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:	A-62385729

Denominación Social:

RENTA CORPORACION REAL ESTATE, S.A.

Domicilio social:

VIA AUGUSTA 252-260 BARCELONA

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

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

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

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

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) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones:

a) Procedimientos

Una vez al año la Comisión de Nombramientos y Retribuciones somete al Consejo de Administración, que a su vez somete a la aprobación de la Junta General, en su caso, la retribución dineraria máxima global a percibir por la totalidad del Consejo de Administración de la Sociedad durante el ejercicio en su condición de consejeros (esto es, excluyendo las retribuciones de los consejeros ejecutivos en su condición de directivos y las retribuciones percibidas por algunos consejeros como consecuencia de prestación de servicios adicionales al mero ejercicio del cargo).

Asimismo, sobre la base de la referida retribución dineraria máxima, se somete a la aprobación del Consejo de Administración la retribución fija para los distintos miembros del Consejo de Administración en términos y condiciones acordes con el Reglamento del Consejo de Administración.

Finalmente, son los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones los que participan en la elaboración del Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros que, posteriormente, es elevado al Consejo de Administración para su aprobación, en su caso, difusión y sometimiento a votación con carácter consultivo y como punto separado del orden del día de la Junta General de Accionistas.

En particular, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene atribuidas las siguientes competencias:

· Proponer al Consejo de Administración: (i) la política de remuneraciones de los consejeros y altos directivos; (ii) la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos, velando por su observancia.

· Revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los consejeros y altos directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás consejeros y altos directivos de la Sociedad, en circunstancias similares.

· Velar por la transparencia de las retribuciones y verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y en el informe anual de gobierno corporativo, y, a tal efecto, someter al Consejo cuanta información resulte procedente.

b) Órganos involucrados

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración y la Junta General de Accionistas.

Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones son:

- Manuel Valls Morató (presidente con la categoría de independiente)
- Cristina Orpinell Kristjansdottir (vocal con la categoría de dominical)
- Ainoa Grandes Massa (secretaria con la categoría de independiente)

Por tanto, la composición de la Comisión cumple con lo previsto en los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo.

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

Si que se han tenido en cuenta empresas del estilo de Renta Corporación para establecer la política de remuneración y valorar si el rango de las remuneraciones era el adecuado para el cargo desempeñado de los consejeros.

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

Aunque el Reglamento del Consejo prevé la posibilidad de que los consejeros recaben el asesoramiento de expertos para el desempeño de sus funciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Renta Corporación no ha contratado los servicios de asesores externos para la elaboración de la política retributiva de la compañía, si bien ha contado con la experiencia de sus miembros en la materia.

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.

N/A

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.

En el ejercicio 2014 se reactivó la política de retribución variable para todo el equipo (esto es, incluidos los consejeros ejecutivos). En la actualidad, y para 2026, la política de retribución variable vigente es la siguiente:

- Puesta en marcha: Esta política surge efecto con fecha 1/1/2026.

- Vigencia de la Política: Si se produjeran acontecimientos inicialmente no previstos o de fuerza de causa mayor que afectaran al normal desarrollo de la actividad de la compañía, el Comité de Dirección se reserva el derecho a poder modificar los términos de esta política de retribución en cualquier momento. Esta política finalizará a la conclusión del año natural vigente, y para su renovación, deberá mediar una aprobación expresa de la misma por parte de los órganos de gobierno de la compañía.

- Aplicación: La presente política será de aplicación para todos los miembros integrantes del Comité de Dirección, donde están incluidos los consejeros ejecutivos.

- Momento de pago: La retribución variable se liquidará en el mes de febrero del año siguiente. En función de la evolución de la actividad del Grupo y siempre coincidiendo con algún cierre trimestral, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podría proponer al Consejo una liquidación parcial anticipada que se regularizaría con la evaluación final prevista en el mes de febrero.

- Composición: El 80% de la retribución variable se distribuirá en base a objetivos operativos de la compañía definidos en el presupuesto anual del Grupo y su devengo será proporcional al grado de cumplimiento de los mismos. El restante 20% se determinará en base a la evaluación anual que realizará la Comisión Nombramientos y Retribución en el mes de febrero (del año siguiente).

