
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

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

CIF: [A-20014452]

Denominación Social:

[**CIE AUTOMOTIVE, S.A.**]

Domicilio social:

[ALAMEDA MAZARREDO, 69, 8º (BILBAO) VIZCAYA]

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

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

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

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

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

(a) La Política de Remuneraciones del Consejo aplicable al ejercicio 2025 es la aprobada para el periodo 2025-2027 por Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 8 de mayo de 2024 (la "Política de Remuneraciones del Consejo").

En este sentido, en la Política de Remuneraciones del Consejo se prevé como remuneración para los consejeros en su condición de tales una asignación fija anual, exclusivamente en favor de aquellos consejeros no ejecutivos que tengan una especial dedicación en favor de la sociedad, esto es, (i) el Presidente del Consejo de Administración y (ii) los consejeros independientes. A los consejeros dominicales, no se les concede remuneración dado el carácter de su relación, a excepción del Presidente del Consejo de Administración (por su especial dedicación). Además, el Presidente del Consejo de Administración percibirá una remuneración en especie consistente en el uso de un vehículo de empresa.

En la práctica, se prevé como remuneración para los consejeros con funciones ejecutivas, lo siguiente:

- a) Una retribución fija para el consejero delegado y para el consejero responsable de operaciones corporativas y M&A.
- b) Una retribución variable a corto plazo para el consejero delegado vinculada a la determinadas premisas relativas al presupuesto de cada ejercicio (i.e. el Beneficio Neto, el Beneficio Operativo Bruto (EBITDA), alineamiento con sostenibilidad...), según se detalla más adelante en los apartados correspondientes del presente informe.
- c) Una retribución variable a largo plazo para el consejero delegado vinculada a su permanencia en el Grupo CIE Automotive en los próximos 10 ejercicios y que se basa en el incremento del valor de las acciones de la sociedad de conformidad con la siguiente fórmula: (Incentivo en cada período de Referencia = $1.450.000 \times (\text{Valor de cotización} - \text{Valor inicial})$), según se detalla más adelante en los apartados correspondientes del presente informe.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es el órgano en el que recaen las facultades de proponer la adopción de decisiones sobre la propuesta en la determinación de la política de retribución de los consejeros, de conformidad con lo previsto en el Reglamento del Consejo de Administración y el Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y las funciones que le son atribuidas en los mismos. Así, el órgano encargado de proponer la Política de Remuneraciones del Consejo es la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que posteriormente eleva su propuesta al Consejo de Administración. El Consejo de Administración es el encargado de aprobar o no el sometimiento de la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a la aprobación final de la Junta General de Accionistas, de conformidad con lo previsto en la normativa legal y estatutaria aplicable. Finalmente, la Junta General de Accionistas es quien aprueba la Política de Remuneraciones del Consejo.

(b) La Política de Remuneraciones del Consejo de Administración persigue lograr una retribución adecuada a la dedicación y responsabilidades asumidas por sus consejeros, tomando como referencia el interés a largo plazo de los accionistas y siendo siempre acorde con las condiciones de otras compañías comparables a nivel nacional e internacional.

(c) No participó ningún asesor externo en la elaboración de la Política de Remuneraciones del Consejo, que no obstante fue elaborada sobre la base de políticas anteriores y de la experiencia y conocimientos (tanto en la materia como en las circunstancias específicas de la sociedad y su grupo) de los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

(d) En cuanto a excepciones temporales a la Política de Remuneraciones del Consejo, la misma prevé que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá proponer al Consejo de Administración la realización de ajustes sobre los importes, elementos, criterios, umbrales y límites de la retribución de los consejeros ejecutivos, ante circunstancias excepcionales motivadas por factores o hechos extraordinarios, internos o externos y que el detalle y la justificación de dichos ajustes se recogerán en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

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.

De acuerdo con la Política de Remuneraciones del Consejo y con la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 24 de abril de 2018 del plan de incentivos a largo plazo basado en la evolución del precio de la acción (conforme dicha aprobación fue modificada mediante acuerdos aprobados por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebradas el 5 de mayo de 2021, el 4 de mayo de 2023 y el 8 de mayo de 2024), los componentes variables se reservan en el marco del Consejo de Administración al consejero delegado, sobre la base de la siguiente finalidad esencial: garantizar la permanencia, el compromiso, el incentivo y la motivación del consejero delegado en un período de diez (10) años (hasta el 2028) del Grupo CIE Automotive.

La última modificación mencionada tenía como objetivo ajustar el valor de referencia del incentivo a largo plazo. En este sentido, se deja constancia que el consejero delegado percibió una remuneración extraordinaria durante el ejercicio 2023 que traía causa de circunstancias excepcionales y que en la nueva Política de Remuneraciones del Consejo de Administración se propuso una nueva remuneración fija, por lo que se consideró conveniente ajustar el nivel de ejercicio del incentivo a largo plazo.

En la sección B.7. se recoge una descripción más detallada de este plan de incentivo a largo plazo basado en la evolución de la cotización de la acción. Nos remitimos a dicho apartado en cuanto al detalle del incentivo.

Así las cosas, los elementos variables serán los siguientes:

(a) Retribución variable a corto plazo

Para el consejero delegado los objetivos a los que estará vinculada su remuneración variable en el ejercicio en curso tendrán relación con determinados parámetros referidos al presupuesto anual (i.e. el Beneficio Neto, el Beneficio Operativo Bruto (EBITDA), alineamiento con la sostenibilidad,...) aprobados por parte del Consejo de Administración. El importe de la retribución variable a corto plazo no podrá ser superior al 100% de la retribución fija. El Consejo de Administración será el que determine el grado de cumplimiento de la retribución variable a corto plazo y su importe correspondiente, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que habrá verificado el grado de cumplimiento de los parámetros establecidos y las circunstancias asociadas a los mismos en cada momento.

