



Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2025



Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2025



sacyr

Índice

Carta de la Presidenta de la
Comisión de Gobierno Corporativo,
Nombramientos y Retribuciones..... 6

Presentación del informe 10



Política de Remuneraciones 202612

A.1. Política de Remuneraciones 202614

A.1.1. Política general 2026..... 14

A.1.2. Remuneración de los consejeros en
función de tales..... 17

A.1.3. Mix retributivo..... 18

A.1.4. Remuneración de los consejeros
ejecutivos por el desempeño de funciones
de alta dirección 20

A.1.5. Importe de remuneraciones en
especie en favor de los consejeros
ejecutivos..... 21

A.1.6. Retribución variable a corto y largo
plazo en favor de los consejeros ejecutivos .. 22

A.1.7. Sistema de ahorro a largo plazo para
los consejeros ejecutivos.....27

A.1.8. Pago o indemnización de los
consejeros ejecutivos.....27

A.1.9. Cláusulas relativas a blindajes,
primas de contratación o cláusulas de
permanencia.....29

A.1.10. Remuneración suplementaria del
consejero29

A.1.11. Concesiones de la sociedad al
consejero delegado (anticipos, créditos,
garantías y otros)29

A.1.12. Otra remuneración suplementaria.....29

A.2. Cambios relevantes
en la política de remuneraciones..... 30

A.3. Enlace a la política de remuneraciones. . 30

A.4. Voto de los accionistas..... 30

B

Política de Remuneraciones 2025 32

B.1. Política de Remuneraciones 2025 34

B.1.1. Proceso seguido en la aplicación de la Política de Remuneraciones 2025 34

B.1.2. Desviaciones del procedimiento establecido 34

B.1.3. Excepciones temporales a la Política de Remuneraciones..... 34

B.2. Medidas para reducción de riesgos y alineación con los objetivos de la compañía..... 35

B.3. Cumplimiento de la política de retribución 2025 y relación de la retribución de los consejeros con medidas de rendimiento 36

B.4. Votación consultiva de la junta general del ejercicio anterior 38

B.5. Determinación de componentes fijos de los consejeros y variación..... 39

B.6. Determinación de la remuneración de los Consejeros ejecutivos durante el ejercicio cerrado .. 40

B.7. Componentes variables en el ejercicio cerrado 42

B.8. Reducción o reclamación de componentes variables 50

B.9. Características de los sistemas de ahorro a largo plazo..... 50

B.10. Pagos derivados del cese anticipado ... 51

B.11. Modificaciones significativas en contratos de alta dirección..... 51

B.12. Remuneración suplementaria de los consejeros..... 52

B.13. Concesiones de la sociedad al consejero delegado (anticipos, créditos, garantías y otros) 52

B.14. Remuneración en especie de los consejeros 52

B.15. Remuneraciones del consejero por operaciones con terceras entidades 53

B.16. Otra remuneración suplementaria 53

C

Detalle de las retribuciones individuales ... 54

Carta de la Presidenta de la Comisión de Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones

Estimados accionistas,

Como Presidenta de la Comisión de Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones, me complace presentarles el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2025. El Informe recoge los detalles y explicaciones relativos al devengo y pago de la remuneración del Consejo de Administración en el ejercicio 2025, así como el desarrollo de la retribución de los consejeros en 2026.

El ejercicio 2025 ha estado marcado por un contexto de especial relevancia para Sacyr, tanto por la evolución de su modelo de gobierno corporativo como por la finalización del periodo de vigencia de la anterior Política de Remuneraciones. En este contexto, la Comisión ha trabajado con el objetivo de asegurar que el sistema retributivo continúe siendo claro, equilibrado y alineado con la estrategia, la sostenibilidad y la creación de valor a largo plazo de la Sociedad, reforzando, a su vez, la transparencia y el diálogo con nuestros accionistas.

ACTIVIDADES DE LA COMISIÓN DURANTE 2025

Durante 2025, la Comisión ha desarrollado sus funciones de conformidad con la legislación aplicable, los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración, centrando sus trabajos tanto en una mejora de gobierno corporativo como en la revisión del marco retributivo de los consejeros y en la elaboración de la nueva Política de Remuneraciones para el periodo 2026-2028.

En este proceso, la Comisión ha analizado la evolución del modelo de gobierno corporativo de la Sociedad, en particular la separación de las funciones de Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado, evaluando su impacto en la asignación de responsabilidades y en la estructura retributiva. Asimismo, se ha llevado a cabo un seguimiento continuado de la aplicación de la Política vigente, verificando su adecuación a los principios de proporcionalidad, moderación y alineación con las mejores prácticas de mercado.

Queremos destacar la reconfiguración y reducción, en junio de 2025, de las cuatro comisiones delegadas del Consejo existentes (Comisión de Auditoría, Comisión Ejecutiva, Comisión de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo y Comisión de Nombramientos y Retribuciones) en tres: Comisión Ejecutiva, Comisión de Auditoría y Sostenibilidad y Comisión de Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones, con la consiguiente adecuación de las asignaciones por pertenencia y presidencias.

La Comisión, en el desarrollo de sus funciones, ha contado con el apoyo de asesores externos especializados y ha analizado las mejores prácticas de mercado y las tendencias retributivas de sociedades cotizadas comparables. Este análisis, además, se ha visto reforzado por un diálogo activo con inversores institucionales y por la consideración del *feedback* recibido tanto de estos como de *proxy advisors* en relación con el sistema de remuneraciones y su grado de alineación con los intereses de los accionistas.

Todas estas aportaciones han sido integradas de manera constructiva en el proceso de reflexión, contribuyendo a reforzar determinados aspectos de la nueva Política de Remuneraciones, en particular en materia de transparencia, vinculación con la estrategia y peso de la retribución variable ligada a la creación de valor sostenible.

ANÁLISIS DE LA RETRIBUCIÓN EN 2025 Y POLÍTICA DE REMUNERACIONES APLICABLE EN 2026

El ejercicio 2025 ha constituido un periodo de transición ordenada hacia el nuevo marco retributivo, manteniendo una línea de continuidad en los principales elementos del sistema, pero introduciendo los ajustes necesarios para reflejar la nueva distribución de funciones ejecutivas y reforzar la alineación con la estrategia y los objetivos de la Sociedad.

Así, la retribución devengada por los consejeros durante el ejercicio 2025 se ha determinado de conformidad con la Política de Remuneraciones vigente para los ejercicios 2023-2025 hasta el mes de junio. En la segunda mitad de 2025, como consecuencia de la aprobación de la nueva Política de Remuneraciones 2026-2028 en la Junta General Ordinaria de Accionistas 2025 para la implantación del nuevo modelo de gobierno corporativo, el esquema remunerativo cambia para los consejeros ejecutivos con la anteriormente mencionada separación de los puestos de Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado y el nombramiento de D. Pedro Sigüenza Hernández ocupando este último rol.

En su diseño, la Comisión tuvo en cuenta tanto las mejores prácticas de mercado como las expectativas expresadas por inversores y asesores de voto, reforzando el vínculo entre remuneración, resultados, estrategia y desempeño en materia de sostenibilidad, así como la coherencia del sistema con las condiciones retributivas del conjunto de los empleados de Sacyr.

Tras la separación de ambos roles, la Comisión ha concluido que la suma de la retribución fija del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado, no superará el sumatorio de su retribución fija anterior. Esto se ha conseguido con una reducción del 27% de la retribución total del Presidente Ejecutivo y un incremento de un 51% de la retribución total del Consejero Delegado respecto a su retribución como alto directivo. Asimismo, se prevé que las condiciones salariales vayan evolucionando a medida que ambos desarrollen sus funciones ejecutivas.

Esta es la Política de Remuneraciones aplicable también en 2026 que consolida este enfoque y profundiza en los principios de *pay for performance*, sostenibilidad y creación de valor a largo plazo.

RESUMEN DE LOS ELEMENTOS RETRIBUTIVOS 2025-2026 EN LA NUEVA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Con el fin de facilitar una visión clara y sintética del sistema retributivo, se presenta a continuación un resumen de los principales elementos retributivos aplicables en los ejercicios 2025 y 2026. Este resumen tiene carácter descriptivo y refleja los componentes esenciales del sistema conforme a la Política vigente en cada ejercicio, sin perjuicio de los importes efectivamente devengados, que se detallan en los apartados específicos del Informe.

En la definición de la nueva Política de Remuneraciones, la Comisión ha realizado un esfuerzo significativo en materia de transparencia, tanto en la descripción de los distintos elementos retributivos como en la explicación de su alineación con la estrategia, la sostenibilidad y la creación de valor a largo plazo.

Asimismo, se ha incluido un incremento de la retribución anual 2026 de los consejeros en su condición de tales. En este sentido, hay que recordar que el importe máximo anual destinado al conjunto del Consejo de Administración se mantiene en 2.900.000 euros, límite aprobado por la Junta General de Accionistas y vigente desde 2006, y que continuará siendo de aplicación en tanto no se acuerde su modificación. Todo ello sin perjuicio de que, dentro de dicho límite global, puedan producirse ajustes derivados de cambios en la estructura del Consejo o de sus Comisiones, tal y como se procedió con la reorganización de las Comisiones en junio de 2025.

De cara a 2026, la nueva Política de Remuneraciones consolida el modelo dual de gobierno corporativo, con la diferenciación entre Presidencia Ejecutiva y Consejería Delegada, y un reparto del mix retributivo orientado a la creación de valor sostenible y a una gestión prudente del riesgo. En este contexto, se mantiene la continuidad de los sistemas de retribución variable a largo plazo, así como de los mecanismos de reducción y recuperación de la retribución variable (*malus* y *clawback*), en línea con las mejores prácticas de mercado. Igualmente, se mantienen los mismos conceptos de beneficios sociales y contractuales.

Finalmente, y en coherencia con el compromiso de la Sociedad con las mejores prácticas de buen gobierno y con el diálogo mantenido con inversores y asesores de voto, se prevé someter a la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2026 una propuesta de enmienda a la Política de Remuneraciones con los siguientes cambios: i. reforzar la objetividad del sistema y reducir los márgenes de discrecionalidad sobre la retribución variable anual, sin alterar los principios esenciales de alineación con la estrategia y la creación de valor, ii. para el Consejero Delegado un incremento en la retribución variable anual target pasando del 70% al 80% de la retribución fija dineraria de referencia y iii. en el cálculo del plan de ahorro reducir la aportación total devengada en el ejercicio anterior para el Presidente Ejecutivo de un 28% de la retribución total devengada (menos la retribución complementaria variable y el programa de fidelización) a un 25%, y, por el contrario, aumentar para el Consejero Delegado, de un 18% de la retribución fija devengada en el ejercicio anterior a un 25%.

En conjunto, el marco retributivo para el periodo 2025-2026 refuerza el compromiso de la Sociedad con una Política de Remuneraciones transparente, competitiva y responsable, alineada con las expectativas del mercado y de los accionistas, y orientada a la consecución de los objetivos estratégicos de Sacyr a largo plazo.



Elena Jiménez de Andrade Astorqui

Consejera Coordinadora

Presidenta de la Comisión de Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones

Consejera Independiente de Sacyr



Presentación del informe

El presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2025 (en adelante, indistintamente, el “**Informe**” o “**IAR**”) ha sido elaborado por la Comisión de Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones (en adelante, indistintamente la “**CGCNR**” o la “**Comisión**”) de Sacyr S.A. (en adelante, indistintamente “**Sacyr**”, la “**Compañía**” o la “**Sociedad**”) conforme a lo previsto en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, siguiendo el modelo y las instrucciones establecidas en la Circular 3/2021, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (en adelante la “**CNMV**”).

Según la opción ofrecida por la Circular 3/2021, Sacyr presenta el Informe en formato libre, incluyendo el contenido exigido por la normativa, el apéndice estadístico recogido en la propia Circular, y otra información relevante del sistema retributivo de los consejeros de Sacyr para dar mayor transparencia a la información y facilitar a los accionistas y a otros grupos interesados su lectura y comprensión.

El IAR proporciona información detallada y completa sobre la aplicación de las Políticas de Remuneraciones de los Consejeros 2023-2025 y 2026-2028, tanto en el desempeño de sus funciones ejecutivas como de sus funciones de supervisión y decisión colegiada propias de su cargo. La Política de Remuneraciones de 2026-2028 (en adelante, indistintamente, la “**Política**” o la “**Política de Remuneraciones**”), entró en vigor en la fecha de su aprobación por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 12 de junio de 2025, y se prevé presentar alguna mejora de su contenido en la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas de 2026. Puede consultarse la actual Política de Remuneraciones en la página web de Sacyr www.sacyr.com.

El presente IAR ha sido aprobado por unanimidad por el Consejo de Administración en su reunión de 26 de febrero de 2026 y será sometido, conforme establece el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, “**LSC**”), a votación consultiva de los accionistas en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2026, como punto separado del orden del día.



Política de Remuneraciones 2026

A

A.1. Política de Remuneraciones 202614

A.1.1. Política general 2026.....14

A.1.2. Remuneración de los consejeros
en función de tales17

A.1.3. Mix retributivo18

A.1.4. Remuneración de los consejeros
ejecutivos por el desempeño de
funciones de alta dirección.....20

A.1.5. Importe de remuneraciones en
especie en favor de los consejeros
ejecutivos.....21

A.1.6. Retribución variable a corto y
largo plazo en favor de los consejeros
ejecutivos.....22

A.1.7. Sistema de ahorro a largo plazo
para los consejeros ejecutivos 27

A.1.8. Pago o indemnización de los
consejeros ejecutivos 27

A.1.9. Cláusulas relativas a blindajes,
primas de contratación o cláusulas de
permanencia.....29

A.1.10. Remuneración suplementaria del
consejero29

A.1.11. Concesiones de la sociedad al
consejero delegado (anticipos, créditos,
garantías y otros)29

A.1.12. Otra remuneración suplementaria ..29

A.2. Cambios relevantes
en la política de remuneraciones.....30

A.3. Enlace a la política de remuneraciones..30

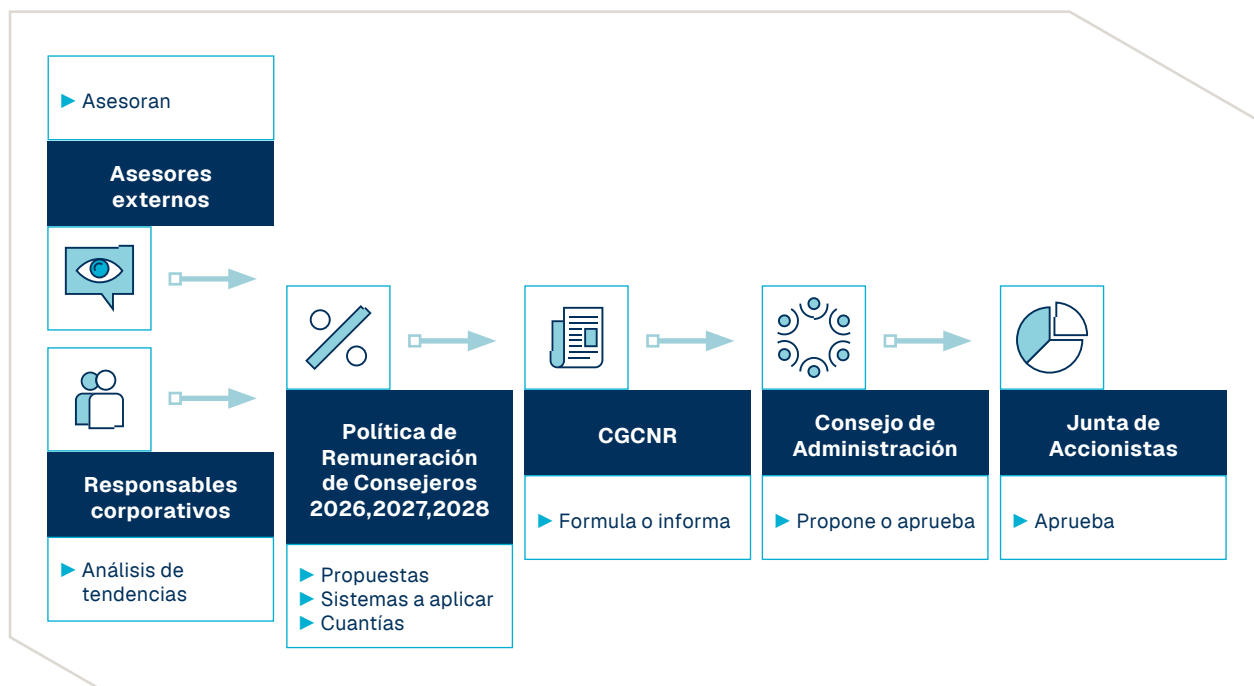
A.4. Voto de los accionistas30

A.1. Política de Remuneraciones 2026

A.1.1. Política general 2026

PROCEDIMIENTO PARA LA DETERMINACIÓN Y APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Sociedad, en la determinación y aprobación de la Política de Remuneraciones, sigue la legislación vigente aplicable, los Estatutos Sociales y el resto de normativa interna que le aplica. De conformidad con lo establecido en el Reglamento del Consejo (artículos 5, 17 y 27), las propuestas relativas a la Política de Remuneraciones de los consejeros, así como los sistemas concretos a aplicar, sus componentes y cuantías, son formuladas e informadas por la CGCNR, y se elevan al Consejo de Administración para su aprobación y éste, a la Junta General cuando sea necesario.



