
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

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

CIF: [A95034856]

Denominación Social:

[**GLOBAL DOMINION ACCESS, S.A.**]

Domicilio social:

[PLAZA PIO BAROJA 3, 1ª (BILBAO) VIZCAYA]

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

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

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

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

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

(a) La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es el órgano en el que recaen las facultades de proponer la adopción de las decisiones sobre la retribución de los consejeros, de conformidad con lo previsto en el Reglamento del Consejo de Administración y las funciones que le son atribuidas en el mismo. En consecuencia, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elabora una propuesta de política de remuneraciones que, a continuación, somete al Consejo de Administración para su consideración. El Consejo de Administración, en su caso y con los eventuales ajustes que se aprobasen en la correspondiente reunión, aprueba a continuación someter la propuesta de política de remuneraciones a la Junta General de Accionistas, que es la encargada de aprobar la política de remuneraciones de conformidad con lo previsto en los estatutos sociales y la legislación aplicable. La información relativa a la composición y regulación del funcionamiento tanto del Consejo de Administración como de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es accesible en la página web de la Sociedad, donde se hacen constar igualmente los resultados de las votaciones de aquellas reuniones de la Junta General de Accionistas en las que se debate la aprobación de la política de remuneraciones.

(b) Tal y como se incluye en el apartado (c) siguiente, se han tenido en cuenta empresas comparables para asesorar en el establecimiento de la remuneración de los consejeros.

(c) En la determinación de la remuneración de los administradores y en la determinación de la remuneración de la alta dirección, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha contado con el asesoramiento de una firma externa al objeto de encuadrar y determinar de forma objetiva el marco de remuneración de los distintos miembros. Esta firma externa ha tenido en cuenta empresas comparables para asesorar en el establecimiento de la remuneración de los consejeros.

(d) En relación con los procedimientos contemplados en la política de remuneraciones para aplicar excepciones temporales, la política vigente para los ejercicios 2023-2025, aprobada por la Junta General de 10 de mayo de 2022, solo prevé que en caso de operaciones singulares, el Consejo de Administración podrá establecer retribuciones ligadas a objetivos concretos y previamente fijados que incentiven la consecución de objetivos vinculados a dichas operaciones singulares y de igual modo y con carácter excepcional, el Consejo de Administración podrá establecer una retribución en consideración a logros singulares que hayan contribuido decisivamente a los resultados de la Sociedad.

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.

El único beneficiario de remuneraciones variables es el Consejero Delegado.

En cuanto a los componentes retributivos a corto plazo, tal y como se establece en la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas el 10 de mayo de 2022 y vigente en el ejercicio de referencia, el Consejero Delegado tiene derecho a percibir una remuneración variable anual de un importe máximo equivalente a su remuneración fija. Su percepción depende del grado de cumplimiento del nivel del EBITDA o cualesquiera otros indicadores y ponderaciones que fije el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tomando como base el presupuesto de la Sociedad y su Grupo. Es competencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones informar al Consejo de Administración del importe que eventualmente llegue a corresponder al Consejero Delegado como remuneración variable anual dentro de los parámetros anteriormente referidos.

En cuanto a los componentes retributivos a largo plazo, la Junta General de Accionistas aprobó el 10 de mayo de 2022 un sistema de remuneración a largo plazo basado en la evolución del precio de la acción. En líneas generales, esta remuneración variable a largo plazo ha consistido en la asignación de un número determinado de derechos, que incorporaban la opción a percibir una retribución extraordinaria plurianual con base en el incremento de valor de un mismo número de acciones de la sociedad durante el período establecido, tomando como referencia su valor de cotización. Durante su vigencia, la remuneración variable a largo plazo del Consejero Delegado permite vincular la remuneración de éste a la evolución de los resultados de la sociedad a largo plazo (conforme reflejados en la evolución de la cotización, vinculada a su vez al valor que se añade al accionista).