(b) Retribución variable a largo plazo

Para el consejero delegado se prevé una retribución variable a largo plazo basada en la evolución de la cotización de la acción, en los términos en los que fue aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 24 de abril de 2018 y modificada por las Juntas Generales Ordinarias de Accionistas de 5 de mayo de 2021, 4 de mayo de 2023 y 8 de mayo de 2024.

Sujeta a su determinación económica final, se trata de un incentivo en virtud del que el consejero delegado tendrá derecho a percibir un bonus equivalente a la diferencia entre un precio de referencia y el precio de cotización en cada ventana de ejercicio, multiplicado por un número de unidades determinadas también por la Junta General de Accionistas.

La Junta General de Accionistas ha establecido una serie de ventanas de ejercicio que consolidarán el derecho a percibir el incentivo sobre la base del recorrido de la cotización hasta esa fecha y, en caso de ejercicio, fijar el valor de referencia de la siguiente ventana en el importe al que se ha ejercitado la ventana anterior.

En relación con las ventanas en las que el consejero delegado puede ejercitar su derecho al incentivo, como consecuencia de la modificación aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 5 de mayo de 2021, se abrieron un número mayor de ventanas a lo largo del período restante y eliminado los límites cuantitativos que a estas ventanas originalmente se aplicaban.

Las modificaciones aprobadas por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebradas el 4 de mayo de 2023 y el 8 de mayo de 2024 ajustaron el valor mínimo para el ejercicio de la remuneración variable a largo plazo referido a la evolución del precio de la acción de la Sociedad (actualmente fijado en 45,00€).

Con relación a la forma de reducir la exposición a riesgos excesivos, existen dos formas en las que se ajusta la remuneración a las circunstancias y se mitigan riesgos excesivos; por un lado, la remuneración variable a largo plazo depende de la generación de valor al accionista de la sociedad en su vinculación al valor de cotización de la acción (y este valor reflejará en su caso, que se hayan conseguido los más básicos objetivos). De esta forma, se alinea el objetivo a largo plazo de la sociedad y el interés a largo plazo de la remuneración variable.

Además, y sin perjuicio de lo anterior, el Consejo de Administración, atendiendo a la propuesta que, en su caso, formule la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tiene la facultad reclamar al consejero delegado la devolución de las remuneraciones ya satisfechas relacionadas con el compromiso de permanencia (cláusulas claw-back). Además, podrán arbitrarse medidas adicionales de reclamación en situaciones especiales como el fraude, el incumplimiento grave de la ley.

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 remuneración de los consejeros en su condición de tales (esto es, no ejecutivos) consiste en una retribución fija anual que es aprobada con carácter anual por el Consejo de Administración teniendo en cuenta las funciones y responsabilidad de cada uno de los consejeros.

En este sentido, el Consejo de Administración aprobó, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y sujeto a la aprobación del importe máximo por parte de la Junta General de Accionistas, los siguientes componentes fijos para el ejercicio en curso:

- Presidente del Consejo de Administración: 1.250 miles de euros.
- Miembros independientes del Consejo de Administración: 110 miles de euros.

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 componentes fijos de la remuneración de los consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones para el ejercicio en curso son los siguientes:

- Consejero delegado: 2.750 miles de euros.
- Consejero responsable de operaciones corporativas y M&A: 235 miles de 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.

El Presidente del Consejo de Administración, el consejero delegado y el consejero responsable de operaciones corporativas y M&A recibirán el uso de un vehículo de empresa, el cual es catalogado como remuneración en especie.

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 elementos variables para el ejercicio en curso serán los siguientes:

(a) Retribución variable a corto plazo

Se prevé para el consejero delegado una retribución condicionada a la forma en que se verifique el cumplimiento de determinadas premisas incluidas en el presupuesto anual (i.e. el Beneficio Neto, el Beneficio Operativo Bruto (EBITDA), alineamiento con la sostenibilidad...) aprobado por el Consejo de Administración. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones verificará el cumplimiento de las premisas del presupuesto e informará al Consejo de Administración acerca de su propuesta de remuneración variable a corto plazo. Verificado el cumplimiento de las premisas, se procederá al abono de la retribución variable a corto plazo. No se contempla en el sistema de remuneración variable a corto plazo una graduación en la percepción. En cualquier caso dicha retribución no podrá ser superior al 100% de la retribución fija.

(b) Retribución variable a largo plazo

Para el consejero delegado se prevé una retribución variable a largo plazo basada en la evolución de la cotización de la acción. Sujeta a su determinación económica final, se tratará de un incentivo en virtud del que el consejero delegado tendrá derecho a percibir un bonus equivalente a la diferencia entre un precio de referencia y el precio de cotización en cada ventana de ejercicio, multiplicado por un número de unidades determinado por la Junta General de Accionistas. La Junta General de Accionistas ha establecido una serie de ventanas de ejercicio que consolidarán el derecho a percibir el incentivo sobre la base del recorrido de la cotización hasta esa fecha y, en caso de ejercicio, fijar el valor de referencia de la siguiente ventana en el importe al que se ha ejercitado la ventana anterior. En el punto B7 se recoge una descripción más detallada de este plan de incentivo a largo plazo basado en la evolución de la cotización de la acción. Nos remitimos a dicho apartado en cuanto al detalle del incentivo.

Desde un punto de vista cuantitativo y simulando el ejercicio actual de la totalidad de la remuneración a la fecha fija de 31 de diciembre de 2024 (al precio de cierre de cotización de dicha fecha y considerando el nuevo valor del precio de referencia conforme explicado en el apartado B.7), el importe de ésta ascendería a 0,00 euros.

La remuneración variable del consejero delegado no tiene, dentro de los parámetros de cálculo, elementos no financieros como los sociales, medioambientales y de cambio climático.

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.