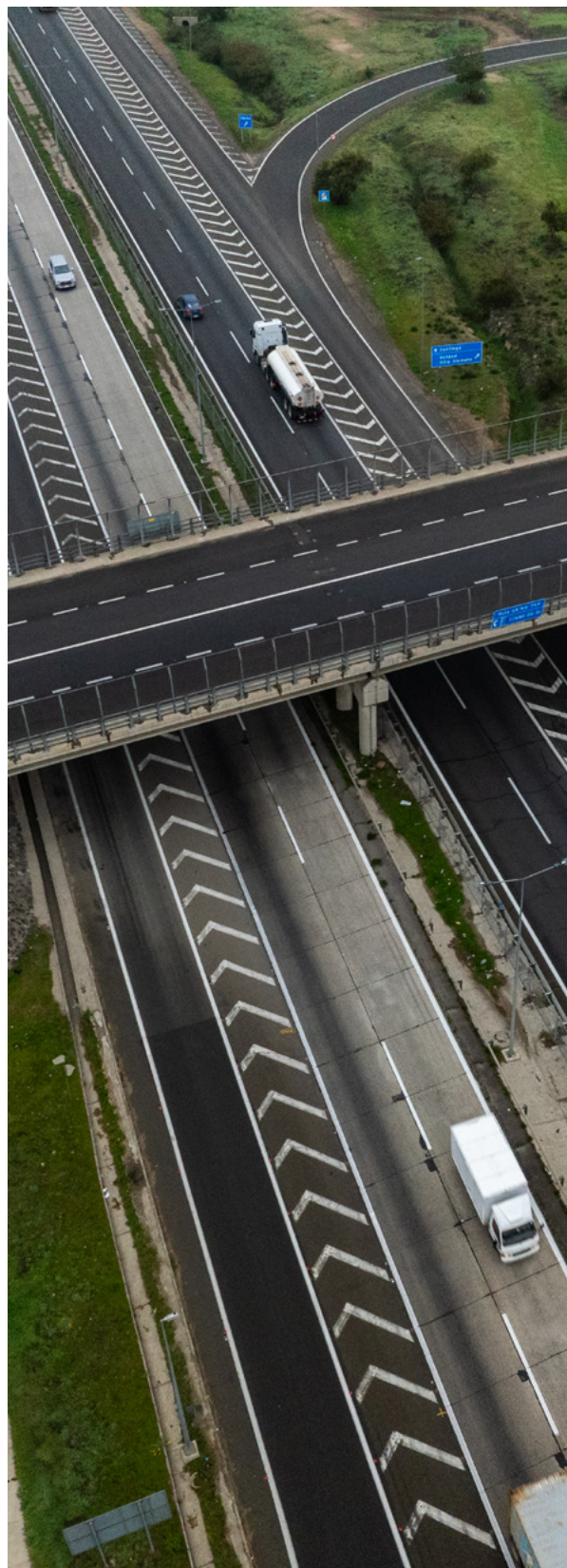
En este sentido, la CGCNR, analiza y realiza las propuestas retributivas, previa solicitud a los responsables corporativos en base a las tendencias retributivas de mercado y con el asesoramiento de expertos externos. Asimismo, es responsabilidad de la Comisión asegurarse de que la Sociedad no pague más de lo necesario, configurando un paquete retributivo que sea, al mismo tiempo, competitivo y que permita a Sacyr contar con los mejores profesionales del mercado, en general, y del sector de la construcción, infraestructuras y concesiones, en particular.

Por su parte, el Consejo vela para que la retribución esté orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, y a remunerar a todos los consejeros de forma adecuada en función de su dedicación, cualificación y responsabilidad efectiva, procurando no ser un obstáculo para su independencia. Siguiendo dichos principios el esquema retributivo prevé:

- (A) Una retribución fija de los consejeros en su condición de tales consistente en una cantidad anual fija, procurando que sea una remuneración moderada con los estándares del mercado, y, a tal fin y en cumplimiento de las Recomendaciones del Código de Buen Gobierno ("CBG"), la remuneración de estos consejeros no está vinculada a los resultados de la compañía.
- (B) Los consejeros ejecutivos tienen derecho a percibir los conceptos retributivos que figuran en los contratos suscritos con la Sociedad, de conformidad con el artículo 249.3 y 4 LSC, que son aprobados por el Consejo de Administración previa propuesta e informe favorable de la CGCNR.

La actual Política de Remuneraciones obedece, no solo a su necesaria actualización tras la finalización del periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones 2023-2025, sino también a un profundo análisis realizado por la CGCNR sobre las mejores prácticas internacionales, las expectativas de los inversores y el liderazgo de Sacyr, teniendo en cuenta la separación de las funciones ejecutivas en 2025. En efecto, la Junta General Ordinaria de Accionistas de 12 de junio de 2025 nombró a D. Pedro Sigüenza Hernández consejero ejecutivo con un 98,17% de votos a favor y, el Consejo de Administración, en la sesión posterior a la misma, atribuyó al Presidente Ejecutivo, D. Manuel Manrique Cecilia, las funciones corporativas, financieras y estratégicas y al Consejero Delegado, D. Pedro Sigüenza Hernández, el desarrollo y gestión de las líneas de negocio.

Este nuevo gobierno corporativo de Sacyr permite avanzar en su mejora continua y se considera un factor determinante que permitirá aún más un mayor impulso en el cumplimiento del Plan Estratégico de Sacyr 2024-2027 y de la visión a 2033, cuyo objetivo es el crecimiento rentable y sostenible para llegar a ser líder mundial en promoción y gestión de proyectos de infraestructuras de transporte, salud y agua.



CRITERIOS Y PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS



BUEN GOBIERNO ► a la hora de determinar la remuneración de los consejeros, la Compañía considera la evolución de la normativa, las mejores prácticas, recomendaciones y tendencias nacionales e internacionales, en materia de retribuciones de consejeros de sociedades cotizadas.



IDONEIDAD ► los importes se consideran adecuados para retribuir la cualificación, dedicación y responsabilidad de los consejeros, garantizando la debida fidelidad y vinculación con la Compañía, sin llegar a comprometer la independencia de los consejeros no ejecutivos.



MODERACIÓN ► se procura que la retribución resulte moderada con los estándares del mercado. A este respecto, para facilitar este objetivo, se conserva el límite máximo de dos millones novecientos mil euros (2.900.000 €) para el conjunto de consejeros en su condición de tales, autorizado por la Junta General de Sacyr celebrada en 2006 y mantenida por las anteriores Políticas de Remuneraciones de consejeros de la Sociedad.



PROPORCIÓN ► se retribuye a los consejeros en su condición de tales con base en su asunción de responsabilidades y funciones dentro del Consejo de Administración, de modo que quienes presiden o participan en Comisiones puedan obtener una mayor retribución.



GESTIÓN PRUDENCIAL DEL RIESGO INHERENTE A LAS REMUNERACIONES ► la remuneración de los consejeros en su condición de tales no se vincula directamente a los resultados de la Compañía, siguiendo las recomendaciones del Código de Buen Gobierno Corporativo.



TRANSPARENCIA ► se establece la necesidad de que exista transparencia en los procesos de propuesta, diseño, fijación y aprobación de políticas, modelos y cuantías relativas a las remuneraciones de sus consejeros.



COMPETITIVA ► la retribución, tanto en su estructura como por su cuantía global, debe ser competitiva en relación con los estándares de mercado de las empresas del sector en el que la Sociedad desarrolla su actividad con el fin de contar con los mejores profesionales.



ESTRATÉGICA ► el diseño y esquema retributivo debe contribuir al desarrollo de la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, previniendo siempre los posibles conflictos de interés.



CREACIÓN DE VALOR ► la Política está alineada con el compromiso de crecimiento, eficiencia y creación de valor a largo plazo de forma sostenible para los grupos de interés de Sacyr.



VINCULACIÓN ENTRE REMUNERACIÓN Y RESULTADOS ► para los consejeros ejecutivos, una parte significativa de la retribución total tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de objetivos financieros, de negocio, de creación de valor y objetivos no financieros, incluyendo objetivos ESG. Estos objetivos predeterminados, concretos y cuantificables están alineados con el Plan Estratégico de la Compañía.



FAIR PAY ► se remunera de forma adecuada la valía profesional, capacidades, experiencia, responsabilidad asumida y resultados alcanzados. La Política de Remuneraciones se encuentra alineada con la del resto de empleados, compartiendo los mismos principios y criterios de actuación, e incorporando los elementos incluidos en el paquete retributivo de los directivos de Sacyr.



NO DISCRIMINACIÓN ► la Política es coherente con la cultura inclusiva de Sacyr, donde existe el compromiso de incorporar la gestión de la diversidad y la inclusión como un elemento clave para conectar talento y crecer como Compañía. En particular, la Política vela por la no discriminación y por la promoción de una gestión salarial igualitaria en cuanto al género.

MODIFICACIÓN FUTURA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES 2026-2028

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 217.4 LSC, la retribución de los consejeros es analizada y, en su caso, revisada periódicamente por los órganos competentes para que guarde una proporción razonable con el tamaño de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables.

Tras la aprobación de la Política de Remuneraciones en la pasada Junta General Ordinaria de Accionistas, el 12 de junio de 2025, se prevé, siempre a propuesta de la CGCNR, y con el necesario acuerdo del Consejo de Administración, someter a votación la siguiente mejora a la actual Política de Remuneraciones en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2026:

- (i) Eliminación de la discrecionalidad, prevista actualmente en la Política de Remuneraciones, por parte de la CGCNR de poder realizar ajustes ($\pm 15\%$) sobre los pagos aplicables al sistema de remuneración variable de los consejeros ejecutivos en función de las circunstancias excepcionales que pudieran producirse a lo largo de los ejercicios en los que esté vigente la Política. Debe destacarse que la CGCNR ha decidido no hacer uso de esta discrecionalidad en la determinación de las remuneraciones variables de los consejeros ejecutivos relativa a 2025, avanzando así la eliminación de ésta.
- (ii) Para el Consejero Delegado se propone una mejora consistente en un incremento en la retribución variable anual target pasando del 70% al 80% de la retribución fija dineraria de referencia.
- (iii) En el cálculo del plan de ahorro reducir la aportación de un 28% de la retribución total devengada en el ejercicio anterior (menos la retribución complementaria variable y el programa de fidelización) a un 25%, y, por el contrario, aumentar para el Consejero Delegado, de un 18% de la retribución fija devengada en el ejercicio anterior a un 25%.

Estas medidas obedecen a alguna de las recomendaciones recibidas en los *roadshows* con accionistas institucionales y *proxy advisors*.

En los distintos apartados correspondientes del IAR, se irá informando de aquellos cambios y actualizaciones de algunos de los elementos retributivos que el Consejo de Administración, a propuesta y previo informe positivo de la CGCNR, ha aprobado dentro de sus competencias y dentro del marco actual de la Política de Remuneraciones, que obedecen principalmente a adecuar la retribución tanto del Presidente Ejecutivo como del Consejero Delegado al desarrollo y evolución de sus funciones ejecutivas.

A.1.2. Remuneración de los consejeros en función de tales

La remuneración de los consejeros en su condición de tales consiste en una retribución fija anual que atiende a lo siguiente:

- El número y tipo de cargos que ocupen en el seno de dicho órgano;
- las características concurrentes en los mismos;
- su pertenencia o no, y grado de responsabilidad, en las distintas comisiones;
- la tareas y responsabilidad específicas asumidas durante el año;
- la experiencia y el conocimiento requeridos para realizar dichas tareas; y
- la cantidad de tiempo y de dedicación que exige su cumplimiento.

Las retribuciones de los consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2026, fijadas por el Consejo de Administración, previo informe de la CGCNR, se han incrementado conforme a la siguiente tabla:

	Presidente	Vicepresidente	Vocal
Consejo de Administración	141.600 €	128.400 €	120.000 €
Comisión Ejecutiva	63.500 €		50.000 €
Comisión de Auditoría y Sostenibilidad	35.000 €		30.000 €
Comisión de Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones	31.000 €		27.000 €
Consejero Coordinador			20.000 €

Se informa que los consejeros en su condición de tales no perciben ninguna otra remuneración en concepto de dietas por la asistencia a las reuniones.

El importe máximo anual que podrá satisfacer Sacyr al conjunto de los consejeros en su condición de tales sigue siendo del máximo de dos millones novecientos mil euros (2.900.000 €), cifra que fue aprobada en 2006. Este importe permanecerá vigente mientras que la Junta General Ordinaria de Accionistas no acuerde su modificación.

A.1.3. Mix retributivo

Corresponde al Consejo de Administración determinar la retribución de los consejeros ejecutivos, así como el importe concreto de cada una de las referidas partidas retributivas, previo informe de la CGCNR, conforme a los términos y condiciones establecidos en su contrato y en la Política de Remuneraciones.

Para el cálculo del mix retributivo de los consejeros ejecutivos, se tendrá en cuenta la retribución fija y la estimación del importe de la retribución variable (a corto y largo plazo) de los planes correspondientes al ejercicio 2026. Tal y como indica la Política de Remuneraciones aplicable a este ejercicio 2026, los únicos componentes variables en la retribución de los miembros del Consejo son los que corresponden a los consejeros ejecutivos como parte de su retribución por el desempeño de sus funciones de gestión, tal y como se concreta en su contrato.