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

De conformidad con lo previsto en el apartado cuarto de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 10 de mayo de 2022 para los ejercicios 2023, 2024 y 2025 y el acuerdo adoptado por la Junta General Ordinaria de Accionistas el 23 de abril de 2024 de fijación del importe máximo de la remuneración de los consejeros, el Consejo de Administración ha aprobado la remuneración del Consejo de Administración en términos equivalentes a los aplicados en 2024. Los componentes fijos devengados y consolidados para el ejercicio en curso son los siguientes:

- (i) para el Presidente del Consejo de Administración, una remuneración fija anual por importe de 180 miles de euros;
- (ii) para los consejeros externos independientes, una remuneración fija anual por importe de 90 miles de euros;
- (iii) para los demás consejeros en su condición de tales (excepto los consejeros ejecutivos), una remuneración fija anual por importe de 60 miles de euros; y
- (iv) para los presidentes de las comisiones y al consejero coordinador, una remuneración anual adicional por importe de 5 miles de euros.

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

El Consejero Delegado percibe por el desempeño de sus funciones ejecutivas la remuneración prevista en el correspondiente contrato, que incluye un componente fijo. Este componente fijo se prevé que ascienda a un importe de 670 miles de euros para el ejercicio de referencia.

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.

Por lo que se refiere al pago de primas de seguros, el grupo tiene suscritas pólizas de cobertura del riesgo de fallecimiento e incapacidad permanente de las que resulta beneficiario el Consejero Delegado. Está previsto que suponga el pago de una prima anual de 16 miles de euros en el ejercicio de referencia.

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.

Tal y como se establece en la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas el 10 de mayo de 2022 y vigente en el ejercicio de referencia, el Consejero Delegado tiene derecho a percibir en el ejercicio de referencia una remuneración variable anual (corto plazo) de un importe máximo equivalente a su remuneración fija. Su percepción dependerá del grado de cumplimiento del nivel de EBITDA o cualesquiera otros indicadores y ponderaciones que fije el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tomando como base el presupuesto de la Sociedad y su Grupo. Es competencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones informar al Consejo de Administración del importe que eventualmente llegue a corresponder al Consejero Delegado como remuneración variable anual en dentro de los parámetros anteriormente referidos. Desde un punto de vista monetario, el importe que podrá alcanzar la remuneración variable a corto plazo será un importe de hasta la totalidad de la retribución fija.

En cuanto a la remuneración variable a largo plazo, como se ha indicado en la sección A.1.2, la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad del 10 de mayo de 2022 aprobó un nuevo plan de incentivo a largo plazo cuyo contenido se describe en la referida sección y se detalla con mayor detalle en la sección B. Desde un punto de vista monetario, teniendo como referencia el valor de cotización a 31 de diciembre de 2024, el importe de la remuneración variable a largo plazo sería de 0 euros

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.

Para el Consejero Delegado, está previsto que se realice una aportación a un plan de pensiones por importe de 8 miles de euros anuales. En este sentido, el Consejero Delegado es beneficiario de un plan de pensiones de aportación definida denominado PPS BETA DINÁMICO; este plan es un Plan de Previsión Social Voluntaria que se encuadra en la modalidad del sistema de empleo, integrándose al tiempo en la EPSV denominada NORPYME, EPSV de Empleo. NORPYME, EPSV de Empleo, con NIF V-48417497, con número de Registro 111-B está domiciliada en Bilbao (Bizkaia).

El socio promotor es Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. y los socios protectores son aquellas empresas que han instado la creación de los distintos Planes de Previsión Social integrados en ella. La entidad administradora y depositaria es Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. y la entidad auditora es ATTEST CONSULTING, S.L. La EPSV incorpora 11 Planes de Previsión Social de la modalidad del sistema de empleo por requerir que

los socios mantengan o hayan mantenido una relación laboral con el socio protector de las siguientes modalidades: de aportación definida y de prestación definida.

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.

En caso de resolución anticipada de su contrato con la sociedad, el Consejero Delegado podrá percibir una indemnización equivalente al doble de su salario anual, en el momento de dicha resolución y de acuerdo con los términos del contrato.

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.

No existen pactos o circunstancias distintas de las legales o de general aplicación en el contrato con la sociedad del Consejero Delegado, salvo por lo referido en la sección A.1.8.

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

No existen.

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 existen.

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 existen.

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

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

N/A.