- Objetivos Operativos del año:

Los criterios para la determinación del 80% de la remuneración variable anual se basa en los siguientes parámetros:

i. En cuanto al 50%, deberá ser proporcional al cumplimiento del beneficio antes de impuestos (BAI/EBT) del ejercicio precedente siempre y cuando se haya alcanzado como mínimo un 50% del presupuesto aprobado por la compañía para cada ejercicio. A estos efectos, se entenderá por "beneficio antes de impuestos (earnings before taxes) el consolidado del grupo Renta Corporación"

ii. En cuanto al 15%, corresponderá a la puesta en marcha de un nuevo vehículo con EBITDA positivo.

iii. Y en cuanto al restante 15%, se tendrán en cuenta los parámetros cuantitativos y cualitativos ligados al cumplimiento de objetivos medioambientales, sociales y de gobierno corporativo, alineados con la estrategia de sostenibilidad de la Sociedad y con la Política ESG que promuevan la sostenibilidad de la Sociedad e incluyan criterios no financieros que sean adecuados para la creación sostenible de valor a largo plazo.

Anualmente, se asignarán a cada consejero ejecutivo unos objetivos sobre la base de los parámetros anteriores.

El importe total de la retribución variable por el desempeño de funciones de la Alta Dirección de los consejeros ejecutivos previsto para el año 2026 asciende a un importe de 351.837 €.

Esta retribución corresponde al importe variable total a percibir por el Presidente y Consejero Delegado y por el Vicepresidente y Consejero Delegado en ejercicio de sus funciones ejecutivas.

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

En el ejercicio de las funciones inherentes a la condición de consejero todos los consejeros percibirán los siguientes importes por los siguientes conceptos:

- Consejo de Administración presencial: 5.000 € por consejero y reunión.
- Consejo de Administración por escrito y sin sesión: 1.500 € por consejero y reunión.
- Comisión de Auditoría: 3.150 € por consejero y reunión.
- Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 3.150 € por consejero y reunión

Estas remuneraciones están condicionadas a la asistencia a las sesiones del Consejo de Administración, Comisión de Nombramientos y Retribuciones y Comisión de Auditoría a excepción de las reuniones por escrito y sin sesión.

Asimismo, el Consejero Coordinador cobrará la cantidad anual de 5.000 € en el ejercicio de sus funciones.

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.

El importe y la naturaleza de los componentes fijos con desglose de las retribuciones por el desempeño de funciones de la Alta Dirección de los consejeros ejecutivos para el año 2026 son los siguientes:

- Total retribución fija: 856.599 €

Esta retribución corresponde al importe fijo total a percibir por el Presidente y Consejero Delegado y por el Vicepresidente y Consejero Delegado en ejercicio de sus funciones ejecutivas.

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.

D. Luis Hernández de Cabanyes utiliza para uso profesional y particular desde el 31 de marzo de 2025 un vehículo de la Sociedad que mantiene en régimen de renting. El importe devengado desde la fecha es de 7.002 €.

D. David Vila Balta utiliza para uso profesional y particular desde el 1 de noviembre de 2015 un vehículo de la Sociedad que mantiene en régimen de renting. El importe anual devengado es de 4.363 €.

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.

Expuesto en el apartado A.1. punto 2.

A.1.7 Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

No aplica

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.

- Presidente y Consejero Delegado: D. Luis Hernández de Cabanyes:

No exclusividad:

Durante la vigencia del contrato (de duración indefinida), el Máximo Ejecutivo no estará obligado a prestar los Servicios con carácter de exclusividad, pudiendo prestar servicios similares a terceras sociedades o incluso dedicarse al desarrollo de otras actividades empresariales o no, al margen de la prestación de servicios establecida en el contrato, siempre y cuando el desarrollo de dichas actividades no suponga un conflicto con los intereses de la Sociedad, salvo que en este último caso la Sociedad lo hubiese autorizado mediante el oportuno acuerdo social.

Terminación del contrato:

Sin perjuicio de la facultad de cada una de las Partes a declarar terminado el Contrato de forma anticipada como consecuencia del incumplimiento de cualquiera de ellas de las obligaciones asumidas en virtud del mismo, con abono de la correspondiente indemnización por los daños y perjuicios causados que pudiera corresponder, éste quedará automáticamente terminado cuando concurra cualquiera de las siguientes circunstancias:

(a) Cuando se produzca un cambio de control en el accionariado de la sociedad como consecuencia o no de una Oferta Pública de Adquisición de Valores (OPA), salvo que en dicho cambio de control, el Máximo Ejecutivo haya vendido toda o parte sustancial de su participación en el capital social de la Sociedad o se haya producido con su consentimiento.