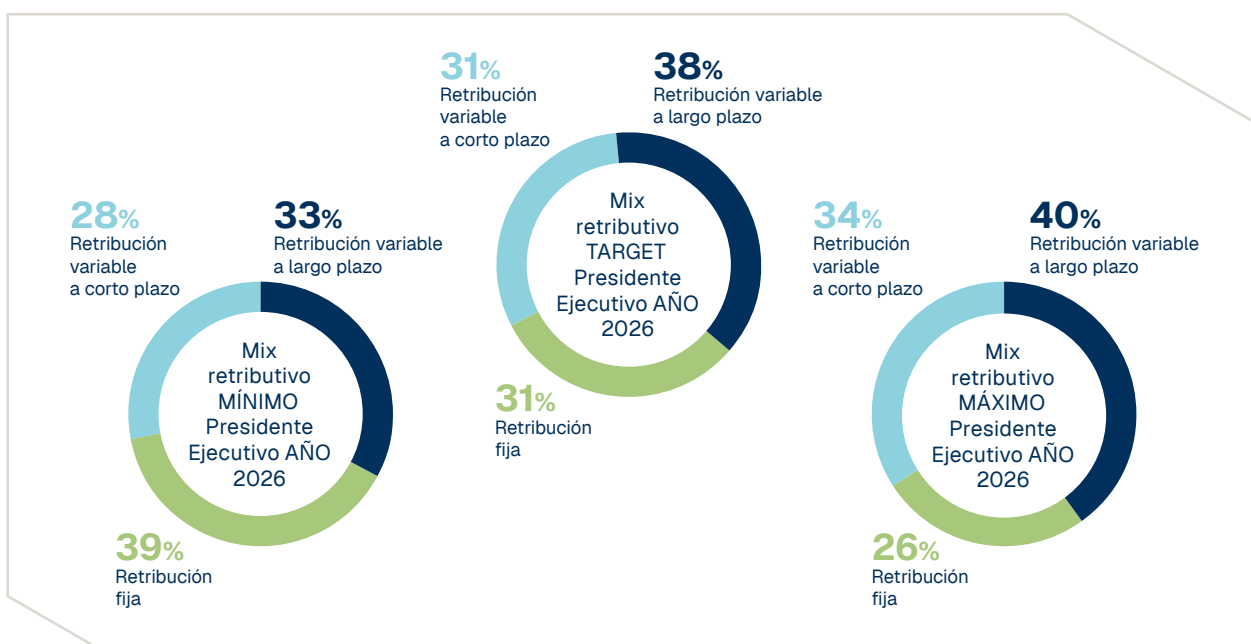
En base a ello, la relación entre retribución fija y variable sería la siguiente:

Presidente Ejecutivo

El mix retributivo target se distribuye entre el 31% de retribución fija, el 31% de retribución variable a corto plazo y el 38% de retribución variable a largo plazo.

Tanto la retribución variable a corto como a largo plazo tienen unos umbrales mínimos y máximos del 70% - 130% lo que hace que el mix retributivo pueda cambiar en función de la consecución de los objetivos.

Gráficamente se representa el mix retributivo mínimo y máximo posible teniendo en cuenta estos umbrales.

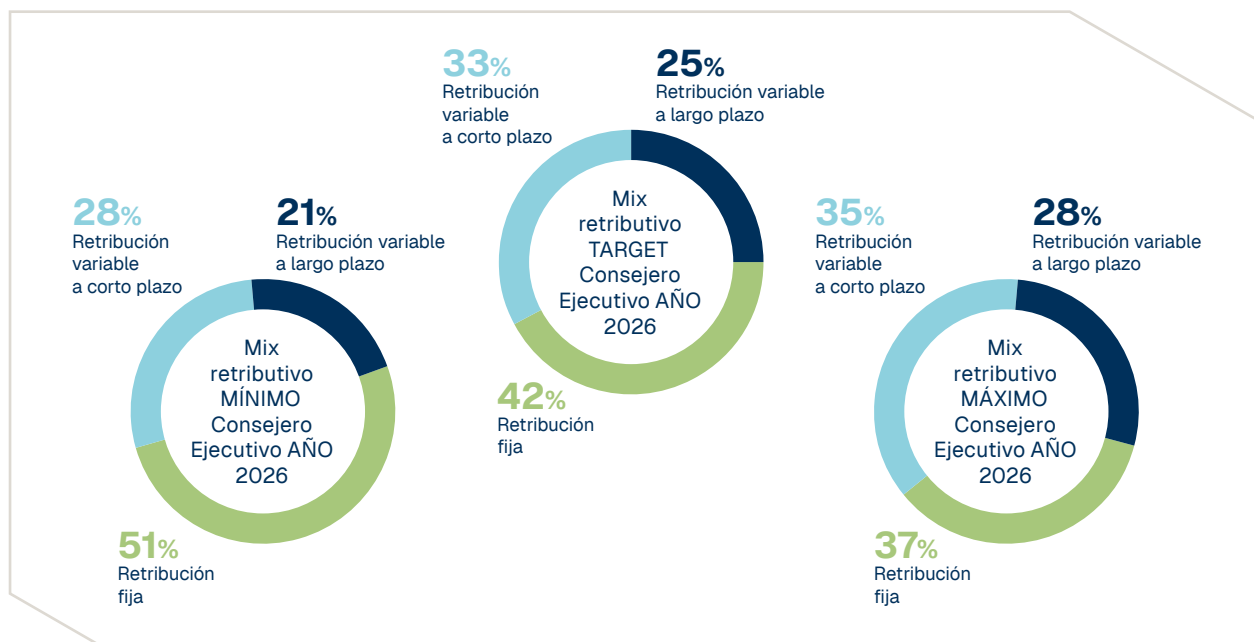


Consejero Delegado

El mix retributivo target se distribuye entre el 42% de retribución fija, el 33% de retribución variable a corto plazo y el 25% de retribución variable a largo plazo.

Tanto la retribución variable a corto como a largo plazo tienen unos umbrales mínimos y máximos del 70% - 130% lo que hace que el mix retributivo pueda cambiar en función de la consecución de los objetivos.

Gráficamente se representa el mix retributivo mínimo y máximo posible teniendo en cuenta estos umbrales.



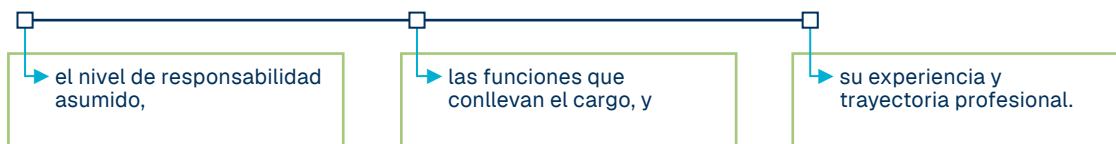
La ponderación de los elementos retributivos descrita, los procedimientos de determinación de las responsabilidades de los consejeros ejecutivos, vinculados a la creación de valor sostenible, criterios que se analizarán más adelante al describir los distintos conceptos retributivos, constituyen medidas objetivas de reducción de la exposición a riesgos excesivos y permiten ajustar la retribución del Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad.

En el caso del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado, la CGCNR podrá proponer al Consejo de Administración de la Sociedad la cancelación o devolución de la retribución variable a corto o largo plazo, total o parcialmente, en caso de que dicha retribución variable se haya devengado o pagado en base a informaciones o datos inexactos o erróneos, o se hayan producido incumplimientos de la normativa interna de la Sociedad o de la legislación aplicable, siempre que estos hechos puedan probarse.

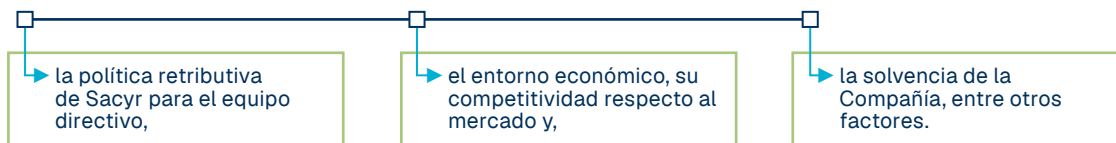
A.1.4. Remuneración de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de alta dirección

Los consejeros ejecutivos tendrán derecho a percibir una retribución fija por el mayor nivel de dedicación y responsabilidad que implica el desempeño de su cargo que deberá ser competitiva en relación con los estándares habituales del sector para puestos del nivel de responsabilidad que ocupen. A continuación, se describe el importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados por aquellos consejeros ejecutivos en el ejercicio por el desempeño de sus funciones de alta dirección.

La retribución fija de los consejeros ejecutivos se establece con el objetivo de compensar:



La CGCNR revisa e informa al Consejo, responsable de su aprobación, de dicha retribución fija, de forma anual, teniendo en cuenta:

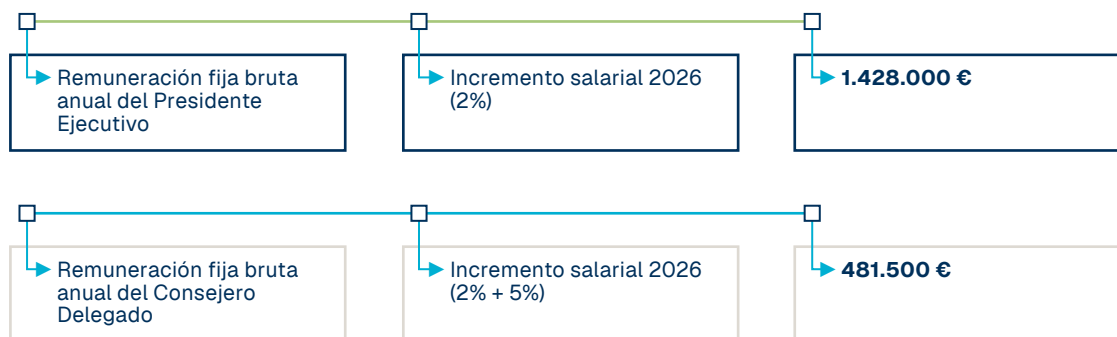


Esta retribución puede ser revisada anualmente por el Consejo, previo informe de la CGCNR, en función de los criterios considerados, tales como: (i) las responsabilidades de los consejeros ejecutivos; (ii) las prácticas retributivas de otros grupos empresariales cotizados; (iii) la evolución de la Sociedad; o (iv) las bandas salariales previstas en la política retributiva de Sacyr para su equipo directivo. En el proceso de revisión de la retribución fija de los consejeros ejecutivos, el Consejo, a propuesta de la CGCNR, considera los presupuestos anuales de incremento salarial para los empleados, así como la retribución del resto del equipo directivo.

De acuerdo con la Política de Remuneraciones, el incremento máximo del conjunto de la remuneración de los consejeros ejecutivos para el periodo de vigencia de la Política no podrá ser superior al 10% anualizado del salario anual bruto. La propuesta de los incrementos de la condición salarial fija, dentro de lo previsto en la Política de Remuneraciones, responde a la evolución del desarrollo de las funciones ejecutivas en cada uno de los ejecutivos.

La retribución fija bruta anual del Presidente Ejecutivo durante el segundo semestre de 2025 fue de 1.400.000 € (recibiendo la parte proporcional del segundo semestre). Este año la CGCNR ha propuesto actualizar la retribución del Presidente Ejecutivo en un 2%, fijándose la cifra de retribución fija anual en 1.428.000 €.

La retribución fija bruta anual del Consejero Delegado durante el segundo semestre de 2025 fue de 450.000 € (recibiendo la parte proporcional del segundo semestre). Este año la CGCNR ha propuesto incrementar la retribución del Consejero Delegado en un 2% + 5%, fijándose la cifra de retribución fija anual en 481.500 €.



A.1.5. Importe de remuneraciones en especie en favor de los consejeros ejecutivos

A los consejeros ejecutivos, siempre que la legislación aplicable lo permita, le serán de aplicación cuantos derechos y beneficios sociales estén establecidos o se establezcan con carácter general en el futuro para el resto del personal directivo de Sacyr. En la actualidad, la retribución asistencial de los consejeros ejecutivos está compuesta por los siguientes elementos retributivos:

- Una aportación anual a un **seguro de Ahorro** (no compromiso por pensiones) para la cobertura de las contingencias de supervivencia y fallecimiento. (Para el Consejero Delegado se incluye también como cobertura la incapacidad permanente).

El Consejo de Administración ha aprobado, en la sesión de 26 de febrero de 2026, previo informe favorable de la CGCNR, unos cambios en los cálculos de la aportación anual al seguro de Ahorro. Para el Presidente Ejecutivo, se ha reducido el porcentaje del 28% al 25% de la retribución total devengada en el ejercicio anterior (sin incluir la Retribución Variable Complementaria ni el Programa de Fidelización) y para el Consejero Delegado se ha aumentado el porcentaje del 18% al 25% de su retribución fija total devengada en el ejercicio anterior atendiendo a la evolución del desarrollo de las funciones ejecutivas de ambos consejeros. Estos cambios se propondrán como una modificación de la Política de Remuneraciones en la próxima Junta General Ordinaria.

- Un **seguro de riesgos** de fallecimiento. (Para el Consejero Delegado se incluye también como cobertura la incapacidad permanente).
- Un **seguro médico** de reembolso del 90% que incluye como beneficiarios tanto a los consejeros ejecutivos como a su cónyuge e hijos dependientes.

Presidente Ejecutivo

➔ Aportación al seguro de Ahorro (no compromiso por pensiones) del año 2026	➔ 1.898.718 €
➔ Prima del seguro de riesgos de fallecimiento del año 2026	➔ 64.377 €
➔ Prima del seguro médico del año 2026	➔ 28.005 €

Consejero Delegado

➔ Aportación al seguro de Ahorro (no compromiso por pensiones) del año 2026	➔ 112.500 €
➔ Prima del seguro de riesgos de fallecimiento e incapacidad permanente del año 2026	➔ 2.500 €
➔ Prima del seguro médico del año 2026	➔ 17.042 €

A.1.6. Retribución variable a corto y largo plazo en favor de los consejeros ejecutivos

La retribución variable queda reservada para los consejeros ejecutivos en los siguientes términos regulados en el contrato suscrito con la Sociedad y en los distintos Reglamentos aprobados por el Consejo, previo informe de la CGCNR, y tal y como prevé la Política de Remuneraciones.

RETRIBUCIÓN VARIABLE A CORTO PLAZO

La retribución variable anual o a corto plazo se configura como un programa de gestión por objetivos a través del cual se lleva a cabo la fijación, el seguimiento y el cumplimiento de objetivos concretos. El programa tiene carácter anual y se establece con el propósito de premiar el desempeño y la consecución de los objetivos económico-financieros y estratégicos de la Sociedad. Bajo dicho programa, los consejeros ejecutivos tendrán derecho a percibir una remuneración variable anual en metálico por la prestación de sus servicios.

En la retribución variable complementaria, para el año 2026, como ya se ha avanzado, se propone una mejora para el Consejero Delegado consistente en un incremento en la retribución variable anual target pasando del 70% al 80% de la retribución fija dineraria de referencia.

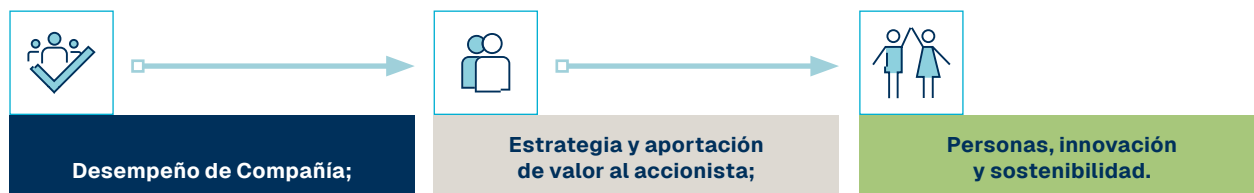
Las principales características del programa de gestión por objetivos y cobro de retribución variable a corto plazo de los consejeros ejecutivos, de acuerdo con lo previsto en el contrato del Presidente Ejecutivo y en el del Consejero Delegado, son:

Plazo:	Anual.
Objetivo del programa:	Premiar el desempeño y la consecución de los objetivos económicos-financieros y estratégicos de la Sociedad.
Fijación de objetivos:	Consejo de Administración.
Fecha de fijación:	Primer trimestre de cada ejercicio.
Variable de referencia:	100% de la retribución fija dineraria de referencia para el Presidente Ejecutivo y 80% para el Consejero Delegado.
Umbral de cumplimiento de objetivos y de las escalas de logro respecto a la variable de referencia:	70% - 130%
Importe a liquidar:	En función del cumplimiento de los objetivos.
Calendario de pago:	Íntegramente en el siguiente ejercicio fiscal al término del periodo de medición de un año.
Objetivos alineados con:	El Plan Estratégico de la Compañía.
Indicadores, métricas y ponderaciones:	Propuestos por la CGCNR y aprobados por el Consejo de Administración.
Cada métrica tiene:	Una escala de logro definida en función de su variabilidad y nivel de exigencia.
Cláusulas <i>malus</i> y <i>clawback</i>:	La CGCNR podrá proponer al Consejo de Administración de la Sociedad la cancelación o devolución de la Retribución variable a corto plazo, total o parcialmente, en caso de que dicha retribución variable se haya devengado o pagado en base a informaciones o datos inexactos o erróneos, o se hayan producido incumplimientos de la normativa interna de la Sociedad o de la legislación aplicable, siempre que estos hechos puedan probarse.