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

https://www.dominion-global.com/files/Dominion_-_Política_Remuneraciones_Consejeros_2023-2025.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 remuneraciones correspondiente al ejercicio anterior fue aprobado con carácter consultivo con el voto favorable del 79,69% de los votos emitidos en la Junta General celebrada el 23 de abril de 2024, en los términos que se recogen en el apartado B.4 siguiente del informe. En este sentido, el Consejo de Administración de Global Dominion Access, S.A. entiende que no procede llevar a cabo ninguna actuación en relación con la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración y su aplicación, atendiendo al resultado del voto de los accionistas.

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

B.1.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es el órgano en el que recaen las facultades de proponer la adopción de las decisiones sobre la retribución de los consejeros, de conformidad con lo previsto en el Reglamento del Consejo de Administración y las funciones que le son atribuidas en el mismo. Sobre la base de las propuestas realizadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración adopta posteriormente las decisiones correspondientes.

Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones serán necesariamente consejeros no ejecutivos, dos de los cuales serán independientes. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está formada actualmente por los siguientes consejeros: D. José María Bergareche Busquet (presidente de la comisión y consejero independiente), D. Juan Tomás Hernani Burzaco (vocal de la comisión y consejero independiente coordinador) y D. Antonio María Pradera Jáuregui (vocal de la comisión y consejero dominical).

Sin perjuicio de otros cometidos que le asigne el consejo de administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene las siguientes funciones básicas:

- (i) Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el consejo de administración. A estos efectos, definirá las funciones aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante y evaluará el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar eficazmente su cometido.
- (ii) Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el consejo de representación y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho cometido.
- (iii) Elevar al consejo de administración las propuestas de nombramiento de consejeros independientes para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la junta general, así como las propuestas para la reelección o separación de dichos consejeros por la junta general.
- (iv) Informar las propuestas de nombramiento y separación de altos directivos y las condiciones básicas de sus contratos.
- (v) Examinar y organizar la sucesión del presidente del consejo de administración y del primer ejecutivo de la sociedad y, en su caso, formular propuestas al consejo de administración para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y planificada.
- (vi) Proponer al consejo de administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo de administración, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.

En la determinación de la remuneración de los administradores y en la determinación de la remuneración de la alta dirección, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha contado con el asesoramiento de una firma externa al objeto de encuadrar y determinar de forma objetiva el marco de remuneración de los distintos miembros.

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

No ha existido desviación.

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

No se han aplicado excepciones temporales.

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

El único beneficiario de remuneraciones variables es el Consejero Delegado, que tiene derecho a una remuneración variable a corto plazo y a una remuneración variable a largo plazo.

En cuanto a la remuneración variable a corto plazo, tal y como se establece en la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas el 10 de mayo de 2022 y vigente en el ejercicio de referencia, el Consejero Delegado tiene derecho a percibir una remuneración variable anual de un importe máximo equivalente a su remuneración fija. Su percepción depende del grado de cumplimiento del nivel del EBITDA o cualesquiera otros indicadores y ponderaciones que fije el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tomando como base el presupuesto de la Sociedad y su Grupo. Es competencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones informar al Consejo de Administración del importe que eventualmente llegue a corresponder al Consejero Delegado como remuneración variable anual dentro de los parámetros anteriormente referidos.

En cuanto a la remuneración variable a largo plazo, la Junta General de Accionistas aprobó el 10 de mayo de 2022 un nuevo sistema de remuneración a largo plazo basado en la evolución del precio de la acción. En líneas generales, esta remuneración variable a largo plazo ha consistido en la asignación de un número determinado de derechos, que incorporaban la opción a percibir una retribución extraordinaria plurianual con base en el incremento de valor de un mismo número de acciones de la sociedad durante el período establecido, tomando como referencia su valor de cotización. Durante su vigencia, la remuneración variable a largo plazo del Consejero Delegado permite vincular la remuneración de éste a la evolución de los resultados de la sociedad a largo plazo (conforme reflejados en la evolución de la cotización, vinculada a su vez al valor que se añade al accionista).