(b) Cuando se produzca el cese del Máximo Ejecutivo como Presidente, Consejero Delegado solidario, o como Máximo Ejecutivo de la Sociedad por causas ajenas a su voluntad. A estos efectos se asimilará al cese la no renovación del cargo de Presidente en el plazo de 2 meses desde que hubiese expirado su mandato como miembro del Consejo de Administración de la Sociedad.

La terminación automática del Contrato por el acaecimiento de las circunstancias (a) y (b) anteriores, siempre y cuando en este último caso el cese no se hubiera producido por el incumplimiento doloso o negligencia grave en el desempeño de sus funciones por parte del Máximo Ejecutivo, devengará de forma instantánea a favor de éste una indemnización equivalente al importe bruto de la retribución total de 5 anualidades.

No existe ningún pacto de no competencia post-contractual.

- Vicepresidente y Consejero Delegado: D. David Vila Balta

Exclusividad

Durante la vigencia del Contrato (de duración indefinida), el consejero delegado no podrá dedicarse a ninguna otra actividad laboral, mercantil o profesional salvo que concurra el consentimiento expreso de la Sociedad. Queda exceptuado de la obligación de exclusividad y plena dedicación cuando desempeñe cualesquiera funciones en otras entidades ajenas a la citada Sociedad (o del Grupo), siempre que medie consentimiento del órgano de administración o, en su caso, de la junta general de la Sociedad.

Terminación del contrato

El consejero delegado tendrá derecho a percibir de la Sociedad una indemnización en caso de cese y extinción del Contrato por cualquiera de las siguientes causas:

(a) extinción unilateral por parte del consejero delegado por incumplimiento (grave y culpable) por la Sociedad de las obligaciones incluidas en el Contrato. En particular, se considerará incumplimiento de la Sociedad, a efectos de la indemnización prevista en esta cláusula: (i) la adopción de cualquier acuerdo o falta de acuerdo de la sociedad que impida que el consejero delegado reciba en todo o en parte la retribución pactada en este Contrato, (ii) la falta efectiva de pago, o (iii) retrasos continuados en el abono de la retribución pactada;

(b) extinción unilateral por parte del consejero delegado por una modificación sustancial de sus funciones, poderes o condiciones de su prestación de Servicios no motivada por causa imputable al consejero delegado;

(c) cambio de control de la Sociedad en el sentido previsto en el artículo 42 del Código de Comercio o cesión o transmisión de todo o parte relevante de su actividad o de sus activos y pasivos a un tercero o integración en otro grupo empresarial.

(d) extinción unilateral del Contrato por la Sociedad, en cualquier momento, que no sea debida (i) a un incumplimiento grave y culpable por parte del consejero delegado de los deberes de lealtad, diligencia o buena fe conforme a los cuales debe desempeñar su cargo, ni (ii) a cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones asumidas en virtud de este Contrato.

La indemnización en cualquiera de las circunstancias anteriores consistirá en una cantidad equivalente a 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

No existe ningún pacto de no competencia post-contractual.

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.

Detallado en el apartado A.1. punto 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.

No aplica

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

No aplica

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 aplica

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.

No aplica

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.

El enlace directo al documento en el que figura la política de remuneraciones vigente de la sociedad en la web de la compañía es el siguiente:

https://www.rentacorporacion.com/es/politica-de-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.

Al ser mínimo el porcentaje del voto en contra por parte 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, se ha considerado oportuno seguir con la misma política de retribución que en los años precedentes.

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.

Las retribuciones de los consejeros fueron fijadas por el Consejo de Administración de fecha 27 de febrero de 2025, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y aprobadas por la Junta General de Accionistas de fecha 8 de abril de 2025, de acuerdo con los criterios y dentro de los límites fijados en los Estatutos Sociales.

La estructura de retribuciones para cada uno de los miembros del Consejo de Administración, Comisión de Auditoría y Comisión de Nombramientos y Retribuciones en el ejercicio 2025 ha sido la siguiente:

a) Por ejercicio de las funciones inherentes a la condición de consejero:

- Consejo de Administración: 5.000 € por consejero y reunión.
- Consejo de Administración: 1.500 € por consejero y por reunión escrita y sin sesión
- Comisión de Auditoría: 3.150 € por consejero y reunión.
- Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 3.150 € por consejero y reunión.