Como se recoge en los contratos de los consejeros ejecutivos, los objetivos se fijan anualmente por el Consejo de Administración en el primer trimestre del ejercicio previo informe favorable de la CGCNR y, supletoriamente, en el caso que no se fijaran por el Consejo, lo constituirían la evolución del negocio y el valor de la Sociedad respecto al ejercicio anterior (criterio cuantitativo) y el correcto desempeño de sus funciones ejecutivas (criterio cualitativo).

Para el ejercicio en curso, el Consejo de Administración ha acordado que la remuneración variable a corto plazo de los consejeros ejecutivos se determine en atención al cumplimiento de los objetivos que detallamos a continuación y cuya ponderación habrá de realizarse teniendo en cuenta los importes mínimos y máximos establecidos en los respectivos contratos suscritos con la Sociedad.

Así, para asegurar un óptimo equilibrio, los objetivos quedan encuadrados en los siguientes apartados:



A continuación, detallamos la información del año 2026 para el Presidente Ejecutivo:

ÁREA	MÉTRICA	PONDERACIÓN
DESEMPEÑO DE COMPAÑÍA	EBITDA Sacyr	10,00%
	BDI Sacyr	35,00%
	Generación de caja operativa (ajustada)	15,00%
ESTRATEGIA Y APORTACIÓN DE VALOR AL ACCIONISTA	Incremento valor Sacyr vs. IBEX en el periodo	15,00%
	Cumplimiento de los objetivos del Plan Estratégico 2024-2027	7,50%
	Reducción de la deuda corporativa con recurso	7,50%
PERSONAS, INNOVACIÓN Y SOSTENIBILIDAD	Mejorar los ratios de diversidad	2,50%
	Impulsar el despliegue de la IA en la organización	2,50%
	Reducción de emisiones CO ₂	2,50%
	Reducir el índice de accidentabilidad	2,50%
		100%

En el caso del Consejero Delegado los objetivos del 2026 son:

ÁREA	MÉTRICA	PONDERACIÓN
DESEMPEÑO DE COMPAÑÍA	EBITDA Sacyr	10,00%
	BDI Sacyr	30,00%
	Generación de Caja operativa (ajustada)	10,00%
ESTRATEGIA Y APORTACIÓN DE VALOR AL ACCIONISTA	Incremento valor Sacyr vs. IBEX en el periodo	15,00%
	Cumplimiento de los objetivos del Plan Estratégico 2024-2027	17,00%
	Reducción de la deuda corporativa con recurso	7,00%
PERSONAS, INNOVACIÓN Y SOSTENIBILIDAD	Mejorar los ratios de diversidad	2,00%
	Gestión del talento	2,00%
	Impulsar el despliegue de la IA en la organización	2,00%
	Reducción de emisiones CO ₂	2,00%
	Reducir el índice de accidentabilidad	3,00%
		100%

RETRIBUCIÓN VARIABLE A LARGO PLAZO

El Plan de Retribución Variable a Largo Plazo es un sistema de retribución variable, no consolidable, dirigido al Equipo Gestor Elegible, así como a los consejeros de la Sociedad que desarrollen funciones ejecutivas y tiene como objetivos:

- (i) Incentivar al personal clave de la Compañía y con alto potencial.
- (ii) Maximizar el valor de Sacyr y sus sociedades filiales permitiendo al Equipo Gestor beneficiarse de los resultados de su gestión, vinculándolo al Plan Estratégico.
- (iii) Premiar la permanencia del Equipo Gestor Elegible.
- (iv) Ofrecer al Equipo Gestor Elegible un elemento retributivo en línea con las mejores prácticas de mercado, y que apoye la implantación de una política retributiva con equidad interna y competitividad externa.

Los consejeros ejecutivos de Sacyr podrán ser beneficiarios de sistemas de retribución a largo plazo que tengan por objeto la creación de valor para la Compañía, y que se instrumenten mediante pagos en metálico y/o mediante

entrega de acciones o de derechos sobre ellas, así como de cualquier otro sistema retributivo que esté referenciado a la creación de valor de Sacyr.

La decisión de conceder retribuciones vinculadas a acciones de Sacyr corresponde a la Junta General, a propuesta del Consejo de Administración, formulada previo informe de la Comisión de Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones.

En la actualidad está en vigor el Plan de ILP 2024-2027:

Plan de ILP:	2024 – 2027.
Fecha de aprobación:	22 de abril de 2024.
Duración del Plan:	Cuatro años.
Tipo de Plan:	Bonus plurianual vinculado a la consecución de objetivos (Plan Estratégico 2024 – 2027).
Elegibles:	Parte del equipo gestor y los consejeros ejecutivos.
Ciclos:	Dos ciclos solapados e independientes entre sí (Ciclo 2024-2026 y 2025-2027).
Forma de pago:	50% en metálico y 50% en acciones.
Umbrales de consecución y pago:	Umbrales: 70% - 130%.
Fecha de medición de cada ciclo:	El 31 de diciembre del último año de cada ciclo.
Fecha de reconocimiento de derechos:	Plazo máximo de cuatro meses desde la fecha de medición.
Fecha de liquidación del incentivo:	90 días siguientes a la fecha de reconocimiento de derechos.
Cláusulas <i>malus</i> y <i>clawback</i>:	La CGCNR podrá proponer al Consejo de Administración de la Sociedad la cancelación o devolución de la Retribución variable a largo plazo, total o parcialmente, en caso de que dicha retribución variable se haya devengado o pagado en base a informaciones o datos inexactos o erróneos, o se hayan producido incumplimientos de la normativa interna de la Sociedad o de la legislación aplicable, siempre que estos hechos puedan probarse.

		2024	2025	2026	2027
ILP 2024-2027	Primer ciclo	2024-2026			
	Segundo ciclo		2025-2027		

Las métricas aprobadas para el Presidente Ejecutivo:

CICLO	MÉTRICA	PONDERACIÓN	TOTAL
2024-2026	BDI	35,00%	100%
	EBITDA ajustado	10,00%	
	RTA (el mejor entre absoluto y relativo)	25,00%	
	Sostenibilidad	10,00%	
	Flujo de caja operativo ajustado	20,00%	
2025-2027	BDI	35,00%	100%
	EBITDA ajustado	10,00%	
	RTA (el mejor entre absoluto y relativo)	25,00%	
	Sostenibilidad	10,00%	
	Flujo de caja operativo ajustado	20,00%	

Las métricas para el Consejero Delegado:

CICLO	MÉTRICA	PONDERACIÓN	TOTAL
2024-2026	BDI	35,00%	100%
	EBITDA ajustado	10,00%	
	RTA (el mejor entre absoluto y relativo)	25,00%	
	Sostenibilidad	10,00%	
	Flujo de caja operativo ajustado	20,00%	
2025-2027	BDI	35,00%	100%
	EBITDA ajustado	10,00%	
	RTA (el mejor entre absoluto y relativo)	25,00%	
	Sostenibilidad	10,00%	
	Flujo de caja operativo ajustado	20,00%	

Se establece la siguiente fórmula de cálculo para la liquidación del incentivo en el **Plan 2024 – 2027** (ciclos 2024-2026 y 2025-2027):

Porcentaje de Cobro



$$\frac{[(\text{PorcentajeEjercicio1} + \text{PorcentajeEjercicio2} + \text{PorcentajeEjercicio3}) + (10\% \times \% \text{CumplimientoSost}) + (25\% \times \% \text{ConsecuciónRTA})]}{\% \text{Retribución Variable Anual Abonada}}$$

Donde:

Porcentaje Ejercicio X



$$33,33\% \times (20\% \times \% \text{Consecución Flujo de Caja operativo Ajustado X} + 10\% \times \% \text{Consecución EBITDA Ajustado X} + 35\% \times \% \text{Consecución BDI Ajustado X})$$

- ▶ A efectos de determinar el cumplimiento del indicador RTA se considerará el mejor grado de consecución entre el alcanzado por el RTA Absoluto y el alcanzado por el RTA Relativo.
- ▶ El RTA Absoluto y Relativo se calculará de acuerdo con la evolución porcentual de la acción ordinaria de la Sociedad más los dividendos obtenidos durante el período de consolidación en comparación con la evolución de las acciones ordinarias de las empresas del IBEX 35 y los dividendos distribuidos por éstas.
- ▶ Todos los años tienen el mismo peso (33,33%).

RETRIBUCIÓN VARIABLE COMPLEMENTARIA

El Consejo de Administración aprobó con fecha 1 de octubre de 2021, un Plan de Retribución Variable Complementaria (en adelante, indistintamente “**Plan**” o “**Plan RVC**”), modificándose en el Consejo de 24 de febrero de 2022, vinculado

a la revalorización bursátil de la Sociedad y a la consecución de los objetivos de sostenibilidad que tiene como beneficiarios al Comité de Dirección y otros directivos, además del Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado, alcanzando a más de 40 beneficiarios.

El Plan de Retribución Variable Complementaria abarca todo el período del Plan Estratégico 2021-2025, es decir, desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2025. Este período se ha utilizado como referencia para calcular la revalorización bursátil, conforme a lo establecido en el reglamento que desarrolla las condiciones del citado Plan.

A.1.7. Sistema de ahorro a largo plazo para los consejeros ejecutivos

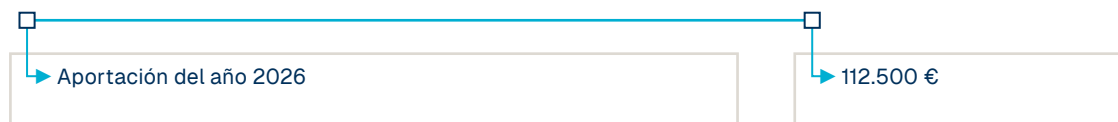
Tal y como se ha informado en el apartado A.1.5. se prevé una aportación anual a un seguro de Ahorro (no compromiso por pensiones) para la cobertura de las contingencias de supervivencia, fallecimiento para el Presidente Ejecutivo y, para el Consejero Delegado además se incluye la cobertura de la incapacidad permanente.

Tipo de Plan:	De aportación definida con aportaciones anuales no consolidadas.
Periodicidad de las aportaciones:	Anual.
Importe de la aportación:	25% de la retribución total devengada en el ejercicio anterior (excepto Retribución Variable Complementaria y Plan de Fidelización) en el caso del Presidente y un 25% de la retribución fija devengada en el ejercicio anterior en el caso del Consejero Delegado.
Vehículo de financiación:	Seguro de ahorro "no compromiso por pensiones".
Coberturas:	Jubilación y fallecimiento (Para el Consejero Delegado se incluye también la cobertura de incapacidad permanente).
Prestación:	Fondo acumulado en el seguro en el momento de producirse el hecho causante.
Forma de cobro a la jubilación	A elección del beneficiario: en forma de capital o renta.

Presidente Ejecutivo



Consejero Delegado



A.1.8. Pago o indemnización de los consejeros ejecutivos

El tipo de indemnizaciones por resolución o cese anticipado o derivada de la terminación de la relación contractual previstas en los contratos de los consejeros ejecutivos, así como aquellas que derivan de cese a voluntad de la empresa o del consejero, y cualquier otro tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización son los siguientes:

(1) Pagos vinculados a la terminación

Los contratos de los consejeros ejecutivos y la Sociedad, establecen una indemnización para el caso de (i) cese no debido a incumplimiento imputable al consejero ejecutivo o (ii) dimisión por causas sobrevenidas ajenas al consejero ejecutivo, que asciende a un importe bruto igual a 2 veces la suma de la retribución fija bruta anual; la retribución variable anual que hubiera sido percibida en el ejercicio inmediatamente anterior a aquel en el que se produzca la extinción de la relación y; el importe dinerario y en acciones que resulte según se define en cada uno de los reglamentos de los planes de incentivos a largo plazo en los que los consejeros ejecutivos tengan o hayan tenido la condición de beneficiarios y que hayan percibido en el ejercicio inmediatamente anterior.

Adicionalmente, para el caso en que se produzca, (i) la fusión de la Compañía por absorción por parte de otra entidad con cambio de control efectivo, o (ii) la sucesión de la Compañía o un cambio en la titularidad del capital social de la misma que tenga por efecto una renovación significativa de sus órganos rectores o en el contenido o planteamiento de la actividad del Presidente Ejecutivo o del Consejero Delegado, el Presidente Ejecutivo tendrá derecho a percibir un importe bruto igual a 2,5 veces la suma de la retribución fija bruta anual; la retribución variable anual que hubiera sido percibida en el ejercicio inmediatamente anterior a aquel en el que se produzca la extinción de la relación y; el importe dinerario y en acciones que resulte según se define en cada uno de los reglamentos de los planes de incentivos a largo plazo en los que los consejeros ejecutivos tengan o hayan tenido la condición de beneficiarios y que hayan percibido en el ejercicio inmediatamente anterior. En el caso del Consejero Delegado, la indemnización será de 2 veces.

(2) Pagos vinculados a la fidelización

El Consejo de Administración aprobó el 1 de octubre de 2021 un programa de dedicación y fidelización, dirigido tanto a personal clave como a consejeros de la Sociedad que desarrollan funciones ejecutivas cuyo objetivo es garantizar la fidelización en los plazos y condiciones en que la Compañía considere convenientes.

El Programa se calcula en función de la retribución fija, la retribución variable anual y la retribución variable a largo plazo, de acuerdo con lo establecido en las condiciones particulares de cada beneficiario.

En el caso del Presidente Ejecutivo, del importe establecido en el Programa, el 50% se abonó en el segundo semestre del 2025 al finalizar sus funciones como Consejero Delegado según lo estipulado y el restante 50% se abonará una vez hayan transcurrido cinco años desde la aprobación de la Política de Remuneraciones o, en caso que se produzca antes, en el momento en que el Presidente Ejecutivo pierda su condición de consejero ejecutivo de la Compañía.

En el caso del Consejero Delegado, el objetivo es reconocer su permanencia en la Sociedad hasta enero de 2029 y, por tanto, tendrá derecho a percibir el 100% de la retribución asignada al programa de fidelización si cumple las condiciones pactadas.

(3) Pacto de no competencia

Durante el plazo de dos años siguientes a la fecha de terminación del contrato, salvo que dicha terminación sea por acceso voluntario a la jubilación, fallecimiento o incapacidad o dimisión o cese concurriendo causa imputable a los consejeros ejecutivos, estos podrán percibir un importe equivalente a 2 veces la remuneración fija percibida en los doce meses anteriores a la fecha de terminación del contrato, en concepto de pacto de no competencia post-contractual que le será abonada durante el período de no competencia.

A.1.9. Cláusulas relativas a blindajes, primas de contratación o cláusulas de permanencia

Los contratos que regulan el desempeño de funciones ejecutivas por miembros del Consejo de Administración tienen naturaleza mercantil e incluyen, entre otras, las cláusulas habituales de este tipo de contratos.

En particular, las retribuciones, derechos y obligaciones de los consejeros ejecutivos se determinan en su contrato, aprobado por el Consejo de Administración, previo informe de la CGCNR, de la siguiente manera:

- ▶ La duración de los contratos con los consejeros ejecutivos tiene carácter indefinido.
- ▶ La relación contractual de los consejeros ejecutivos con Sacyr es de plena dedicación. En consecuencia, y salvo autorización expresa del Consejo de Administración de la Sociedad, los consejeros ejecutivos no podrán prestar servicios, por cuenta propia o ajena, ni desarrollar otra profesión u ocupación, ni en forma retribuida ni de modo gratuito, que puedan (a) menoscabar el desempeño de sus funciones o (b) restar tiempo o dedicación al desempeño requerido para un puesto como el de la naturaleza que desempeñan.
- ▶ Indemnización por cese: se describe en el apartado anterior A.1.8.
- ▶ Programa de fidelización: se describe en el apartado anterior A.1.8.
- ▶ Pacto de no concurrencia post-contractual: se describe en el apartado anterior A.1.8.