El Consejo de Administración entiende que este mix retributivo atiende correctamente a equilibrar el interés a corto y largo plazo, incentivando al primer ejecutivo a cumplir con los resultados previstos en el ejercicio, así como con el cumplimiento del Plan Estratégico -alineando así los objetivos, valores e intereses no sólo a corto plazo, sino también a largo plazo, y eliminando conflictos de intereses o la existencia de intereses contrapuestos-. Asimismo, la existencia de un componente retributivo a largo plazo significativo (por oposición al componente variable anual) favorece la reducción del riesgo cortoplacista en el desempeño de las funciones ejecutivas por el primer ejecutivo.

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.

Como se ha indicado anteriormente, el Consejero Delegado es el único miembro del Consejo de Administración con una remuneración variable ligada al rendimiento tanto a corto como a largo plazo. Con la verificación previa por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del grado de cumplimiento del objetivo de EBITDA fijado en el presupuesto aprobado por parte del Consejo de Administración para el año 2024 ha correspondido al Consejero Delegado un importe de 570 miles de euros en concepto de retribución variable a corto plazo. En cuanto a la retribución variable a largo plazo, el nuevo plan de incentivo a largo plazo fue aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad del pasado 10 de mayo de 2022 y se encuentra vigente, pero no se ha abonado informe alguno correspondiente al ejercicio 2024.

Todo ello se ha realizado sobre la base de parámetros medibles y cuantificables vinculados al rendimiento (positivo) de la sociedad, en particular en el caso de la retribución variable a corto plazo, reflejado en el EBITDA del año 2023 (positivo, y considerando en todo caso el grado de cumplimiento alcanzado). Asimismo, todo lo anterior se ha producido de conformidad con la Política de Remuneraciones del Consejo.

Como se ha indicado anteriormente, el Consejo de Administración entiende que este mix retributivo atiende correctamente a equilibrar el interés a corto y largo plazo, incentivando al primer ejecutivo a cumplir con los resultados previstos en el ejercicio, así como con el cumplimiento del Plan Estratégico -alineando así los objetivos, valores e intereses no sólo a corto plazo, sino también a largo plazo, y eliminando conflictos de intereses o la existencia de intereses contrapuestos-. Asimismo, la existencia de un componente retributivo a largo plazo significativo (por oposición al componente variable anual) favorece la reducción del riesgo cortoplacista en el desempeño de las funciones ejecutivas por el primer ejecutivo

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	108.879.430	72,04

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	22.018.288	20,22
Votos a favor	86.765.994	79,69
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	95.148	0,09

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.

De conformidad con lo previsto en el apartado cuarto de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General ordinaria de 10 de mayo de 2022 para los ejercicios 2023, 2024 y 2025 y el acuerdo adoptado por la Junta General Ordinaria de Accionistas el 23 de abril de 2024 de fijación del importe máximo de la remuneración de los consejeros, el Consejo de Administración aprobó la remuneración del Consejo de Administración en términos equivalentes a los aplicados en 2023, con el reconocimiento a los presidentes de las comisiones y al consejero coordinador de un reconocimiento por su especial dedicación de 5 miles de euros anuales por su especial dedicación. Con todo lo anterior, los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio 2024 han sido los siguientes:

(i) para el Presidente del Consejo de Administración, una remuneración fija anual por importe de 180 miles de euros;

(ii) para los consejeros externos independientes, una remuneración fija anual por importe de 90 miles de euros;

(iii) para los demás consejeros en su condición de tales (excepto los consejeros ejecutivos), una remuneración fija anual por importe de 60 miles de euros; y

(iv) para los presidentes de las comisiones y al consejero coordinador, una remuneración adicional por importe de 5 miles de euros.

Por tanto, durante el ejercicio 2024, los consejeros recibieron la remuneración fija establecida en el apartado C.1.a de este informe, que se corresponde con lo aprobado por el Consejo de Administración, de conformidad con la política de remuneraciones vigente.

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 Consejero Delegado percibe por el desempeño de sus funciones ejecutivas la remuneración prevista en el correspondiente contrato, que incluye un componente fijo. Este componente fijo ha ascendido a 620 miles de euros para el ejercicio cerrado.

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

En particular:

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

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

(a) El Consejero Delegado es el único miembro del Consejo de Administración con derecho a percibir una remuneración variable a corto plazo (anual), por importe máximo igual a la remuneración fija.