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 24 de los Estatutos Sociales de CIE Automotive, S.A., no existen sistemas de ahorro a largo plazo para ninguno de los consejeros ni está previsto que se aprueben para ninguno de ellos en el ejercicio en curso.

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.

El consejero delegado tiene derecho a percibir importes por los siguientes conceptos:

(i) Pacto de no concurrencia

Habida cuenta de su grado de conocimiento del diseño y ejecución de la estrategia y de los planes de negocio de la sociedad, el contrato del consejero delegado establece en todo caso una obligación de no concurrencia en relación con empresas y actividades de análoga naturaleza durante la vigencia de su relación con la sociedad y durante los tres (3) ejercicios siguientes al cese de su designación. En compensación a estos compromisos, al consejero delegado le corresponderá una remuneración neta de 650 miles de euros anuales y que deberá rembolsar a la sociedad en caso de que resuelva de forma anticipada su relación con la misma.

(ii) Prima de permanencia y pacto de exclusividad

El consejero delegado asume un compromiso de exclusividad y permanencia durante al menos un período de diez años. En compensación a estos compromisos, al consejero delegado le corresponde una remuneración neta de 650 miles de euros anuales y que deberá rembolsar a la sociedad en caso de que resuelva de forma anticipada su relación con la misma.

Además, en el supuesto de terminación de la relación contractual a instancias de la sociedad, el consejero delegado tendrá derecho a percibir los importes completos incluidos en el pacto de no concurrencia, la prima de permanencia y exclusividad, la remuneración variable a largo plazo y una indemnización equivalente a un importe equivalente a la remuneración fija y variable a corto plazo percibida en el ejercicio inmediatamente anterior. Todo lo anterior será de aplicación salvo que el motivo de la resolución sea (i) el incumplimiento grave por parte del consejero delegado las obligaciones establecidas en el contrato o (ii) el incumplimiento de las obligaciones éticas o regulatorias (mercado de valores, competencia, etc.).

Asimismo, los estatutos sociales prevén la posibilidad de que los consejeros ejecutivos indemnizaciones por cese anticipado, siempre y cuando el cese no estuviere motivado por el incumplimiento de las funciones de administrador, e importes vinculados a compromisos de no competencia, permanencia y exclusividad; asumidos. Sin embargo, en la práctica solo el contrato del consejero delegado prevé este concepto retributivo en los términos arriba analizados.

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.

Las características esenciales del contrato del consejero delegado son las siguientes:

(i) Duración

El contrato es de duración indefinida y podrá resuelto libremente en cualquier momento por la sociedad, sin necesidad de preaviso y con las consecuencias indemnizatorias que se indican en la sección A.1.8 anterior. Por su parte, el consejero delegado podrá resolver libremente el contrato y dimitir de su cargo en cualquier momento, con un preaviso mínimo de tres meses debiendo retornar el importe correspondiente al pacto de no concurrencia y de permanencia descritos posteriormente.

(ii) Normativa aplicable

La normativa aplicable es la prevista por el ordenamiento jurídico en cada momento.

(iii) Pacto de no concurrencia

Habida cuenta de su grado de conocimiento del diseño y ejecución de la estrategia y de los planes de negocio de la sociedad, se establece en todo caso una obligación de no concurrencia en relación con empresas y actividades de análoga naturaleza durante la vigencia de su relación con la sociedad y por un periodo de tiempo posterior de tres (3) años. En compensación a estos compromisos, al consejero delegado le corresponderá una remuneración pagadera y que deberá rembolsar a la sociedad en caso de que resuelva de forma anticipada su relación con la misma.

(iv) Prima de permanencia y Pacto de exclusividad.

El consejero delegado asume un compromiso de exclusividad y permanencia durante al menos un período de diez años. En compensación a estos compromisos, al consejero delegado le corresponde una remuneración y que deberá rembolsar a la sociedad en caso de que resuelva de forma anticipada su relación con la misma.

(v) Confidencialidad y devolución de documentos

Para los consejeros ejecutivos, se establece un riguroso deber de confidencialidad, tanto durante la vigencia de los contratos como una vez extinguida la relación. Además, al cesar en su relación con la sociedad, los consejeros ejecutivos deberán devolver a la sociedad los documentos y objetos relacionados con su actividad que se encuentren en su poder.

(vi) Deberes deontológicos

Los consejeros ejecutivos deberán conducir su conducta dentro de los deberes de buena fe y lealtad, absteniéndose de participar, directa o indirectamente, en situaciones de las que pudiera derivarse un conflicto entre sus intereses personales y los de la sociedad.

Por su parte, los estatutos sociales prevén la posibilidad de que los consejeros ejecutivos indemnizaciones por cese anticipado, siempre y cuando el cese no estuviese motivado por el incumplimiento de las funciones de administrador, e importes vinculados a compromisos de no competencia, permanencia y exclusividad; asumidos. Sin embargo, en la práctica solo el contrato del consejero delegado prevé este concepto retributivo en los términos analizados en la sección A.1.8.

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.

El consejero responsable de operaciones corporativas y de M&A, además de su remuneración fija, tiene derecho a una remuneración adicional consistente en un porcentaje (0,25%) sobre el valor (enterprise value) de la compañía efectivamente adquirida en cada operación de M&A, con un importe máximo en cada operación de 800 miles de euros.

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.

El consejero delegado, respecto de los importes relativos al "pacto de no concurrencia" y a la "prima de permanencia y pacto de exclusividad" referidos en el epígrafe A.1.8., solicitó de acuerdo con lo establecido en el contrato, el cobro anticipado de ambos conceptos en 2018.

Es preciso señalar que, en la medida en que se establece una previsión de cobro anual de estos conceptos, se le imputa como remuneración el importe bruto de la periodificación en 10 años. Sin perjuicio de ello, el consejero deberá rembolsar la totalidad de los importes percibidos de la sociedad por ambos conceptos en el caso de que resuelva de forma anticipada su relación con la misma de forma voluntaria. Al contrario, si la Junta General y el Consejo de Administración decidan no mantenerle en el cargo por cualesquiera circunstancias, el consejero delegado tiene derecho a percibir la totalidad de dicha remuneración en idénticos plazos a los acordados.

