

**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-08015497

Denominación Social:

NATURGY ENERGY GROUP, S.A.

Domicilio Social:

Avenida de América nº 38 – 28028 MADRID

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

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

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

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

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

El artículo 9 de los Estatutos Sociales de Naturgy, establece que la política de remuneraciones de los Consejeros se aprobará por la Junta General de accionistas en la forma y plazos establecidos por la normativa vigente.

La Política de remuneraciones vigente fue aprobada en la Junta General Ordinaria celebrada el 15 de marzo de 2022, de aplicación desde la fecha de su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes

Con carácter previo a su aprobación, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo analizó las novedades legislativas introducidas por la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital y demás circunstancias producidas desde la anterior revisión de la Política en marzo de 2021, elaborando una nueva propuesta de Política de remuneraciones soportada en un informe específico que fue sometida a la consideración del Consejo de Administración, quién propuso su aprobación a la Junta de General de Accionistas.

La Política recoge un esquema de remuneraciones a consejeros tanto por funciones ejecutivas como no ejecutivas en la que (a) toma razón del Plan estratégico 2021-2025, lo que se ha traducido especialmente en la adaptación del esquema de retribución variable plurianual del Consejero Ejecutivo que autorizó inicialmente la Junta de accionistas de 2019 y (b) incorpora todas aquellas referencias necesarias para dar cumplimiento a la vigente redacción del art. 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, respecto a i) su contribución a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la sociedad, ii) la referencia expresa a la proporción relativa de los distintos componentes de la remuneración, iii) la exposición de cómo se han tenido en cuenta las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la sociedad al fijar la política de remuneraciones y iv) la explicación sobre el proceso de toma de decisiones que se ha seguido para su determinación.

La Política retributiva de los Consejeros se revisa periódicamente por el Consejo de Administración previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, con el fin de mantener alineada la misma con las mejores prácticas del mercado de referencia y con los objetivos señalados en los Estatutos sociales.

Conforme a la Política vigente la remuneración por funciones no ejecutivas consiste en una asignación fija, pudiendo además establecerse una remuneración en acciones o por referencia a ellas. La distribución de dicha remuneración, dentro del límite establecido periódicamente en la Política de remuneraciones, se hará por el Consejo de Administración, pudiendo ser la retribución distinta en función de la responsabilidad y funciones que cada Consejero asuma en el Consejo o en las Comisiones.

La remuneración del Presidente Ejecutivo por desempeño de funciones específicamente ejecutivas o delegadas se compone de los siguientes conceptos:

- i) Retribución fija anual. Incluye cualquier retribución percibida por su pertenencia a cualquier órgano de administración de una sociedad del grupo Naturgy, salvo la matriz.
- ii) Retribución variable anual: toma como base el 100% de la retribución dineraria fija total anual. y se ajustará en atención al grado de consecución de objetivos alcanzado. Su percepción en metálico podrá ser sustituida cada año por mutuo acuerdo en todo o parte por una aportación en un sistema de previsión social.
- iii) Retribución variable plurianual ligada a la consecución de objetivos establecidos en el Plan estratégico, toma como base el 125% de la retribución Fija Total Anual multiplicado por los años de duración y multiplicado asimismo por el grado de consecución de objetivos alcanzados
- iv) Otros beneficios sociales como seguro médico, vehículo de empresa, seguro de vida e incapacidad, bonificaciones limitadas de gas y electricidad y seguro de ahorro colectivo.
- v) Además de ello, el Consejo de Administración podrá establecer otras retribuciones variables en caso de operaciones singulares, tanto con objetivos ligados a su consecución, como en términos de remuneración por los logros obtenidos.

El apartado iii) fue modificado por decisión del Consejo de Administración del 22 de abril de 2024 previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo del 21 de abril de 2024, si bien su efectividad está condicionada a que sea aprobado por la próxima Junta de accionistas prevista en marzo de 2025. De ser aprobada, tomará efectividad desde que se adoptó el acuerdo por el Consejo de Administración. En caso contrario, seguirá rigiendo el régimen anterior tal como se describe en este mismo apartado en informes anuales de años anteriores

Las percepciones por funciones ejecutivas y no ejecutivas para el ejercicio 2025, han sido aprobadas por el Consejo de Administración en su sesión de 18 de febrero de 2025. previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo reunida los días 11 y 17 de febrero de 2025 y que contó con el asesor PeopleMatters para comparar la remuneración de otras entidades y evaluar la remuneración fija del Presidente Ejecutivo y fijarla para el año 2025. Los objetivos de la retribución variable anual del Presidente ejecutivo fueron igualmente fijados en la citada reunión. .

La Política de remuneraciones vigente contempla en su artículo 10 la posibilidad de que el Consejo de Administración pueda aprobar y aplicar excepciones temporales a la misma previa propuesta razonada de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, que podrán ser totales o parciales, si bien:

- i) No se podrá excepcionar el importe máximo anual a percibir por el conjunto de los Consejeros en un ejercicio recogido en el Apartado 4 de dicha Política
- ii) Las excepciones sólo estarán vigentes desde que sean acordadas por el Consejo de Administración y hasta la celebración de la siguiente Junta de accionistas donde se deberá someter a la aprobación la continuidad de la excepción

Durante el ejercicio en curso el Consejo de Administración no ha aprobado la aplicación de ninguna excepción temporal.

A.1.2 - Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo 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 aun no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta

La retribución del Presidente ejecutivo, único consejero que percibe retribución variable, está balanceada en 3 componentes principales diseñados con un peso similar:

- Un componente fijo que se devenga en todo caso, de modo que no supone ninguna exposición a riesgo.
- Un componente variable con horizonte temporal de un año, vinculado a objetivos prefijados, concretos y cuantificables, alineados con el interés social y con la estrategia de Naturgy tales como variables económico-financieras, de eficiencia y crecimiento rentable, cuestiones de calidad y seguridad, sostenibilidad, medioambiente o el buen gobierno que, al ser recurrente, evita que incentive la asunción de riesgos excesivos. Ello se refuerza con el hecho de que su evaluación se realiza una vez auditadas y formuladas las cuentas anuales y con la existencia de una cláusula de claw back durante los 18 meses siguientes a la percepción de la retribución variable anual.
- Un componente variable con horizonte temporal de muy largo plazo vinculado al Plan Estratégico de la Compañía. Al coincidir con la duración de los Planes estratégicos, su propia duración modera la asunción de riesgos y ofrece una creación de valor a más largo plazo que el usual. Este componente retributivo está ligado a una cláusula de claw back durante los 18 meses siguientes a la percepción de la retribución variable plurianual.