En este sentido, tal y como establece el apartado 5.2.1 de la política de remuneraciones vigente (aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas, el 10 de mayo de 2022), la retribución variable depende de la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables, directamente alineados con la creación de valor para los accionistas con distintos horizontes temporales.

Asimismo, la retribución variable anual valora, con periodicidad anual, la aportación a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables, relacionados con variables económico-financieras, de eficiencia y crecimiento, así como con cuestiones de calidad y seguridad, estando directamente vinculada al logro de los objetivos previstos.

Los objetivos establecidos para el Consejero Delegado tienen en cuenta el EBITDA o cualesquiera otros indicadores y ponderaciones que fije el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tomando como base el presupuesto de Global Dominion Access, S.A. y su grupo aprobado en el Consejo de Administración. Es competencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones informar al Consejo de Administración del importe correspondiente a la remuneración variable anual del Consejero Delegado en cada ejercicio dentro y sobre la base del grado de cumplimiento de los parámetros anteriormente referidos.

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

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

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

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

En cuanto a la remuneración variable a largo plazo, el Consejero Delegado ha participado de un incentivo a largo plazo (el "Incentivo" y el "Beneficiario", respectivamente), que estaba basado en el incremento de valor de las acciones de Global Dominion Access, S.A. y fue aprobado por la Junta General ordinaria de 10 de mayo de 2022. De conformidad con sus propios términos, no se ha abonado cantidad alguna durante el ejercicio 2024.

El Incentivo tiene las siguientes características básicas:

I. Objetivo

El Incentivo consiste en la asignación de un número determinado de derechos al Beneficiario, que incorporan la opción a percibir una retribución extraordinaria con base en el incremento de valor de un mismo número de acciones de Global Dominion Access, S.A. durante un período de tiempo y tomando como referencia su valor de cotización. El Incentivo se hará efectivo en metálico.

II. Beneficiarios y número de derechos.

Es Beneficiario del Incentivo el Consejero Delegado.

Asimismo, podrán serlo determinados directivos por su especial vinculación a la Sociedad, según establezca el Consejo de Administración de la Sociedad, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En todo caso, el Incentivo será de voluntaria adhesión por parte del Beneficiario y podrá instrumentarse, en determinados casos, a través de personas jurídicas.

El número de derechos se asignará por el Consejo de Administración de la Sociedad, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La asignación individualizada de los derechos se efectúa a los meros efectos del cálculo del Incentivo y no implica la adquisición de la condición de accionista ni de cualesquiera otros derechos vinculados a dicha condición por parte del Beneficiario.

III. Determinación del Incentivo.

Sujeto al cumplimiento de las dos condiciones que se indican en el apartado iv siguiente, el Beneficiario tendrá derecho a percibir en euros (€), una vez calculado el Valor de cotización y no más tarde del 31 de marzo de 2025; la retribución extraordinaria resultante de la aplicación de la fórmula siguiente:

$$\text{Incentivo} = \text{Número de derechos} \times (\text{Valor de cotización} - \text{Valor inicial})$$

donde

"Valor inicial" se corresponde con €4,56 euros.

"Valor de cotización" es igual al valor medio de cotización de la acción de Global Dominion Access, S.A. en la Bolsa de Valores de Bilbao (Sistema de Interconexión Bursátil - Mercado Continuo o su equivalente que le pueda sustituir en cada momento) en el período comprendido entre el 1 de octubre de 2024 y el 31 de diciembre de 2024.

En caso de publicarse, se tomará el valor que establezca la orden ministerial que determine la relación de valores negociados en centros de negociación con su valor de negociación medio correspondiente al cuarto trimestre a efectos de la declaración del impuesto sobre el patrimonio.

El Consejero Delegado podía optar, a su discreción, por adelantar un año el ejercicio del Incentivo. En tal caso, el Valor de cotización se calcularía para el período comprendido entre el 1 de octubre de 2023 y el 31 de diciembre de 2023 y la retribución sería pagadera no más tarde del 31 de marzo de 2024. Se deja constancia de que el Consejero Delegado no optó por adelantar el ejercicio del Incentivo.

