



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

---

### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

---

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

CIF: [ A-36046993 ]

Denominación Social:

[ **GRUPO EMPRESARIAL SAN JOSE, S.A.** ]

Domicilio social:

[ ROSALIA DE CASTRO 44, BAJO (PONTEVEDRA) ]

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

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

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

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

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

El consejo de administración es el órgano competente para determinar la cantidad concreta a abonar en cada ejercicio a cada consejero de la Sociedad dentro del límite fijado por la junta de accionistas. Este acuerdo debe adoptarse con la previa propuesta de la comisión de nombramientos, remuneraciones y buen gobierno, y de manera coherente con la política remuneraciones aprobada por la junta.

La remuneración atribuida a cada consejero se determinará en consideración a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, su pertenencia a las distintas comisiones y a las demás circunstancias objetivas que se consideren relevantes.

Las reglas para la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones para los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas (distintas a las funciones vinculadas a su condición de miembros del consejo) son las siguientes:

### 1º.- Remuneración fija anual

Los consejeros ejecutivos podrán percibir una remuneración fija máxima anual que en su conjunto no superará la cantidad de dos millones quinientos mil euros (2.500.000 €).

A propuesta de la Comisión de Nombramientos Retribuciones y Buen Gobierno (CNRyBG) el Consejo establecerá la cuantía de la remuneración fija de cada uno de los consejeros ejecutivos, de forma que sea competitiva respecto de otras entidades comparables por mercado y dimensión y considerando las circunstancias de cada ejercicio económico.

### 2º.- Dietas de asistencia

### 3º.- Remuneración variable

#### . Remuneración variable anual

Los consejeros ejecutivos podrán percibir una retribución variable anual en metálico que se determinara cada año en función de la consecución de los objetivos económicos, financieros y estratégicos de la Sociedad en el ejercicio anterior. Asimismo, se tendrán en consideración el grado de cumplimiento de los objetivos de responsabilidad social que se definan anualmente por el Consejo.

La remuneración variable anual no podrá exceder del 200% de la remuneración fija anual.

#### . Remuneración variable a medio y largo plazo

La Sociedad contempla la posibilidad de establecer también programas de incentivos vinculados a la consecución de objetivos estratégicos a medio y largo plazo con el propósito de fomentar la retención y motivación de los consejeros ejecutivos y la alineación de su desempeño con la maximización del valor de Grupo Empresarial San José de forma sostenida en el tiempo.

La concreción de la remuneración variable a medio y largo plazo, se realizará por el Consejo, a propuesta de la Comisión.

Estos sistemas pueden incluir entregas de acciones de la Sociedad, de opciones sobre dichas acciones o de derechos retributivos vinculados al valor de estas, cuando así lo acuerde la junta general de accionistas a propuesta del Consejo, previo informe de la Comisión. A tal efecto, la junta celebrada el 30 de marzo de 2022 acordó que los miembros del consejo de administración que tengan la condición de consejeros ejecutivos puedan recibir acciones de la Sociedad como parte de su remuneración variable.

Esta forma de remuneración tendrá una duración máxima de 4 años a contar desde la aprobación del acuerdo de la junta. El número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema de remuneración será de 650.260 acciones.

La junta acordó facultar al consejo de administración para llevar a cabo las actuaciones necesarias para la implementación de la remuneración precitada, y en particular determinar los requisitos y condiciones que deberán cumplir sus beneficiarios para tener derecho a la remuneración mediante la entrega de acciones. El consejo de administración no ha ejecutado todavía este sistema de remuneración mediante la entrega de acciones o de derechos de opción, ni ha fijado los requisitos ni las condiciones que deban cumplir sus beneficiarios.

La determinación y el pago de los componentes variables de la remuneración se realizará una vez formuladas y auditadas las cuentas anuales con el fin de comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones que se hayan tenido en cuenta para su determinación, y tendrán en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor y minoren dichos resultados. Asimismo, en caso de que con posterioridad a la determinación y, en su caso, abono de dicha remuneración variable, se produjera algún evento que lo hiciera aconsejable, el consejo de administración valorará si procede cancelar, total o parcialmente, la liquidación de la remuneración variable, o en su caso compensarla con liquidaciones futuras.

4°.- Prestaciones asistenciales o coberturas de riesgo.

5°.- Cláusulas de indemnización

De acuerdo con el apartado 6 del artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, el consejo de administración esta facultado para poder aplicar excepciones temporales a la política de remuneraciones. La aplicación de esta excepción temporal deberá estar justificada por la aprobación de operaciones sociales que redunden en el beneficio de la Sociedad. La comisión de nombramientos, retribuciones y buen gobierno será la encargada de analizar las circunstancias concurrentes y de elevar al consejo de administración el informe correspondiente. Sobre la base de la información proporcionada por dicha comisión, el consejo será el que decida en último término sobre su aprobación que, en todo caso, solo podrá afectar al componente variable de la remuneración.

Aunque no ha participado ningún asesor externo en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones, se ha tenido en cuenta la remuneración de empresas comparables para establecer los criterios e importes de remuneración de los consejeros. En particular, se ha analizado el informe anual de la CNMV sobre gobierno corporativo y de remuneraciones de los consejeros de las sociedades cotizadas correspondientes a 2022 publicado el 13 de septiembre de 2023.

**A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.**

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

De acuerdo con el artículo 25.3 de los estatutos sociales, la junta de accionistas fija el importe máximo de la remuneración anual que la Sociedad destina al conjunto de sus consejeros en su condición de tales.

La fijación de la cantidad concreta a abonar en cada ejercicio dentro de ese límite y su distribución entre los distintos consejeros corresponderá al consejo de administración.

El importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los consejeros en su condición de tales se establece en un millón quinientos mil euros (1.500.000 €). Este importe máximo permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación.