Entre los componentes variables existe un balance razonable en términos no sólo de horizonte temporal, sino también de cuantía e incluso de objetivos, pues la retribución variable anual tiende a objetivos operativos que consideran el interés inmediato de la Compañía, mientras que la retribución variable plurianual atiende principalmente al interés a largo plazo de los accionistas, al estar ligado a su rentabilidad o a la consecución de los objetivos del Plan Estratégico

La retribución variable anual sólo se determina y paga una vez el Consejo de Administración dispone de las cuentas auditadas de la compañía por lo que se tendrán en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo de la Compañía y minoren dichos resultados. Queda a salvo la facultad del Consejo de administración de no considerarlas si discrepa motivadamente de dichas salvedades.

Además, tanto la retribución variable anual como la retribución variable plurianual cuentan con un sistema de recuperación de retribuciones ya satisfechas (claw back) durante los 18 meses siguientes a la percepción

Respecto a las medidas previstas para evitar conflictos de intereses:

i) El Reglamento del Consejo de Administración y sus Comisiones, establece en su artículo 11 que todos los miembros del Consejo de Administración de Naturgy, incluido el Presidente Ejecutivo, están sometidos al deber de lealtad y en particular deben::

- a) Abstenerse de participar en la deliberación y votación de acuerdos o decisiones en las que él o una persona vinculada tenga un conflicto de intereses, directo o indirecto. Se excluirán de la anterior obligación de abstención los acuerdos o decisiones que le afecten en su condición de administrador, tales como su designación o revocación para cargos en el órgano de administración u otros de análogo significado.
 - b) Adoptar las medidas necesarias para evitar incurrir en situaciones en las que sus intereses, sean por cuenta propia o ajena, puedan entrar en conflicto con el interés social y con sus deberes para con la Sociedad.
- ii) La Política de Remuneraciones de los Consejeros de Naturgy, aprobada el 15 marzo de 2022 por la Junta General de Accionistas, recoge como medida preventiva de posibles conflictos de interés, que el Presidente Ejecutivo no participe en los debates de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo cuando se traten aspectos que le puedan afectar relativos a remuneraciones.
- iii) El apartado 4.1 del Código Ético de Naturgy determina pautas específicas de actuación de los empleados, directivos y administradores del Grupo en lo relativo a “Lealtad a la empresa y conflictos de intereses”.
- iv) La Política de Conflictos de interés, de aplicación a todos los empleados de Naturgy, que establece las pautas de actuación ante una situación de conflicto de interés, basándose en los principios de lealtad, abstención y transparencia.

A-1-3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

La remuneración de los Consejeros por el ejercicio de funciones no ejecutivas consiste en una asignación fija anual.

El importe de la remuneración para el año 2025 de los Consejeros por su condición de tales (funciones no ejecutivas) aprobado Consejo de Administración en su sesión de 18 de febrero de 2025, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo es:

- a. Por pertenencia al Consejo
 - Presidente del Consejo de Administración: 1.100.000 €/anuales
 - Consejero: 180.000 €/anuales.
 - Consejero coordinador: 30.000 €/anuales.
- b. Por pertenencia a Comisiones
 - Presidente de Comisión: 85.000€/anuales
 - Vocal de Comisión: 65.000€/anuales
- c. Consejero coordinador:
 - 30.000 €/anuales.

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.

En la sesión de 18 de febrero de 2025 del Consejo se estableció el componente fijo de la retribución del Presidente Ejecutivo en 2.359.658€ (retribución fija total anual), incluyendo la remuneración que perciba por su pertenencia al órgano de administración de NATURGY ENERGY GROUP S.A. Este importe es por tanto la suma de 1.100.000 € que percibe como Presidente de dicho Consejo de Administración por el ejercicio de funciones no ejecutivas y 1.259.658 € que percibe como retribución fija anual por ejercicio de funciones ejecutivas o delegadas.

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.

Explique las remuneraciones en especie

El Presidente ejecutivo es beneficiario de un seguro para situaciones de incapacidad temporal (100% de la retribución dineraria fija total anual bruta que viniere percibiendo, con el límite establecido de 18 meses). También es beneficiario de una póliza de seguro para la cobertura de las contingencias de fallecimiento e invalidez permanente absoluta, o gran invalidez, en la que NATURGY ENERGY GROUP S.A. actúa como tomador, que toma como base de cálculo para determinar el importe de la prima anual la edad del Presidente Ejecutivo y el capital asegurado, siendo la compañía aseguradora quien establece y comunica la citada prima. El capital asegurado en el supuesto de que se produzcan las contingencias previstas (fallecimiento, invalidez permanente absoluta o gran invalidez) equivale a 3,5 anualidades de retribución dineraria fija total anual bruta.

La Compañía tiene suscrito y abona la prima global correspondiente a un seguro de responsabilidad civil de Consejeros y Directivos de NATURGY ENERGY GROUP S.A. y de las sociedades pertenecientes a su Grupo que, por tanto, también da cobertura a todos los Consejeros de NATURGY ENERGY GROUP S.A., tanto ejecutivos como no ejecutivos, en la que los consejeros tendrán la consideración de asegurados, por las responsabilidades que se les pueden exigir como consecuencia del desempeño de las actividades propias de su función. En particular, el contrato con el Presidente ejecutivo prevé la obligación de que la Compañía tenga suscrita una póliza de seguro de responsabilidad civil.