A.1.10. Remuneración suplementaria del consejero

No aplicable.

A.1.11. Concesiones de la sociedad al consejero delegado (anticipos, créditos, garantías y otros)

No aplicable.

A.1.12. Otra remuneración suplementaria

Al objeto de cumplir con el artículo 43.5 de los Estatutos Sociales, la Sociedad tiene suscrita una póliza de seguro de responsabilidad civil de consejeros y directivos del Grupo Sacyr dando cobertura a los consejeros y directivos de la Sociedad, incluido los consejeros ejecutivos.

A.2. Cambios relevantes en la política de remuneraciones

De acuerdo con lo previsto en la legislación vigente (artículo 529 *novodecies* LSC) las propuestas de nuevas Políticas de Remuneraciones de los consejeros deberán ser sometidas a la Junta General Ordinaria de Accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo la Junta General determinar que la nueva Política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes.

Cualquier modificación o sustitución de la Política de Remuneraciones requerirá la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación. En este sentido, y con el fin de alinear aún más la Política de Remuneraciones vigente con las mejores prácticas del mercado, la CGCNR ha considerado proponer alguna mejora en la Política vigente que hemos resumido en el apartado A.1.1.

A.3. Enlace a la política de remuneraciones

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.sacyr.com/accionistas-inversores/gobierno-corporativo/politicas-corporativas>

A.4. Voto de los accionistas

El Consejo de Administración de Sacyr elabora y publica anualmente un informe sobre remuneraciones de los consejeros con el contenido exigido por la normativa de aplicación vigente en cada momento, de acuerdo con el artículo 27.2 del Reglamento del Consejo.

A tal efecto, el Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio anterior es sometido a votación consultiva en la Junta General Ordinaria de Accionistas, y en caso de que éste fuera rechazado, la Sociedad solo podrá seguir aplicando la Política de Remuneraciones en vigor en la fecha de celebración de la Junta General hasta la siguiente Junta General conforme a lo previsto en el artículo 529 *novodecies* apartado 7 LSC.

La Junta General Ordinaria de Accionistas de Sacyr de fecha 12 de junio de 2025, en su punto octavo del orden del día acordó: “Aprobar, con carácter consultivo, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondientes al ejercicio 2024”. Este acuerdo se votó en la Junta General de forma separada conforme al artículo 23.2.c) del Reglamento de la Junta y 197 bis LSC, con el resultado favorable de un 70,73% (excluida la autocartera) sobre votos emitidos, tal y como se refleja en el apartado B.4. del presente informe.

Política de Remuneraciones 2025



B

B.1. Política de Remuneraciones 2025.....	34	B.7. Componentes variables en el ejercicio cerrado.....	42
B.1.1. Proceso seguido en la aplicación de la Política de Remuneraciones 2025....	34	B.8. Reducción o reclamación de componentes variables.....	50
B.1.2. Desviaciones del procedimiento establecido	34	B.9. Características de los sistemas de ahorro a largo plazo.....	50
B.1.3. Excepciones temporales a la Política de Remuneraciones	34	B.10. Pagos derivados del cese anticipado.....	51
B.2. Medidas para reducción de riesgos y alineación con los objetivos de la compañía	35	B.11. Modificaciones significativas en contratos de alta dirección	51
B.3. Cumplimiento de la política de retribución 2025 y relación de la retribución de los consejeros con medidas de rendimiento	36	B.12. Remuneración suplementaria de los consejeros	52
B.4. Votación consultiva de la junta general del ejercicio anterior	38	B.13. Concesiones de la sociedad al consejero delegado (anticipos, créditos, garantías y otros).....	52
B.5. Determinación de componentes fijos de los consejeros y variación	39	B.14. Remuneración en especie de los consejeros	52
B.6. Determinación de la remuneración de los Consejeros ejecutivos durante el ejercicio cerrado.....	40	B.15. Remuneraciones del consejero por operaciones con terceras entidades.....	53
		B.16. Otra remuneración suplementaria	53

B.1. Política de Remuneraciones 2025

B.1.1. Proceso seguido en la aplicación de la Política de Remuneraciones 2025

En el curso 2025, Sacyr presentó a la Junta General Ordinaria de Accionistas de 12 de junio de 2025 la aprobación de la nueva Política de Remuneraciones 2026-2028, cuya entrada en vigor se produjo de manera inmediata tras su aprobación por los accionistas. Por lo tanto, durante el año 2025 se aplicaron dos Políticas, durante el primer semestre (hasta el 11 de junio de 2025) la Política de Remuneraciones de 2023-2025 y a partir del 12 de junio de 2025, la Política de Remuneraciones 2026-2028, por los motivos indicados en detalle en el apartado A.1.1. relativos tanto a la necesidad de aprobar una nueva Política de Remuneraciones tras el paso de tres años de la anterior, y por los cambios de gobierno corporativo en las funciones ejecutivas. De esta manera, en el detalle de cada uno de los componentes de la retribución de los consejeros y los consejeros ejecutivos se indicará la retribución por cada periodo de tiempo, cuando exista alguna diferencia.

El proceso seguido para aplicar la Política de Remuneraciones y determinar las retribuciones individuales de los consejeros y consejeros con funciones ejecutivas, sigue lo establecido en la legislación vigente, los Estatutos Sociales y la normativa interna aplicable. Así, tal y como se prevé en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo, es facultad reservada del Consejo de Administración las decisiones sobre la retribución de los consejeros, así como, en el caso de los ejecutivos, la retribución adicional por sus funciones ejecutivas y demás condiciones que deban respetar sus contratos dentro del marco estatutario y de acuerdo con la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General.

Por otra parte, la CGCNR tiene, entre otras responsabilidades, las de evaluar el sistema y las cuantías de las retribuciones anuales de los consejeros, los consejeros ejecutivos y los altos directivos, informar y proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los consejeros, consejeros ejecutivos y altos directivos y velar por la transparencia de las retribuciones y por la observancia de la Política de Remuneraciones establecida por Sacyr.

B.1.2. Desviaciones del procedimiento establecido

No se han producido.

B.1.3. Excepciones temporales a la Política de Remuneraciones

No se han producido.

B.2. Medidas para reducción de riesgos y alineación con los objetivos de la compañía

En 2025, Sacyr ha mantenido y reforzado un marco retributivo orientado a **promover la sostenibilidad y creación de valor a largo plazo** y, al mismo tiempo, a **evitar la asunción de riesgos excesivos** o la recompensa de resultados desfavorables. Este enfoque se apoya en una Política de Remuneraciones diseñada para atraer y fidelizar talento directivo, pero vinculando de forma estable la remuneración con los resultados y con los intereses de los accionistas y demás grupos de interés, de manera compatible con la estrategia, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad.

En particular:

- (1) **Consejeros en su condición de tales (no ejecutivos): enfoque prudencial y ausencia de incentivos de riesgo.** La remuneración se configura como **fija**, sin retribución variable y sin instrumentos ligados al capital (acciones, opciones u otros derechos referenciados al valor de la acción), lo que contribuye a preservar la independencia de criterio y evita incentivos a la toma de riesgos a corto plazo. Asimismo, existe un importe **máximo anual** agregado para el conjunto de consejeros en su condición de tales, aprobado por los accionistas en Junta, reforzando la moderación y el control del riesgo retributivo.
- (2) **Consejeros ejecutivos: alineación con el Plan Estratégico y equilibrio entre fijo y variable.** La remuneración por funciones ejecutivas incorpora una parte variable relevante bajo el principio de *pay for performance*, con un mix de referencia para 2025 que refuerza la alineación con resultados, manteniendo a la vez una base fija suficiente. La retribución variable anual se articula mediante objetivos **predeterminados, concretos y cuantificables**, fijados por el Consejo a propuesta de la CGCNR y **alineados con el Plan Estratégico**, con escalas y **umbrales acotados (70%–130%)** y un equilibrio entre métricas financieras/operativas y no financieras.
- (3) **Atención expresa a resultados a largo plazo.** La Sociedad dispone de **incentivos a largo plazo**, orientados a la creación de valor y con pago mixto (metálico y acciones), incorporando métricas financieras, de sostenibilidad y de retorno al accionista, así como umbrales de consecución y límites máximos, lo que supone una palanca de alineación con el accionista y favorece decisiones consistentes con el desempeño sostenible.
- (4) **Salvaguardas para colectivos con impacto material en el perfil de riesgos y mecanismos correctores.** Los planes variables aplicables a los Consejeros Ejecutivos, al Comité de Dirección y al Equipo Gestor Elegible, incorporan **topes de pago**, medición plurianual y mecanismos de control como la posibilidad de **devolución y reducción** (procedente de la explicación sobre cláusulas *malus* y *clawback* que se proporciona) del incentivo a largo plazo, lo que limita la recompensa por resultados no sostenibles y reduce posibles riesgos excesivos.
- (5) **Prevención de conflictos de interés y control del proceso.** La determinación, revisión y aplicación del sistema retributivo se somete a un proceso de supervisión y aprobación por los órganos competentes, con intervención de la CGCNR y del Consejo, y, cuando procede, de la Junta General, incorporando además análisis de mercado y apoyo de asesores externos, lo que contribuye a mitigar potenciales conflictos de interés y asegurar consistencia con la estrategia y el interés social.

B.3. Cumplimiento de la política de retribución 2025 y relación de la retribución de los consejeros con medidas de rendimiento

Durante el ejercicio 2025, la remuneración devengada y, en su caso, consolidada por los consejeros se ha determinado **de conformidad con la Política de Remuneraciones vigente y con los acuerdos adoptados por los órganos competentes**, respetando la estructura retributiva prevista, los límites aplicables y los procedimientos de fijación, seguimiento y liquidación establecidos. En particular, la Política se configura para **promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo** e incorpora cautelas orientadas a **evitar la asunción excesiva de riesgos** y la recompensa de resultados desfavorables.

(1) Cumplimiento de la política vigente en 2025

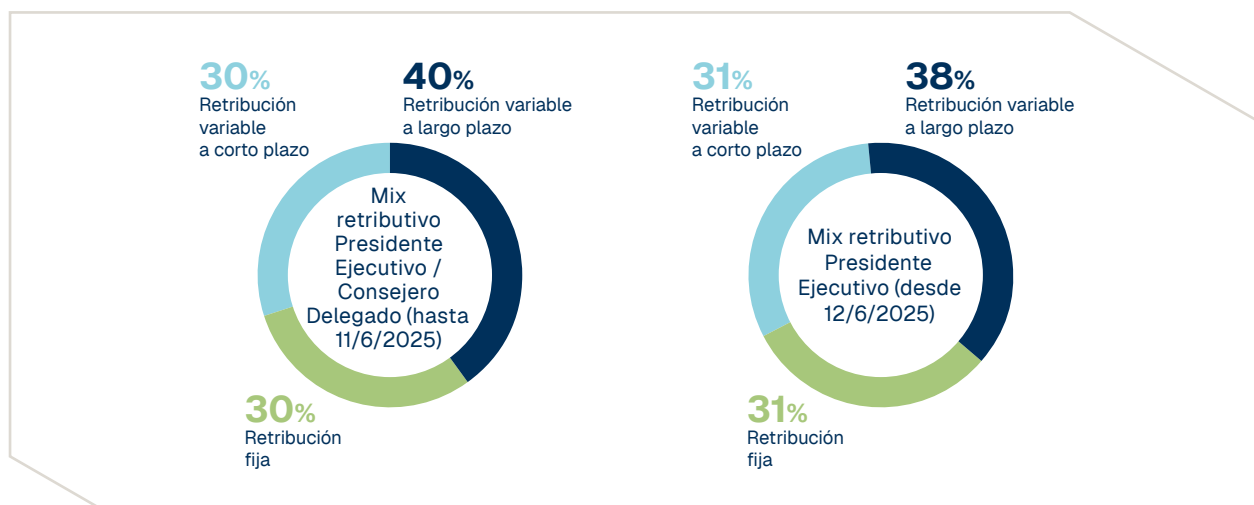
La Política de Remuneraciones de Consejeros 2026–2028 entra en vigor tras su aprobación por la Junta General de 12 de junio de 2025, por lo que los distintos elementos retributivos del ejercicio 2025 se determinan aplicando los cambios de forma proporcional antes y después de dicha fecha lo que refuerza la consistencia temporal de la alineación y el control de riesgos en el año reportado.

- (a) **Consejeros en su condición de tales.** La retribución devengada por los consejeros en su condición de tales responde a un esquema exclusivamente fijo, sin componentes variables y sin entrega de acciones, opciones u otros instrumentos referenciados al valor de la acción, en línea con las recomendaciones de buen gobierno. Asimismo, la Sociedad mantiene un importe máximo anual agregado para el conjunto de consejeros en su condición de tales, lo que contribuye a asegurar la adecuación y moderación del sistema.
- (b) **Consejeros Ejecutivos.** La remuneración por funciones ejecutivas se ha configurado conforme a la Política aplicable, combinando una retribución fija y una retribución variable vinculada al desempeño, bajo el principio de *pay for performance*, de manera que una parte relevante de la retribución total sólo se devenga si se alcanzan los objetivos establecidos. En este sentido, el mix retributivo de los consejeros ejecutivos se mantiene de acuerdo con los parámetros contemplados en la Política de Remuneraciones.

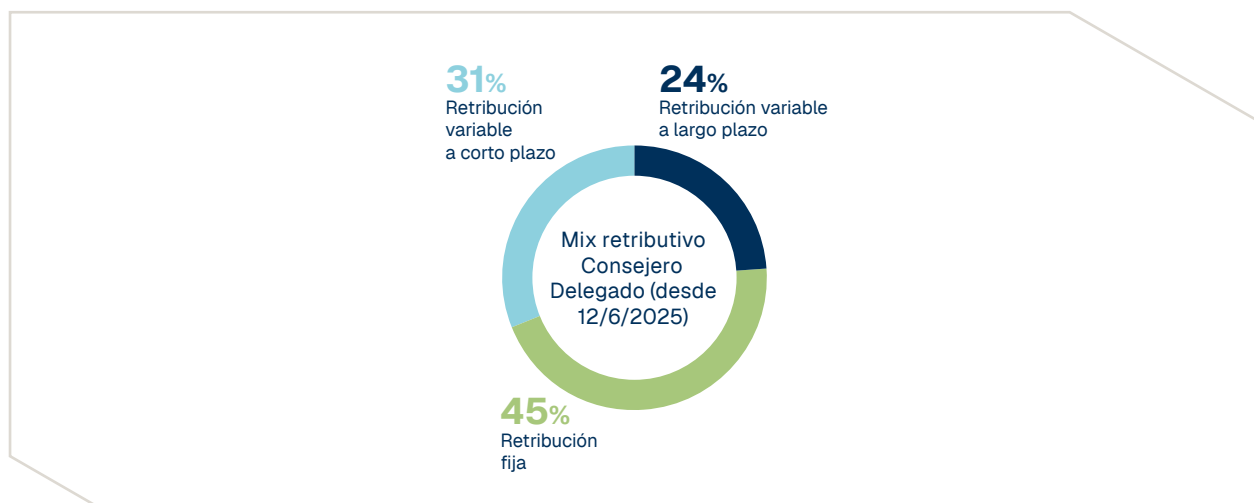
Dado que la Política prevé su aplicación desde la fecha de aprobación, en 2025 los importes y mediciones asociados se contemplan, en su caso, de forma proporcional al período efectivo correspondiente.

A continuación, se indica el mix retributivo antes y después de la aprobación de la nueva Política en junio de 2025:

En el caso del **Presidente Ejecutivo**:



En el caso del **Consejero Delegado**:



(2) Relación entre la retribución y el rendimiento a corto plazo

La retribución variable anual (corto plazo) se articula mediante un programa de gestión por objetivos, con metas predeterminadas, concretas y cuantificables, fijadas por el Consejo a propuesta de la CGCNR y alineadas con el Plan Estratégico. La Política establece umbrales y límites de consecución (70%–130%), reforzando la disciplina de pago y reduciendo las posibles decisiones de riesgo en el corto plazo.

