INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia:	31/12/2025
CIF:	A83511501

Denominación Social:

SOLARIA ENERGIA Y MEDIOAMBIENTE, S.A.

Domicilio social:

PRINCESA, 2 MADRID

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

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

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

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

a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.

b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.

c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo

d) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

El artículo 46 de los Estatutos Sociales contiene las disposiciones y método aplicables en lo relativo a la remuneración de Consejeros.
Solaria tiene en vigor una política de remuneración de Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas en fecha 30 de junio de 2023 (accesible para su consulta a través del siguiente enlace: https://solariaenergia.com/wp-content/uploads/Politica-Retribuciones2023.pdf).
Conforme a los artículos 46 de los Estatutos Sociales y 5 del Reglamento de la Junta General corresponde a la Junta General la aprobación de la política de remuneraciones y se mantendrá en vigor durante tres años consecutivos desde su aprobación. La propuesta de política deberá ser motivada e ir acompañada de un informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
La actual política, que ha sido aprobada durante el ejercicio 2023, se mantiene en vigor durante tres años, por lo que se mantendrá en vigor durante los ejercicios 2023, 2024 y 2025.
La Política de Remuneraciones de la Sociedad se inspira en los siguientes principios:
a) Establecimiento de un marco de remuneración incentivador para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad de los Consejeros, de tal forma que permita atraer y retener talento que contribuya a la creación de valor para los accionistas de la Sociedad y la consecución de sus objetivos.
b) Garantizar la independencia de criterio de los Consejeros, especialmente respecto de los Consejeros Independientes.
c) Transparencia en la información de las retribuciones de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad.
d) Evitar situaciones de conflictos de interés, mediante un conjunto de obligaciones derivadas de sus deberes de debida diligencia, de lealtad y de información.
e) Sostenibilidad y vinculación con los valores y características de la Sociedad, promoviendo la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.
f) La retribución de los Consejeros se fijará en la proporción que corresponda razonablemente con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tenga en cada momento y los estándares de mercado de entidades comparables.
g) La Comisión de Nombramientos y Retribuciones velará por la observancia de la Política de Retribuciones, procederá a su revisión periódicamente y propondrá al Consejo aquellas modificaciones o actualizaciones que se consideren necesarias para su sometimiento a la Junta General.
h) El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinará dentro del límite fijado por la Junta General y conforme a la Política de Retribuciones, la cantidad a abonar anualmente a cada Consejero.
Establecen los Estatutos Sociales de Solaria que la retribución de los Consejeros se basa en una cantidad fija. Excepcionalmente, la retribución de los Consejeros podrá, asimismo, consistir en la entrega de acciones, de derechos de opción sobre las mismas o estar referenciada al valor de las acciones, previo acuerdo de la Junta General de Accionistas, que deberá expresar, al menos, los extremos previstos en el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital.
La base y principios generales sobre los que se sustenta la política de remuneraciones es conseguir la adecuación entre la dedicación de los Consejeros que forman parte del Consejo de Administración de la Compañía y la responsabilidad que cada uno de ellos asume; todo ello conjugado con la realidad salarial del mercado laboral en compañías que presenten un tamaño similar, con un volumen de facturación parejo y en un sector de actuación similar o de características lo más parecidas posibles.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones utiliza el asesoramiento del departamento de Recursos Humanos, si bien, no con carácter vinculante, a la hora de fijar las directrices y políticas retributivas a aplicar en la compañía en todos los niveles.
Cualquier remuneración que perciban los consejeros por el ejercicio o terminación de su cargo y por el desempeño de funciones ejecutivas será acorde con la política de remuneraciones de los consejeros vigente en cada momento, salvo las remuneraciones que expresamente haya aprobado la junta general de accionistas.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el ejercicio de sus funciones que tiene atribuidas, revisa periódicamente la política de retribuciones del Consejo de Administración y podrá revisar las del resto de miembros de la empresa, elevando a éste las políticas que considere oportunas tanto en cuanto a conceptos como a sus cuantías. El mercado de referencia utilizado en base a la obtención de datos comparables es el del sector energético como marco, y más exactamente el de las empresas que desarrollan su actividad en el área de las energías renovables. Esta referencia es aplicable a todos los puestos de trabajo, desde los que van de los puestos de trabajo de base, pasando por mandos intermedios, hasta los miembros del comité de dirección, y por último los consejeros del Consejo de Administración. El objetivo es conseguir una estructura salarial que aúne las mejores prácticas existentes en la industria de referencia, con la estrategia de la empresa, y que el resultado obtenido sea competitivo con respecto al resto de empresas que conforman el sector.