Estas remuneraciones están condicionadas a la asistencia a las sesiones del Consejo de Administración, Comisión de Nombramientos y Retribuciones y Comisión de Auditoría a excepción de las reuniones por escrito y sin sesión.

Asimismo, el Consejero Coordinador ha cobrado la cantidad anual de 5.000 € en el ejercicio de sus funciones.

Durante el año 2025 los consejeros han cobrado en concepto de dietas un importe total de 246.650 €.

A continuación se detallan las cantidades totales percibidas en 2025 por cada uno de los consejeros en atención a su pertenencia al Consejo de Administración, a la Comisión de Auditoría y a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

- D. Luis Hernández de Cabanyes: 26.500 €
- D. David Vila Balta: 26.500 €
- D. Blas Herrero Fernández: 21.500 €
- Dña. Cristina Orpinell Kristjansdottir: 39.100 €
- Dña. Ainoa Grandes Massa: 40.400€
- Manuel Valls Morató: 56.700 €
- Baldomero Falcones Jaquotot: 35.950 €

b) Por ejercicio de sus funciones ejecutivas:

Durante el año 2025, la retribución global de los consejeros ejecutivos por el ejercicio de sus funciones de alta dirección ascendió a 1.013.809,14 €.

El detalle individualizado de estas retribuciones es el siguiente:

-Presidente del Consejo de Administración:

Fijo: 411.697,02 €
Variable: 81.256 €
Retribución en especie: 7.002 €
Total: 499.955,02 €

- Vicepresidente y Consejero Delegado:

Fijo: 419.952,12 €
Variable: 89.539 €
Retribución en especie: 4.363 €
Total: 513.854,12 €

C) La retribución fija máxima de los consejeros ejecutivos que se propone para el ejercicio 2026 asciende a un importe global estimado de 856.599 €. Se hace constar que el anterior importe actualiza el incluido en la Política de Remuneraciones de Consejeros vigente, conforme a lo previsto en la misma.

D) De acuerdo con el artículo 24.4 del Reglamento del Consejo de Administración, se circunscribirán a los consejeros ejecutivos las remuneraciones variables ligadas al rendimiento de la Sociedad y al desempeño personal, así como la remuneración mediante entrega de acciones, opciones o derechos sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción y los sistemas de ahorro a largo plazo tales como planes de pensiones, sistemas de jubilación u otros sistemas de previsión social.
Se podrá contemplar la entrega de acciones como remuneración a los consejeros no ejecutivos cuando se condicione a que las mantengan hasta su cese como consejeros. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con su adquisición.
En todo caso, la remuneración de los consejeros deberá guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables.
El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

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 aplica

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 aplica

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.

Expuesto en el apartado A.1.2

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

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

De conformidad con lo establecido en el artículo 46 de los Estatutos Sociales y en el artículo 24 del Reglamento del Consejo de Administración, la Junta General determinará el importe máximo de la remuneración anual conjunta de los consejeros en su condición de tales, pero no están vinculadas a los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, si bien, sí que se graduarán en función de las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a las Comisiones del Consejo y las demás circunstancias que el Consejo de Administración considere relevantes.

Asimismo, la remuneración variable anual de los consejeros ejecutivos está ligada al cumplimiento de una serie de objetivos cuantitativos y cualitativos predeterminados y cuantificables, alineados con la consecución de la estrategia empresarial y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, basados en una serie de parámetros definidos en la política de remuneraciones, los cuales tienen asignados un peso específico y están asignados individualmente para cada uno de ellos, lo cual representará un 80% del importe máximo de la retribución variable máxima que cada consejero ejecutivo podrá percibir. El restante 20% se determinará en base al resultado de la evaluación anual del desempeño de cada consejero ejecutivo que realizará la Comisión Nombramientos y Retribuciones en el mes de febrero del año siguiente.

Finalmente, y en relación a la contribución al rendimiento sostenible, cabe destacar que en 2025 Renta Corporación continúa con el proyecto de desarrollo de la política de ESG, para que todas las iniciativas impulsadas generen un impacto positivo y logren crear valor.

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	15.409.310	96,76

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	552.000	3,47
Votos a favor	13.686.454	85,94
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	1.170.856	7,35

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.

Las retribuciones de los consejeros fueron fijadas por el Consejo de Administración de fecha 27 de febrero de 2025, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y aprobadas por la Junta General de Accionistas de fecha 8 de abril de 2025, de acuerdo con los criterios y dentro de los límites fijados en los Estatutos Sociales.