Asimismo, para asegurar un equilibrio adecuado, los objetivos anuales se encuadran en ámbitos que combinan métricas económico-financieras y de creación de valor (p. ej., EBITDA, generación de caja), objetivos estratégicos (p. ej., reducción de deuda corporativa) y objetivos no financieros vinculados a personas, diversidad y cambio climático (p. ej., seguridad y salud, diversidad, reducción de emisiones). En consecuencia, la variación interanual de la retribución variable a corto plazo se encuentra directamente condicionada por el grado de cumplimiento de dichas métricas y ponderaciones, dentro de los rangos establecidos.

(3) Relación entre la retribución y el rendimiento a largo plazo (incluidos pagos diferidos)

La Política contempla sistemas de retribución variable a largo plazo orientados a la creación de valor sostenible, dirigidos a los Consejeros Ejecutivos, al Comité de Dirección y al Equipo Gestor Elegible. En particular, en 2025 se encuentran en vigor dos planes (Plan ILP 2020-2025 y Plan ILP 2024-2027), no consolidables, con pago en metálico y en acciones, y con objetivos financieros, de sostenibilidad y de retorno al accionista, sujetos a umbrales de consecución (70%-130%).

Adicionalmente, existe un Plan de Retribución Variable Complementaria, del que son beneficiarios el Comité de Dirección y otros directivos, además del Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado, sumando más de 40 beneficiarios.

El Plan de Retribución Variable Complementaria abarca todo el período del Plan Estratégico 2021-2025, es decir, desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2025. Este período se ha utilizado como referencia para calcular la revalorización bursátil, conforme a lo establecido en el reglamento que desarrolla las condiciones del citado Plan.

(4) Influencia de las variaciones de rendimiento sobre las remuneraciones y contribución a corto y largo plazo

La Política establece que cualquier variación en la remuneración de los consejeros ejecutivos derivará principalmente del componente variable, en función del grado de consecución de objetivos anuales y plurianuales, dentro de los umbrales y límites fijados y con la combinación de métricas financieras, estratégicas y no financieras. De este modo, el diseño retributivo contribuye al desarrollo del Plan Estratégico a corto plazo, a la ejecución de prioridades anuales a largo plazo, a la creación de valor y sostenibilidad mediante incentivos plurianuales con componente en acciones y métricas de retorno al accionista y sostenibilidad.

Finalmente, y como refuerzo del cumplimiento y la integridad del sistema, la Política contempla mecanismos de reducción y recuperación (*malus/clawback*) sobre la retribución variable, lo que refuerza su alineación con el interés social y el desempeño sostenible.

B.4. Votación consultiva de la junta general del ejercicio anterior

El resultado de la votación consultiva de la Junta General al IAR del ejercicio anterior, es el siguiente (se indican número de abstenciones, votos negativos, en blancos y a favor emitidos, excluyendo la autocartera en el cálculo):

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	458.317.437	57,52
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	133.099.396	29,04
Votos a favor	324.179.615	70,73
Votos en blanco	0	0
Abstenciones	1.038.426	0,23

B.5. Determinación de componentes fijos de los consejeros y variación

Durante el ejercicio 2025, los consejeros en su condición de tales percibieron una retribución fija anual. Como ha quedado expuesto anteriormente, para el cálculo del importe concreto a percibir por cada consejero, el Consejo de Administración tuvo en cuenta: (i) los cargos que ocupan en el seno de dicho órgano, (ii) las características concurrentes en los mismos; y (iii) su pertenencia o no, y grado de responsabilidad, en las distintas comisiones; (iv) las tareas y responsabilidad específicas asumidas durante el año; (v) la experiencia y el conocimiento requeridos para realizar dichas tareas; y (vi) la cantidad de tiempo y de dedicación que exige su cumplimiento.

Además de ello y debido a la reestructuración de las Comisiones en junio de 2025, según se ha indicado, se deben tener en cuenta dos momentos diferenciados en el referido ejercicio:

- **En el primer semestre**, y estando vigentes las anteriores Comisiones, el Consejo de Administración acordó para el ejercicio 2025 que la retribución global a percibir por los consejeros por la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones, tanto en el cargo de vocal como de Presidente, fueran las mismas que las recibidas durante el ejercicio anterior. A tal efecto, las retribuciones son las que se detallan a continuación y de forma desglosada por cada consejero en el apartado C del presente informe:

	Presidente	Vicepresidente	Vocal
Consejo de Administración	111.600 €	100.900 €	95.000 €
Comisión Ejecutiva	58.500 €		45.000 €
Comisión de Auditoría	28.600 €		22.000 €
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	26.000 €		20.000 €
Comisión de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo	23.000 €		18.000 €
Consejero Coordinador			20.000 €

- **En el segundo semestre**, tras la celebración de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 12 de junio de 2025, con la reorganización de las Comisiones que pasaron de cuatro a tres y la consiguiente adecuación de funciones entre ellas, el Consejo de Administración acordó una modificación de la retribución por pertenecer a las nuevas Comisiones creadas. A tal efecto, las retribuciones a partir de dicha fecha son las que se detallan a continuación y de forma desglosada por cada consejero en el apartado C del presente informe:

	Presidente	Vicepresidente	Vocal
Consejo de Administración	111.600 €	100.900 €	95.000 €
Comisión Ejecutiva	58.500 €		45.000 €
Comisión de Auditoría y Sostenibilidad	30.000 €		25.000 €
Comisión de Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones	26.000 €		22.000 €
Consejero Coordinador			20.000 €

Las cifras que se expresan en los anteriores cuadros son anuales, por lo tanto, las cifras que recibieron los consejeros en su condición de tales se refieren a la parte proporcional en cada semestre. Siendo el total del primer semestre (934.467 €) y el total del segundo semestre (950.000 €).



B.6. Determinación de la remuneración de los Consejeros ejecutivos durante el ejercicio cerrado

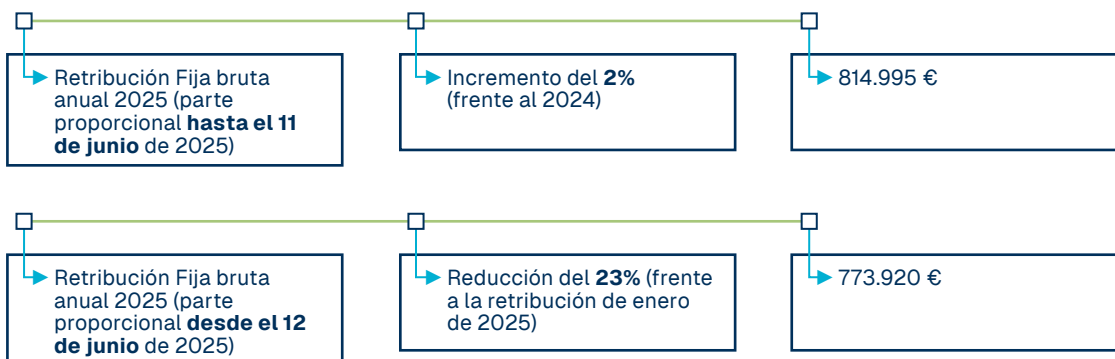
FIJACIÓN DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

Para la determinación del sistema retributivo de los dos consejeros ejecutivos de la Sociedad, durante el ejercicio 2025, tanto en el primer semestre como en el segundo, el Consejo de Administración ha tenido en cuenta los siguientes criterios, en función de las partidas retributivas que lo integran: (i) Retribución fija, atendiendo a los servicios y responsabilidades asumidos, (ii) Retribución variable anual, en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados para su puesto, (iii) Retribución variable plurianual, (iv) Retribución variable complementaria y (v) Parte asistencial.

Asimismo, el Consejo de Administración aprobó el 1 de octubre de 2021 un programa de dedicación y fidelización, dirigido tanto a personal clave como a consejeros de la Sociedad que desarrollan funciones ejecutivas cuyo objetivo es garantizar la fidelización en los plazos y condiciones en que la Compañía considere convenientes y que se devengó parcialmente durante el ejercicio 2025 para el Presidente Ejecutivo.

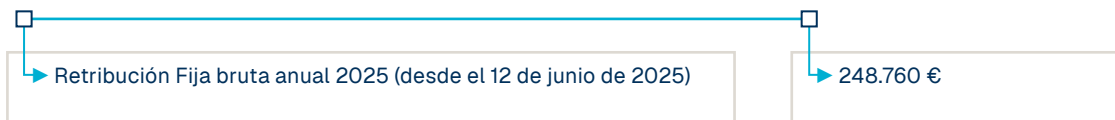
RETRIBUCIÓN FIJA

Presidente Ejecutivo



Durante el año 2025 el Presidente Ejecutivo tuvo una retribución fija bruta de 1.588.915 €, teniendo en cuenta que desde el 1 de enero de 2025 y hasta el 11 de junio de 2025, la retribución fija bruta anual del Presidente Ejecutivo/ Consejero Delegado ascendía a 1.822.440 €, percibiendo un importe de 814.995 euros brutos durante ese período. Con efecto 12 de junio de 2025, como consecuencia del desdoblamiento de sus funciones, se llevó a cabo una disminución de la retribución fija de un 23% a un importe de retribución fija bruta anual de 1.400.000 €, lo que supuso una percepción durante el segundo período del año de 773.920 € por su posición de Presidente Ejecutivo.

Consejero Delegado



Desde el 12 de junio de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025, el Consejero Delegado recibió 248.760 € por el desarrollo de su cargo en concepto de retribución fija bruta (anualizado 450.000 €).

Tal y como señala la Política de Remuneraciones, la retribución fija del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado durante el ejercicio 2025, no superó el sumatorio de su retribución fija anterior, lo que se consiguió con una reducción del 27% de la retribución total del Presidente Ejecutivo y un incremento de un 51% de la retribución total del Consejero Delegado respecto a su retribución como alto directivo. Previendo que las condiciones salariales vayan evolucionando a medida que ambos desarrollen sus funciones ejecutivas.



B.7. Componentes variables en el ejercicio cerrado

RETRIBUCIÓN VARIABLE A CORTO PLAZO

El porcentaje de referencia de la retribución variable a corto plazo del Presidente Ejecutivo establecido para el año 2025 no se ha modificado durante el año 2025. No obstante, el importe teórico de referencia sí se ha visto reducido durante dicho ejercicio, debido a la reducción de la retribución fija de referencia en un 23% con respecto al ejercicio anterior.

A continuación, se incluyen las principales características y objetivos para el pago de la retribución variable a corto plazo de los consejeros ejecutivos. Esta retribución, que se devenga a 31 de diciembre de 2025 se liquidará en el mes de marzo de 2026.

Plazo:	Anual.
Objetivo del programa:	Premiar el desempeño y la consecución de los objetivos económicos-financieros y estratégicos de la Sociedad.
Fijación de objetivos:	Consejo de Administración.
Fecha de fijación:	Primer trimestre del ejercicio.
Variable de referencia:	100% de la retribución fija dineraria de referencia en el caso del Presidente Ejecutivo y 70% en el caso del Consejero Delegado.
Importe a liquidar:	En función del cumplimiento de los objetivos. (*)
Objetivos alineados con:	El Plan Estratégico de la Compañía.
Indicadores, métricas y ponderaciones:	Propuestos por la CGCNR y aprobados por el Consejo de Administración.
Cada métrica tiene:	Una escala de logro definida en función de su variabilidad y nivel de exigencia.
Umbrales de cumplimiento de objetivos y de las escalas de logro:	70% - 130%
Cláusulas <i>malus</i> y <i>clawback</i>:	La CGCNR podrá proponer al Consejo de Administración de la Sociedad la cancelación o devolución de la Retribución variable a corto plazo, total o parcialmente, en caso de que dicha retribución variable se haya devengado o pagado en base a informaciones o datos inexactos o erróneos, o se hayan producido incumplimientos de la normativa interna de la Sociedad o de la legislación aplicable, siempre que estos hechos puedan probarse.

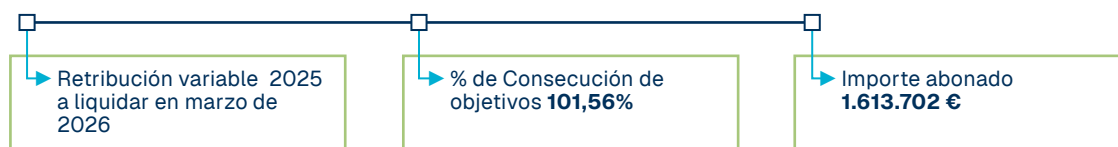
(*) A pesar de que la CGCNR, y por extensión el Consejo de Administración, puede tener en consideración otros factores para el cálculo de la Retribución Variable Anual que podrían variar en más o en menos el 15% del resultado que arrojen las métricas, la CGCNR ha recomendado su no aplicación durante este año 2025 y propone su exclusión de la Política Retributiva para su aprobación en la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas.

Las métricas incluidas para el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado, son las siguientes:

Presidente Ejecutivo

ÁREA	MÉTRICA	PONDERACIÓN	INDICADOR	LOGRO	RESULTADO
DESEMPEÑO DE COMPAÑÍA Y APORTACIÓN DE VALOR AL ACCIONISTA	EBITDA Sacyr	10,00%	1.433,233 M€	95,76%	9,58%
	BDI Sacyr (Ajustado)	35,00%	142,615 M€	116,02%	40,61%
	Generación de Caja operativa ajustada	15,00%	12,237 M€	130%	19,50%
	Incremento valor Sacyr vs. IBEX en el periodo	15,00%		70%	10,50%
	Lanzamiento y cumplimiento general de los objetivos del Plan Estratégico	7,50%		105%	7,87%
ESTRATEGIA	Reducción de la deuda corporativa con recurso (sin extraordinarios)	5,00%	146 M€	0%	0,00%
	Ejecución de procesos de desinversión	5,00%		90%	4,50%
PERSONAS, DIVERSIDAD Y SOSTENIBILIDAD	Mejorar los ratios de diversidad	2,50%		100%	2,50%
	Reducción de emisiones CO ₂	2,50%	21%	130%	3,25%
	Reducir el índice de Frecuencia durante el periodo del Plan Estratégico 2024-2027	2,50%	9	130%	3,25%
		100%			101,56%

El porcentaje de consecución de los objetivos del Presidente Ejecutivo referentes al año 2025, tal y como se refleja en la siguiente tabla asciende a 101,56%.

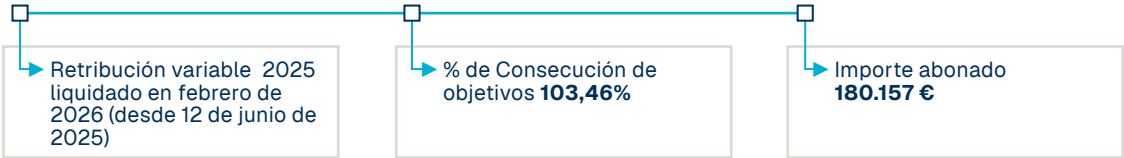


En el Consejo de Administración de 28 de abril de 2025, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se ajustó la forma de liquidación de la retribución variable anual lo que ha supuesto la entrega de un bono a todos los afectados, siendo la cantidad recibida por el Presidente Ejecutivo de 556.120 €.