La remuneración que corresponde a los consejeros por su condición de tales podrá incluir los siguientes conceptos:

- Asignación fija anual: Los consejeros podrán percibir una cantidad fija anual adecuada a los estándares de mercado, en consideración de las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del consejo y las demás circunstancias objetivas que el consejo de administración considere relevantes.
- Dietas de asistencia: Los consejeros podrán recibir determinadas cantidades en concepto de dietas de asistencia, ya sea a las reuniones del consejo o de las comisiones a las que pertenecen.
- Atenciones estatutarias y cobertura de riesgos: La Sociedad abonará el importe de las primas correspondiente a la póliza de seguro de responsabilidad civil para consejeros y directivos.

La remuneración atribuida a cada consejero se determinará en consideración a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, su pertenencia a las distintas comisiones y a las demás circunstancias objetivas que se consideren relevantes.

Los importes de la retribución por distintos conceptos se determinan por el consejo en base al trabajo a desempeñar, la responsabilidad y dedicación de los consejeros tomando como referencia las remuneraciones de sociedades de similares características.

Los cuatro consejeros ejecutivos han percibido durante 2024 una remuneración variable por un importe total de 1.450.000 euros, que representa menos del 100% de sus respectivas retribuciones fijas. Como se explica en el apartado B7, el consejo de administración ha fijado estas remuneraciones variables en función de la evolución y desarrollo general de la actividad, negocio y valor de la Sociedad (y de manera particular respecto de los resultados de 2023, por la positiva evolución de la cartera contratada en ese ejercicio y el nivel de tesorería), así como otros factores como el desempeño de sus funciones ejecutivas, su rendimiento personal y factores no financieros.

Como se ha indicado en el apartado A.1.1, la determinación y el pago de los componentes variables de la remuneración se realizará una vez formuladas y auditadas las cuentas anuales con el fin de comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones que se hayan fijado para su determinación, y tendrán en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor y minoren, en su caso, dichos resultados. En caso de que con posterioridad a la determinación y abono de dicha remuneración variable, se produjera algún evento que lo hiciera aconsejable, el consejo de administración valorará si procede cancelar, total o parcialmente, la liquidación de la remuneración variable, o compensarla con liquidaciones futuras.

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

Está previsto que el importe de los componentes fijos que se devengarán en el ejercicio de 2025 por los consejeros en su condición de tales se apruebe en la reunión del consejo de administración que se prevé celebrar el próximo mes de mayo.

El importe conjunto devengado por los consejeros durante el ejercicio 2024 ha sido el siguiente:

- Asignación fija anual aproximada de 355.000 euros.
- Dietas de asistencia al consejo por importe de 132.000 euros.
- Remuneraciones por pertenencia a comisiones de 51.000 euros.
- Atenciones estatutarias y cobertura de riesgos: La sociedad abona el importe de la prima correspondiente a la póliza de responsabilidad civil para consejeros y directivos y un seguro privado de asistencia sanitaria por importe de 302.487 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 importe global fijo que se prevé que devenguen los consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas en 2025 se fijara en la reunión del consejo de administración que tendrá lugar el próximo mes de mayo.

Hasta ese momento, los consejeros ejecutivos continuarán percibiendo la misma remuneración fija que hubieran recibido en 2024.

El importe recibido en 2024 por los consejeros ejecutivos por los componentes fijos ha ascendido a 1.685.714 €.

### 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.

La sociedad abona el importe de la prima correspondiente a la póliza de responsabilidad civil para consejeros y directivos y un seguro privado de asistencia sanitaria. El importe total conjunto de las primas de ambos seguros asciende a 302.487 €.

**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.

1. Remuneración variable anual.

Los consejeros ejecutivos podrán percibir una retribución variable anual en metálico que se determinara cada año en función de la consecución de los objetivos económicos, financieros y estratégicos de la Sociedad en el ejercicio anterior. Asimismo, se tendrán en consideración el grado de cumplimiento de los objetivos de responsabilidad social que se definan anualmente por el consejo, sobre la base de la importancia que estos tienen en la creación de valor, en la contribución a la estrategia empresarial y en la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

Una vez formuladas y auditadas las cuentas anuales, y previo informe de la comisión, el consejo determinará el importe que le corresponde percibir a cada consejero ejecutivo en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados para su puesto, las responsabilidades del consejero ejecutivo y los resultados de la Sociedad durante el ejercicio. Los consejeros ejecutivos no participan en la deliberación y adopción de esta decisión.

Salvo que el consejo fije objetivos anuales concretos, se entenderá que los objetivos a los que se vincula dicha remuneración son los siguientes:

i.- Una parte se fijará en función de la evolución y desarrollo general de la actividad, negocio y valor de la Sociedad, y el adecuado y correcto desempeño de sus funciones por el consejero ejecutivo, su rendimiento personal y factores no financieros, como el cumplimiento de reglas y procedimientos internos de la Sociedad y de su política de control y gestión de riesgos.

ii.- Otra parte estará vinculada a los siguientes indicadores económicos:

- Por pertenencia a la comisión ejecutiva: hasta un máximo del 1% del EBITDA de la Sociedad.
- Por pertenencia al comité ejecutivo internacional: hasta un máximo del 1,5% de la facturación internacional de la Sociedad.

La remuneración variable anual no podrá exceder del 200% de la remuneración fija anual.

Esta previsto que el consejo de administración de mayo de 2025 apruebe el importe de la remuneración variable de los consejeros correspondiente a su desempeño en el ejercicio de 2024. En el ejercicio anterior el importe de esta remuneración variable ascendió a 1.450.000 €.

2. Remuneración variable a medio y largo plazo:

Hasta la fecha, la Sociedad no tiene implantados sistemas de remuneración variable a medio y largo plazo.

El informe anual sobre remuneración de los consejeros correspondiente al ejercicio anterior se somete a la votación consultiva de la junta de accionistas.

**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.

La sociedad no realiza aportaciones a planes de pensiones, sistema individual y de aportación definida, del que puedan ser titulares los consejeros, con cobertura para contingencias como jubilación, incapacidad, fallecimiento y dependencia severa.

