ningún tipo por pertenencia a órgano de administración de otras sociedades del grupo.	
Don ÁNGEL SEGARRA FERRÉ	No existen remuneraciones de ningún tipo por pertenencia a órgano de administración de otras sociedades del grupo.	
Don CARLOS MANZANO CUESTA	No existen remuneraciones de ningún tipo por pertenencia a órgano de administración de otras sociedades del grupo.	
Doña MONTSERRAT GUILLÉN ESTANY	No existen remuneraciones de ningún tipo por pertenencia a órgano de administración de otras sociedades del grupo.	
Don DONATO MUÑOZ MONTES	No existen remuneraciones de ningún tipo por pertenencia a órgano de administración de otras sociedades del grupo.	
Doña ANA RIBALTA ROIG	No existen remuneraciones de ningún tipo por pertenencia a órgano de administración de otras sociedades del grupo.	
Doña BLANCA BOFILL VAQUÉ	No existen remuneraciones de ningún tipo por pertenencia a órgano de administración de otras sociedades del grupo.	
Don BRU PELLISSA VAQUÉ	No existen remuneraciones de ningún tipo por pertenencia a órgano de administración de otras sociedades del grupo.	
Don JUAN BABIO FERNÁNDEZ	No existen remuneraciones de ningún tipo por pertenencia a órgano de administración de otras sociedades del grupo.	

### Observaciones

No existen remuneraciones de ningún tipo por pertenencia a órgano de administración de otras sociedades del grupo.

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

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 JAUME DEDEU BARGALLÓ	248				248						248
Doña MARÍA VAQUÉ BOIX	42				42						42
Don MANUEL VALIENTE MARGELÍ	46				46						46
TALLER DE TURISME I MEDIAMBIENT, S.L. (REPRESENTADA POR DON BRU PELLISSA VAQUÉ)	20				20						20
Don ÁNGEL SEGARRA FERRÉ	120				120						120
Don CARLOS MANZANO CUESTA	35				35						35
Doña MONTSERRAT GUILLÉN ESTANY	46				46						46
Don DONATO MUÑOZ MONTES	265	32		5	302						302

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Doña ANA RIBALTA ROIG	26				26						26
Doña BLANCA BOFILL VAQUÉ	24				24						24
Don BRU PELLISSA VAQUÉ	24				24						24
Don JUAN BABIO FERNÁNDEZ	3				3						3
<b>TOTAL</b>	<b>899</b>	<b>32</b>		<b>5</b>	<b>936</b>						<b>936</b>

### Observaciones

[ ]

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
<b>Consejeros ejecutivos</b>									

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Don DONATO MUÑOZ MONTES	302	8,24	279	-2,11	285	18,75	240	182,35	85
<b>Consejeros externos</b>									
Don JAUME DEDEU BARGALLÓ	248	143,14	102	0,00	102	4,08	98	2,08	96
Don MANUEL VALIENTE MARGELÍ	46	9,52	42	2,44	41	5,13	39	0,00	39
Doña MARÍA VAQUÉ BOIX	42	7,69	39	0,00	39	5,41	37	0,00	37
TALLER DE TURISME I MEDIAMBIENT, S.L. (REPRESENTADA POR DON BRU PELLISSA VAQUÉ)	20	-50,00	40	2,56	39	5,41	37	0,00	37
Don ÁNGEL SEGARRA FERRÉ	120	185,71	42	0,00	42	2,44	41	2,50	40
Doña MONTSERRAT GUILLÉN ESTANY	46	9,52	42	0,00	42	2,44	41	2,50	40
Doña ANA RIBALTA ROIG	26	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña BLANCA BOFILL VAQUÉ	24	-	0	-	0	-	0	-	0
Don BRU PELLISSA VAQUÉ	24	-	0	-	0	-	0	-	0
Don CARLOS MANZANO CUESTA	35	29,63	27	-	0	-	0	-	0
Don JUAN BABIO FERNÁNDEZ	3	-	0	-	0	-	0	-	0
<b>Resultados consolidados de la sociedad</b>									
	24.774	112,82	11.641	-60,89	29.768	17,31	25.376	158,36	9.822
<b>Remuneración media de los empleados</b>									



## 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
	38	5,56	36	2,86	35	-12,50	40	8,11	37

### 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:

[ 28/03/2025 ]

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

- [ ] Si
- [✓] No