

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

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

CIF: [ A-46007449 ]

Denominación Social:

[ **LIBERTAS 7, S.A.** ]

Domicilio social:

[ CABALLEROS, 36 VALENCIA ]

### 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.

La política vigente de remuneraciones de los consejeros de Libertas 7, S.A. fue aprobada a propuesta del Consejo de Administración de la Sociedad por la Junta General de Accionistas celebrada el 30 de mayo de 2024 y es aplicable durante los tres ejercicios correspondientes a los años 2025, 2026 y 2027.

El fundamento general de la política retributiva es remunerar a los consejeros por el desarrollo de sus funciones adecuando la misma tanto a la cualificación y responsabilidad del cargo como a la situación y resultados de la empresa y las circunstancias del mercado, sin que dicha retribución pueda, en ningún caso, comprometer la independencia de criterio de los consejeros.

La composición de la retribución de todos los consejeros, tanto los externos como para la Consejera Delegada, incluye un componente fijo (dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y de sus Comisiones) y un componente variable (de carácter anual, mediante transferencia bancaria y/ o en acciones) referenciado a los beneficios líquidos anuales de la sociedad, por lo que puede variar en cada ejercicio -sin sobrepasar los límites estatutarios- pudiendo o, en su caso, incluso no ser acordada por el Consejo de Administración. De esta manera se persigue que la retribución fija se mantenga en niveles moderados, sin sufrir modificaciones en el periodo de vigencia de la Política y la retribución variable pueda representar una parte relevante de la retribución total.

La participación en los beneficios de la Sociedad por parte de los consejeros se acuerda anualmente, atendiendo al resultado del ejercicio y una vez reconocido el cierre contable.

En cuanto a la Consejera Delegada, única consejera ejecutiva de la Sociedad, adicionalmente a la retribución que le corresponde en su condición de miembro del Consejo, según los apartados anteriores, su retribución se compone de una retribución fija y de una retribución variable a corto plazo y de una retribución variable a largo plazo para incentivar un mayor compromiso con la consecución de los objetivos de la Compañía. Se aplican los conceptos retributivos utilizados en general por las sociedades cotizadas para remunerar a su alta dirección.

La cuantía de la retribución fija anual de la Consejera Delegada está en línea con la práctica de mercado en compañías comparables para niveles de responsabilidad equivalentes y alcanza, respecto de la remuneración total, una proporción suficiente para dotar de la flexibilidad adecuada a la gestión de los componentes variables.

La retribución variable de la Consejera Delegada se devenga únicamente cuando la compañía genera beneficio neto y se cumplen los objetivos previstos, que se vinculan a variables que guardan relación con el rendimiento, con factores financieros y no financieros, predeterminados, cuantificables y alineados con la estrategia de la Compañía, medibles y que promueven la sostenibilidad y la rentabilidad de la Sociedad a largo plazo.

Tales objetivos se establecen anualmente por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, y dentro de los Planes de Incentivos de la Compañía. En este sentido, la retribución variable de la Consejera Delegada, se calcula en función del logro, por parte de los miembros del Comité de Dirección, de variables cuantitativas y cualitativas (re relacionan con los objetivos estratégicos). Adicionalmente, a criterio de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, se liquida un 20% de la remuneración atendiendo a variables puramente subjetivas, en el sentido de estar vinculadas estrictamente al desempeño personal individual de la Consejera Delegada, relacionadas con el cumplimiento de objetivos estratégicos a largo plazo de Libertas 7 y su grupo.

En todo caso la aplicación de esta Política se entiende sin perjuicio de cualesquiera pagos que corresponda realizar a la Consejera Delegada proveniente de cantidades ya aprobadas y aplazadas de la retribución variable de ejercicios anteriores, que se ajustarán a las condiciones que en su momento se establecieron para dichas retribuciones.

La Sociedad ha tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración, no ha participado ningún asesor externo en el diseño de la política de retribuciones.

No existen procedimientos para aplicar excepciones temporales a la Política Retributiva.