La sociedad no dispone de ningún importe ahorrado o acumulado para prestaciones de pensión, jubilación o similar.

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

No existen cláusulas de indemnización o blindaje para los casos de terminación de las funciones de los consejeros en su condición de tales.

Tres de los consejeros ejecutivos (el presidente, el vicepresidente primero y el vicepresidente segundo) tienen previsto en sus respectivos contratos los siguientes pagos en caso de resolución de su contrato:

Indemnización por cese: En los supuestos de extinción previstos en el contrato, el consejero ejecutivo tendrá derecho a percibir una indemnización por cese, excepto en el supuesto de que tal extinción se deba a un incumplimiento grave de alguna de las obligaciones del consejero ejecutivo, en cuyo caso el consejero ejecutivo no tendrá derecho a percibir ninguna indemnización o compensación alguna. La indemnización por cese equivaldrá a:

- (i) Tres anualidades de la retribución fija anual del consejero ejecutivo en el momento del cese y de la última retribución variable anual percibida por el consejero ejecutivo, si la suma de estas dos cantidades es inferior a 750.000 euros.
- (ii) Dos anualidades y media de la retribución fija anual del consejero ejecutivo en el momento del cese y de la última retribución variable anual percibida por el consejero ejecutivo, si la suma de estas dos cantidades es superior a 750.000 euros pero inferior a 1.100.000 euros.
- (iii) Dos anualidades de la retribución fija anual del consejero ejecutivo en el momento del cese y de la última retribución variable anual percibida por el consejero ejecutivo, si la suma de estas dos cantidades es superior a 1.100.000 euros.

Asimismo el contrato del consejero delegado, D. José Luis González Rodríguez, incluye una indemnización por cese de 2 anualidades de la retribución fija que viniera percibiendo en el momento de la extinción del contrato, así como una cláusula de no competencia post contractual durante un plazo de dos años.

**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.

Los contratos de los consejeros ejecutivos tienen carácter indefinido y estarán en vigor hasta que estos mantengan la condición de consejeros ejecutivos de la Sociedad.

En los supuestos de extinción previstos en el contrato, el consejero ejecutivo tendrá derecho a percibir una indemnización por cese, en los términos detallados en el apartado anterior.

El consejero ejecutivo podrá resolver el contrato unilateralmente y por su sola voluntad, poniéndolo en conocimiento de la Sociedad por escrito con una antelación mínima de tres meses. En caso de incumplimiento de la obligación de preaviso, el consejero ejecutivo deberá indemnizar a la Sociedad con una cantidad equivalente a la retribución fija aplicable en el momento de la extinción del contrato correspondiente al periodo de preaviso incumplido.

Durante el periodo de preaviso, la Sociedad podrá eximir al consejero ejecutivo de la prestación de sus funciones, si bien continuará abonándole la retribución correspondiente.

La extinción del contrato por desistimiento unilateral del consejero ejecutivo implicará, automáticamente y con efectos de la misma fecha en la que se extinga el contrato, su dimisión del cargo de consejero, y la revocación de cuantas facultades tuviera delegadas a su favor por el consejo de administración, así como de todos los poderes otorgados a su favor por la sociedad.

Durante la vigencia del contrato y salvo que existiera consentimiento expreso y escrito de la sociedad, el consejero ejecutivo deberá prestar sus servicios exclusivamente para la Sociedad y las empresas de su grupo.

El consejero ejecutivo no podrá prestar ninguna clase de servicios, directa o indirectamente, bajo cualquier clase de relación jurídica, para terceros, ni por cuenta propia, aun cuando las actividades que realice no sean concurrentes con las de la sociedad o las de su grupo, y deberá dedicar toda su actividad profesional a la Sociedad y a las empresas de su grupo.

La prestación de servicios o el desempeño de cualquier otra actividad que resulte, por cualquier motivo, relevante o requiera alguna dedicación temporal por parte del consejero ejecutivo requerirá la previa autorización del consejo de administración de la sociedad.

El consejero ejecutivo se obliga a utilizar la información de la sociedad única y exclusivamente con la finalidad de cumplir las funciones encomendadas en su contrato. Asimismo, el consejero ejecutivo se obliga a conservar y tratar como confidencial toda la información confidencial y, en particular, a no revelarla a ningún tercero sin el consentimiento previo de la sociedad, excepto en el ejercicio de las funciones encomendadas en su contrato o por imperativo legal, y a no reproducirla, transformarla ni, en general, usarla de manera distinta a la que sea precisa para el ejercicio de sus funciones.

El consejero ejecutivo se compromete a restituir inmediatamente a la sociedad, a solicitud de ésta durante la vigencia del contrato y, en todo caso y sin necesidad de requerimiento, a su extinción, los soportes de cualquier clase que pudieran contener información confidencial que le haya sido revelada o haya sido creada por el consejero ejecutivo.

El contrato con el consejero delegado, D. José Luis González Rodríguez, contiene una cláusula de no competencia post contractual durante un plazo de dos años.

### **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 está previsto que los consejeros perciban ninguna remuneración suplementaria por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Tampoco está previsto que los cuatro consejeros ejecutivos perciban remuneraciones suplementarias distintas de las previstas en sus respectivos contratos de prestación de servicios y de acuerdo con la política de remuneraciones en vigor.

### **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.

La sociedad no ha concedido ni tiene previsto conceder anticipos, créditos o garantías a los miembros del consejo de administración.

### **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.

La sociedad no tiene previsto que los consejeros devenguen remuneración suplementaria alguna, distinta de las señaladas en este informe.

## **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.

Como consecuencia del fin de la vigencia de la política de remuneraciones aprobada por acuerdo de la junta de accionistas el 30 de marzo de 2021 y modificada el 30 de marzo de 2022 para el periodo 21/24, el consejo de administración de GRUPO EMPRESARIAL SAN JOSÉ, S.A., en su reunión de 29 de febrero de 2024, acordó proponer a la junta de accionistas la aprobación de una nueva política de remuneraciones de los consejeros, la misma fue aprobada en la junta general de accionistas celebrada el 18 de abril de 2024.