Al contratarse el seguro de responsabilidad civil de manera global no es posible calcular la parte de la misma imputable a los consejeros como retribución en especie.

El paquete retributivo del Presidente ejecutivo incluye además los siguientes conceptos, similares a los del resto de miembros de la alta dirección: seguro de asistencia sanitaria, de vida, incapacidad permanente y de ahorro, vehículo de empresa y bonificación limitada de consumos de electricidad y gas

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.

Los Consejeros no perciben este tipo de remuneración por el ejercicio de funciones no ejecutivas

En cuanto al Presidente ejecutivo, los componentes variables del sistema retributivo, en atención al desempeño por éste de funciones ejecutivas o delegadas, son los siguientes:

i. Retribución variable anual

Toma como base el 100% de la retribución dineraria fija total anual multiplicado por el grado de consecución de objetivos alcanzados efectivamente en el año.

El grado máximo de consecución podrá alcanzar hasta el 150% y el grado mínimo de consecución para su devengo será el 75%.

El grado de consecución del 75% se alcanza para un cumplimiento de objetivos del 85%, el grado de consecución del 100% se alcanza para un cumplimiento de objetivos del 85%, y el grado de consecución del 150% se alcanza para un cumplimiento de objetivos del 120%, Los grados de consecución intermedios se interpolarán entre estos puntos.

El Presidente Ejecutivo puede decidir sustituir con carácter anual el abono de todo o parte de la Retribución variable anual por una aportación empresarial a un sistema de previsión social que se convenga.

Los objetivos y ponderaciones son los siguientes:

- **Objetivos financieros pondera un 65%**
 - Ebitda 2025 comunicado como guidance al mercado al inicio de 2025

- **Objetivos cualitativos pondera un 15% (5% cada apartado)**
 - Valoración de factores cualitativos por el Consejo (contribución crecimiento del negocio, transformación., trabajo en equipo)

- **ESG pondera un 20% (5% cada apartado)**
 - Seguridad y salud
 - Diversidad de género
 - Medio ambiente
 - eNPS de los empleados del grupo

ii. Retribución variable plurianual:

a. ILP 2018-2025 inicial

La remuneración variable plurianual del Presidente Ejecutivo desde 2018, hasta su revisión, por acuerdo del Consejo de 21 de abril de 2024, a propuesta de la Comisión de Nombramientos Retribuciones y Gobierno Corporativo, se ha venido configurando a través de un incentivo a largo plazo (ILP) en el que, además del Presidente ejecutivo, han participado otros **23** directivos en activo.

Dicho incentivo a largo plazo, fue aprobado por el Consejo de junio 2018 y ratificado por la Junta General de Accionistas celebrada el 5 de marzo de 2019 y posteriormente revisado en la Junta General de accionistas de 15 de marzo de 2022 para alinearlo con el nuevo Plan estratégico 2021-2025 aprobado en julio de 2021, acordando que el plazo ordinario de vencimiento del ILP pasara del 31 de julio de 2023 al 31 de diciembre de 2025 y, en función de ello, la entrega de un anticipo a cuenta que, prorrateado en los 5 años de duración del plan (2018-2022), supuso 619.586€ anuales. Las características principales del ILP han sido informadas en los informes anuales de remuneraciones de ejercicios anteriores.

b. Modificación de abril de 2024

En base al acuerdo del Consejo de 21 de abril de 2024, la remuneración variable plurianual del Presidente Ejecutivo para los años 2018 a 2025 ya no estará vinculada al ILP, y su nueva configuración responde al siguiente esquema:

Toma como base el 125% de la retribución Fija Total Anual que se multiplicará por un número de 7 años si el esquema finaliza en 2024 o de 8 si lo hace en 2025 y multiplicado asimismo por el grado de consecución de objetivos alcanzados.

El grado máximo de consecución podrá alcanzar hasta el 150% y el grado mínimo de consecución para su devengo será el 80%, tal y como opera también en el caso de la retribución variable anual, correspondiendo al Consejo de Administración determinar el porcentaje alcanzado

Los resultados a valorar para las métricas cuantitativas, vinculados al Plan Estratégico de la Compañía, serán los acumulados hasta el 31 de diciembre del año anterior al de la liquidación.

Las métricas de logro a evaluar y su ponderación serán las siguientes:

- Cuantitativas, conforme a las métricas aprobadas por la Comisión: 80%
 - Inversiones, 20%
 - Deuda neta, 20%
 - Dividendo, 20%
 - Diversidad de género, 10%
 - Reducción de emisiones, 10%
- Cualitativas, de libre apreciación del Consejo, previa propuesta de la Comisión de nombramientos y retribuciones: 20%

La fecha de liquidación será la misma que la de la liquidación del vehículo ILP de aplicación a los directivos , y el importe a liquidar será minorado por el importe que el Presidente Ejecutivo percibió en concepto de compensación por la extensión del ILP en marzo 2022.

En ningún caso se percibirán conforme al nuevo esquema importes superiores a los que se hubieran percibido de haber continuado en el esquema ILP hasta su liquidación.

Se mantendrán la cláusula de clawback y el régimen de pérdida del incentivo en determinados supuestos similar a la existente en el Plan ILP 2018-2025 que se sustituye y se añade una cláusula en virtud de la cual el importe máximo a percibir por el presente esquema no podrá ser superior al que hubiese percibido en caso de continuar adherido al Plan ILP 2018-2025

En todo caso, el Consejo de Administración podrá adoptar las decisiones que considere necesarias para mantener el esquema de retribución variable plurianual alineado con el plan estratégico vigente en cada momento, realizando los trabajos preparatorios que sean necesarios antes de someter a aprobación de la Junta de accionistas las modificaciones que requieran de dicha aprobación.

c. Nuevo esquema febrero de 2025

El Consejo de Administración, en su reunión del 18 de febrero de 2025, ha acordado aprobar un nuevo Plan estratégico para el periodo 2025-2027 y, en consecuencia, vencer el incentivo plurianual 2018-2025 de forma anticipada. También ha acordado que la liquidación de los importes que correspondan al Presidente ejecutivo se realizará por el Consejo una vez que la Junta de Accionistas en su próxima reunión apruebe bajo qué esquema de retribución se le debe liquidar el incentivo de largo plazo -sea el inicial de junio de 2018 o el posterior de abril de 2024 descritos más arriba-.