Hasta la fecha no han participado asesores externos en la definición de la retribución de los miembros 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.

La remuneración del Consejo de Administración queda establecida atendiendo al marco legal y estatutario existente en la compañía, tomando como base los siguientes aspectos:

a) Una retribución fija anual según los estándares del mercado.
b) Posibilidad de entrega de acciones o derechos de opción sobre las mismas, siempre y cuando sea aprobado por la Junta General de Accionistas.

Respecto al presente ejercicio, no se han dado cambios remarcables en referencia a los conceptos retributivos variables respecto a los fijos, habiéndose validado que la estructura retributiva existente está alineada con los objetivos estratégicos de la compañía, y es competitiva en el sector de referencia.

En todo momento se ponderan los siguientes principios a la hora de establecer la estructura salarial:
a) Principio de proporcionalidad: Se tomará como referencia los niveles retributivos existentes en el mercado para empresas que se consideren similares.
b) Principio de independencia: La retribución nunca deberá comprometer la independencia de los Consejeros.
c) Principio de corresponsabilidad y sostenibilidad: Los resultados de la compañía podrán afectar a la retribución en general.
d) Principio de adecuación al cargo: La dedicación y la responsabilidad determinarán de forma muy directa la estructura retributiva de la persona
Actualmente no existe establecido un periodo de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos, acciones u otros instrumentos financieros.

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

A continuación, se muestra la retribución de carácter fijo que se devengará por parte de los Consejeros durante el ejercicio:

-D. Enrique Díaz-Tejeiro Gutiérrez.
Consejero dominical. Representante del accionista significativo Tulpenfeld, SL.

Presidente del Consejo de Administración desde 24/05/2007. Reelegido por la Junta General de accionistas de 27/06/2025. Vocal en la Comisión de Auditoría, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y la Comisión de Ética, Compliance y ESG.
TOTAL RETRIBUCIÓN ANUAL FIJA PREVISTA PARA EJERCICIO 2026 (enero-diciembre): 180 miles €

-D. Jose Arturo Diaz Tejeiro Larrañaga.
Consejero Delegado del Consejo de Administración desde 30/06/2021. Reelegido por la Junta General de accionistas de 27/06/2025. Anteriormente representante de CORPORACIÓN ARDITEL S.L.U. desde el 21/12/2011.
TOTAL RETRIBUCIÓN ANUAL FIJA PREVISTA PARA EJERCICIO 2026 (enero-diciembre): 0€

-D. Manuel Azpilicueta Ferrer.
Consejero miembro del Consejo de Administración desde 24/05/2007. Reelegido por acuerdo de la Junta General de accionistas de 27/06/2025, Otro Consejero Externo. Presidente de la Comisión de Ética, Compliance y ESG
TOTAL RETRIBUCIÓN ANUAL FIJA PREVISTA PARA EJERCICIO 2026 (enero-diciembre): 110 miles €

-D. Carlos Francisco Abad Rico.
Consejero miembro del Consejo de Administración desde 30/06/2015. Reelegido por acuerdo de la Junta General de accionistas de 27/06/2025
Consejero Independiente
Presidente de la Comisión de Auditoría y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y vocal de la Comisión de Ética, Cumplimiento y ESG.
TOTAL RETRIBUCIÓN ANUAL FIJA PREVISTA PARA EJERCICIO 2026 (enero-diciembre): 110 miles €

-Dª. María Dolores Larrañaga Horna.
Consejera dominical del Consejo de Administración desde 30/06/2022. Representante del accionista significativo Tulpenfeld, SL. Reelegida por acuerdo de la Junta General de accionistas de 27/06/2025
TOTAL RETRIBUCIÓN ANUAL FIJA PREVISTA PARA EJERCICIO 2026 (enero-diciembre): 110 miles €