Los principales cambios de esta nueva política respecto a la anterior son los siguientes:

### 1.- Se incorpora un nuevo epígrafe "RELACIÓN DE LA POLÍTICA CON LAS CONDICIONES DE RETRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES"

Para la fijación del esquema retributivo de los consejeros así como la elaboración de la presente Política, y en cumplimiento de lo establecido en el nuevo artículo 529 novodécimos 3.c) de la Ley de Sociedades de Capital, se han tenido en cuenta el esquema y la política de remuneraciones de los empleados de la Sociedad.

La retribución del personal de Grupo San José está compuesta, entre otros y con carácter general, por los siguientes conceptos:

- Retribución fija, que viene dada por el puesto ocupado y de acuerdo a la banda salarial establecida.
- Retribución variable a corto, medio y largo plazo (si procede, y en todo caso, no garantizada), que permite recompensar la consecución de objetivos.

La Política se encuentra alineada con la del resto de empleados dado que comparte los mismos principios de no discriminación por causa alguna y por el hecho de que, tanto los empleados como los consejeros, son remunerados en función de su valía profesional, experiencia, responsabilidad y aportación a la Sociedad.

Como consecuencia de ello, la remuneración de los consejeros guarda la debida proporción con la remuneración de los trabajadores de la Sociedad.

### 2.- En el epígrafe "ÓRGANOS COMPETENTES"

Se introducen algunos cambios en la redacción de este apartado con la intención de aclarar el proceso de toma de decisiones en la determinación, revisión y aplicación de la Política, la intervención de los distintos órganos de la Sociedad, y las distintas funciones que cumplen cada uno de ellos.

3.- El importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los consejeros en su condición de tales se incrementa en 500.000 €, fijándose el nuevo importe máximo en un millón quinientos mil euros (1.500.000 €).

4.- En el epígrafe que trata la ESTRUCTURA DE LA REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS, se producen los siguientes cambios

#### a) Remuneración fija anual

La remuneración fija máxima anual se incrementa en 500.000 €, por lo que la nueva remuneración fija máxima anual en su conjunto se fija en dos millones quinientos mil euros (2.500.000 €).

#### b) Remuneración variable

Remuneración variable anual

Se establece que para determinar el importe de esta remuneración variable también se tendrán en consideración el grado de cumplimiento de los objetivos de responsabilidad social que se definan anualmente por el Consejo, sobre la base de la importancia que estos tienen en la creación de valor, en la contribución a la estrategia empresarial y en la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

Asimismo se incluye que de acuerdo con el apartado 6 del artículo 529 novodécimos de la Ley de Sociedades de Capital, se faculta al consejo de administración para que pueda aplicar excepciones temporales a la política de remuneraciones. La aplicación de esta excepción temporal deberá estar justificada por la aprobación de operaciones sociales que redunden en el beneficio de la Sociedad. La comisión de nombramientos, retribuciones y buen gobierno será la encargada de analizar las circunstancias concurrentes y de elevar al consejo de administración el informe correspondiente. Sobre la base de la información proporcionada por dicha comisión, el consejo será el que decida en último término sobre su aprobación que, en todo caso, solo podrá afectar al componente variable de la remuneración.

4.- Por último en el apartado " TÉRMINOS Y CONDICIONES PRINCIPALES DE LOS CONTRATOS DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS".

En cuanto a las condiciones básicas que deben respetar estos contratos se introducen dos nuevas condiciones, a saber:

#### c) Preaviso.

En caso de resolución voluntaria por parte del consejero, la dimisión deberá efectuarse con un preaviso de, al menos, 3 meses.

#### d) Sistemas de previsión social.

Previo acuerdo del consejo de administración e informe favorable de la comisión de nombramientos, retribuciones y buen gobierno, la Sociedad concertará a favor del Consejero Ejecutivo un sistema de previsión social complementario. Las características del sistema de previsión social serán libremente determinadas por el consejo de administración, atendiendo a los estándares del mercado.

**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.grupo-sanjose.com/data/pdf/1713529381\\_922386814.pdf](https://www.grupo-sanjose.com/data/pdf/1713529381_922386814.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 punto del orden del día de la junta de accionistas en la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior fue aprobado con el voto favorable del 99,14% del capital presente o representado.

Este voto se ha tenido en cuenta en la política de remuneraciones para el trienio 2025-2027 que fue sometida a votación en la junta de accionistas del año 2024 y que fue aprobada con el voto favorable del 99,31% del capital presente o representado.

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

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

Respecto de aquellos consejeros que han sido retribuidos por el concepto de dietas de asistencia a las reuniones del consejo y a las reuniones de las comisiones a las que pertenecen, una vez verificada la asistencia del consejero a la reunión correspondiente, se le da traslado al departamento financiero (tesorería) de la instrucción de pago, que se realiza en los días siguientes.

En cuanto a la retribución consistente en una asignación fija anual para los consejeros en su condición de tales, la CNRyBG analiza la propuesta de remuneración en consideración de las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, e informa al consejo de administración que, en su caso, procede a su aprobación.

Para los consejeros ejecutivos, además de la remuneración fija establecida en sus respectivos contratos de arrendamiento de servicios, el consejo de administración fija cada año la remuneración variable que corresponda al ejercicio anterior, previo informe y a propuesta de la CNRyBG. Asimismo, si hubiera cualquier modificación en la retribución fija de los consejeros ejecutivos el nuevo importe sería acordado por el consejo de administración previo informe y a propuesta de la comisión de nombramientos, retribuciones y buen gobierno.

La CNRyBG conoce con carácter previo e informa al consejo sobre cualquier decisión que este deba adoptar en relación con la aplicación de la política de remuneraciones respecto de cada consejero.