Consejero Delegado

ÁREA	MÉTRICA	PONDERACIÓN	INDICADOR	LOGRO	RESULTADO
DESEMPEÑO DE COMPAÑÍA	EBITDA Sacyr	10,00%	1.433,233 M€	95,76%	9,58%
	BDI Sacyr (Ajustado)	30,00%	142,615 M€	116,02%	34,81%
	Generación de Caja operativa ajustada	10,00%	12,237 M€	130%	13%
APORTACIÓN DE VALOR AL ACCIONISTA	Incremento valor Sacyr vs. IBEX en 2024 (en %)	15,00%		70%	10,50%
	Reducción de la deuda neta con recurso (sin extraordinarios)	5,00%	146 M€	0%	0%
EFICIENCIA OPERATIVA	Unificar y simplificar estructuras de países y funciones soporte en áreas de Negocio	5,00%		130%	6,5%
	Mejorar actividad de Construcción	10,00%		111,80%	11,17%
	Consolidar el crecimiento en mercados estratégicos	5,00%		110%	5,50%
PERSONAS, DIVERSIDAD Y SOSTENIBILIDAD	Mejorar ratios diversidad	2,00%		100%	2,00%
	Gestión del Talento, Retención de los perfiles críticos y toma de decisiones de los colectivos con bajo desempeño	2,00%		130%	2,60%
	Reducción de emisiones CO ₂	2,00%	21% (respecto 2020)	130%	2,60%
	Reducir el índice de Frecuencia del Grupo durante el periodo del Plan Estratégico 2024-2027	4,00%	9	130%	5,20%
Cifras en millones de euros		100%			103,46%

En el caso del Consejero Delegado, el porcentaje de consecución de los objetivos referentes al año 2025, tal y como se refleja en la siguiente tabla asciende a 103,46%.



RETRIBUCIÓN VARIABLE A LARGO PLAZO

El Plan es un sistema de retribución variable, no consolidable, dirigido al Equipo Gestor Elegible, así como a los consejeros de la Sociedad que desarrollen funciones ejecutivas y tiene como objetivos:

- (i) Incentivar al personal clave de la Compañía y con alto potencial.
- (ii) Maximizar el valor de Sacyr y sus sociedades filiales permitiendo al Equipo Gestor beneficiarse de los resultados de su gestión, vinculándolo al Plan Estratégico.
- (iii) Premiar la permanencia del Equipo Gestor Elegible.
- (iv) Ofrecer al Equipo Gestor Elegible un elemento retributivo en línea con las mejores prácticas de mercado, y que apoye la implantación de una política retributiva con equidad interna y competitividad externa.

En la actualidad existen y conviven dos Planes de ILP de ciclos solapados: Plan de ILP 2020-2025 aprobado por el Consejo de Administración el 10 de diciembre de 2020 y el Plan Estratégico vigente 2024-2027 aprobado por el Consejo de Administración el 22 de abril de 2024.

Las características de estos Planes son los siguientes:

Plan de ILP:	2020 – 2025	2024 – 2027
Fecha de aprobación:	10 de diciembre de 2020.	22 de abril de 2024.
Duración del Plan:	Seis años.	Cuatro años.
Tipo de Plan:	Bonus plurianual vinculado a la consecución de objetivos (Plan Estratégico 2020 – 2025).	Bonus plurianual vinculado a la consecución de objetivos (Plan Estratégico 2024 – 2027).
Elegibles:	Parte del equipo gestor y los consejeros ejecutivos.	Parte del equipo gestor y los consejeros ejecutivos.
Ciclos:	Cinco ciclos solapados e independientes entre sí.	Dos ciclos solapados e independientes entre sí.

		2020	2021	2022	2023	2024	2025		
	Primer ciclo	2020 - 2021							
	Segundo ciclo	2020 - 2022							
ILP 2020-2025	Tercer ciclo		2021 - 2023						
	Cuarto ciclo			2022 - 2024					
	Quinto ciclo				2023 - 2025				
						2024	2025	2026	2027
	Primer ciclo					2024 - 2026			
ILP 2024-2027	Segundo ciclo						2025 - 2027		

Características específicas

Forma de pago:	50% en metálico y 50% en acciones.		
Objetivos para la consecución:	► BDI. ► EBITDA. ► RTA (Retorno total para el accionista). ► Desempeño individual del beneficiario. ► Objetivos de sostenibilidad. ► Flujo de caja operativo Ajustado (desde el ciclo 2024-2026).		
Ponderaciones en cada uno de los ejercicios del período de medición del plan:		Plan 2020 – 2025	Plan 2024-2027
		5º Ciclo	2024-2026
			2025-2027
	► BDI	40%	35%
	► EBITDA	25%	10%
	► RTA(*)	25%	25%
	► Sostenibilidad	10%	10%
	► Flujo de caja operativo		20%
(*) El mejor entre el RTA absoluto y relativo			
Umbral de consecución:	► Inferior a 70% => sin Incentivo ► Máximo = 130%		
Cláusulas <i>malus</i> y <i>clawback</i>:	La CGCNR podrá proponer al Consejo de Administración de la Sociedad la cancelación o devolución del Incentivo, total o parcialmente, en caso de que dicho Incentivo se haya devengado o pagado en base a informaciones o datos inexactos o erróneos, o se hayan producido incumplimientos de la normativa interna de la Sociedad o de la legislación aplicable, siempre que estos hechos puedan probarse.		

A continuación, se indica el detalle del cálculo para la liquidación de los distintos ciclos y Planes:

Para el **quinto ciclo 2023-2025** del Plan de incentivos a largo plazo 2020-2025, tal y como se recoge en el Reglamento correspondiente.

Porcentaje de Cobro



$$[(\text{PorcentajeEjercicio1} + \text{PorcentajeEjercicio2} + \text{PorcentajeEjercicio3}) + (10\% \times \% \text{CumplimientoSost}) + (25\% \times \% \text{Consecución RTA})] \times \text{Media del Desempeño Individual}$$

Para la liquidación del incentivo en el Plan 2024 – 2027 (Ciclo 2024-2026):

Porcentaje de Cobro



$$[(\text{PorcentajeEjercicio1} + \text{PorcentajeEjercicio2} + \text{PorcentajeEjercicio3}) + (10\% \times \% \text{CumplimientoSost}) + (25\% \times \% \text{ConsecuciónRTA})] \times \% \text{Retribución Variable Anual Abonada}$$

Donde:

PorcentajeEjercicio X



$$33,33\% \times (20\% \times \% \text{Consecución Flujo de Caja operativo Ajustado X} + 10\% \times \% \text{Consecución EBITDA Ajustado X} + 35\% \times \% \text{Consecución BDI Ajustado X})$$

- ▶ A efectos de determinar el cumplimiento del indicador RTA se considerará el mejor grado de consecución entre el alcanzado por el RTA Absoluto y el alcanzado por el RTA Relativo.
- ▶ El RTA Absoluto y Relativo se calculará de acuerdo con la evolución porcentual de la acción ordinaria de la Sociedad más los dividendos obtenidos durante el período de consolidación en comparación con la evolución de las acciones ordinarias de las empresas del IBEX 35 y los dividendos distribuidos por éstas.

Fechas del Plan:

Fecha de medición de cada ciclo:	El 31 de diciembre del último año de cada ciclo.
Fecha de reconocimiento de derechos:	Plazo máximo de cuatro meses desde la fecha de medición.
Fecha de liquidación del incentivo:	90 días siguientes a la fecha de reconocimiento de derechos.

Durante el ejercicio 2025, se ha devengado el Ciclo 2023-2025.

Presidente Ejecutivo

MÉTRICA	PONDERACIÓN DE LOS OBJETIVOS	% DE CONSECUCIÓN
BDI	40%	36,23%
EBITDA	25%	31,92%
RTA absoluta	25%	32,50%
Sostenibilidad	10%	10%
	100%	110,65%

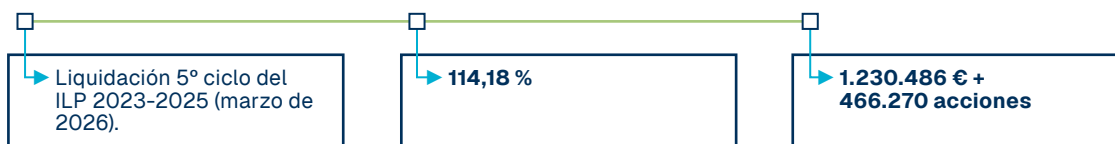
Consejero Delegado

MÉTRICA	PONDERACIÓN DE LOS OBJETIVOS	% DE CONSECUCIÓN
BDI	40%	36,23%
EBITDA	25%	31,92%
RTA absoluta	25%	32,50%
Sostenibilidad	10%	10%
	100%	110,65%

El ciclo 2023-2025 del Plan de ILP se liquidará en el mes de marzo de 2026.

Presidente Ejecutivo

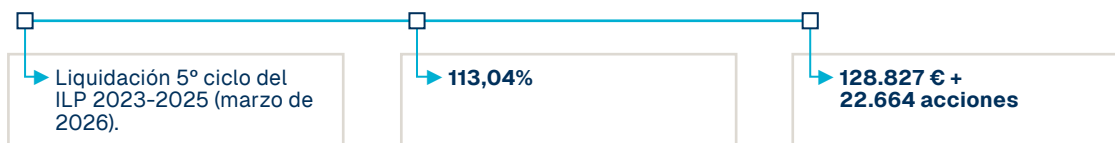
Teniendo en cuenta el cálculo descrito anteriormente, el porcentaje de cobro de los objetivos referentes al quinto ciclo del ILP asciende al 114,18% y por lo tanto, el importe de ILP a percibir durante el ejercicio 2025 por el Presidente Ejecutivo asciende a 1.230.486 € en metálico y 466.270 acciones de la Sociedad Dominante.



Observaciones: Con relación al apartado C1a)iii) “El precio considerado para las acciones consolidadas ha sido la media aritmética de los precios de cierre de la acción de Sacyr en las sesiones bursátiles correspondientes al mes de diciembre de 2025, ya que la liquidación del Plan se llevará a cabo en el mes de marzo del 2026, y por lo tanto, a la fecha de emisión de este informe no se conoce el valor definitivo de cotización de la acción en el momento de la entrega de las acciones.”

Consejero Delegado

En el caso del Consejero Delegado, para el año 2025, el porcentaje de cobro del quinto ciclo de ILP asciende al 113,04% y el importe a percibir por el Consejero Delegado asciende a 128.827 € en metálico y 22.664 acciones de la Sociedad Dominante.



Observaciones: Con relación al apartado C1a)iii) “El precio considerado para las acciones consolidadas ha sido la media aritmética de los precios de cierre de la acción de Sacyr en las sesiones bursátiles correspondientes al mes de diciembre de 2025, ya que la liquidación del Plan se llevará a cabo en el mes de marzo del 2026, y por lo tanto, a la fecha de emisión de este informe no se conoce el valor definitivo de cotización de la acción en el momento de la entrega de las acciones.”

RETRIBUCIÓN VARIABLE COMPLEMENTARIA

El Consejo de Administración aprobó con fecha 1 de octubre de 2021 un Plan de Retribución Variable Complementaria (en adelante, indistintamente “Plan” o “Plan RVC”), modificándose en el Consejo de 24 de febrero de 2022, vinculado a la revalorización bursátil de la Sociedad y a la consecución de los objetivos de sostenibilidad que tiene más de 40 beneficiarios en los grupos de alta dirección y directivos, así como al Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado.

El Plan de Retribución Variable Complementaria cubre el periodo del Plan Estratégico 2021-2025. Periodo que se ha tomado en consideración para calcular la revalorización bursátil y que abarca desde enero de 2021 hasta diciembre de 2025, en los términos establecidos en el reglamento que desarrolla las condiciones generales del citado Plan. El importe final a percibir en acciones ha variado en función del incremento de la capitalización.

Las características del Plan de Retribución Variable Complementaria son las siguientes:

Aprobado:	Consejo de Administración.
Fecha de aprobación:	1 de octubre de 2021.
Tipo de plan:	Vinculado a la revalorización bursátil de la sociedad en al menos un 75%.
Elegibles:	Consejeros ejecutivos y personal clave.
Umbral de consecución y pago:	Mínimo = 0% => si Incremento de la capitalización bursátil < 75% Target =100% => si Incremento de la capitalización bursátil >= 150%
Forma de liquidación:	En acciones.
Ligado al cumplimiento de objetivos:	▶ De revalorización de la acción, ▶ Del desempeño individual y ▶ De sostenibilidad
Cláusulas <i>malus</i> y <i>clawback</i>:	La CGCNR podrá proponer al Consejo de Administración de la Sociedad la cancelación o devolución de la Retribución Variable Complementaria, total o parcialmente, en caso de que dicha retribución variable se haya devengado o pagado en base a informaciones o datos inexactos o erróneos, o se hayan producido incumplimientos de la normativa interna de la Sociedad o de la legislación aplicable, siempre que estos hechos puedan probarse.

El importe máximo teórico para percibir por el Presidente Ejecutivo, el Consejero Delegado y altos directivos de la Sociedad por el Plan de Retribución Variable Complementaria variará en función del incremento de la capitalización y en su conjunto se estableció en:

- ▶ 16.323.443 acciones. Adicionalmente, en el caso de que la revalorización de la capitalización bursátil de la Sociedad sea superior al 150% con un tope del 200%, el Presidente Ejecutivo tendrá derecho a un 0,25% adicional, lo que supondría 2.267.145 acciones adicionales.

El número final de acciones a recibir será el resultado de multiplicar las unidades asignadas a cada uno de los beneficiarios por el Grado de Cumplimiento del Incentivo (GCI).



Presidente Ejecutivo



Consejero Delegado



PROGRAMA DE FIDELIZACIÓN

Con fecha de 1 octubre de 2021 el Consejo de Administración aprobó, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Programa de Fidelización.

Este Programa está dirigido a reconocer, la vinculación y dedicación del Personal Clave, y a garantizar el mantenimiento y fidelización del talento crítico. La compensación económica otorgada por el Programa se calcula en función de la

retribución fija, la retribución variable anual y la retribución variable a largo plazo, de acuerdo con lo establecido en las condiciones particulares de cada beneficiario.

Como parte de este Programa, durante el año 2025, el Presidente Ejecutivo, recibió el 50% del importe reconocido en sus condiciones particulares al cesar como Consejero Delegado según lo estipulado en el mismo, (7.275.181€), mientras que el restante 50% se abonará una vez hayan transcurrido cinco años desde la aprobación de la Política de Remuneraciones o, caso que se produzca antes, en el momento en que el Presidente Ejecutivo pierda su condición de consejero ejecutivo de la Compañía.

En el caso del Consejero Delegado, el objetivo es reconocer su permanencia en la Sociedad hasta enero de 2029 y, por tanto, tendrá derecho a percibir el 100% de la retribución asignada al programa de fidelización si cumple las condiciones pactadas.

B.8. Reducción o reclamación de componentes variables

No se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de ningún componente variable.

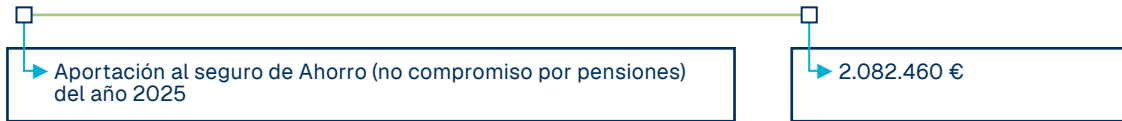
B.9. Características de los sistemas de ahorro a largo plazo

SEGURO DE AHORRO A LA JUBILACIÓN

Tipo de Plan:	De aportación definida, no consolidada.
Periodicidad de las aportaciones:	Anual.
Importe de la aportación:	28% de la retribución total devengada el ejercicio anterior (excepto la variable complementaria y programa de fidelización) en el caso del Presidente Ejecutivo y un 18% de la retribución fija devengada el ejercicio anterior en el caso del Consejero Delegado.
Vehículo de financiación:	Seguro de ahorro "no compromiso por pensiones".
Coberturas:	Jubilación y fallecimiento en el caso del Presidente Ejecutivo y jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente en el del Consejero Delegado.
Prestación:	Fondo acumulado en el seguro en el momento de producirse el hecho causante.
Forma de cobro a la jubilación:	A elección del beneficiario: en forma de capital o renta.