-D. Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola.
Consejero dominical del Consejo de Administracion desde 25/09/2025. Representante del accionista Stoneshield Capital.
TOTAL RETRIBUCIÓN ANUAL FIJA PREVISTA PARA EJERCICIO 2026 (enero-diciembre): 0 €

TOTAL RETRIBUCIÓN ANUAL FIJA PREVISTA PARA 2026: 510 miles €

A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

Los consejeros ejecutivos no tienen asignada una retribución vinculada a estas funciones, es decir, la única retribución que perciben como integrantes del Consejo de Administración es la siguiente:

-D. Jose Arturo Díaz-Tejeiro Larrañaga. Consejero Delegado. Nombrado como consejero ejecutivo por el Consejo de Administración en fecha 30 de junio de 2021. Reelegido en fecha 27 de junio de 2025.
TOTAL RETRIBUCIÓN ANUAL FIJA: 0 €

La política de remuneraciones de los consejeros para los ejercicios 2023, 2024 y 2025 aprobada por la Junta General de Accionistas de fecha 30 de junio de 2023 establece expresamente que los consejeros ejecutivos de la Sociedad no son retribuidos, sin que perciban por tanto retribución alguna por el ejercicio de sus funciones ejecutivas.

El cargo de los consejeros ejecutivos de la Sociedad tiene una duración de un (1) año.

No existen previsiones contractuales específicas respecto de la remuneración de los consejeros que modifiquen lo mencionado anteriormente. Tampoco existen otro tipo de cláusulas contractuales ni condiciones específicas para los consejeros ejecutivos.

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.

No existen componentes de remuneración en especie ni primas de seguro.

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.

No existen componentes variables a corto ni a largo plazo. Actualmente los miembros del Consejo de Administración no tienen asignados otros conceptos de naturaleza variable. Únicamente reciben por su cargo la remuneración fija indicada.

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.

Actualmente no existen sistemas de ahorro a largo plazo.

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.

Actualmente no existe ningún tipo de indemnización específica estipulada entre la sociedad y los consejeros.

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.

La política de remuneraciones de consejeros que la sociedad tiene vigente actualmente establece expresamente que el cargo de los consejeros ejecutivos de la sociedad no es retribuido y, por tanto, no perciben retribución alguna por el ejercicio de sus funciones ejecutivas, más allá de la retribución fija establecida por ser miembros del Consejo de Administración. Asimismo, los acuerdos de reelección de los consejeros delegados de la sociedad establecen que el cargo no es retribuido y que no existe ningún tipo de indemnización por cese de consejeros delegados.

El cargo de los consejeros ejecutivos de la sociedad tiene una duración de un (1) año. No existen previsiones contractuales específicas respecto de la remuneración de los consejeros que modifiquen lo mencionado anteriormente.

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

No existen otras remuneraciones distintas a las referenciadas en el presente informe.

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.

D. Arturo Díaz Tejeiro Larrañaga recibe como otro concepto retributivo un seguro médico contratado con la aseguradora DKV, que incluye cobertura sanitaria completa.

El coste anual asciende a 5.755,65 euros (479,66 euros mensuales) y la cobertura se mantiene vigente durante la duración del contrato y mientras permanezca de alta en la empresa.

A.1.12 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

No existe remuneración suplementaria alguna no incluida en los apartados anteriores.

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.

La Junta General de Accionistas de Solaria aprobó, en fecha 30 de junio de 2023, una nueva política de remuneración de los consejeros, anulando la anterior política, y con una vigencia de tres (3) años, esto es, 2023, 2024 y 2025. La aprobación de la nueva Política de Remuneraciones deriva del compromiso de Solaria con el buen gobierno, la ética empresarial y la transparencia y de la inclusión de los requerimientos y mejores prácticas en materia de remuneración de consejeros.

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://solariaenergia.com/wp-content/uploads/Politica-Retribuciones2023.pdf

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

El informe anual de remuneración de consejeros correspondiente al ejercicio 2025 fue presentado a la Junta General de Accionistas celebrada el pasado día 27 de junio de 2025 y sometido a aprobación, con carácter consultivo, por la misma. Los votos favorables sobre este punto del orden del día ascendieron a un 96,57% del capital social presente o representado.