De igual modo, el Consejo de Administración, en su reunión del 18 de febrero de 2025, ha acordado aprobar un nuevo sistema de retribución variable plurianual vinculado al Plan estratégico 2025-2027 que responde al siguiente esquema:

Toma como base el 125% de la retribución Fija Total Anual del año de finalización, multiplicado por los años o fracción de ellos que transcurran entre el 1 de enero de 2025 y la fecha de finalización y multiplicado asimismo por el grado de consecución alcanzado.

El grado máximo de consecución podrá alcanzar hasta el 150% y el grado mínimo de consecución para su devengo será el 70%.

El grado de consecución del 70% se alcanza para un TSR del 7%, el grado de consecución del 100% se alcanza para un TSR del 10% y el grado de consecución del 150% se alcanza para un TSR del 13%. Los grados de consecución intermedios se interpolarán entre estos puntos.

El TSR se calculará como la rentabilidad bruta obtenida tomando la entrada al valor de liquidación del ILP 2018-2025, los dividendos pagados en el período y un precio de salida al VWAP de los 90 días naturales inmediatamente anteriores a la fecha de finalización

Incluye una cláusula de clawback durante los 18 meses siguientes a la percepción del incentivo en caso de modificación relevante de las cuentas anuales que afectara de manera significativa a la cotización de las acciones. También incluye un régimen de pérdida del incentivo en determinados supuestos similares a los incentivos plurianuales anteriores: en caso de abandonar la Compañía antes de finalizar el Incentivo, el Presidente Ejecutivo perderá los derechos en casos de cese voluntario de sus funciones o por incumplimiento grave y los mantendrá en casos de jubilación, incapacidad, fallecimiento, o cese no imputable a él, si bien en caso de mantenerlos, solo tendrá derecho al incentivo que finalmente resulte en la parte proporcional de su tiempo de permanencia respecto a la duración del Plan. En caso de abandono por mutuo acuerdo, se estará a lo que se haya acordado.

La fecha de finalización será ordinariamente el 31 de diciembre de 2027, pudiendo vencer anticipadamente.

El Consejo de Administración, a propuesta razonada de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, podrá adoptar las decisiones que considere necesarias para la administración, interpretación, subsanación, desarrollo o continuidad del esquema de incentivo ante variaciones sustanciales de las circunstancias del plan, teniendo en cuenta el interés social de las Sociedad y los objetivos del Plan.

El Consejo de Administración podrá adoptar las decisiones que considere necesarias para mantener el esquema de retribución variable plurianual alineado con el plan estratégico vigente en cada momento, realizando los trabajos preparatorios que sean necesarios antes de someter a aprobación de la Junta de accionistas las modificaciones que requieran de dicha aprobación.

La efectividad de este sistema de retribución variable plurianual vinculado al nuevo Plan estratégico 2025-2027 está sujeto a que la próxima Junta de accionistas apruebe la correspondiente modificación de la Política de remuneraciones.

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.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

Los Consejeros no perciben este tipo de remuneración por el ejercicio de funciones no ejecutivas.

Al Presidente Ejecutivo, en atención a las funciones ejecutivas o delegadas que desempeña, se le reconocen los mismos beneficios que en este momento disponen los miembros del comité de dirección de la compañía, en los siguientes términos:

Seguro de Ahorro: se reconoce al Presidente Ejecutivo el derecho a recibir una serie de aportaciones que se instrumentan en un contrato de seguro y que se registrarán por las normas establecidas a tal efecto. NATURGY ENERGY GROUP S.A. aporta anualmente al citado instrumento una cantidad igual al 20% de su retribución dineraria fija total. Las contingencias cubiertas son la supervivencia a fecha determinada, fallecimiento e incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez. El Seguro de ahorro no es incompatible con la posible indemnización en caso de cese. No existe derecho a percibir importe alguno por cualquiera de las contingencias en caso de:

- a. Dimisión voluntaria sin respetar el periodo de preaviso previsto en su contrato o sin alcanzar un acuerdo previo con el Consejo de Administración de la Empresa
- b. Incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones profesionales y que ocasione un perjuicio significativo a los intereses de la Sociedad
- c. En cualquier momento durante el año siguiente al cese de la prestación de servicios como Presidente Ejecutivo -por causa distinta al acaecimiento de las contingencias- realice actividades directamente concurrentes con las de la empresa.

Sistema de previsión social vinculado a la retribución variable anual: El Presidente Ejecutivo puede decidir sustituir con carácter anual el abono de todo o parte de la Retribución variable anual por una aportación empresarial a un sistema de previsión social que se convenga. Así lo ha decidido para la retribución variable anual correspondientes a los ejercicios 2018 a 2024 (ambos incluidos). Las contingencias cubiertas son las mismas que las establecidas para el instrumento anterior, pudiendo la empresa instrumentar la cobertura de las contingencias anteriores mediante la suscripción de uno o varios contratos de seguros con garantía de tipo de interés mínimo y participación en beneficios. No existe derecho a percibir importe alguno por cualquiera de las contingencias en los mismos supuestos que el instrumento anterior, a excepción del supuesto de dimisión voluntaria sin respetar preaviso o sin alcanzar acuerdo con el Consejo de Administración

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.

Los Consejeros que no desempeñan funciones ejecutivas no cuentan con este tipo de indemnización.

En el caso de los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas, el art. 6 de la Política de Remuneraciones establece que:

“ se podrá establecer una indemnización para determinados supuestos de extinción de la relación contractual, que equivaldrá a dos veces la suma de las siguientes tres cantidades: (i) retribución fija total anual, (ii) retribución variable anual y, (iii) en atención al concepto de retribución variable plurianual, un importe a tanto alzado equivalente al 125% de la retribución fija anual. Dicha indemnización no procederá en ningún caso en supuestos de incumplimiento muy grave y culpable de las obligaciones profesionales de los Consejeros Ejecutivos que ocasione un perjuicio grave a los intereses de la Sociedad.