Todos los consejeros intervienen en la deliberación de la política retributiva, si bien, en relación con la Consejera Delegada (única consejera ejecutiva), y cuando se trata de la retribución de ésta última, ésta se abstiene y se ausenta de la deliberación interviniendo sólo los consejeros independientes y dominicales.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, es la que propone al Consejo de Administración la concreta aplicación de la política, una vez producido el cierre contable del ejercicio y revisa anualmente la necesidad de modificarla, de esta forma la meritada Comisión se asegura que su propuesta, está alineada con la situación y la estrategia de la Sociedad con las condiciones de mercado y valora si la misma contribuye a la creación de valor a largo plazo y a un control de gestión de los riesgos adecuados.

Determinaciones específicas para el ejercicio 2024.

No ha habido ningún cambio en la Política aplicable para el ejercicio 2024, y en relación con las determinaciones específicas para el mismo, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tales, como por el desempeño de funciones ejecutivas, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad y el Consejo de Administración han aplicado en 2024 la Política de Remuneraciones en sus estrictos términos.

**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 Consejo de Administración fija, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, el porcentaje de la retribución variable a percibir mediante transferencia bancaria y a la parte a percibir en acciones de Libertas 7, procurando guardar una proporción de 66,66% de la retribución variable mediante transferencia bancaria y del 33,33% en acciones que habrá de tener en cuenta la estructura accionarial y la base familiar de la compañía. En su caso el número máximo de acciones a entregar en cada ejercicio no excederá del 1% del capital social.

El sistema de retribución variable es el previsto en la Política de Remuneraciones y, en relación con la Consejera Delegada, además debe atenderse al previsto contrato con la Sociedad aprobado el 22 de diciembre de 2021 y ratificado el 30 de mayo de 2024, así como en el Plan de Incentivos a Corto Plazo 2024 aprobado por la Junta General ordinaria de Accionistas celebrada el 30 de mayo de 2024 y Plan de Incentivos a Largo Plazo 2021-2024 aprobado por la Junta General ordinaria de Accionistas celebrada el 22 de junio de 2021.

La retribución variable teórica de la Consejera Delegada representa una parte relevante del total de sus retribuciones y está ligada a la consecución de objetivos prefijados por el Consejo de Administración, concretos y cuantificables en su mayor parte de tal forma que no existe para la misma garantía de obtener el 100% de la retribución variable.

La Consejera Delegada puede percibir una parte de su remuneración variable en acciones de la propia compañía.

En el Contrato de la Consejera Delegada se incluye que la empresa podrá reclamar el reembolso de la retribución variable a la Consejera Delegada cuando el pago no haya estado ajustado a las condiciones de rendimiento o cuando se haya abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

No se han establecido períodos de diferimiento de pagos ni cláusulas de reducción de remuneración diferida aún no consolidada, ni que obliguen a los consejeros a la devolución de las remuneraciones percibidas. Si se establece, respecto de las remuneraciones de los consejeros que se determinen en atención a los resultados de la sociedad, que se tendrán en cuenta las eventuales salvedades que consten en el Informe de Auditoría si de las mismas resulta una minoración de dichos resultados.

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

A los consejeros, tanto externos como ejecutiva, se les abonó una asignación fija anual por asistencia al Consejo y sus Comisiones. La dieta por asistencia al Consejo de Administración, que se reunió en 10 ocasiones, fue de 1.800.-€ y la dieta por asistencia a las Comisiones que mantuvieron en conjunto 7 reuniones fue de 450.-€ con la siguiente distribución por puntos:

Dietas Consejo:  
- Presidenta: x2  
- Consejera Delegada: x1  
- Vocales: x1

Dietas Comisiones:

-Presidente/a: x1,5  
- Vocales: x1

### 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.

La remuneración fija anual adicional devengada por la Consejera Delegada por el ejercicio de sus funciones de alta dirección en el ejercicio ascendió a 125.000.-€ brutos.

### A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

No se contemplan en la Sociedad este tipo de remuneraciones.

**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.

Todos los consejeros pueden percibir el equivalente de hasta el 10% de los beneficios líquidos anuales de la Sociedad, que será detrída de éstos una vez cubiertas las atenciones de las reservas legales y de haberse reconocido a los accionistas un dividendo del 4% del valor nominal de las acciones según lo previsto legalmente.

En cuanto a la determinación de la participación de cada consejero en cuanto a esta retribución variable, la Política de Retribución de los Consejeros establece la siguiente distribución por puntos:

- Presidenta: x3  
- Consejera Delegada y vocales: x1.