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 aplicación de la política de remuneraciones queda fijada con la contribución de:

a) La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Compañía (en adelante CNR)
b) El Consejo de Administración.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Compañía está compuesta por los siguientes consejeros:
- D. Carlos Francisco Abad Rico / Presidente
- D. Manuel Azpilicueta Ferrer / Vocal
- D. Enrique Díaz-Tejeiro Gutierrez / Vocal

Esta Comisión utiliza el asesoramiento del departamento de Recursos Humanos, si bien, no con carácter vinculante a la hora de fijar las directrices y políticas retributivas a aplicar en la Compañía en todos los niveles, ya sea en elementos de carácter fijo o variable. En el ejercicio 2025, esta Comisión no contó con el asesoramiento de ningún externo. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el ejercicio de las funciones que tiene atribuidas, revisa periódicamente la política de retribuciones del Consejo de Administración y podrá revisar las del resto de miembros de la empresa, elevando a éste las políticas que considere oportunas tanto en relación con los conceptos como las cuantías. Con respecto a los miembros del Consejo de Administración se establece lo siguiente: El cargo de Consejero es retribuido de acuerdo con lo establecido en los Estatutos Sociales.
La remuneración del Consejo de Administración es fijada por la Junta General de Accionistas anualmente o con la vigencia superior de tiempo que la propia Junta General de Accionistas acuerde. Durante el ejercicio 2023 se aprobó una nueva política de remuneración de consejeros.

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

Durante el ejercicio 2025 no se ha producido ninguna desviación del procedimiento establecido y la política de remuneraciones se ha aplicado con normalidad.

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.

Durante el ejercicio 2025 no se ha aplicado ninguna excepción temporal de la política de remuneraciones.

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

La política de remuneraciones actualmente existente se ajusta al entorno, circunstancias, valores y objetivos de la compañía.

De cualquiera de las formas, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el ejercicio de sus funciones, tiene atribuidas la revisión periódica de la política de remuneraciones del Consejo de Administración, elevando a este las políticas que considere oportunas tanto en cuanto a conceptos como a cuantías.

Este sistema constituye una herramienta que garantiza la flexibilidad y capacidad de adaptación retributiva de la compañía a las circunstancias que bien puntual o permanentemente puedan afectar a la estrategia de la compañía en lo referente a sus valores y objetivos.

En todo momento se ponderan los siguientes principios a la hora de establecer la estructura salarial:

a) Principio de proporcionalidad: Se tomará como referencia los niveles retributivos existentes en el mercado para empresas que se consideren similares.
b) Principio de independencia: La retribución nunca deberá comprometer la independencia.
c) Principio de corresponsabilidad y sostenibilidad: Los resultados de la compañía podrán afectar a la retribución en general.
d) Principio de adecuación al cargo: La dedicación y la responsabilidad determinarán de forma muy directa la estructura retributiva de la persona.

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.

Durante el ejercicio 2025 los Consejeros han percibido la totalidad de la retribución fija aprobada en la Junta General de Accionistas.

Cabe destacar que los miembros del Consejo de Administración no perciben más conceptos retributivos que la remuneración fija establecida en la política de remuneraciones del Consejo de Administración y aprobada por la Junta General de Accionistas.

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	67.433.718	97,33

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	527.239	0,76
Votos a favor	66.904.796	96,57
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	1.683	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.

Los componentes fijos devengados por los miembros de Consejo de Administración durante el ejercicio 2025 han sido los establecidos en la política de remuneración del Consejo de Administración. Respecto al año anterior, las remuneraciones de todos los consejeros han variado según la nueva Política de Remuneración de los consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas el 27 de junio de 2025.

Todos los Consejeros perciben la misma remuneración (110 mil) a excepción de D. Enrique Díaz-Tejeiro cuya remuneración es de 180 miles de euros por ostentar el cargo de Presidente. Asimismo, D. Arturo Díaz -Tejeiro y D. Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola no reciben remuneración alguna por sus cargos de Consejero.

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 único consejero ejecutivo es D. Arturo Díaz-Tejeiro, que no percibe remuneración alguna como se ha indicado anteriormente.

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:

No existen planes retributivos de naturaleza variable a corto plazo ni planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros.

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

No existen planes retributivos de naturaleza variable a corto plazo ni planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros.

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 aplica ya que, hasta la fecha, no existen componentes variables que formen parte de la remuneración de los consejeros

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

No existe sistemas de ahorro a largo plazo.