Adicionalmente y en concepto de pacto de no competencia post-contractual durante un año, podrá establecerse una indemnización equivalente como máximo a una anualidad de retribución fija total anual”

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.

El contrato del Presidente ejecutivo fue aprobado en la sesión del Consejo de Administración de 6 de febrero de 2018, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Posteriormente fue adaptado el 31 de octubre de 2018 con el fin de incluir el nuevo esquema de incentivo de largo plazo ILP así como otras adaptaciones menores, y también el 30 de diciembre de 2021 para recoger las modificaciones derivadas de la modificación del ILP. Tras la revisión por el Consejo de Administración de 21 de abril de 2024 del esquema retributivo vinculado a la retribución variable plurianual, según se ha descrito en el apartado A.1.6, fue necesaria una modificación del contrato que se llevó a cabo con fecha 22 de abril de 2024 y 25 de junio de 2024

El contrato contiene un pacto de preaviso por parte del Presidente ejecutivo de seis meses salvo caso de fuerza mayor, un pacto de exclusividad durante el ejercicio de las funciones y un pacto de confidencialidad, tanto durante la vigencia del contrato como una vez extinguido el mismo.

El contrato del Presidente establece, además, una indemnización por cese o por no renovación del cargo de Consejero por importe de dos anualidades del conjunto de: (i) retribución dineraria fija total anual, (ii) la retribución variable anual y (iii) en atención al concepto de retribución variable plurianual, un importe a tanto alzado equivalente al 1,25 de la retribución dineraria fija total anual.

No procederá la indemnización en caso de incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones profesionales que ocasione un perjuicio significativo a los intereses de Naturgy. Adicionalmente y en concepto de pacto de no competencia post-contractual durante un año se establece una indemnización equivalente a una anualidad de retribución fija total.

El contrato del Presidente ejecutivo prevé la extinción del contrato y el abono de una indemnización en caso de que perdiera sus funciones ejecutivas y continuara como Presidente no ejecutivo. En tal caso, la indemnización prevista es idéntica a la del apartado anterior, pero reducida a la mitad, esto es, una sola anualidad.

En caso de pérdida de la condición de Presidente, manteniéndose como Consejero Delegado, se prevé una reducción de las retribuciones previstas en el contrato

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.

Explique las remuneraciones suplementarias

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.

Explique los anticipos, créditos, garantías y otras remuneraciones

Ninguno de los miembros del Consejo de Administración tiene concedido créditos, anticipos o garantías.

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 proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.**

No aplica

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

<https://www.naturgy.com/accionistas-e-inversores/gobierno-corporativo/organos-y-normas-de-gobierno/remuneraciones/>

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.

La vigente política de remuneraciones fue aprobada en la Junta General de Accionistas de 2022 celebrada el 15 de marzo con más del 90% de votos a favor

Asimismo, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de los ejercicios sociales 2022 y 2023 fue aprobado en la Junta General de Accionistas de 2023 y 2024 por amplia mayoría, al igual que ya sucediera en ejercicios anteriores.. Debido a ello, no se ha considerado necesario implementar medidas adicionales en lo que se refiere a la política retributiva de la Compañía.

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.

El Consejo de Administración aprobó las retribuciones individuales de los Consejeros por el ejercicio de funciones no ejecutivas para el ejercicio 2024 en su sesión de 26 de febrero de 2024, manteniendo inalterado desde el ejercicio 2020 el componente de retribución fija de 1.100.000€ por la Presidencia del Consejo, y fijando la parte correspondiente a funciones ejecutivas en 1.188.709 €. Los objetivos de la retribución variable anual 2024 se fijaron, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, en el Consejo de administración celebrado el 26 de febrero de 2024.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo empleó al asesor PeopleMatters para comparar la remuneración de otras entidades y determinar la remuneración del Presidente Ejecutivo.

La liquidación de esta retribución variable de corto plazo correspondiente a 2024 se produjo, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, en la reunión del Consejo de Administración de 18 de febrero de 2025, al tiempo de formular las cuentas anuales correspondientes a 2024 que, además, no contienen salvedades del auditor externo.

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

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.

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.

En lo que respecta a la remuneración del ejercicio de funciones no ejecutivas, se considera que el establecimiento de una remuneración fija para todos los Consejeros es un instrumento eficaz para reducir la exposición a riesgos excesivos y la incorporación de la visión a largo plazo.

En lo que respecta a la retribución del Presidente ejecutivo, se destaca que está balanceada en 3 componentes principales de peso similar:

- Un componente fijo que se devenga en todo caso, de modo que no supone ninguna exposición a riesgo
- Un componente variable con horizonte temporal de un año, vinculado a objetivos concretos y medibles de negocio que, al ser recurrente, evita que incentive la asunción de riesgos excesivos. Ello se refuerza con el hecho de que su evaluación se realiza una vez auditadas y formuladas las cuentas anuales
- Un componente variable de muy largo plazo alineado con el plazo de ejecución del Plan estratégico de la Compañía. Tanto el esquema inicial como el modificado en abril de 2024 según se ha explicado en el apartado A.1.6 tienen una duración que, al exceder de lo habitual en este tipo de remuneración, moderan la asunción de riesgos

Entre los componentes variables existe un balance razonable en términos no sólo de horizonte temporal, sino también de cuantía e incluso de objetivos, pues la retribución variable anual tiende a objetivos operativos que atienden al desempeño de los distintos negocios de la compañía, mientras que la retribución variable plurianual atiende principalmente al interés de la Compañía a largo plazo, al estar ligado al cumplimiento de los objetivos del Plan Estratégico.

La retribución variable anual del Presidente ejecutivo se determinó una vez el Consejo de Administración dispuso de las cuentas auditadas de la Compañía y teniendo en cuenta el informe de auditoría externa.