La estructura de retribuciones para cada uno de los miembros del Consejo de Administración, Comisión de Auditoría y Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha sido la siguiente en el ejercicio 2025:

Por ejercicio de las funciones inherentes a la condición de consejero:

- Consejo de Administración: 5.000 € por consejero y reunión.
- Consejo de Administración: 1.500 € por consejero y reunión por escrito y sin sesión.
- Comisión de Auditoría: 3.150 € por consejero y reunión.
- Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 3.150 € por consejero y reunión.

Estas remuneraciones están condicionadas a la asistencia a las sesiones del Consejo de Administración, Comisión de Nombramientos y Retribuciones y Comisión de Auditoría, a excepción de las reuniones por escrito y sin sesión.

Asimismo, el Consejero Coordinador ha cobrado la cantidad anual de 5.000 € en el ejercicio de sus funciones.

Durante el año 2025 los consejeros han cobrado en concepto de dietas un importe total de 246.650 €.

A continuación se detallan las cantidades totales percibidas en 2025 por cada uno de los consejeros en atención a su pertenencia al Consejo de Administración, a la Comisión de Auditoría y a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

- D. Luis Hernández de Cabanyes: 26.500€
- D. David Vila Balta: 26.500 €
- D. Blas Herrero Fernández: 21.500 €
- Dña. Cristina Orpinell Kristjansdottir: 39.100 €
- Dña. Ainoa Grandes Massa: 40.400€
- D. Manuel Valls Morató: 56.700 €
- D. Baldomero Falcones Jaquotot: 35.950€

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.

Las retribuciones de los consejeros ejecutivos fueron fijadas por el Consejo de Administración de fecha 27 de febrero de 2025, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de acuerdo con los criterios y dentro de los límites fijados en los Estatutos Sociales.

El detalle de los sueldos devengados por los consejeros en el ejercicio de sus funciones ejecutivas es el siguiente:

Durante el año 2025, la retribución global de los consejeros ejecutivos por el ejercicio de sus funciones de alta dirección ascendió a 1.013.809,14 € € (2024: 933.403,12 € €). Este importe global corresponde a la retribución tanto fija como variable. El detalle individualizado de estas retribuciones es el siguiente:

-Presidente del Consejo de Administración:

Fijo: 411.697,02 € € 2024: 400.484 €
Variable: 81.256 €, 2024: 57.110 €
Retribución en especie: 7.002 €, 2024: 0 €
Total: 499.955,02 € 2024: 457.594€
Incremento del 9,26% respecto a 2024

- Vicepresidente y Consejero Delegado:

Fijo: 419.952,12 € 2024: 408.514,12 €
Variable: 89.539 €, 2024: 62.932 €
Retribución en especie: 4.363 €, 2024: 4.363 €
Total: 513.854,12 € 2024: 457.809,12 €
Incremento del 12,24% respecto a 2024

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:

Cabe destacar que la Junta General de accionistas que se celebró el 18 de abril de 2024 aprobó una nueva política de remuneraciones de la Sociedad que estará vigente hasta el 2026. Si bien cabe resaltar que esta nueva política mantiene los mismos términos y condiciones que la anterior, incorpora una nueva forma de reparto en la retribución variable tal y como se detalla a continuación:

- Composición: El 80% de la retribución variable se distribuirá en base a objetivos operativos de la compañía definidos en el presupuesto anual del Grupo y su devengo será proporcional al grado de cumplimiento de los mismos. El restante 20% se determinará en base a la evaluación anual que realizará la Comisión Nombramientos y Retribución en el mes de febrero (del año siguiente).

- Objetivos Operativos del año: Los criterios para la determinación del 80% de la remuneración variable anual se basa en los siguientes parámetros:

i. En cuanto al 50%, deberá ser proporcional al cumplimiento del beneficio antes de impuestos (BAI/EBT) del ejercicio precedente siempre y cuando se haya alcanzado como mínimo un 50% del presupuesto aprobado por la compañía para cada ejercicio. A estos efectos, se entenderá por "beneficio antes de impuestos (earnings before taxes) el consolidado del grupo Renta Corporación"

ii. En cuanto al 15%, corresponderá al mantenimiento del ratio de endeudamiento del Grupo a cierre del ejercicio por debajo del 60%.