El importe correspondiente a dicho concepto, que no implica salida de fondos para el consejero delegado en la medida en que solicitó el cobro anticipado, asciende a 2.549 miles de euros brutos (1.300 miles de euros netos).

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.

N.a.

A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

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

(a) No está previsto que se proponga a la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2025 ninguna modificación de la vigente Política de Remuneraciones del Consejo de Administración.

(b) No existen cambios relevantes en la remuneración de los miembros del Consejo de Administración.

Sin perjuicio de lo anterior, se deja constancia que la Junta General Ordinaria de Accionistas, celebrada el 8 de mayo de 2024, aprobó una nueva Política de Remuneraciones del Consejo de Administración, aplicable desde el año 2024 y para el período 2025-2027, que tuvo como objeto ajustar

los importes correspondientes a la remuneración fija y la remuneración variable a corto plazo del Consejo Delegado y modificar el umbral de ejercicio de la remuneración variable a largo plazo.

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://cieautomotive.com/web/investors-website/remuneraciones-de-los-consejeros>

A.4. Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

El informe anual de remuneraciones correspondiente al ejercicio anterior fue aprobado con carácter consultivo con el voto favorable del 79,65% de los votos emitidos en la Junta General celebrada el 8 de mayo de 2024, en los términos que se recogen en el apartado B.4 siguiente del informe.

En este sentido, el Consejo de Administración de CIE Automotive entiende que no procede llevar a cabo ninguna actuación en relación con la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración y su aplicación, atendiendo al resultado del voto de los accionistas.

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 es el órgano en el que recaen las facultades de proponer la Política de Remuneraciones del Consejo y la adopción de las decisiones sobre la retribución de los consejeros, de conformidad con lo previsto en el Reglamento del Consejo de Administración y el Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y las funciones que le son atribuidas en los mismos. Corresponde al Consejo de Administración aprobar las propuestas de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, incluyendo la de someter la Política de Remuneraciones del Consejo a la aprobación de la Junta General de Accionistas.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, dentro de las funciones que le son atribuidas en el Reglamento del Consejo de Administración y el Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y las funciones que le son atribuidas en los mismos, organiza su funcionamiento sobre la base de un calendario de reuniones anuales y un orden del día específico para cada una de ellas, sin perjuicio de las reuniones adicionales que se celebren en función de circunstancias sobrevenidas no previstas de partida.

En relación a la forma en que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones delibera sobre la aplicación de la Política de Remuneraciones del Consejo, en una primera fase, el Presidente del Consejo de Administración se reúne con los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y plantea su visión acerca de la remuneración de los consejeros durante el ejercicio, sobre la base de la Política de Remuneraciones del Consejo vigente. Seguidamente, una vez recibida esta primera opinión, los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones deliberan acerca de las decisiones a adoptar y, en la reunión que ordinariamente se celebra en el mes de diciembre, proponen al Consejo de Administración las propuestas de remuneración de los consejeros para el ejercicio, que son objeto de discusión y aprobación (en su caso) en la reunión de dicho órgano del mes de diciembre.

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 existido desviación.

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 han aplicado excepciones temporales.

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.

Con relación a la forma de reducir la exposición a riesgos excesivos, existen dos formas en las que se ajusta la remuneración a las circunstancias y se mitigan riesgos excesivos.

Por un lado, la remuneración variable a largo plazo depende de la generación de valor al accionista de la sociedad en su vinculación al valor de cotización de la acción (y este valor reflejará en su caso, que se hayan conseguido los más básicos objetivos). De esta forma, se alinea el objetivo a largo plazo de la sociedad y el interés a largo plazo de la remuneración variable.

Por otro lado, y sin perjuicio de lo anterior, el Consejo de Administración (atendiendo a la propuesta que, en su caso, formule la Comisión de Nombramientos y Retribuciones) tiene la facultad reclamar al consejero delegado la devolución de las remuneraciones ya satisfechas relacionadas con el compromiso de permanencia (cláusulas claw-back). Además, podrán arbitrarse medidas adicionales de reclamación en situaciones especiales como el fraude o el incumplimiento grave de la ley.

En cuanto al alcance del equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables, es la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la que — en el marco de actividad ordinaria — informó positivamente el esquema retributivo descrito y, para ello, procedió a (i) analizar distintos escenarios previsionales de la retribución variable, comparándolos con la retribución fija, y (ii) evaluar si, en cada uno de los escenarios previsionales, se mantenía una proporcionalidad adecuada entre la retribución fija y la retribución variable —tanto en un sentido como como en otro, es decir, que no resulte una proporción de excesiva retribución fija respecto de la variable en escenarios de mal desempeño de la sociedad, así como que no resulte una proporción de excesiva retribución variable respecto de la fija en escenarios de buen desempeño de la sociedad.

En cuanto a la evitación de conflictos de intereses, la remuneración variable a largo plazo depende de la generación de valor al accionista de la sociedad en su vinculación al valor de cotización de la acción (y este valor reflejará, en su caso, que se hayan conseguido los más básicos objetivos).

De esta forma, se alinea ex ante el objetivo a largo plazo de la sociedad y el interés a largo plazo de la remuneración variable o, lo que es lo mismo, el interés del accionista (en abstracto) con el del directivo.

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.

El consejero delegado es el único miembro del Consejo de Administración con una remuneración variable ligada al rendimiento tanto a corto como a largo plazo. Con la verificación previa por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del cumplimiento de determinadas premisas incluidas (i.e. Beneficio Neto, Beneficio Bruto Operativo (EBITDA)) en el presupuesto anual aprobado por el Consejo de Administración para el ejercicio (2023), ha correspondido al consejero delegado un importe de 600 miles de euros en concepto de retribución variable a corto plazo.