Adicionalmente, la retribución variable plurianual cuenta con un sistema de claw back durante los 18 meses siguientes a su percepción.

Respecto a las medidas que han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, nos remitimos a lo referido en el epígrafe A.1.2. de este informe.

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.

El total de las retribuciones devengadas durante 2024 no supera la cifra máxima establecida en la Política de retribuciones aprobada por la Junta de accionistas de 15 de marzo de 2022

En cuanto al importe de la retribución variable anual del Presidente Ejecutivo, ésta está relacionada con los resultados de la sociedad en 2024, al estar ligada con los principales indicadores de la Compañía según se detalla en el apartado B.7 y se ha determinado una vez el Consejo ha dispuesto de las cuentas anuales auditadas.

El incentivo plurianual del Presidente Ejecutivo, aprobado por la Junta General de Accionistas de marzo de 2019, revisado en la Junta General de Accionistas de marzo de 2022, y de nuevo modificado por acuerdo del Consejo de Administración de fecha 21 de abril de 2024, que será sometido a ratificación en la próxima Junta General de Accionistas que se celebre, alinea su retribución con la creación de valor a largo plazo por la forma en que está estructurado según se ha explicado en los apartados anteriores. La eficacia de la última modificación está sujeta a su aprobación por la próxima Junta de accionistas prevista para marzo de 2025

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 votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	869.633.473	89,7

	Número	% sobre emitido
Votos negativos	19.947.255	2,29
Votos a favor	663.110.883	76,25
Abstenciones	186.575.335	21,45

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**

En 2024 no se produjo variación en la remuneración de los consejeros en su condición de tales respecto a la fijada para el ejercicio 2023.

La remuneración de los miembros del Consejo de Administración por el ejercicio de funciones no ejecutivas fue:

- a. Por pertenencia al Consejo
 - Presidente del Consejo de Administración: 1.100.000 €/anuales.
 - Consejero: 175.000 €/anuales.
 -
- b. Por pertenencia a Comisiones
 - Presidente de Comisión: 66.000€/anuales
 - Vocal de Comisión: 44.000€/anuales
- c. Consejero coordinador:
 - 30.000 €/anuales.

B.6 Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, 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 remuneración por el desempeño de las funciones ejecutivas o delegadas del Presidente ejecutivo se compone de los siguientes conceptos:

- Retribución fija anual, incluyendo la remuneración que perciba por su pertenencia a cualquier órgano de administración de cualquier sociedad del grupo Naturgy, salvo su matriz: 1.188.709 €.
- Retribución variable anual que ha tomado como base una cantidad equivalente a la retribución dineraria fija total anual sobre la que se ha aplicado un porcentaje en función de la métrica de logro, y que ha sido de 2.518.953€. El citado importe se liquidará como aportación voluntaria al plan de previsión social del que es beneficiario el Presidente Ejecutivo, de acuerdo con lo establecido contractualmente.

- En lo relativo a la remuneración variable plurianual, conforme con el acuerdo del Consejo de Administración adoptado en su sesión de 22 de abril de 2024 el Presidente ejecutivo deja de participar de los beneficios económicos de cualquier potencial liquidación del vehículo ILP, estableciéndose en su lugar un esquema de remuneración variable plurianual, ligado a la consecución de objetivos fijados en el Plan estratégico vigente. La efectividad de esta modificación está condicionada a su aprobación por la próxima Junta general de accionistas (véase apartado A.1.6).

Otros beneficios sociales y de previsión, equivalentes a los reconocidos con carácter general a los miembros de la alta dirección de la Compañía (seguro médico, vehículo de empresa, seguro de vida e incapacidad, bonificaciones limitadas de gas y electricidad, seguro de ahorro), así como la obligación de contratar, con cargo a la Compañía, un seguro de responsabilidad civil.

B.7 Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados 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.**
- En su caso, se informará sobre los periodos establecidos de devengo, de consolidación o de aplazamiento del pago de importes consolidados 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

Para el cálculo de la retribución variable anual del Presidente ejecutivo correspondiente al ejercicio 2024 –y que se liquidará como aportación al plan de previsión social del que es beneficiario el Presidente Ejecutivo, de acuerdo con lo establecido contractualmente- se han tenido en cuenta los indicadores y ponderaciones fijados por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En concreto, en 2024 se han considerado los siguientes parámetros para determinar el grado de cumplimiento de los objetivos:

- Objetivos financieros pondera un 65%
 - Ebitda ordinario
- Objetivos cualitativos pondera un 15%
 - Valoración de factores cualitativos por el Consejo (contribución crecimiento del negocio, transformación, trabajo en equipo)
- ESG pondera un 20%
 - Seguridad y salud

- Diversidad de género
- Medio ambiente
- eNPS de los empleados del Grupo

Para el cálculo se toma como base el 100% de la retribución dineraria fija total anual y se multiplica por el grado de consecución de objetivos alcanzados efectivamente en el año (para un grado de consecución del 100% se recibe un 100% de la retribución dineraria fija anual). Tiene un grado máximo de consecución del 150%. No se percibirá esta retribución si el grado de consecución no alcanza el 80%.

La determinación de la retribución variable anual del Presidente ejecutivo la realiza el Consejo de Administración previa propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo.

La metodología para la determinación del grado de consecución de los objetivos financiero-cuantitativos, consiste en la comparación entre el presupuesto aprobado por el Consejo de Administración para el ejercicio y el resultado final del ejercicio una vez se han formulado las cuentas anuales por el propio Consejo de Administración, aplicando no obstante determinados ajustes en función del objetivo de que se trate. Dichos ajustes se aplican de forma general a todo el personal del grupo Naturgy incluido en el sistema de dirección por objetivos.

Por lo que se refiere a los elementos cualitativos de la retribución variable, la determinación del grado de consecución se efectúa a criterio de la propia Comisión de Nombramientos y Retribuciones ponderando la labor desempeñada por el Presidente durante el ejercicio.