En el supuesto de que el Valor de cotización sea inferior al Valor inicial, el Beneficiario no tendrá derecho a percibir Incentivo alguno en la fecha correspondiente.

IV. Condiciones para la liquidación del Incentivo.

El derecho del Beneficiario al Incentivo no tiene carácter consolidable ni es prorrogable de manera automática.

El abono del Incentivo se producirá, de una sola vez, no más tarde del 31 de marzo de 2025, sujeto al cumplimiento de las dos condiciones siguientes:

a) La continuidad ininterrumpida de la relación mercantil o laboral del Beneficiario en el Grupo Global Dominion Access desde el día de la fecha de autorización por parte de la Junta General de Accionistas hasta el 31 de diciembre de 2024, inclusive.

b) La valoración por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del objetivo personal para el Beneficiario dentro del marco del cumplimiento del Plan Estratégico del Grupo Global Dominion Access.

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

(i) fallecimiento; o

(ii) jubilación o prejubilación, ya fuera a iniciativa del Beneficiario o de la sociedad del Grupo Global Dominion Access en la que se encuentre prestando sus servicios; o

(iii) invalidez permanente del Beneficiario; o

(iv) desistimiento unilateral de la sociedad del Grupo Global Dominion Access en la que se encuentre prestando sus servicios; o

(v) despido improcedente reconocido como tal por la sociedad del Grupo Global Dominion Access en la que se encuentre prestando sus servicios, en conciliación o declarado como tal por resolución judicial firme;

el Beneficiario, o sus causahabientes, percibirán de forma anticipada, en dicha fecha de extinción, la remuneración pendiente tomando como referencia, mutatis mutandi, el valor de cotización de las acciones en la fecha de extinción.

V. Formalización del Incentivo.

Se facultará por parte del Consejo de Administración para la firma de los documentos de naturaleza contractual a suscribir con el Beneficiario.

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

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

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

Durante el ejercicio 2024 se ha realizado una aportación en concepto de fondos o planes de pensiones de aportación definida a favor del Consejero Delegado por 8 miles de euros (8 miles de euros durante el ejercicio 2023). Por lo que se refiere al pago de primas de seguros de vida, el grupo tiene suscritas pólizas de seguro en cobertura del riesgo de fallecimiento e incapacidad permanente de las que resulta beneficiario el Consejero Delegado, lo que supuso en 2024 el pago anual de 16 miles de euros (15 miles de euros durante el ejercicio 2023).

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

No se han producido tales pagos en el ejercicio de referencia.

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

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

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

No existen.

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 existen.

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

No existen.

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

No existen.

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

No existen otros conceptos distintos de los señalados en los apartados anteriores.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024
Doña PAULA ZALDUEGUI EGAÑA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña ARANTZA ESTEFANÍA LARRAÑAGA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JOSÉ MARÍA BERGARECHE BUSQUET	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JAVIER DOMINGO DE PAZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don ANTONIO MARÍA PRADERA JÁUREGUI	Presidente Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JUAN TOMÁS HERNANI BURZACO	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña AMAYA GOROSTIZA TELLERÍA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don MIKEL BARANDIARAN LANDÍN	Consejero Delegado	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JORGE ÁLVAREZ AGUIRRE	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARÁN	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Doña PAULA ZALDUEGUI EGAÑA	60								60	60
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	60								60	60
Doña ARANTZA ESTEFANÍA LARRAÑAGA	90								90	90
Don JOSÉ MARÍA BERGARECHE BUSQUET	95								95	90
Don JAVIER DOMINGO DE PAZ	95								95	90
Don ANTONIO MARÍA PRADERA JÁUREGUI	180								180	180
Don JUAN TOMÁS HERNANI BURZACO	95								95	90
Doña AMAYA GOROSTIZA TELLERÍA	95								95	90
Don MIKEL BARANDIARAN LANDÍN				620	570				1.190	1.090
Don JORGE ÁLVAREZ AGUIRRE	60								60	60
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARÁN	60								60	60