A estos efectos, el ratio de endeudamiento se calculará como el cociente entre el total de pasivos del Grupo y el total de activos del Grupo (excluidos los activos fiscales diferidos o "DTAs").

iii. Y en cuanto al restante 15%, se tendrán en cuenta los parámetros cuantitativos y cualitativos ligados al cumplimiento de objetivos medioambientales, sociales y de gobierno corporativo, alineados con la estrategia de sostenibilidad de la Sociedad y con la Política ESG que promuevan la sostenibilidad de la Sociedad e incluyan criterios no financieros que sean adecuados para la creación sostenible de valor a largo plazo.

Anualmente, se asignarán a cada consejero ejecutivo unos objetivos sobre la base de los parámetros anteriores.

La política de remuneraciones está a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad.

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

No aplica

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 los componentes variables de la remuneración de los consejeros ejecutivos están vinculados a (i) operaciones realizadas cuyo importe es cierto y acreditado en el momento del devengo y (ii) a la aplicación de un bonus discrecional que se haría efectivo en el mes de marzo, en función de la valoración efectuada durante el mes de enero sobre el desempeño de su trabajo.

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 aplica

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 aplica

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 aplica

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

No aplica

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 aplica

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

A) El consejero ejecutivo D. Luis Hernández de Cabanyes utiliza para uso profesional y particular desde el 31 de marzo de 2025 un vehículo de la Sociedad que mantiene en régimen de renting.

El importe devengado en 2025 por este concepto ha sido de 7.002 €.

B) El consejero ejecutivo D. David Vila Balta utiliza para uso profesional y particular desde el 1 de noviembre de 2015 un vehículo de la Sociedad que mantiene en régimen de renting.

El importe anual devengado en 2025 por este concepto ha sido de 4.363 €.

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 aplica

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 aplica

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Don BALDOMERO FALCONES JAQUOTOT	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don BLAS HERRERO FERNÁNDEZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña CRISTINA ORPINELL KRISTJANSDOTTIR	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don LUIS HERNÁNDEZ DE CABANYES	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña AINOA GRANDES MASSA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don MANUEL VALLS MORATÓ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don DAVID VILA BALTA	Vicepresidente Ejecutivo	Desde 01/01/2025 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
Don BALDOMERO FALCONES JAQUOTOT		36							36	20
Don BLAS HERRERO FERNÁNDEZ		22							22	27
Doña CRISTINA ORPINELL KRISTJANSDOTTIR		39							39	41
Don LUIS HERNÁNDEZ DE CABANYES		27		412	81			7	527	489
Doña AINOA GRANDES MASSA		40							40	52

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 MANUEL VALLS MORATÓ	5	52							57	52
Don DAVID VILA BALTA		27		420	90			4	541	508

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	
		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
Sin datos												

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

	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
Sin datos								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

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
Sin datos										

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	
		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
Sin datos												

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

	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
Sin datos								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

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
Don BALDOMERO FALCONES JAQUOTOT	36				36						36
Don BLAS HERRERO FERNÁNDEZ	22				22						22
Doña CRISTINA ORPINELL KRISTJANSDOTTIR	39				39						39
Don LUIS HERNÁNDEZ DE CABANYES	527				527						527
Doña AINOA GRANDES MASSA	40				40						40
Don MANUEL VALLS MORATÓ	57				57						57

	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
Don DAVID VILA BALTA	541				541						541
TOTAL	1.262				1.262						1.262

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 DAVID VILA BALTA	541	6,50	508	17,05	434	-9,77	481	20,25	400
Don LUIS HERNÁNDEZ DE CABANYES	527	7,77	489	17,83	415	-10,17	462	15,79	399
Consejeros externos									

	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
Doña CRISTINA ORPINELL KRISTJANSDOTTIR	39	-4,88	41	51,85	27	0,00	27	22,73	22
Don BLAS HERRERO FERNÁNDEZ	22	-18,52	27	0,00	27	22,73	22	0,00	22
Doña AINOA GRANDES MASSA	40	-23,08	52	0,00	52	0,00	52	10,64	47
Don MANUEL VALLS MORATÓ	57	9,62	52	18,18	44	0,00	44	10,00	40
Don BALDOMERO FALCONES JAQUOTOT	36	80,00	20	-	0	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	2.510	-24,10	3.307	-	-15.945	-	3.552	-48,51	6.899
Remuneración media de los empleados									
	116	10,48	105	-0,94	106	-2,75	109	-9,17	120

Observaciones

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

No aplica

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

26/02/2026

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

[ ] Si
[√] No