Por último, respecto a los objetivos de ESG, su determinación se efectúa comparando los indicadores presupuestados al inicio del ejercicio con los datos reales obtenidos al final del mismo.

Por tanto, el importe de la Retribución Variable anual correspondiente al ejercicio 2024 y que se liquidará como aportación al plan de previsión social del que es beneficiario el Presidente Ejecutivo, de acuerdo con lo establecido contractualmente es 2.518.953€ al haberse alcanzado un grado de consecución total del 110,06 %.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos

Como se ha informado en el apartado A.1.6 de este informe, en abril de 2024 se produjo una variación en el sistema de remuneración variable a largo plazo del Presidente Ejecutivo, dejando de participar de los beneficios económicos de cualquier potencial liquidación del vehículo ILP, situación que fue comunicada al mercado a través del OIR de fecha 22 de abril, con número de registro 28134, en el que se dio cuenta de que :

“En el marco de las Comunicaciones de Información Privilegiada emitidas los días 16 y 17 de abril de 2024 por Criteria Caixa, S.A. y TAQA, respectivamente acerca de conversaciones que podrían resultar en una oferta sobre las acciones de la compañía:

El Presidente ejecutivo, con el objetivo de poder seguir actuando con absoluta independencia y neutralidad ante cualquier potencial oferta, y así seguir defendiendo el interés de la compañía y de todos los accionistas, evitando cualquier posible conflicto de interés ligado al resultado de cualquier potencial oferta, ha propuesto a la Comisión de nombramientos y retribuciones retornar su esquema de remuneración al modelo inicial previsto en su contrato de febrero 2018 y en la Política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de junio de 2018.”

Durante el ejercicio 2024, por tanto, se modificó la remuneración variable plurianual conforme al siguiente esquema:

- Tomar como base el 125% de la retribución Fija Total Anual. Se multiplicará por un número de 7 años si el esquema finaliza en 2024 o de 8 si lo hace en 2025 y multiplicado asimismo por el grado de consecución de objetivos alcanzados.
- La compañía reconoce el derecho del Presidente ejecutivo a seguir disfrutando de una remuneración variable plurianual a partir del 1 de enero siguiente a la fecha de finalización de la que ahora se establece.
- El grado máximo de consecución podrá alcanzar hasta el 150% y el grado mínimo de consecución para su devengo será el 80%, tal y como opera también en el caso de la retribución variable anual, correspondiendo al Consejo de Administración determinar el porcentaje alcanzado.

- Los resultados a valorar para las métricas cuantitativas, vinculados al Plan Estratégico de la Compañía, serán los acumulados hasta el 31 de diciembre del año anterior al de la liquidación.
- Las métricas de logro a evaluar y su ponderación serán las siguientes:
 - Cuantitativas, conforme a los criterios establecidos por el Consejo de Administración: 80%
 - Cualitativas, de libre apreciación del Consejo, previa propuesta de la Comisión de nombramientos y retribuciones: 20%
- La fecha de liquidación será la misma que la de la liquidación del vehículo ILP, y el importe a liquidar será minorado por el importe percibido en concepto de compensación por la extensión del ILP en marzo de 2022.
- Se mantiene la cláusula de clawback y el régimen de pérdida del incentivo en determinados supuestos y se añade una cláusula en virtud de la cual el importe máximo a percibir por el presente esquema no podrá ser superior al que hubiese percibido en caso de continuar adherido al Plan ILP 2018-2025.

La eficacia de esta modificación está sujeta a su aprobación por la próxima Junta de accionistas prevista para marzo de 2025 y, de ser aprobada tomará efectos retroactivos desde el acuerdo del Consejo de 22 de abril de 2024.

B.8 Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidado 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 o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No aplica

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.

Los Consejeros no perciben este tipo de remuneración por el ejercicio de funciones no ejecutivas.

Al Presidente Ejecutivo se le reconocen los beneficios de que disponen los directivos de la compañía. Tales beneficios son los explicados en el apartado A.1.5 (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 aplica

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

No aplica

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

No aplica

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

No aplica

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

Las aportaciones a instrumentos de previsión del Presidente Ejecutivo han ascendido a 458 miles de euros en el ejercicio 2024. A la citada cantidad hay que añadirle el importe correspondiente a la retribución variable 2024, 2.518.953 €, que se liquidará como aportación voluntaria al Plan de Previsión Social del que es beneficiario el Presidente. Las primas satisfechas por seguros de vida y de invalidez han ascendido a 83 miles de euros durante el citado ejercicio. El importe de la bonificación limitada de consumos de electricidad y gas, vehículo de empresa y seguro de asistencia sanitaria ha ascendido a 35 miles de euros durante el citado ejercicio

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

No aplica

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

No aplica

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio
RAMÓN ADELL RAMÓN	Dominical	Del 01/01/2024 al 31/12/2024
ENRIQUE ALCÁNTARA-GARCÍA IRAZOQUI	Dominical	Del 01/01/2024 al 31/12/2024
JAIME SILES FERNANDEZ PALACIOS	Dominical	Del 01/01/2024 al 31/12/2024
HELENA HERRERO STARKIE	Independiente	Del 01/01/2024 al 31/12/2024
LUCY CHADWICK	Dominical	Del 01/01/2024 al 31/12/2024
RAJARAM RAO	Dominical	Del 01/01/2024 al 31/12/2024
ISABEL ESTAPÉ TOUS	Dominical	Del 01/01/2024 al 31/12/2024
JOSE ANTONIO TORRE DE SILVA	Dominical	Del 01/01/2024 al 31/12/2024
CLAUDI SANTIAGO PONSÁ	Independiente	Del 01/01/2024 al 31/12/2024
PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	Independiente	Del 01/01/2024 al 31/12/2024
FRANCISCO REYNES MASSANET	Presidente Ejecutivo	Del 01/01/2024 al 31/12/2024
Rioja S.à.r.l.	Dominical	Del 01/01/2024 al 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:**
- b. **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 t	Total ejercicio t-1
D. Francisco Reynés Massanet	1.100		0	1.189				118	2407 (*)	2257 (*)
Dña. Helena Herrero Starkie	205		110						315	219
D. Ramón Adell Ramón	175		44						219	219
D. Enrique Alcántara-García Irazoqui	175		44						219	219
Dña. Isabel Estapé Tous	175		44						219	219
Dña. Lucy Chadwick	175		44						219	219
D. Rajaram Rao	175		44						219	219
D. Claudi Santiago Ponsa	175		110						285	166
D. Pedro Sainz de Baranda Riva	175		110						285	219
D. Jaime Siles Fernández-Palacios	175		44						219	285
Rioja S.à.r.l, D. Javier de Jaime Guijarro	175		44						219	285
D. José Antonio Torre De Silva López de Letona	175		44						219	315
TOTAL	3055		682						5044	4947