Observaciones

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña PAULA ZALDUEGUI EGAÑA	Plan							0,00				
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	Plan							0,00				
Doña ARANTZA ESTEFANÍA LARRAÑAGA	Plan							0,00				
Don JOSÉ MARÍA BERGARECHE BUSQUET	Plan							0,00				
Don JAVIER DOMINGO DE PAZ	Plan							0,00				
Don ANTONIO MARÍA PRADERA JÁUREGUI	Plan							0,00				
Don JUAN TOMÁS HERNANI BURZACO	Plan							0,00				
Doña AMAYA GOROSTIZA TELLERÍA	Plan							0,00				
Don MIKEL BARANDIARAN LANDÍN	Incentivo a largo plazo basado en la evolución del precio de la acción							0,00				
Don JORGE ÁLVAREZ AGUIRRE	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARÁN	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña PAULA ZALDUEGUI EGAÑA	
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	
Doña ARANTZA ESTEFANÍA LARRAÑAGA	
Don JOSÉ MARÍA BERGARECHE BUSQUET	
Don JAVIER DOMINGO DE PAZ	
Don ANTONIO MARÍA PRADERA JÁUREGUI	
Don JUAN TOMÁS HERNANI BURZACO	
Doña AMAYA GOROSTIZA TELLERÍA	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don MIKEL BARANDIARAN LANDÍN	8
Don JORGE ÁLVAREZ AGUIRRE	
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARÁN	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Doña PAULA ZALDUEGUI EGAÑA								
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA								
Doña ARANTZA ESTEFANÍA LARRAÑAGA								
Don JOSÉ MARÍA BERGARECHE BUSQUET								
Don JAVIER DOMINGO DE PAZ								
Don ANTONIO MARÍA PRADERA JÁUREGUI								
Don JUAN TOMÁS HERNANI BURZACO								
Doña AMAYA COROSTIZA TELLERÍA								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don MIKEL BARANDIARAN LANDÍN								
Don JORGE ÁLVAREZ AGUIRRE								
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARÁN								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña PAULA ZALDUEGUI EGAÑA	Concepto	
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	Concepto	
Doña ARANTZA ESTEFANÍA LARRAÑAGA	Concepto	
Don JOSÉ MARÍA BERGARECHE BUSQUET	Concepto	
Don JAVIER DOMINGO DE PAZ	Concepto	
Don ANTONIO MARÍA PRADERA JÁUREGUI	Concepto	
Don JUAN TOMÁS HERNANI BURZACO	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña AMAYA GOROSTIZA TELLERÍA	Concepto	
Don MIKEL BARANDIARAN LANDÍN	Seguros de vida	16
Don JORGE ÁLVAREZ AGUIRRE	Concepto	
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARÁN	Concepto	

Observaciones

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Doña PAULA ZALDUEGUI EGAÑA										
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA										
Doña ARANTZA ESTEFANÍA LARRAÑAGA										
Don JOSÉ MARÍA BERGARECHE BUSQUET										
Don JAVIER DOMINGO DE PAZ										
Don ANTONIO MARÍA PRADERA JÁUREGUI										
Don JUAN TOMÁS HERNANI BURZACO										
Doña AMAYA GOROSTIZA TELLERÍA										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Don MIKEL BARANDIARAN LANDÍN										
Don JORGE ÁLVAREZ AGUIRRE										
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARÁN										