**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 han existido desviaciones en el procedimiento.

**B.1.3** Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad

en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

No se ha aplicado ninguna excepción a la política de remuneraciones

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

El consejo de administración determina la remuneración variable de cada ejercicio una vez formuladas y auditadas las cuentas anuales. En el ejercicio de 2024 también lo hizo después de que la junta aprobara las cuentas del ejercicio anterior, al igual que está previsto que tenga lugar en el presente ejercicio de 2025.

El consejo considera que para fijar la remuneración devengada se ha atendido a la consecución de los objetivos económicos, financieros y estratégicos así como a los resultados a largo plazo de la sociedad y se ha alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración.

Asimismo, la política de remuneraciones de la compañía recoge la facultad del consejo de cancelar, total o parcialmente, la liquidación de la remuneración (o en su caso compensarla con liquidaciones futuras) en caso de que se produzca posteriormente una modificación de los resultados de las cuentas anuales que fundamentaron tales remuneraciones.

No obstante, hasta la fecha no ha sido necesario corregir ninguna disfunción del sistema retributivo de la compañía, dado que las previsiones consideradas para el cálculo de las propuestas de remuneración han coincidido con los resultados reales.

El consejo considera que las decisiones adoptadas han tenido en cuenta los riesgos que la comisión de auditoría analiza de forma periódica después de recabar información de los auditores externos, con el fin de reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad.

Las medidas adoptadas para evitar conflictos de interés han consistido en que los consejeros afectados, y en particular los consejeros ejecutivos, no participen en la deliberación, informe o decisión que afecte a su remuneración.

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

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

La cantidad total aprobada por el consejo de administración para remunerar a sus consejeros en su condición de tales en el año 2024 representó un 59,60% del importe máximo de la remuneración anual vigente para el conjunto de los consejeros.

En 2024 los consejeros han percibido una remuneración total que el consejo de administración considera acorde con los resultados del ejercicio.

La remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con la política de remuneraciones vigente porque se atiende a los distintos conceptos retributivos, respeta los límites fijados en la política y ha sido acordada en función de los resultados obtenidos por la sociedad tanto en el ejercicio anterior como en la previsión de los que se obtendrán según el plan estratégico.

Las variaciones en el rendimiento de la sociedad influyen en la variación de las remuneraciones de los consejeros, como ya se pudo advertir en sentido restrictivo en el periodo en el que la sociedad estuvo sometida a las restricciones de la refinanciación de su deuda (ejercicios de 2014 a 2018), y en sentido contrario con los resultados extraordinarios obtenidos en 2019 con motivo de la cancelación de su deuda financiera a corto y medio plazo.

Por las razones explicadas en apartados anteriores, no ha habido remuneraciones devengadas cuyo pago se haya diferido.

**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	43.539.770	66,96
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	299.916	0,69
Votos a favor	43.166.911	99,14
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	72.943	0,17

**Observaciones**

**B.5.** Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, su proporción relativa para cada consejero y cómo han variado respecto al año anterior.

La asignación fija anual de los consejeros en 2024 ha sido fijada por el consejo de administración, previa propuesta de la CNRyBG, atendiendo a las funciones efectivamente desempeñadas, a su especial complejidad a la dedicación prestada y a las distintas responsabilidades asumidas por cada consejero.

Esta asignación en 2024 ha sido aproximadamente 37.500 € superior a la del año anterior.

La proporción relativa y su variación respecto al año anterior es la siguiente:

RAMON BARRAL ANDRADE 15,49%: El importe se ha incrementado 5.000 euros.  
 JOSE MANUEL OTERO NOVAS 15,49 %: El importe se ha incrementado 5.000 euros.  
 AMPARO ALONSO BETANZOS 9,46 %: El importe se ha incrementado 5.000 euros.  
 ENRIQUE MARTIN REY 9,46%: El importe se ha incrementado 5.000 euros.  
 ALTINA DE FÁTIMA 9,46%: El importe recibido no ha variado.  
 ROBERTO ALVAREZ ALVAREZ 30,99%: El importe se ha incrementado en 10.000 euros.  
 NASSER AL DAREI 0%: El importe no ha variado.  
 MARÍA JOSÉ ALONSO FERNANDEZ: 8,45%. El importe se ha incrementado 7.500 euros..

Por otra parte, los consejeros han percibido dietas por asistencia a cada una de las reuniones del consejo de administración de 2.000 €, de la comisión ejecutiva de 3.000 €, de la comisión de auditoría y de la comisión de nombramientos, retribuciones y buen gobierno 1.500 €, y del comité ejecutivo internacional de 3.000 €. Estos importes son los mismos que los aplicados en años anteriores.

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

Los sueldos fijos devengados en 2024 por los consejeros ejecutivos han sido los siguientes:

Jacinto Rey González: 600.000 €, mismo importe que el año anterior.  
 Jacinto Rey Laredo: 450.000 €, 14.286 € más que el año anterior  
 Javier Rey Laredo: 350.000 €, 14.286 € más que el año anterior.  
 José Luis González Rodríguez: 285.714, 50.000 más que el año anterior.

Dichos sueldos se encuentran regulados en los correspondientes contratos de arrendamiento de servicios, los cuales prevén que puedan ser modificados anualmente mediante acuerdo del consejo de administración a propuesta de la CNRyBG de la Sociedad.

**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:

Salvo que el Consejo fije objetivos anuales concretos, se entenderá que los objetivos a los que se vincula dicha remuneración son los siguientes:

i.- Una parte se fijará en función de la evolución y desarrollo general de la actividad, negocio y valor de la Sociedad, y el adecuado y correcto desempeño de sus funciones por el consejero ejecutivo, su rendimiento personal y factores no financieros, como el cumplimiento de reglas y procedimientos internos de la Sociedad y de su política de control y gestión de riesgos.

ii.- Otra parte estará vinculada a los siguientes indicadores económicos:

- Por pertenencia a la comisión ejecutiva: hasta un máximo del 1% del EBITDA de la Sociedad.
- Por pertenencia al comité ejecutivo internacional: hasta un máximo del 1,5% de la facturación internacional de la Sociedad.