En fecha 13 de marzo de 2024 la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad elevó al Consejo que aprobó en fecha 21 de marzo una participación en los beneficios individuales de 2023 de la compañía de un 6,3% y cuya cantidad a distribuir, en base a los puntos descritos, es de un importe total de 54.000.-€.

Los importes máximos anuales a percibir por los consejeros, en concepto de retribución variable por participación en beneficios es de 2000 mil euros y por la Consejera Delegada por el desempeño de sus funciones ejecutivas es de 250 mil euros.

En cuanto a la Consejera Delegada:

La retribución variable de naturaleza consolidable y de hasta un importe máximo equivalente a 125.000.- euros al año correspondiendo un 70% a la retribución prevista en el Plan de Incentivos a Corto Plazo y el restante 30% a la retribución correspondiente al Plan de Incentivos a Largo Plazo. Su devengo se realizará siempre y cuando la Compañía genere beneficio neto en el ejercicio y se calcula en función del logro por parte de los miembros del Comité de Dirección al cual pertenece, de variables cuantitativas (60%) y cualitativas (20%). Las variables cualitativas se relacionan con los objetivos estratégicos a largo plazo de Libertas 7 y su grupo. Adicionalmente y a criterio de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, se valora el logro del restante (20%) de la remuneración variable, vinculada estrictamente a su desempeño individual, relacionada con el cumplimiento de objetivos estratégicos a largo plazo de Libertas 7 y su Grupo.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad define anualmente las citadas variables, que consisten en objetivos que únicamente dependen de su desempeño y de las que depende el devengo del 20% de su retribución variable, así mismo la Comisión determina, igualmente el grado de su consecución y sobre el mismo formula propuesta para su aprobación al Consejo de Administración. Dicha retribución variable se propone por la Comisión a la vista del cierre del ejercicio de referencia y solo se devenga una vez se aprueben las cuentas anuales de dicho ejercicio por la Junta General Ordinaria de Accionistas.

El Consejo de Administración, fija, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, el porcentaje de la retribución variable a percibir mediante transferencia y en acciones por la Consejera Delegada, procurando guardar la proporción indicada de la retribución variable mediante transferencia bancaria y en acciones, teniendo en cuenta la estructura accionarial y la base familiar de la compañía conforme a los principios de equilibrio y moderación de la política retributiva de los consejeros.

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

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

No se contemplan en la sociedad pago alguno en sistemas de ahorro a largo plazo.

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

La Consejera Delegada ha suscrito con la Compañía un contrato mercantil de duración indefinida, en el sentido que el mismo estará vigente en tanto lo esté vigente su cargo de consejera delegada (no aplica a ningún otro cargo que pudiera ostentar en la Sociedad o en su grupo después de su cese como consejera ejecutiva) dicho contrato fue autorizado por el Consejo de Administración de fecha 22 de diciembre de 2021 y ratificado el 30 de mayo de 2024, vigente a partir del mismo día y contempla los distintos conceptos de su retribución por funciones ejecutivas, incluyendo la indemnización por cese anticipado de sus funciones que se aplicará exclusivamente en los casos análogos a los establecidos por el Estatuto de los Trabajadores para las relaciones jurídico-laborales ordinarias y que tiene como límite máximo 18 meses de su retribución fija y variable anual. Para la valoración de la retribución fija y variable, se tomará como base la última abonada.

Los supuestos previstos contractualmente de indemnización son los siguientes:

- Por no renovación del cargo de consejera delegada: transcurrido el plazo por el que haya sido nombrada consejera por la Junta General, si el Consejo de Administración no acordase la renovación del cargo de consejera delegada, el contrato quedará automáticamente extinguido y la Consejera Delegada tendrá derecho a una indemnización equivalente a dieciocho meses (18) de su retribución total fija y variable, calculada ésta en atención a la última retribución variable que hubiese sido abonada en cómputo anual. Si se incumple el preaviso de tres meses, la Sociedad deberá abonar la retribución fija y variable anual correspondiente al tiempo de preaviso incumplido.

- Por extinción del contrato por decisión de la empresa, recibirá una indemnización equivalente a dieciocho (18) meses de la retribución total fija y variable, calculada ésta en atención a la última retribución variable que hubiese sido abonada en cómputo anual. Si se incumple el preaviso de tres meses, la Sociedad deberá abonar la retribución fija y variable anual correspondiente al tiempo de preaviso incumplido.