En cuanto a la retribución variable a largo plazo, el consejero delegado no ha procedido a ejercitar de forma total o parcial el incentivo vinculado a la evolución del precio de la acción.

Todo ello se ha realizado sobre la base de parámetros medibles y cuantificables vinculados al rendimiento (positivo) de la sociedad, reflejado en las premisas reflejadas (objetivos alcanzados). Asimismo, todo lo anterior se ha producido de conformidad con la política de remuneraciones del consejo vigente.

La estructura de la remuneración variable mencionada anteriormente contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad al combinar tanto elementos remuneratorios vinculados al corto como al largo plazo, y tanto elementos vinculados al propio negocio como al valor añadido al accionistas (evolución de la cotización de la acción de la sociedad), eliminando así posibles distorsiones y conflictos.

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	105.325.217	87,91
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	21.209.081	20,14
Votos a favor	83.888.437	79,65
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	227.699	0,22

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.

La Junta General Ordinaria de la Sociedad de 8 de mayo de 2024 acordó fijar el importe máximo agregado de la remuneración para el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2024 en 1.800 miles de euros.

Los importes recibidos por los consejeros, por su especial dedicación a CIE Automotive, S.A., durante el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2024 han aumentado en 10 miles de euros respecto al año anterior (100 miles de euros) para adecuar la remuneración en función de los resultados obtenidos por CIE Automotive, S.A.

El importe recibido por el Presidente del Consejo de Administración durante el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2024 no ha sufrido variaciones respecto del año anterior.

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.

Los sueldos de los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2024 fueron aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 8 de mayo de 2024.

La remuneración del consejero delegado ascendió a 2.750 miles de euros (600 miles de euros en el año anterior) y la remuneración del consejero responsable de operaciones corporativas y M&A a 235 miles de euros (220 miles de euros en el año anterior).

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

En particular:

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

(a) El consejero delegado tiene derecho a una remuneración variable a corto plazo calculada en relación con el cumplimiento de determinadas premisas (i.e. Beneficio Neto, el Beneficio Operativo Bruto (EBITDA), alineamiento con relación a la sostenibilidad...) incluidas en el presupuesto anual aprobado por el Consejo de Administración.

El Consejo de Administración, con el informe previo favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, valida si se han cumplido las premisas señaladas para el ejercicio correspondiente, incluidos en el presupuesto anual aprobado por el Consejo de Administración. Habiéndose en consecuencia cumplido los parámetros respecto de los cuales se determina si el consejero delegado tiene derecho a percibir una remuneración variable a corto plazo. En este sentido, el Consejo de Administración, con relación al ejercicio 2023, ha acordado otorgar como remuneración variable a corto plazo un importe de 600 miles de euros.

En cuanto a la fecha de aprobación, fecha de implantación o periodos de devengo y vigencia, la remuneración variable es anual y se enmarca en la Política de Remuneraciones del Consejo aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas y aplicable para dicha circunstancia (que es la correspondiente a la celebrada el 4 de mayo de 2023 para los ejercicios 2024-2026).

(b) La remuneración a corto plazo es dineraria y no comprende acciones u opciones sobre acciones.

(c) El consejero D. Fermin del Rio Saez de Acedo ha percibido un importe de 103 miles de euros por su participación en las operaciones de M&A de acuerdo con lo señalado en el apartado A.1.10

(d) Los consejeros no ejecutivos no recibieron ni devengaron en 2024 retribución que no sea una remuneración fija y no han participado de ninguna clase de retribución variable.

(e) El periodo de devengo de la retribución variable ha sido de carácter anual y no está previsto que se aplique diferimiento o pago aplazado alguno.

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

El consejero delegado (el "Beneficiario") es titular de un incentivo a largo plazo basado en el incremento de valor de las acciones de la Sociedad, por su especial vinculación a la Sociedad (el "Incentivo"), con arreglo a las siguientes características básicas.

I.- Objetivo

El Incentivo consiste en la asignación de 1.450.000 unidades al Beneficiario, que incorporan la opción a percibir una retribución con base en el incremento de valor de un mismo número de acciones de CIE Automotive, S.A. durante un período de tiempo, tomando como referencia su valor de cotización y que se hará efectiva en metálico.

II.- Beneficiario y número de unidades.

Es Beneficiario del Incentivo el Consejero Delegado.

El número de unidades de cómputo que se asignan al Beneficiario del Incentivo será de 1.450.000.

La asignación de las referidas unidades se efectuará a los meros efectos del cálculo del Incentivo y no implicará la adquisición de la condición de accionista ni de cualesquiera otros derechos vinculados a dicha condición por parte del Beneficiario.

III.- Determinación del Incentivo.

El Beneficiario tendrá derecho a percibir, en las fechas señaladas a continuación, una retribución variable a largo plazo que consistirá, en el importe en Euros (€) resultante de la aplicación de la fórmula siguiente:

Incentivo en cada Período de Referencia = 1.450.000 x (Valor de cotización - Valor inicial)

donde

- Valor inicial se corresponde con el importe de 45,00€ por acción (anteriormente fijado en 34,00€ por acción y modificado por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 8 de mayo de 2024).

- Valor de cotización es igual al valor medio de cotización de la acción de CIE Automotive, S.A. en el período de treinta (30) días naturales que, dentro de cada Período de Referencia, el Consejero Delegado determine como período de cálculo a los efectos del Incentivo.

A los efectos del cálculo, el valor medio de cotización se calculará mediante la división de la suma del efectivo negociado en acciones de CIE Automotive en el período de treinta (30) días naturales de referencia y la suma del número total de títulos negociados en las Bolsas de Bilbao, Madrid, Barcelona y Valencia durante el referido período de treinta (30) días naturales de referencia.