El importe de la remuneración variable de los consejeros ejecutivos en 2024 ha ascendido a 1.450.000 €.

Por el momento, no se han implementado planes de entrega de acciones u opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros.

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

Durante 2024 no se ha devengado ninguna remuneración variable a largo plazo.

**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. Esta circunstancia no ha tenido lugar.

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

La compañía no dispone de sistemas de ahorro a largo plazo.

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

El cese anticipado del consejero en su condición de tal, por cualquier causa, no le otorga derecho a percibir indemnización alguna.

Para los consejeros ejecutivos, sus contratos prevén la extinción de la relación contractual en los términos siguientes:

#### EXTINCIÓN DEL CONTRATO

El contrato se extinguirá por las causas y con las consecuencias que seguidamente se establecen:

- 1.- Extinción por mutuo acuerdo de las partes, en cuyo caso se estará a lo acordado por ellas.
- 2.- Extinción por desistimiento unilateral del consejero ejecutivo.

El consejero ejecutivo podrá resolver el contrato unilateralmente y por su sola voluntad, poniéndolo en conocimiento de la Sociedad por escrito con una antelación mínima de tres meses. En caso de incumplimiento de la obligación de preaviso, el consejero ejecutivo deberá indemnizar a la Sociedad con una cantidad equivalente a la retribución fija aplicable en el momento de la extinción del contrato correspondiente al periodo de preaviso incumplido. Durante el periodo de preaviso, la Sociedad podrá eximir al consejero ejecutivo de la prestación de sus funciones, si bien continuará abonándole la retribución correspondiente.

La extinción del contrato por desistimiento unilateral del consejero ejecutivo implicará, automáticamente y con efectos de la misma fecha en la que se extinga el contrato, su dimisión del cargo de consejero, y la revocación de cuantas facultades tuviera delegadas a su favor por el consejo de administración, así como de todos los poderes otorgados a su favor por la Sociedad.

- 3.- Extinción por causa imputable a la Sociedad.

#### 3.1 Extinción por voluntad de la Sociedad.

El contrato se extinguirá por la voluntad de la Sociedad expresada mediante acuerdo del consejo de administración, de conformidad con lo establecido en sus estatutos sociales.

El contrato también se extinguirá en caso de (i) cese o no renovación del consejero ejecutivo como consejero por la junta de accionistas, o (ii) revocación total o parcial, en su caso, de las facultades delegadas a su favor por el consejo de administración o de los poderes otorgados a su favor por la Sociedad. No obstante, el cese y subsiguiente e inmediato nombramiento como consejero o la revocación total o parcial de las facultades o poderes mencionados y la subsiguiente e inmediata delegación u otorgamiento de facultades o poderes de contenido análogo no conllevarán la extinción del Contrato.

En los supuestos de extinción previstos en el párrafo anterior, el consejero ejecutivo tendrá derecho a percibir la indemnización por cese que se indica más abajo, excepto en el supuesto de que tal extinción se deba a un incumplimiento grave de alguna de las obligaciones del consejero ejecutivo, en cuyo caso el consejero ejecutivo no tendrá derecho a percibir ninguna indemnización o compensación alguna.

3.2 Otras causas de extinción.

El contrato se extinguirá además, automáticamente, como consecuencia del fallecimiento del consejero ejecutivo o por su incapacidad legal, declaración de incapacidad permanente total o de grado superior, o incapacidad o imposibilidad temporal para el ejercicio de sus funciones por un periodo superior a 12 meses.

En cualquiera de los anteriores supuestos, la revocación, en su caso, de las facultades y poderes del consejero ejecutivo tendrá carácter automático y ni este ni, en su caso, sus causahabientes tendrán derecho a percibir indemnización o compensación alguna, sin perjuicio de las dotaciones, sistema de previsión o seguro que la Sociedad hubiese en su caso contratado por cuenta o a favor del consejero ejecutivo para estos supuestos, que se consolidarán en favor de este o de sus causahabientes.

Indemnización por cese:

En los supuestos de extinción previstos en el contrato, el consejero ejecutivo tendrá derecho a percibir una indemnización por cese, excepto en el supuesto de que tal extinción se deba a un incumplimiento grave de alguna de las obligaciones del consejero ejecutivo, en cuyo caso el consejero ejecutivo no tendrá derecho a percibir ninguna indemnización o compensación alguna por la extinción del contrato.

La indemnización por cese equivaldrá a:

- (i) Tres anualidades de la retribución fija anual del consejero ejecutivo en el momento del cese y de la última retribución variable anual percibida por el consejero ejecutivo, si la suma de estas dos cantidades es inferior a 750.000 euros.
- (ii) Dos anualidades y media de la retribución fija anual del consejero ejecutivo en el momento del cese y de la última retribución variable anual percibida por el consejero ejecutivo, si la suma de estas dos cantidades es superior a 750.000 euros pero inferior a 1.100.000 euros.
- (iii) Dos anualidades de la retribución fija anual del consejero ejecutivo en el momento del cese y de la última retribución variable anual percibida por el consejero ejecutivo, si la suma de estas dos cantidades es superior a 1.100.000 euros.

En el contrato del consejero delegado, D. José Luis Gonzalez Rodríguez, la indemnización por cese consistirá en una indemnización de 2 anualidades de la retribución fija que el consejero ejecutivo viniera percibiendo en el momento de la extinción del Contrato.

**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.**

Durante el ejercicio 2024 no se han modificado los contratos de los consejeros ejecutivos

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

El vicepresidente segundo D. Javier Rey Laredo percibió 17.393 € en contraprestación por los servicios prestados en la sociedad PAMSA, empresa participada en un 20% por Grupo San José.

**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.**

La sociedad no ha concedido anticipos, créditos o garantías a los miembros del consejo de administración.

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

Los consejeros de la sociedad no han devengado ninguna remuneración en especie, salvo los consejeros ejecutivos que perciben una remuneración de escasa relevancia consistente en un seguro médico, y el seguro general de responsabilidad civil para todos los consejeros y altos directivos.