- Los pagos por resolución no se abonarán hasta que la Sociedad haya podido comprobar que la Consejera Delegada ha cumplido con los criterios de rendimiento establecidos.

En caso de que la Consejera Delegada incumpla el preaviso, deberá reembolsar a la Sociedad la retribución correspondiente al periodo de preaviso incumplido que hubiese percibido.

**A.1.9 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos.** Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad,

permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

Las condiciones del contrato suscrito con la Consejera Delegada son:

- Duración: la que corresponda a la duración de su cargo. Se prevé un preaviso de tres meses antes del vencimiento por parte de la empresa y un año por parte de la Consejera Delegada.
- Indemnización en caso de extinción del contrato: descrita en el apartado A.1.8.
- Exclusividad y no concurrencia: se establece una obligación de exclusividad durante la vigencia del contrato y de no concurrencia post contractual durante un año tras la extinción del contrato.
- Diligencia en la prestación de servicios: la Consejera Delegada deberá prestar sus servicios siguiendo los principios de prudencia y con la diligencia profesional y con la lealtad a la empresa que se deriven del cumplimiento del Código Ético de la Compañía.
- Obligación de confidencialidad y devolución de los documentos: se establece un deber de confidencialidad durante la vigencia del contrato y también tras su terminación. Al finalizar la relación la Consejera Delegada deberá devolver a la Compañía toda la documentación relacionada con su actividad ejecutiva que obre en su poder.
- El contrato no contempla cantidad alguna en concepto de primas de seguros o de contribución a sistemas de ahorro.

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

No aplica.

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

No aplica.

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

No aplica.

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

- 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.

No ha habido ningún cambio en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso.

**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://libertas7.es/inversores/juntas-generales/>

**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.

En el ejercicio anterior el voto de los accionistas respecto del informe anual de remuneraciones fue del 100% a favor.

## **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, Retribuciones y Sostenibilidad está compuesta por dos consejeros independientes y un consejero dominical, quienes aprobaron por unanimidad las propuestas a trasladar al Consejo de Administración.

Todos los consejeros intervienen en la deliberación del Consejo de Administración sobre los acuerdos de aplicación de la política retributiva.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad examinó la información contable de la Sociedad al cierre del ejercicio 2023 y los parámetros para la evaluación y cálculo de las retribuciones variables relativas al mismo ejercicio, así como su concordancia con la Política en su sesión de 13 de marzo de 2024 y presentó su propuesta al Consejo de Administración, que en reunión del 21 de marzo, aprobó la propuesta.

En la deliberación y voto de los acuerdos se aprobó:

- La cantidad a percibir por dietas de asistencia al Consejo y a sus comisiones manteniéndose las mismas igual que en el ejercicio anterior.
- La retribución variable de los Consejeros indicada en el apartado A.1.6.
- El Plan de Incentivos a corto plazo 2024.
- La retribución variable a percibir por la Consejera Delegada.

**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 se ha producido desviación alguna durante el ejercicio del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones.

**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 excepción temporal alguna.

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

repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, supervisa la política retributiva de la Compañía. La Comisión de Auditoría y Cumplimiento Normativo de la Compañía participa en el proceso de toma de decisiones relacionadas con la remuneración variable de la Consejera Delegada, mediante la verificación de los datos económicos-financieros que forman parte de los objetivos establecidos en dicha remuneración.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, está formada por 3 miembros 1 de los cuales también es miembro de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento Normativo. La presencia de este consejero en estas dos comisiones asegura la toma en consideración de los riesgos asociados a las retribuciones en las deliberaciones de las citadas comisiones y en sus propuestas al Consejo, tanto en la determinación como en el proceso de evaluación de los incentivos anuales.

En febrero del 2022 la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad realizó una revisión del Reglamento del Plan de Retribuciones a Largo Plazo, que se aprobó por el Consejo de Administración de fecha 28 de febrero de 2022 y en el cual se indica que la decisión de implantar una retribución a largo plazo dirigida a determinados directivos se hace con el propósito de:

- Alienar sus intereses con los de los accionistas de la Sociedad.
- Promover la rentabilidad, la sostenibilidad y la creación de valor a largo plazo de la Sociedad.
- Reforzar su orientación a la consecución de los objetivos de negocio recogidos en el Plan Estratégico 2021-2024, en línea con los presupuestos que apruebe la Sociedad para los ejercicios de duración del Plan.
- Motivar e incentivar su rendimiento y desempeño.