- Período de Referencia se corresponde, a elección del Beneficiario, con el período de treinta (30) días naturales anteriormente referido, dentro de la fecha comprendida entre cualquiera de (i) el 1 de abril de 2023 y el 30 de septiembre de 2023; (ii) el 1 de enero de 2024 y el 30 de junio de 2024; (iii) el 1 de octubre de 2024 y el 31 de marzo de 2025; (iv) el 1 de julio de 2025 y el 31 de diciembre de 2025; (v) 1 de abril de 2026 y 30 de septiembre de 2026 y (vi) el 1 de enero de 2027 y el 31 de diciembre de 2027.

El Beneficiario podrá, en consecuencia, ejercitar el Incentivo de forma parcial y -en los términos señalados a continuación-, dentro de cualquiera de los Períodos de Referencia.

A los efectos del ejercicio del Incentivo en cada uno de los Períodos de Referencia, se estará a las siguientes circunstancias:

- En el ejercicio del Incentivo en cada uno de los Períodos de Referencia posteriores al primer ejercicio del Incentivo, se tomará como Valor inicial el Valor de cotización que se tomó al efecto del cálculo del Incentivo en el Período de referencia anterior.

- En el supuesto de que, en el momento de ejercicio del Incentivo, el Valor de cotización -conforme definido anteriormente- fuera inferior al Valor Inicial (o al valor de ejercicio del Incentivo en el Período de Referencia anterior en que hubiera ejercitado parcialmente el Incentivo), el Consejero Delegado no tendría derecho a percibir Incentivo ninguno en dicho Período de Referencia, sin perjuicio de la posibilidad de ejercitar el Incentivo en

los siguientes Períodos de Referencia (derecho que no se pierde por el hecho de no poder ejercitar el Incentivo en algún Período de Referencia).

IV.- Condiciones para la liquidación del Incentivo.

El derecho del Beneficiario al Incentivo que se establece en la presente propuesta no tendrá carácter consolidable, ni será prorrogable de manera automática.

El importe recibido por el Beneficiario, en su caso, al amparo del presente esquema retributivo no computarán en ningún caso como parámetro de cálculo de posibles indemnizaciones a las que el Beneficiario pudiera tener derecho, por cualquier causa, en adelante.

El abono del Incentivo regulado en la presente propuesta se producirá, en cada uno de los Períodos de Referencia y no más tarde de treinta (30) días naturales desde la fecha de determinación de los treinta (30) días naturales correspondientes dentro del Período de Referencia, conforme descrito en el apartado III anterior.

En consecuencia, en el supuesto de que antes de cada una de los Períodos de Referencia, el Beneficiario extinguiera de forma voluntaria su relación con el Grupo CIE Automotive, se entenderá extinguido automática e irrevocablemente el derecho a percibir la remuneración (o en caso de ejercicio parcial en un Período de Referencia, el resto del Incentivo) a que se refiere la presente propuesta de remuneración.

No obstante lo anterior, cuando la extinción de la relación del Beneficiario tenga lugar por causa de

(i) fallecimiento;

(ii) jubilación o prejubilación, ya fuera a iniciativa del Beneficiario o de CIE Automotive ; o

(iii) invalidez permanente del Beneficiario; o

(iv) desistimiento unilateral de la sociedad del Grupo CIE Automotive mediante acuerdo de la Junta General de Accionistas en contra de la reelección del Consejero Delegado o mediante su cese; o mediante acuerdo del Consejo de Administración de no proponer la renovación o de cesar al Consejero Delegado; o

(v) despido improcedente reconocido como tal por la CIE Automotive; en conciliación o declarado como tal por resolución judicialmente; el Beneficiario, o sus causahabientes, percibirá de forma anticipada, en dicha fecha de extinción, el Incentivo pendiente tomando como referencia, mutatis mutandi, el valor de cotización de las acciones en la fecha de extinción, o alternativamente, en la fecha de finalización del Incentivo.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No se han producido estas circunstancias en el ejercicio de referencia.

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.

Sin perjuicio de que el artículo 24 de los estatutos sociales de CIE Automotive, S.A. prevea esta posibilidad para los consejeros ejecutivos, no existen consejeros que reciban retribuciones de esta tipología.

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 se han producido estas circunstancias en el ejercicio de referencia.

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

No se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y tampoco se han suscrito nuevos contratos con consejeros ejecutivos en este ejercicio.

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

No se ha devengado ninguna remuneración en este sentido.

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.

El consejero delegado, respecto de los importes relativos al "pacto de no concurrencia" y a la "prima de permanencia y pacto de exclusividad" referidos en el epígrafe A.1.8., solicitó de acuerdo con lo establecido en el contrato, el cobro anticipado de ambos conceptos en el ejercicio 2018.

Es preciso señalar que, en la medida en que se establece una previsión de cobro anual de estos conceptos, se le imputa como remuneración el importe bruto de la periodificación en 10 años. Sin perjuicio de ello, el consejero deberá reembolsar la totalidad de los importes percibidos de la sociedad por ambos conceptos en el caso de que resuelva de forma anticipada su relación con la misma de forma voluntaria. Al contrario, si la Junta General y el Consejo de Administración deciden no mantenerle en el cargo por cualesquiera circunstancias, el consejero delegado tiene derecho a percibir la totalidad de dicha remuneración en idénticos plazos a los acordados.

El importe correspondiente a dicho concepto, que no implica salida de fondos para el consejero delegado en la medida en que solicitó el cobro anticipado, ascendió en 2018 a 2.549 miles de euros brutos (1.300 miles de euros netos).

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

Se detalla a continuación el importe y la naturaleza devengada por los consejeros y la naturaleza de los componentes de remuneración en especie devengados en el ejercicio 2024:

- Presidente del Consejo de Administración: remuneración por uso de vehículo por importe de 13.355 euros (con un ingreso a cuenta no repercutido en especie por importe de 6.543,95 euros).