**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.

Los consejeros de la sociedad no han devengado remuneración alguna por este concepto.

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

No existen otros conceptos retributivos distintos de los anteriores.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024
Don JACINTO REY GONZÁLEZ	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JACINTO REY LAREDO	Vicepresidente Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JAVIER REY LAREDO	Vicepresidente Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JOSÉ LUIS GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	Consejero Delegado	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don ALTINA DE FÁTIMA SEBASTIÁN GONZÁLEZ	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don MARÍA AMPARO ALONSO BETANZOS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don RAMÓN BARRAL ANDRADE	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don ENRIQUE MARTIN REY	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JOSÉ MANUEL OTERO NOVAS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don ROBERTO ÁLVAREZ ÁLVAREZ	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don MARÍA JOSÉ ALONSO FERNANDEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don NASSER HOMAID SALEM ALI ALDEREI	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
Don JACINTO REY GONZÁLEZ		12		600	400				1.012	1.112
Don JACINTO REY LAREDO		12		450	350				812	798
Don JAVIER REY LAREDO		12		350	350				712	698
Don JOSÉ LUIS GONZÁLEZ RODRÍGUEZ		12		286	350				648	648
Don ALTINA DE FÁTIMA SEBASTIÁN GONZÁLEZ	35	12	9						56	55
Don MARÍA AMPARO ALONSO BETANZOS	35	12							47	42
Don RAMÓN BARRAL ANDRADE	55	12	15						82	76
Don ENRIQUE MARTIN REY	35	12	6						53	48
Don JOSÉ MANUEL OTERO NOVAS	55	12	15						82	76
Don ROBERTO ÁLVAREZ ÁLVAREZ	110	12	6						128	118
Don MARÍA JOSÉ ALONSO FERNANDEZ	30	12							42	31
Don NASSER HOMAID SALEM ALI ALDEREI										

Observaciones

[ ]

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JACINTO REY GONZÁLEZ	Plan							0,00				
Don JACINTO REY LAREDO	Plan							0,00				
Don JAVIER REY LAREDO	Plan							0,00				
Don JOSÉ LUIS GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	Plan							0,00				
Don ALTINA DE FÁTIMA SEBASTIÁN GONZÁLEZ	Plan							0,00				
Don MARÍA AMPARO ALONSO BETANZOS	Plan							0,00				
Don RAMÓN BARRAL ANDRADE	Plan							0,00				
Don ENRIQUE MARTIN REY	Plan							0,00				
Don JOSÉ MANUEL OTERO NOVAS	Plan							0,00				
Don ROBERTO ÁLVAREZ ÁLVAREZ	Plan							0,00				
Don MARÍA JOSÉ ALONSO FERNANDEZ	Plan							0,00				

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

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

### Observaciones

### iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JACINTO REY GONZÁLEZ	
Don JACINTO REY LAREDO	
Don JAVIER REY LAREDO	
Don JOSÉ LUIS GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	
Don ALTINA DE FÁTIMA SEBASTIÁN GONZÁLEZ	
Don MARÍA AMPARO ALONSO BETANZOS	
Don RAMÓN BARRAL ANDRADE	
Don ENRIQUE MARTIN REY	

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

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ MANUEL OTERO NOVAS	
Don ROBERTO ÁLVAREZ ÁLVAREZ	
Don MARÍA JOSÉ ALONSO FERNANDEZ	
Don NASSER HOMAID SALEM ALI ALDEREI	

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 JACINTO REY GONZÁLEZ								
Don JACINTO REY LAREDO								
Don JAVIER REY LAREDO								
Don JOSÉ LUIS GONZÁLEZ RODRÍGUEZ								
Don ALTINA DE FÁTIMA SEBASTIÁN GONZÁLEZ								
Don MARÍA AMPARO ALONSO BETANZOS								
Don RAMÓN BARRAL ANDRADE								
Don ENRIQUE MARTIN REY								
Don JOSÉ MANUEL OTERO NOVAS								

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 ROBERTO ÁLVAREZ ÁLVAREZ								
Don MARÍA JOSÉ ALONSO FERNANDEZ								
Don NASSER HOMAID SALEM ALI ALDEREI								

### Observaciones

[ ]

#### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JACINTO REY GONZÁLEZ	Concepto	
Don JACINTO REY LAREDO	Concepto	
Don JAVIER REY LAREDO	Dietas asistencia consejo de administración sociedad participada	17
Don JOSÉ LUIS GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	Concepto	
Don ALTINA DE FÁTIMA SEBASTIÁN GONZÁLEZ	Concepto	
Don MARÍA AMPARO ALONSO BETANZOS	Concepto	
Don RAMÓN BARRAL ANDRADE	Concepto	

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

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ENRIQUE MARTIN REY	Concepto	
Don JOSÉ MANUEL OTERO NOVAS	Concepto	
Don ROBERTO ÁLVAREZ ÁLVAREZ	Concepto	
Don MARÍA JOSÉ ALONSO FERNANDEZ	Concepto	
Don NASSER HOMAID SALEM ALI ALDEREI	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
Don JACINTO REY GONZÁLEZ		48							48	46
Don JACINTO REY LAREDO										
Don JAVIER REY LAREDO		19							19	18
Don JOSÉ LUIS GONZÁLEZ RODRÍGUEZ										
Don ALTINA DE FÁTIMA SEBASTIÁN GONZÁLEZ										
Don MARÍA AMPARO ALONSO BETANZOS										
Don RAMÓN BARRAL ANDRADE										

## 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 ENRIQUE MARTIN REY										
Don JOSÉ MANUEL OTERO NOVAS										
Don ROBERTO ÁLVAREZ ÁLVAREZ		58							58	55
Don MARÍA JOSÉ ALONSO FERNANDEZ										
Don NASSER HOMAID SALEM ALI ALDEREI										

### Observaciones

[ ]