(*)No incluye el importe correspondiente a la retribución variable anual devengada en el ejercicio que se liquida como aportación a sistemas de previsión, según lo establecido contractualmente.

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

Nombre	Denominación	Instrumentos financieros al principio del ejercicio	Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio	Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio		Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio		
		Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes /	Precio de las acciones consolidadas Beneficio bruto de las acciones instrumentos financieros consolidados (Miles€)	Nº Instrumentos	Nº Instrumentos	Nº acciones equivalentes
Consejero 1	Plan								
	Plan								

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro(*)

Francisco Reynés Massanet	2.977
---------------------------	-------

(*) Incluye el importe correspondiente a la retribución variable anual devengado que se liquidará en el año t como aportación a sistemas de previsión, según lo establecido contractualmente.

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		Ejercicio t		Ejercicio t-1	
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Sistemas con derechos económicos consolidado	Sistemas con derechos económicos no consolidado	Sistemas con derechos económicos consolidado	Sistemas con derechos económicos no consolidado
Francisco Reynés Massanet	0		2.977	3.058		19.627		16.556

(*) Incluye el importe correspondiente a la retribución variable del ejercicio correspondiente que se liquidó como aportación al Plan de Previsión Social del que es beneficiario el Presidente.

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Francisco Reynés Massanet	Seguro de vida	83

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	Total ejercicio t-1
Consejero	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Consejero										

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		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio			Instrumentos financieros al final del ejercicio		
		Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes/consolidada	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones instrumentos financieros consolidados	Nº Instrumentos	Nº Instrumentos
Consejero 1	Plan										
	Plan										

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro	
	0

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		Ejercicio t		Ejercicio t-1	
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
Consejero		0	0	0		0		0

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Consejero		

Observaciones

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad			Retribución devengada en sociedades del grupo						
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros concepto	Total ejercicio sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros concepto	Total ejercicio Grupo
D. Francisco Reynés Massanet	2.407		2.977		5384					
Dña. Helena Herrero Starkie	315				315					
D. Ramón Adell Ramón	219				219					
D. Enrique Alcántara-García Irazoqui	219				219					
Dña. Isabel Estapé Tous	219				219					
Dña. Lucy Chadwick	219				219					
D. Rajaram Rao	219				219					
D. Claudi Santiago Ponsa	285				285					
D. Pedro Sainz de Baranda Riva	285				285					
D. Jaime Siles Fernández-Palacios	219				219					
Rioja S.à.r.l, D. Javier de Jaime Guijarro	219				219					
D. José Antonio Torre De Silva López de Letona	219				219					
TOTAL	5.044		2.977		8021					

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 t	% variación t/t-1	Ejercicio t-1	% variación t-1/t-2	Ejercicio t-2	% variación t-2/t-3	Ejercicio t-3	% variación t-3/t-4	Ejercicio t-4
Consejero Ejecutivo									
Francisco Reynés Massanet	5.384	-1,6 %	5.469	-6,6 %	5.856	4,9 %	5.582 (*)	8,0 %	5.169 (*)
Consejeros Externos									
Ramón Adell Ramón	219	— %	219	-4,4 %	229	-27,3 %	315	-11,3 %	355
Enrique Alcantara-García Irazoqui	219	— %	219	— %	219	57,6 %	139	178,0 %	50
Isabel Estapé Tous	219	— %	219	-2,2 %	224	-14,8 %	263	42,2 %	185
Lucy Chadwick	219	— %	219	-2,2 %	224	-14,8 %	263	42,2 %	185
Rajaram Rao	219	— %	219	— %	219	— %	219	-6,8 %	235
Rioja S.à.r.l.	219	— %	219	— %	219	— %	219	-6,8 %	235
Jaime Siles Fernández Palacios	219	— %	219	12,9 %	194	— %	—	— %	—
José Antonio Torre De Silva López de Letona	166	—	166	—	—	—	—	—	—
Claudi Santiago Ponsa	285	— %	285	0,7 %	283	7,6 %	263	11,9 %	235
Pedro Sainz de Baranda Riva	285	— %	285	0,7 %	283	7,6 %	263	-10,9 %	295
Helena Herrero Starkie	315	— %	315	1,0 %	312	9,5 %	285	21,3 %	235
Resultados consolidados de la sociedad	1.901	-4,3 %	1.986	15,3 %	1.649	35,8 %	1.214	-449,9 %	-347
Remuneración media de los empleados	68.034	3,4 %	65.784	6,9 %	61.548	5,6 %	58.281	4,4 %	55.824

Observaciones:**Nota:**

Sobre remuneración media de empleados, los datos son a nivel grupo expresados en euros. No incluye coste empresa de la Seguridad Social

Los datos de 2024 son estimados, a la espera del cierre definitivo y liquidación final de Retribución Variable'24 a la plantilla incluida en este esquema

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.

Se hace constar que, al no permitirse la inclusión de cifras con decimales en el modelo de la Circular del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, existen algunas variaciones menores en las cifras indicadas con respecto a las reales.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la sociedad, en su sesión de fecha 18 de febrero de 2025.

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

Sí No

Nombre o denominación social del miembros del consejo de administración que no ha votado a favor de la aprobación del presente informe

Motivos (en contra, abstención, no asistencia)

Explique los motivos