**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 retribución aprobada para los consejeros en el ejercicio 2024 fue de una remuneración fija consistente en las dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de las comisiones plenamente ajustadas a la Política de Retribución vigente dado que:

- (i) no supera el límite global establecido en los estatutos sociales.
- (ii) ha sido formulada y aprobada por los órganos competentes.
- (iii) respeta los principios y estructura de la retribución previstos en la Política
- (iv) la remuneración fija anual a satisfacer a los consejeros no supera los límites establecidos en la Política.

El 21 de marzo de 2024 el Consejo de Administración previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad aprobó el pago al Consejo de Administración de una participación en los beneficios individuales de la compañía equivalente al 6,3% del mismo.

Este incremento de remuneración viene ligado al incremento del resultado individual de la Sociedad, alienando de esta forma los intereses de los consejeros con los intereses de la Sociedad y contribuyendo al rendimiento sostenible y a largo plazo de la misma.

En marzo del mismo ejercicio y previo informe de la Comisión el Consejo de Administración acordó igualmente el pago a la Consejera Delegada del variable ligado al Plan de Incentivos a Corto Plazo 2023 por sus logros tanto cuantitativos como cualitativos basados en su implicación máxima en todas las áreas de negocio, cumplimiento de presupuestos por Áreas como de presupuesto consolidado y, aumento de la cartera de solares.

**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	7.980.714	36,42
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos		0,00
Votos a favor	7.980.714	100,00
Votos en blanco		0,00

	Número	% sobre emitidos
Abstenciones		0,00

**Observaciones**

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

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad en su sesión celebrada en marzo de 2024 elevó al Consejo de Administración la propuesta de aprobación de las retribuciones fijas de los consejeros, por su parte el Consejo de Administración en su sesión celebrada en marzo del mismo año aprobó por unanimidad la propuesta de retribuciones. No ha habido variación respecto al año anterior.

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

La Consejera Delegada es la única ejecutiva de la sociedad, su retribución fija es la convenida en su contrato y la variable ha sido revisada y propuesta por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad en su sesión de marzo de 2024.

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

En particular:

- 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.
- 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.
- 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:

De los miembros del Consejo, en el ejercicio 2024, tan solo la Consejera Delegada es beneficiaria del Plan de Incentivos 2023 (cuyo devengo es en el 2024 según el Plan aprobado la Junta General de Accionistas de 23 de mayo de 2023).

El Plan de Incentivos está destinado tanto a los beneficiarios (tanto a los existentes al inicio del ejercicio, como a los que se incorporen a la Sociedad durante el periodo de vigencia del citado Plan), siempre que, en todo caso, reúnan las siguientes condiciones:

- Cuenten con un contrato indefinido y hayan concluido, en su caso, el periodo de prueba al finalizar el ejercicio 2023.
- Tengan derecho a percibir una retribución variable correspondiente al cumplimiento de objetivos alcanzados durante el ejercicio 2023.
- Se haya producido el cumplimiento de los objetivos establecidos, respectivamente, en relación con cada uno de los beneficiarios para percibir la retribución variable de 2023, en los términos determinados por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad y previa evaluación que realizará dicha Comisión. Dichos objetivos serán equiparables para cada una de las categorías profesionales correspondientes a los beneficiarios.

El Plan tendrá una duración total de un año, siendo, en consecuencia, aplicable a la retribución variable que devenguen los beneficiarios del mismo, correspondiente al grado de cumplimiento de objetivos alcanzados en el ejercicio 2023.

En virtud del sistema retributivo contenido, cada beneficiario devengará la retribución variable que determine y apruebe el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados, siguiendo los parámetros que a continuación se exponen:

La retribución variable se percibirá mediante transferencia bancaria y/o en acciones de Libertas 7, del siguiente modo:

- Percepción de una parte de la retribución variable mediante pago por transferencia: la retribución variable podrá percibirse mediante transferencia bancaria, a elección del beneficiario, hasta un máximo del 66,66% de su importe. Esto, no obstante, si el total importe de la retribución variable devengada no excediese de 5.000.- euros, a elección del beneficiario, podrá obtenerse íntegramente mediante transferencia bancaria.