- Consejero delegado: remuneración por uso de vehículo por importe de 16.248 euros (con un ingreso a cuenta no repercutido en especie por importe de 7.961,52 euros).

- Consejero responsable de operaciones corporativas y M&A: remuneración por uso de vehículo por importe de 13.655 euros (con un ingreso a cuenta no repercutido en especie por importe de 6.690,95 euros).

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

No existen remuneraciones devengadas en el ejercicio por este concepto.

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 distintos de los señalados en los apartados anteriores.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024
Doña ELENA MARÍA ORBEGOZO LABORDE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña MARÍA EUGENIA GIRÓN DÁVILA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña ARANTZA ESTEFANÍA LARRAÑAGA	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don FERMÍN DEL RÍO SANZ DE ACEDO	Vicepresidente Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don ANTONIO MARÍA PRADERA JAUREGUI	Presidente Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña MARÍA TERESA SALEGUI ARBIZU	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARÁN	Consejero Delegado	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don IÑIGO BAREA EGAÑA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don SHRIPRAKASH SHUKLA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don ABANTI SANKARANARAYANAN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JACOBO LLANZA FIGUEROA	Presidente Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 29/04/2024

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
Doña ELENA MARÍA ORBEGOZO LABORDE	110								110	100
Doña MARÍA EUGENIA GIRÓN DÁVILA	110								110	100
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA										
Doña ARANTZA ESTEFANÍA LARRAÑAGA	110								110	100
Don FERMÍN DEL RÍO SANZ DE ACEDO				235	103				338	443
Don ANTONIO MARÍA PRADERA JAUREGUI	1.250								1.250	1.268
Doña MARÍA TERESA SALEGUI ARBIZU										
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARÁN				2.750	600			2.549	5.899	23.573
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA										
Don IÑIGO BAREA EGAÑA										
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO										
Don SHRIPRAKASH SHUKLA										
Don ABANTI SANKARANARAYANAN										
Don JACOBO LLANZA FIGUEROA										

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
Doña ELENA MARÍA ORBEGOZO LABORDE	Plan							0,00				
Doña MARÍA EUGENIA GIRÓN DÁVILA	Plan							0,00				
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	Plan							0,00				
Doña ARANTZA ESTEFANÍA LARRAÑAGA	Plan							0,00				
Don FERMÍN DEL RÍO SANZ DE ACEDO	Plan							0,00				
Don ANTONIO MARÍA PRADERA JAUREGUI	Plan							0,00				
Doña MARÍA TERESA SALEGUI ARBIZU	Plan							0,00				
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARÁN	Plan de Incentivos a Largo Plazo	1.450.000	1.450.000					0,00		1.450.000	1.450.000	1.450.000
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	Plan							0,00				
Don IÑIGO BAREA EGAÑA	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	Plan							0,00				
Don SHRIPRAKASH SHUKLA	Plan							0,00				
Don ABANTI SANKARANARAYANAN	Plan							0,00				
Don JACOBO LLANZA FIGUEROA	Plan							0,00				

Observaciones

Se hace constar que en el periodo de 30 días naturales, dentro de la fecha comprendida de (i) el 1 de octubre de 2024 y el 31 de marzo de 2025, (ii) el 1 de julio de 2025 y el 31 de diciembre de 2025; el 1 de abril de 2026 y el 30 de septiembre de 2026; (iii) el 1 de enero de 2027 y el 31 de diciembre de 2027, el consejero delegado podrá percibir un importe equivalente a multiplicar 1.450.000 por la diferencia entre el valor de cotización calculado de acuerdo con las referencias temporales descritas y el valor de referencia inicial (45,00€). En este sentido, el incentivo solo podrá ejercitarse (i) dentro de las referidas ventanas; y (ii) cuando la acción alcance los 45,00€.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña ELENA MARÍA ORBEGOZO LABORDE	
Doña MARÍA EUGENIA GIRÓN DÁVILA	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	
Doña ARANTZA ESTEFANÍA LARRAÑAGA	
Don FERMÍN DEL RÍO SANZ DE ACEDO	
Don ANTONIO MARÍA PRADERA JAUREGUI	
Doña MARÍA TERESA SALEGUI ARBIZU	
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARÁN	
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	
Don IÑIGO BAREA EGAÑA	
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	
Don SHRIPRAKASH SHUKLA	
Don ABANTI SANKARANARAYANAN	
Don JACOBO LLANZA FIGUEROA	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Doña ELENA MARÍA ORBEGOZO LABORDE								
Doña MARÍA EUGENIA GIRÓN DÁVILA								

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 MARÍA RIBERAS MERA								
Doña ARANTZA ESTEFANÍA LARRAÑAGA								
Don FERMÍN DEL RÍO SANZ DE ACEDO								
Don ANTONIO MARÍA PRADERA JAUREGUI								
Doña MARÍA TERESA SALEGUI ARBIZU								
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARÁN								
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA								
Don IÑIGO BAREA EGAÑA								
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO								
Don SHRIPRAKASH SHUKLA								
Don ABANTI SANKARANARAYANAN								