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

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

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JACINTO REY LAREDO	Plan							0,00				
Don JAVIER REY LAREDO	Plan							0,00				
Don JOSÉ LUIS GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	Plan							0,00				
Don ALTINA DE FÁTIMA SEBASTIÁN GONZÁLEZ	Plan							0,00				
Don MARÍA AMPARO ALONSO BETANZOS	Plan							0,00				
Don RAMÓN BARRAL ANDRADE	Plan							0,00				
Don ENRIQUE MARTIN REY	Plan							0,00				
Don JOSÉ MANUEL OTERO NOVAS	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 ROBERTO ÁLVAREZ ÁLVAREZ	Plan							0,00				
Don MARÍA JOSÉ ALONSO FERNANDEZ	Plan							0,00				
Don NASSER HOMAID SALEM ALI ALDEREI	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JACINTO REY GONZÁLEZ	
Don JACINTO REY LAREDO	

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

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JAVIER REY LAREDO	
Don JOSÉ LUIS GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	
Don ALTINA DE FÁTIMA SEBASTIÁN GONZÁLEZ	
Don MARÍA AMPARO ALONSO BETANZOS	
Don RAMÓN BARRAL ANDRADE	
Don ENRIQUE MARTIN REY	
Don JOSÉ MANUEL OTERO NOVAS	
Don ROBERTO ÁLVAREZ ÁLVAREZ	
Don MARÍA JOSÉ ALONSO FERNANDEZ	
Don NASSER HOMAID SALEM ALI ALDEREI	

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 JACINTO REY GONZÁLEZ								
Don JACINTO REY LAREDO								
Don JAVIER REY LAREDO								
Don JOSÉ LUIS GONZÁLEZ RODRÍGUEZ								
Don ALTINA DE FÁTIMA SEBASTIÁN GONZÁLEZ								

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 MARÍA AMPARO ALONSO BETANZOS								
Don RAMÓN BARRAL ANDRADE								
Don ENRIQUE MARTIN REY								
Don JOSÉ MANUEL OTERO NOVAS								
Don ROBERTO ÁLVAREZ ÁLVAREZ								
Don MARÍA JOSÉ ALONSO FERNANDEZ								
Don NASSER HOMAID SALEM ALI ALDEREI								

### Observaciones

[ ]

#### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JACINTO REY GONZÁLEZ	Concepto	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JACINTO REY LAREDO	Concepto	
Don JAVIER REY LAREDO	Concepto	
Don JOSÉ LUIS GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	Concepto	
Don ALTINA DE FÁTIMA SEBASTIÁN GONZÁLEZ	Concepto	
Don MARÍA AMPARO ALONSO BETANZOS	Concepto	
Don RAMÓN BARRAL ANDRADE	Concepto	
Don ENRIQUE MARTIN REY	Concepto	
Don JOSÉ MANUEL OTERO NOVAS	Concepto	
Don ROBERTO ÁLVAREZ ÁLVAREZ	Concepto	
Don MARÍA JOSÉ ALONSO FERNANDEZ	Concepto	
Don NASSER HOMAID SALEM ALI ALDEREI	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	
Don JACINTO REY GONZÁLEZ	1.012				1.012	48				48	1.060
Don JACINTO REY LAREDO	812				812						812
Don JAVIER REY LAREDO	712				712	19				19	731
Don JOSÉ LUIS GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	648				648						648
Don ALTINA DE FÁTIMA SEBASTIÁN GONZÁLEZ	56				56						56
Don MARÍA AMPARO ALONSO BETANZOS	47				47						47
Don RAMÓN BARRAL ANDRADE	82				82						82
Don ENRIQUE MARTIN REY	53				53						53
Don JOSÉ MANUEL OTERO NOVAS	82				82						82

## 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 ROBERTO ÁLVAREZ ÁLVAREZ	128				128	58				58	186
Don MARÍA JOSÉ ALONSO FERNANDEZ	42				42						42
Don NASSER HOMAID SALEM ALI ALDEREI											
<b>TOTAL</b>	<b>3,674</b>				<b>3,674</b>	<b>125</b>				<b>125</b>	<b>3,799</b>

### Observaciones

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
<b>Consejeros ejecutivos</b>									
Don JACINTO REY GONZÁLEZ	1.060	-8,46	1.158	-8,68	1.268	-7,38	1.369	-12,47	1.564

## 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 JACINTO REY LAREDO	812	1,75	798	4,59	763	6,56	716	7,67	665
Don JAVIER REY LAREDO	729	1,82	716	5,14	681	7,75	632	13,67	556
Don JOSÉ LUIS GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	648	0,00	648	6,23	610	8,93	560	118,75	256
<b>Consejeros externos</b>									
Don ALTINA DE FÁTIMA SEBASTIÁN GONZÁLEZ	56	1,82	55	1,85	54	-6,90	58	7,41	54
Don ROBERTO ÁLVAREZ ÁLVAREZ	186	7,51	173	11,61	155	-7,19	167	13,61	147
Don NASSER HOMAID SALEM ALI ALDEREI	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Don ENRIQUE MARTIN REY	53	10,42	48	9,09	44	-20,00	55	3,77	53
Don JOSÉ MANUEL OTERO NOVAS	82	7,89	76	11,76	68	-9,33	75	-6,25	80
Don MARÍA AMPARO ALONSO BETANZOS	47	11,90	42	20,00	35	-12,50	40	-	0
Don MARÍA JOSÉ ALONSO FERNANDEZ	42	35,48	31	-	0	-	0	-	0
Don RAMÓN BARRAL ANDRADE	82	7,89	76	4,11	73	1,39	72	-6,49	77
<b>Resultados consolidados de la sociedad</b>									
	32.397	51,30	21.412	39,13	15.390	11,01	13.863	-37,15	22.059
<b>Remuneración media de los empleados</b>									

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

Importes totales devengados y % variación anual									
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
	38	8,57	35	9,38	32	14,29	28	0,00	28

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.

[ Ningún aspecto relevante fuera de los aportados en este informe. ]

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

[ 27/02/2025 ]

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

- [ ] Si  
[✓] No