- Percepción de una parte de la retribución variable en acciones de Libertas 7: la parte de la retribución variable que se perciba en acciones no será inferior al 33,34% del total importe de la retribución variable devengada.

Particularmente, en cuanto a la Consejera Delegada, el Consejo de Administración fijará, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, el porcentaje de la retribución variable a percibir y podrá variar la proporción indicada en los dos párrafos anteriores en atención a la estructura accionarial y la base familiar de la Sociedad, conforme a los principios de equilibrio y moderación de la política retributiva de los consejeros y considerándose excepcional y justificada en razones o circunstancias extraordinarias la fijación de la percepción íntegra de dicha retribución variable mediante transferencia bancaria.

El número de acciones que podrá corresponder a cada beneficiario será el resultante de aplicar al importe total de la retribución variable aprobado por el Consejo de Administración, a propuesta y previa evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos fijados para cada categoría profesional por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, el porcentaje señalado para el pago en acciones y mediante transferencia bancaria señalado en el anterior apartado A) y de dividir el importe de la retribución variable que se perciba en acciones entre el valor de la acción de Libertas 7 determinado conforme al apartado siguiente.

El número total de acciones que se entreguen al conjunto de beneficiarios del Plan no excederá en ningún caso del 1% del capital social. Las acciones se entregarán dentro del mes siguiente a la fecha de celebración de la Junta General ordinaria de accionistas del ejercicio 2024.

La remuneración variable se devengará automáticamente, con la aprobación por la Junta General de accionistas de las cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2023 y solo respecto de aquellos beneficiarios cuyo contrato estuviera vigente en ese momento o se hubiera extinguido con anterioridad y así lo decida el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.

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

- Cuenten con un contrato indefinido y hayan concluido, en su caso, el periodo de prueba al finalizar el ejercicio 2024.
- Tengan derecho a percibir una retribución variable correspondiente al cumplimiento de objetivos alcanzados en el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2021 y el 31 de diciembre de 2024.

- Se haya producido el cumplimiento de los objetivos establecidos, respectivamente, en relación con cada uno de los beneficiarios para percibir la retribución variable a largo plazo, en los términos determinados por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad y previa evaluación que realizará dicha comisión. Dichos objetivos serán equiparables para cada una de las categorías profesionales correspondientes a los beneficiarios.

El Plan tendrá una duración total de tres años y medio, siendo, en consecuencia, aplicable a la retribución variable que devenguen los beneficiarios del mismo, correspondiente al grado de cumplimiento de objetivos alcanzados en el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2021 y el 31 de diciembre de 2024.

En virtud del sistema retributivo contenido en el Plan, cada beneficiario devengará la retribución variable que determine y apruebe el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, en función del grado de cumplimiento al finalizar el ejercicio 2024 de los objetivos fijados.

En cuanto a la Consejera Delegada el Consejo de Administración, podrá fijar, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, un porcentaje de la retribución variable a percibir mediante transferencia bancaria y otro en acciones en atención a la estructura accionarial y a la base familiar de la Sociedad.

El número de acciones que corresponderá a cada beneficiario será el resultante de dividir el importe total en euros de la retribución variable aprobado por el Consejo de Administración, a propuesta y previa evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos fijados para cada categoría

profesional por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, entre el valor de la acción de Libertas 7 determinado conforme al apartado siguiente.

El número total de acciones que se entreguen al conjunto de beneficiarios del Plan no excederá en ningún caso el 2% del capital social. Las acciones se entregarán dentro del mes siguiente a la fecha de celebración de la Junta General ordinaria de accionistas del ejercicio 2025. La remuneración variable se devengará automáticamente, con la aprobación por la Junta General de accionistas de las cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2024 y sólo respecto de aquellos beneficiarios cuyo contrato estuviera vigente en ese momento o se hubiera extinguido con anterioridad y así lo decida el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.

**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 ha producido esta situación durante el ejercicio.

**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 Sociedad no cuenta con 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.