Observaciones

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña PAULA ZALDUEGUI EGAÑA	Plan							0,00				
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña ARANTZA ESTEFANÍA LARRAÑAGA	Plan							0,00				
Don JOSÉ MARÍA BERGARECHE BUSQUET	Plan							0,00				
Don JAVIER DOMINGO DE PAZ	Plan							0,00				
Don ANTONIO MARÍA PRADERA JÁUREGUI	Plan							0,00				
Don JUAN TOMÁS HERNANI BURZACO	Plan							0,00				
Doña AMAYA GOROSTIZA TELLERÍA	Plan							0,00				
Don MIKEL BARANDIARAN LANDÍN	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JORGE ÁLVAREZ AGUIRRE	Plan							0,00				
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARÁN	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña PAULA ZALDUEGUI EGAÑA	
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	
Doña ARANTZA ESTEFANÍA LARRAÑAGA	
Don JOSÉ MARÍA BERGARECHE BUSQUET	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JAVIER DOMINGO DE PAZ	
Don ANTONIO MARÍA PRADERA JÁUREGUI	
Don JUAN TOMÁS HERNANI BURZACO	
Doña AMAYA COROSTIZA TELLERÍA	
Don MIKEL BARANDIARAN LANDÍN	
Don JORGE ÁLVAREZ AGUIRRE	
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARÁN	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Doña PAULA ZALDUEGUI EGAÑA								
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA								
Doña ARANTZA ESTEFANÍA LARRAÑAGA								
Don JOSÉ MARÍA BERGARECHE BUSQUET								
Don JAVIER DOMINGO DE PAZ								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don ANTONIO MARÍA PRADERA JÁUREGUI								
Don JUAN TOMÁS HERNANI BURZACO								
Doña AMAYA GOROSTIZA TELLERÍA								
Don MIKEL BARANDIARAN LANDÍN								
Don JORGE ÁLVAREZ AGUIRRE								
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARÁN								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña PAULA ZALDUEGUI EGAÑA	Concepto	
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	Concepto	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña ARANTZA ESTEFANÍA LARRAÑAGA	Concepto	
Don JOSÉ MARÍA BERGARECHE BUSQUET	Concepto	
Don JAVIER DOMINGO DE PAZ	Concepto	
Don ANTONIO MARÍA PRADERA JÁUREGUI	Concepto	
Don JUAN TOMÁS HERNANI BURZACO	Concepto	
Doña AMAYA GOROSTIZA TELLERÍA	Concepto	
Don MIKEL BARANDIARAN LANDÍN	Concepto	
Don JORGE ÁLVAREZ AGUIRRE	Concepto	
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARÁN	Concepto	

Observaciones

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Doña PAULA ZALDUEGUI EGAÑA	60				60						60
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	60				60						60
Doña ARANTZA ESTEFANÍA LARRAÑAGA	90				90						90
Don JOSÉ MARÍA BERGARECHE BUSQUET	95				95						95
Don JAVIER DOMINGO DE PAZ	95				95						95
Don ANTONIO MARÍA PRADERA JÁUREGUI	180				180						180
Don JUAN TOMÁS HERNANI BURZACO	95				95						95
Doña AMAYA GOROSTIZA TELLERÍA	95				95						95

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Don MIKEL BARANDIARAN LANDÍN	1.190		8	16	1.214						1.214
Don JORGE ÁLVAREZ AGUIRRE	60				60						60
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARÁN	60				60						60
TOTAL	2.080		8	16	2.104						2.104

Observaciones

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

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

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Don MIKEL BARANDIARAN LANDÍN	1.214	9,07	1.113	-63,39	3.040	-30,99	4.405	461,86	784
Consejeros externos									
Doña AMAYA GOROSTIZA TELLERÍA	95	5,56	90	-15,09	106	43,24	74	-7,50	80
Don JOSÉ MARÍA BERGARECHE BUSQUET	95	5,56	90	-14,29	105	41,89	74	-7,50	80
Don ANTONIO MARÍA PRADERA JÁUREGUI	180	0,00	180	-15,09	212	43,24	148	23,33	120
Doña PAULA ZALDUEGUI EGAÑA	60	0,00	60	0,00	60	-	0	-	0
Don JAVIER DOMINGO DE PAZ	95	5,56	90	-12,62	103	63,49	63	57,50	40
Don JORGE ÁLVAREZ AGUIRRE	60	0,00	60	0,00	60	-	0	-	0
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	60	0,00	60	-15,49	71	42,00	50	25,00	40
Don JUAN TOMÁS HERNANI BURZACO	95	5,56	90	-14,29	105	41,89	74	-7,50	80
Doña ARANTZA ESTEFANÍA LARRAÑAGA	90	0,00	90	-15,09	106	43,24	74	-7,50	80
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARÁN	60	0,00	60	-15,49	71	42,00	50	25,00	40
Resultados consolidados de la sociedad									
	33.497	-26,07	45.308	25,89	35.990	-18,73	44.284	240,93	12.989

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Remuneración media de los empleados									
	17.405	-3,65	18.065	12,37	16.077	-5,78	17.064	-7,24	18.395

Observaciones

[]

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

[]

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

[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