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.

Durante el ejercicio no ha habido ninguna indemnización u otro pago por cese anticipado de 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.

No se han producido modificaciones en el contrato del consejero ejecutivo.

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

No existe remuneración suplementaria devengada a los Consejeros como contraprestación a los servicios prestados a su cargo.

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 existe retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías.

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

No existe ninguna remuneración en especie atribuida a los miembros del Consejo de Administración

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.

Durante el ejercicio, todos los miembros del consejo de administración son personas físicas, y los pagos por el cargo de consejero se realizan a ellos directamente

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 ningún elemento o concepto retributivo distinto a los señalados con anterioridad.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Doña MARÍA DOLORES LARRAÑAGA HORNA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don MANUEL FELIX AZPILICUETA FERRER	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña MARÍA JOSÉ CANEL CRESPO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 21/08/2025
Don ENRIQUE DÍAZ TEJEIRO GUTIERREZ	Presidente Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don CARLOS FRANCISCO ABAD RICO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JOSE ARTURO DIAZ TEJEIRO LARRAÑAGA	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don FELIPE MORENÉS BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA	Consejero Dominical	Desde 25/09/2025 hasta 31/12/2025

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
Doña MARÍA DOLORES LARRAÑAGA HORNA	110								110	110
Don MANUEL FELIX AZPILICUETA FERRER	110								110	110
Doña MARÍA JOSÉ CANEL CRESPO	71								71	110
Don ENRIQUE DÍAZ TEJEIRO GUTIERREZ	180								180	180
Don CARLOS FRANCISCO ABAD RICO	110								110	110

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
Don JOSE ARTURO DIAZ TEJEIRO LARRAÑAGA										
Don FELIPE MORENÉS BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA										

Observaciones
En el Caso de la Consejera Dña. María José Canel Crespo, el total devengado en el ejercicio 2025 fue de 70.583 ya que causó baja por cese voluntario el 21/08/2025.

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		N° instrumentos	N° Acciones equivalentes	N° instrumentos	N° Acciones equivalentes	N° instrumentos	N° Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	N° instrumentos	N° instrumentos	N° Acciones equivalentes
Doña MARÍA DOLORES LARRAÑAGA HORNA	Plan							0,00				
Don MANUEL FELIX AZPILICUETA FERRER	Plan							0,00				
Doña MARÍA JOSÉ CANEL CRESPO	Plan							0,00				
Don ENRIQUE DÍAZ TEJEIRO GUTIERREZ	Plan							0,00				
Don CARLOS FRANCISCO ABAD RICO	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 JOSE ARTURO DIAZ TEJEIRO LARRAÑAGA	Plan							0,00				
Don FELIPE MORENÉS BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña MARÍA DOLORES LARRAÑAGA HORNA	
Don MANUEL FELIX AZPILICUETA FERRER	
Doña MARÍA JOSÉ CANEL CRESPO	
Don ENRIQUE DÍAZ TEJEIRO GUTIERREZ	
Don CARLOS FRANCISCO ABAD RICO	
Don JOSE ARTURO DIAZ TEJEIRO LARRAÑAGA	

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don FELIPE MORENÉS BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA	

	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
Nombre	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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Doña MARÍA DOLORES LARRAÑAGA HORNA								
Don MANUEL FELIX AZPILICUETA FERRER								
Doña MARÍA JOSÉ CANEL CRESPO								
Don ENRIQUE DÍAZ TEJEIRO GUTIERREZ								
Don CARLOS FRANCISCO ABAD RICO								
Don JOSE ARTURO DIAZ TEJEIRO LARRAÑAGA								
Don FELIPE MORENÉS BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña MARÍA DOLORES LARRAÑAGA HORNA	Concepto	
Don MANUEL FELIX AZPILICUETA FERRER	Concepto	
Doña MARÍA JOSÉ CANEL CRESPO	Concepto	
Don ENRIQUE DÍAZ TEJEIRO GUTIERREZ	Concepto	
Don CARLOS FRANCISCO ABAD RICO	Concepto	
Don JOSE ARTURO DIAZ TEJEIRO LARRAÑAGA	Concepto	
Don FELIPE MORENÉS BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA	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 2025	Total ejercicio 2024
Doña MARÍA DOLORES LARRAÑAGA HORNA										
Don MANUEL FELIX AZPILICUETA FERRER										
Doña MARÍA JOSÉ CANEL CRESPO										
Don ENRIQUE DÍAZ TEJEIRO GUTIERREZ										
Don CARLOS FRANCISCO ABAD RICO										
Don JOSE ARTURO DIAZ TEJEIRO LARRAÑAGA										
Don FELIPE MORENÉS BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA										