No se han devengado ni percibido indemnizaciones ni cualquier otro tipo de pago derivado del cese anticipado de ningún consejero durante el ejercicio cerrado.

**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 ha producido modificación alguna en el contrato de la Consejera Delegada vigente desde el 25 de noviembre de 2022, si bien se ratificó dicho contrato en todos sus términos en el Consejo de 30 de mayo de 2024 con su reelección en dicha fecha como Consejera Delegada.

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

Los consejeros no han devengado ninguna contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

**B.13.** Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

[ Los consejeros no han percibido retribución alguna por estos conceptos. ]

**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 no han recibido retribución alguna por estos conceptos. ]

**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 no han recibido remuneraciones devengadas por estos conceptos. ]

**B.16.** Explique y detalle 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. ]

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024
Doña AGNÈS BOREL LEMONNIER	Presidente Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña AGNÈS NOGUERA BOREL	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don ALEJANDRO NOGUERA BOREL	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don PABLO NOGUERA BOREL	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don VÍCTOR CASAS ROMERO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña MERCEDES DE PABLO LÓPEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña MARÍA ROTONDO URCOLA	Consejero Independiente	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 AGNÈS BOREL LEMONNIER		32			18				50	42
Doña AGNÈS NOGUERA BOREL		16		125	93				234	209
Don ALEJANDRO NOGUERA BOREL		16	2		6				24	23
Don PABLO NOGUERA BOREL		16	1		6				23	23
Don VÍCTOR CASAS ROMERO		16	4		6				26	25

## 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
Doña MERCEDES DE PABLO LÓPEZ		16	3		6				25	24
Doña MARÍA ROTONDO URCOLA		16	1		6				23	23

### 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 AGNÉS NOGUERA BOREL	Plan Incentivos C/P						11.769	1,52	29			

### Observaciones

[ ]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

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
Sin datos								

Observaciones

[ ]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

[ ]

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Sin datos										

Observaciones

[ ]

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 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
Sin datos												

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

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 AGNÈS BOREL LEMONNIER								
Doña AGNÈS NOGUERA BOREL								
Don ALEJANDRO NOGUERA BOREL								
Don PABLO NOGUERA BOREL								
Don VÍCTOR CASAS ROMERO								
Doña MERCEDES DE PABLO LÓPEZ								

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Doña MARÍA ROTONDO URCOLA								

### Observaciones

[ ]

#### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

### 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 AGNÈS BOREL LEMONNIER	50				50						50
Doña AGNÈS NOGUERA BOREL	234	29			263						263
Don ALEJANDRO NOGUERA BOREL	24				24						24
Don PABLO NOGUERA BOREL	23				23						23
Don VÍCTOR CASAS ROMERO	26				26						26
Doña MERCEDES DE PABLO LÓPEZ	25				25						25
Doña MARÍA ROTONDO URCOLA	23				23						23
<b>TOTAL</b>	<b>405</b>	<b>29</b>			<b>434</b>						<b>434</b>

Observaciones

El importe total percibido por el Consejo de Administración es de 436 miles de euros tal y como aparece reflejado en el IAGC, la diferencia deviene de la imposibilidad de poner decimales en el formulario del IRC.

**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>									
Doña AGNÈS NOGUERA BOREL	264	14,78	230	7,48	214	47,59	145	2,84	141
<b>Consejeros externos</b>									
Doña AGNÈS BOREL LEMONNIER	50	6,38	47	11,90	42	5,00	40	25,00	32
Don ALEJANDRO NOGUERA BOREL	24	4,35	23	4,55	22	120,00	10	-	0
Don PABLO NOGUERA BOREL	24	4,35	23	0,00	23	0,00	23	187,50	8
Don VÍCTOR CASAS ROMERO	26	4,00	25	4,17	24	0,00	24	20,00	20
Doña MERCEDES DE PABLO LÓPEZ	25	4,17	24	4,35	23	0,00	23	187,50	8
Doña MARÍA ROTONDO URCOLA	24	4,35	23	9,52	21	133,33	9	-	0
<b>Resultados consolidados de la sociedad</b>									

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
	3,355	4,00	3,226	115,35	1,498	-4,22	1,564	-	-3,867
<b>Remuneración media de los empleados</b>									
	33	26,92	26	-7,14	28	-17,65	34	-2,86	35

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:

[ 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