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 JACOBO LLANZA FIGUEROA								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña ELENA MARÍA ORBEGOZO LABORDE	Concepto	
Doña MARÍA EUGENIA GIRÓN DÁVILA	Concepto	
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	Concepto	
Doña ARANTZA ESTEFANÍA LARRAÑAGA	Concepto	
Don FERMÍN DEL RÍO SANZ DE ACEDO	Concepto	20
Don ANTONIO MARÍA PRADERA JAUREGUI	Concepto	20
Doña MARÍA TERESA SALEGUI ARBIZU	Concepto	
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARÁN	Concepto	24
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	Concepto	
Don IÑIGO BAREA EGAÑA	Concepto	
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don SHRIPRAKASH SHUKLA	Concepto	
Don ABANTI SANKARANARAYANAN	Concepto	
Don JACOBO LLANZA FIGUEROA	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
Doña ELENA MARÍA ORBEGOZO LABORDE										
Doña MARÍA EUGENIA GIRÓN DÁVILA										
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA										
Doña ARANTZA ESTEFANÍA LARRAÑAGA										
Don FERMÍN DEL RÍO SANZ DE ACEDO										
Don ANTONIO MARÍA PRADERA JAUREGUI										
Doña MARÍA TERESA SALEGUI ARBIZU										
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARÁN										
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 IÑIGO BAREA EGAÑA										
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO										
Don SHRIPRAKASH SHUKLA										
Don ABANTI SANKARANARAYANAN										
Don JACOBO LLANZA FIGUEROA										

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
Doña ELENA MARÍA ORBEGOZO LABORDE	Plan							0,00				
Doña MARÍA EUGENIA GIRÓN DÁVILA	Plan							0,00				
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	Plan							0,00				
Doña ARANTZA ESTEFANÍA LARRAÑAGA	Plan							0,00				
Don FERMÍN DEL RÍO SANZ DE ACEDO	Plan							0,00				
Don ANTONIO MARÍA PRADERA JAUREGUI	Plan							0,00				
Doña MARÍA TERESA SALEGUI ARBIZU	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARÁN	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	Plan							0,00				
Don IÑIGO BAREA EGAÑA	Plan							0,00				
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	Plan							0,00				
Don SHRIPRAKASH SHUKLA	Plan							0,00				
Don ABANTI SANKARANARAYANAN	Plan							0,00				
Don JACOBO LLANZA FIGUEROA	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña ELENA MARÍA ORBEGOZO LABORDE	
Doña MARÍA EUGENIA GIRÓN DÁVILA	
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	
Doña ARANTZA ESTEFANÍA LARRAÑAGA	
Don FERMÍN DEL RÍO SANZ DE ACEDO	
Don ANTONIO MARÍA PRADERA JAUREGUI	
Doña MARÍA TERESA SALEGUI ARBIZU	
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARÁN	
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	
Don IÑIGO BAREA EGAÑA	
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	
Don SHRIPRAKASH SHUKLA	
Don ABANTI SANKARANARAYANAN	
Don JACOBO LLANZA FIGUEROA	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Doña ELENA MARÍA ORBEGOZO LABORDE								
Doña MARÍA EUGENIA GIRÓN DÁVILA								
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA								
Doña ARANTZA ESTEFANÍA LARRAÑAGA								
Don FERMÍN DEL RÍO SANZ DE ACEDO								
Don ANTONIO MARÍA PRADERA JAUREGUI								
Doña MARÍA TERESA SALEGUI ARBIZU								
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARÁN								
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA								
Don IÑIGO BAREA EGAÑA								
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO								
Don SHRIPRAKASH SHUKLA								

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 ABANTI SANKARANARAYANAN								
Don JACOBO LLANZA FIGUEROA								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña ELENA MARÍA ORBEGOZO LABORDE	Concepto	
Doña MARÍA EUGENIA GIRÓN DÁVILA	Concepto	
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	Concepto	
Doña ARANTZA ESTEFANÍA LARRAÑAGA	Concepto	
Don FERMÍN DEL RÍO SANZ DE ACEDO	Concepto	
Don ANTONIO MARÍA PRADERA JAUREGUI	Concepto	
Doña MARÍA TERESA SALEGUI ARBIZU	Concepto	
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARÁN	Concepto	
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don IÑIGO BAREA EGAÑA	Concepto	
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	Concepto	
Don SHRIPRAKASH SHUKLA	Concepto	
Don ABANTI SANKARANARAYANAN	Concepto	
Don JACOBO LLANZA FIGUEROA	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	
Doña ELENA MARÍA ORBEGOZO LABORDE	110				110						110
Doña MARÍA EUGENIA GIRÓN DÁVILA	110				110						110

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 JUAN MARÍA RIBERAS MERA											
Doña ARANTZA ESTEFANÍA LARRAÑAGA	110				110						110
Don FERMÍN DEL RÍO SANZ DE ACEDO	338			20	358						358
Don ANTONIO MARÍA PRADERA JAUREGUI	1.250			20	1.270						1.270
Doña MARÍA TERESA SALEGUI ARBIZU											
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARÁN	5.899			24	5.923						5.923
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA											
Don IÑIGO BAREA EGAÑA											
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO											
Don SHRIPRAKASH SHUKLA											

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 ABANTI SANKARANARAYANAN											
Don JACOBO LLANZA FIGUEROA											
TOTAL	7.817			64	7.881						7.881

Observaciones

[]

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Consejeros ejecutivos									
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARÁN	5.923	-75,09	23.773	256,42	6.670	-29,93	9.519	163,25	3.616

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 FERMÍN DEL RÍO SANZ DE ACEDO	358	-19,19	443	39,75	317	47,44	215	-47,82	412
Consejeros externos									
Doña ARANTZA ESTEFANÍA LARRAÑAGA	110	10,00	100	0,00	100	25,00	80	50,94	53
Doña MARÍA EUGENIA GIRÓN DÁVILA	110	10,00	100	0,00	100	-	0	-	0
Doña ELENA MARÍA ORBEGOZO LABORDE	110	10,00	100	0,00	100	-	0	-	0
Don ANTONIO MARÍA PRADERA JAUREGUI	1.270	0,16	1.268	0,00	1.268	4,45	1.214	0,00	1.214
Resultados consolidados de la sociedad									
	462.631	2,89	449.642	6,74	421.269	10,63	380.792	50,65	252.766
Remuneración media de los empleados									
	19	0,00	19	0,00	19	11,76	17	6,25	16

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