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 MARÍA DOLORES LARRAÑAGA HORNA	Plan							0,00				
Don MANUEL FELIX AZPILICUETA FERRER	Plan							0,00				
Doña MARÍA JOSÉ CANEL CRESPO	Plan							0,00				
Don ENRIQUE DÍAZ TEJEIRO GUTIERREZ	Plan							0,00				
Don CARLOS FRANCISCO ABAD RICO	Plan							0,00				
Don JOSE ARTURO DIAZ TEJEIRO LARRAÑAGA	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 FELIPE MORENÉS BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña MARÍA DOLORES LARRAÑAGA HORNA	
Don MANUEL FELIX AZPILICUETA FERRER	
Doña MARÍA JOSÉ CANEL CRESPO	
Don ENRIQUE DÍAZ TEJEIRO GUTIERREZ	
Don CARLOS FRANCISCO ABAD RICO	
Don JOSE ARTURO DIAZ TEJEIRO LARRAÑAGA	

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don FELIPE MORENÉS BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA	

	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
Nombre	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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Doña MARÍA DOLORES LARRAÑAGA HORNA								
Don MANUEL FELIX AZPILICUETA FERRER								
Doña MARÍA JOSÉ CANEL CRESPO								
Don ENRIQUE DÍAZ TEJEIRO GUTIERREZ								
Don CARLOS FRANCISCO ABAD RICO								
Don JOSE ARTURO DIAZ TEJEIRO LARRAÑAGA								
Don FELIPE MORENÉS BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña MARÍA DOLORES LARRAÑAGA HORNA	Concepto	
Don MANUEL FELIX AZPILICUETA FERRER	Concepto	
Doña MARÍA JOSÉ CANEL CRESPO	Concepto	
Don ENRIQUE DÍAZ TEJEIRO GUTIERREZ	Concepto	
Don CARLOS FRANCISCO ABAD RICO	Concepto	
Don JOSE ARTURO DIAZ TEJEIRO LARRAÑAGA	Concepto	
Don FELIPE MORENÉS BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA	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.

	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					
Nombre	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	Total ejercicio 2025 sociedad + grupo
Doña MARÍA DOLORES LARRAÑAGA HORNA	110				110						110
Don MANUEL FELIX AZPILICUETA FERRER	110				110						110
Doña MARÍA JOSÉ CANEL CRESPO	71				71						71
Don ENRIQUE DÍAZ TEJEIRO GUTIERREZ	180				180						180
Don CARLOS FRANCISCO ABAD RICO	110				110						110
Don JOSE ARTURO DIAZ TEJEIRO LARRAÑAGA											
Don FELIPE MORENÉS BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA											
TOTAL	581				581						581

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 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Consejeros ejecutivos									
Don JOSE ARTURO DIAZ TEJEIRO LARRAÑAGA	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Consejeros externos									
Don ENRIQUE DÍAZ TEJEIRO GUTIERREZ	180	0,00	180	9,09	165	10,00	150	0,00	150
Don MANUEL FELIX AZPILICUETA FERRER	110	0,00	110	18,28	93	24,00	75	0,00	75
Don CARLOS FRANCISCO ABAD RICO	110	0,00	110	18,28	93	24,00	75	0,00	75
Doña MARÍA JOSÉ CANEL CRESPO	71	-35,45	110	100,00	55	-	0	-	0
Doña MARÍA DOLORES LARRAÑAGA HORNA	110	0,00	110	18,28	93	24,00	75	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
	137.390	55,04	88.614	-17,58	107.514	19,40	90.047	87,46	48.035
Remuneración media de los empleados									
	60	3,45	58	1,75	57	0,00	57	9,62	52

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.

Todos los aspectos relativos a materia de remuneración han sido debidamente informados en los apartados previos.

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

25/02/2025

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

[ ] Si
[√] No