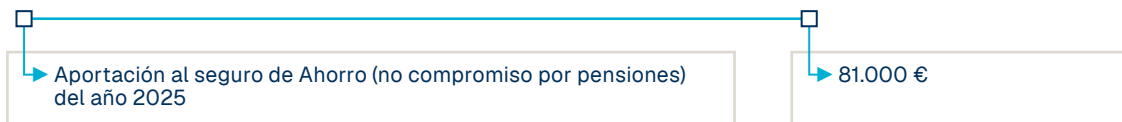
Presidente Ejecutivo

En cuanto a la parte asistencial, la aportación, no consolidada, al seguro de ahorro a la jubilación durante el ejercicio 2025 fue de **2.082.460 €**.



Consejero Delegado

En cuanto a la parte asistencial, la aportación, no consolidada, al seguro de ahorro a la jubilación durante el ejercicio 2025 fue de **81.000 €**.



B.10. Pagos derivados del cese anticipado

No aplicable.

B.11. Modificaciones significativas en contratos de alta dirección

En la reunión del Consejo de Administración de 12 de junio de 2025 se aprobaron, tras el informe favorable de la Comisión de Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones, las nuevas condiciones del contrato del Presidente Ejecutivo y del contrato del Consejero Delegado tras la división de las funciones ejecutivas.

B.12. Remuneración suplementaria de los consejeros

Los consejeros no perciben ninguna remuneración distinta de la desglosada en el apartado C.1.a) i) (Retribución devengada en metálico en miles de euros), como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

B.13. Concesiones de la sociedad al consejero delegado (anticipos, créditos, garantías y otros)

No aplicable.

B.14. Remuneración en especie de los consejeros

Los consejeros ejecutivos de la Sociedad son beneficiarios de:

- Un seguro de riesgos de fallecimiento e incapacidad permanente (esta última cobertura únicamente para el Consejero Delegado) y
- Un seguro médico de reembolso del 90% que incluye como beneficiarios tanto a los consejeros ejecutivos como a su cónyuge e hijos dependientes.

Presidente Ejecutivo

► Prima del seguro de riesgos de fallecimiento del año 2025	75.240 €
► Prima del seguro médico del año 2025	23.397 €

Consejero Delegado

Prima del seguro de riesgos de fallecimiento e incapacidad permanente del año 2025	16.658 €
Prima del seguro médico del año 2025	8.660 €

B.15. Remuneraciones del consejero por operaciones con terceras entidades

No aplicable.

B.16. Otra remuneración suplementaria

No aplicable.

Detalle de las retribuciones individuales

C





DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia:

31/12/2025

CIF:

A-28013811

Denominación Social:

SACYR, S.A.

Domicilio social:

CONDESA DE VENADITO, 7 MADRID

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

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	458.317.437	57,52

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	133.099.396	29,04
Votos a favor	324.179.615	70,73
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	1.038.426	0,23

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Doña ELENA MONREAL ALFAGEME	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña ELENA JIMÉNEZ DE ANDRADE ASTORQUI	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña MARÍA JESÚS DE JAÉN BELTRÁ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don TOMÁS FUERTES FERNÁNDEZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don AUGUSTO DELKADER TEIG	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 12/06/2025
Don JOSÉ MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don RAIMUNDO BAROJA RIEU	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 12/06/2025
Don JOSÉ JOAQUÍN GÜELL AMPUERO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña ADRIANA HOYOS VEGA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 28/04/2025
Doña SUSANA DEL CASTILLO BELLO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don PEDRO ANTONIO SIGÜENZA HERNÁNDEZ	Consejero Delegado	Desde 12/06/2025 hasta 31/12/2025
Doña MARIA DEL PINO VELÁZQUEZ MEDINA	Consejero Independiente	Desde 12/06/2025 hasta 31/12/2025
Doña ELENA GÓMEZ DEL POZUELO	Consejero Independiente	Desde 12/06/2025 hasta 31/12/2025

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
Doña ELENA MONREAL ALFAGEME	95		54						149	137
Doña ELENA JIMÉNEZ DE ANDRADE ASTORQUI	115		44						159	153
Doña MARÍA JESÚS DE JAÉN BELTRÁ	95		35						130	140
Don TOMÁS FUERTES FERNÁNDEZ	95		2						97	57
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ	95		65						160	158
Don AUGUSTO DELKADER TEIG	47		36						83	166
Don JOSÉ MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN	95		66						161	160
Don RAIMUNDO BAROJA RIEU	48								48	95
Don JOSÉ JOAQUÍN GÜELL AMPUERO	95		29						124	124
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	112		58	1.589	2.170	1.230		7.275	12.434	5.186
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	101		73						174	166
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	95								95	95
Doña ADRIANA HOYOS VEGA	32		6						38	113
Doña SUSANA DEL CASTILLO BELLO	95		24						119	59
Don PEDRO ANTONIO SIGÜENZA HERNÁNDEZ	47		23	249	180	129			628	
Doña MARIA DEL PINO VELÁZQUEZ MEDINA	47								47	
Doña ELENA GÓMEZ DEL POZUELO	47		13						60	

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 ELENA MONREAL ALFAGEME	Plan							0,00				
Doña ELENA JIMÉNEZ DE ANDRADE ASTORQUI	Plan							0,00				
Doña MARÍA JESÚS DE JAÉN BELTRÁ	Plan							0,00				
Don TOMÁS FUERTES FERNÁNDEZ	Plan							0,00				
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ	Plan							0,00				
Don AUGUSTO DELKADER TEIG	Plan							0,00				
Don JOSÉ MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN	Plan							0,00				
Don RAIMUNDO BAROJA RIEU	Plan							0,00				
Don JOSÉ JOAQUÍN GÜELL AMPUERO	Plan							0,00				
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	Plan Bonus Plurianual 2023-2025						466.270	3,83	1.787			

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	Plan Bonus Plurianual 2025-2027	285.895	285.895					0,00			285.895	285.895
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	Plan Retribución Variable Complementaria						4.783.095	3,83	18.329			
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	Plan Bonus Plurianual 2024-2026	320.148	320.148					0,00			320.148	320.148
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	Plan							0,00				
Doña ADRIANA HOYOS VEGA	Plan							0,00				
Doña SUSANA DEL CASTILLO BELLO	Plan							0,00				
Don PEDRO ANTONIO SIGÜENZA HERNÁNDEZ	Plan Bonus Plurianual 2023-2025						22.664	3,83	87			
Don PEDRO ANTONIO SIGÜENZA HERNÁNDEZ	Plan Retribución Variable Complementaria						747.201	3,83	2.863			
Don PEDRO ANTONIO SIGÜENZA HERNÁNDEZ	Plan Bonus Plurianual 2024-2026	26.140	26.140					0,00			26.140	26.140

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don PEDRO ANTONIO SIGÜENZA HERNÁNDEZ	Plan Bonus Plurianual 2025-2027	34.999	34.999					0,00			34.999	34.999
Doña MARIA DEL PINO VELÁZQUEZ MEDINA	Plan							0,00				
Doña ELENA GÓMEZ DEL POZUELO	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña ELENA MONREAL ALFAGEME	
Doña ELENA JIMÉNEZ DE ANDRADE ASTORQUI	
Doña MARÍA JESÚS DE JAÉN BELTRÁ	
Don TOMÁS FUERTES FERNÁNDEZ	
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ	
Don AUGUSTO DELKADER TEIG	
Don JOSÉ MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN	
Don RAIMUNDO BAROJA RIEU	

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ JOAQUÍN GÜELL AMPUERO	
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	
Doña ADRIANA HOYOS VEGA	
Doña SUSANA DEL CASTILLO BELLO	
Don PEDRO ANTONIO SIGÜENZA HERNÁNDEZ	
Doña MARIA DEL PINO VELÁZQUEZ MEDINA	
Doña ELENA GÓMEZ DEL POZUELO	

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Doña ELENA MONREAL ALFAGEME								
Doña ELENA JIMÉNEZ DE ANDRADE ASTORQUI								
Doña MARÍA JESÚS DE JAÉN BELTRÁ								
Don TOMÁS FUERTES FERNÁNDEZ								

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ								
Don AUGUSTO DELKADER TEIG								
Don JOSÉ MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN								
Don RAIMUNDO BAROJA RIEU								
Don JOSÉ JOAQUÍN GÜELL AMPUERO								
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA			2.082	1.970			20.668	17.481
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE								
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA								
Doña ADRIANA HOYOS VEGA								
Doña SUSANA DEL CASTILLO BELLO								
Don PEDRO ANTONIO SIGÜENZA HERNÁNDEZ			81				81	

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Doña MARIA DEL PINO VELÁZQUEZ MEDINA								
Doña ELENA GÓMEZ DEL POZUELO								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña ELENA MONREAL ALFAGEME	Concepto	
Doña ELENA JIMÉNEZ DE ANDRADE ASTORQUI	Concepto	
Doña MARÍA JESÚS DE JAÉN BELTRÁ	Concepto	
Don TOMÁS FUERTES FERNÁNDEZ	Concepto	
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ	Concepto	
Don AUGUSTO DELKADER TEIG	Concepto	
Don JOSÉ MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN	Concepto	
Don RAIMUNDO BAROJA RIEU	Concepto	
Don JOSÉ JOAQUÍN GÜELL AMPUERO	Concepto	
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	Seguro médico	23
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	Seguro fallecimiento	75
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	Concepto	
Doña ADRIANA HOYOS VEGA	Concepto	
Doña SUSANA DEL CASTILLO BELLO	Concepto	
Don PEDRO ANTONIO SIGÜENZA HERNÁNDEZ	Seguro médico	9
Don PEDRO ANTONIO SIGÜENZA HERNÁNDEZ	Seguro de fallecimiento e incapacidad permanente	17
Doña MARIA DEL PINO VELÁZQUEZ MEDINA	Concepto	
Doña ELENA GÓMEZ DEL POZUELO	Concepto	

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
Doña ELENA MONREAL ALFAGEME										
Doña ELENA JIMÉNEZ DE ANDRADE ASTORQUI										
Doña MARÍA JESÚS DE JAÉN BELTRÁ										
Don TOMÁS FUERTES FERNÁNDEZ										
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ										
Don AUGUSTO DELKADER TEIG										
Don JOSÉ MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN										
Don RAIMUNDO BAROJA RIEU										

**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 2025	Total ejercicio 2024
Don JOSÉ JOAQUÍN GÜELL AMPUERO										
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA										
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE										
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA										
Doña ADRIANA HOYOS VEGA										
Doña SUSANA DEL CASTILLO BELLO										
Don PEDRO ANTONIO SIGÜENZA HERNÁNDEZ										
Doña MARIA DEL PINO VELÁZQUEZ MEDINA										
Doña ELENA GÓMEZ DEL POZUELO										

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 ELENA MONREAL ALFAGEME	Plan							0,00				
Doña ELENA JIMÉNEZ DE ANDRADE ASTORQUI	Plan							0,00				
Doña MARÍA JESÚS DE JAÉN BELTRÁ	Plan							0,00				
Don TOMÁS FUERTES FERNÁNDEZ	Plan							0,00				
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ	Plan							0,00				
Don AUGUSTO DELKADER TEIG	Plan							0,00				
Don JOSÉ MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don RAIMUNDO BAROJA RIEU	Plan							0,00				
Don JOSÉ JOAQUÍN GÜELL AMPUERO	Plan							0,00				
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	Plan							0,00				
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	Plan							0,00				
Doña ADRIANA HOYOS VEGA	Plan							0,00				
Doña SUSANA DEL CASTILLO BELLO	Plan							0,00				
Don PEDRO ANTONIO SIGÜENZA HERNÁNDEZ	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 MARIA DEL PINO VELÁZQUEZ MEDINA	Plan							0,00				
Doña ELENA GÓMEZ DEL POZUELO	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña ELENA MONREAL ALFAGEME	
Doña ELENA JIMÉNEZ DE ANDRADE ASTORQUI	
Doña MARÍA JESÚS DE JAÉN BELTRÁ	
Don TOMÁS FUERTES FERNÁNDEZ	
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ	
Don AUGUSTO DELKADER TEIG	
Don JOSÉ MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don RAIMUNDO BAROJA RIEU	
Don JOSÉ JOAQUÍN GÜELL AMPUERO	
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	
Doña ADRIANA HOYOS VEGA	
Doña SUSANA DEL CASTILLO BELLO	
Don PEDRO ANTONIO SIGÜENZA HERNÁNDEZ	
Doña MARIA DEL PINO VELÁZQUEZ MEDINA	
Doña ELENA GÓMEZ DEL POZUELO	

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Doña ELENA MONREAL ALFAGEME								
Doña ELENA JIMÉNEZ DE ANDRADE ASTORQUI								
Doña MARÍA JESÚS DE JAÉN BELTRÁ								
Don TOMÁS FUERTES FERNÁNDEZ								

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ								
Don AUGUSTO DELKADER TEIG								
Don JOSÉ MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN								
Don RAIMUNDO BAROJA RIEU								
Don JOSÉ JOAQUÍN GÜELL AMPUERO								
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA								
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE								
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA								
Doña ADRIANA HOYOS VEGA								
Doña SUSANA DEL CASTILLO BELLO								
Don PEDRO ANTONIO SIGÜENZA HERNÁNDEZ								

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Doña MARIA DEL PINO VELÁZQUEZ MEDINA								
Doña ELENA GÓMEZ DEL POZUELO								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña ELENA MONREAL ALFAGEME	Concepto	
Doña ELENA JIMÉNEZ DE ANDRADE ASTORQUI	Concepto	
Doña MARÍA JESÚS DE JAÉN BELTRÁ	Concepto	
Don TOMÁS FUERTES FERNÁNDEZ	Concepto	
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ	Concepto	
Don AUGUSTO DELKADER TEIG	Concepto	
Don JOSÉ MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN	Concepto	
Don RAIMUNDO BAROJA RIEU	Concepto	
Don JOSÉ JOAQUÍN GÜELL AMPUERO	Concepto	
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	Concepto	
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	Concepto	
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña ADRIANA HOYOS VEGA	Concepto	
Doña SUSANA DEL CASTILLO BELLO	Concepto	
Don PEDRO ANTONIO SIGÜENZA HERNÁNDEZ	Concepto	
Doña MARIA DEL PINO VELÁZQUEZ MEDINA	Concepto	
Doña ELENA GÓMEZ DEL POZUELO	Concepto	

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 conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	Total ejercicio 2025 sociedad + grupo
Doña ELENA MONREAL ALFAGEME	149				149						149
Doña ELENA JIMÉNEZ DE ANDRADE ASTORQUI	159				159						159
Doña MARÍA JESÚS DE JAÉN BELTRÁ	130				130						130
Don TOMÁS FUERTES FERNÁNDEZ	97				97						97

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2025 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 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ	160				160						160
Don AUGUSTO DELKADER TEIG	83				83						83
Don JOSÉ MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN	161				161						161
Don RAIMUNDO BAROJA RIEU	48				48						48
Don JOSÉ JOAQUÍN GÜELL AMPUERO	124				124						124
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	12.434	20.116		98	32.647						32.647
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	174				174						174
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	95				95						95
Doña ADRIANA HOYOS VEGA	38				38						38
Doña SUSANA DEL CASTILLO BELLO	119				119						119

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2025 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 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Don PEDRO ANTONIO SIGÜENZA HERNÁNDEZ	628	2.950		26	3.604						3.604
Doña MARIA DEL PINO VELÁZQUEZ MEDINA	47				47						47
Doña ELENA GÓMEZ DEL POZUELO	60				60						60
TOTAL	14.706	23.066		124	37.895						37.895

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Consejeros ejecutivos									
Don PEDRO ANTONIO SIGÜENZA HERNÁNDEZ	3.604	-	0	-	0	-	0	-	0
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	32.647	384,59	6.737	-0,58	6.776	-0,65	6.820	37,58	4.957
Consejeros externos									

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	174	4,82	166	0,00	166	0,00	166	0,00	166
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	95	0,00	95	0,00	95	5,56	90	0,00	90
Don AUGUSTO DELKADER TEIG	83	-50,00	166	-5,14	175	-2,23	179	0,00	179
Doña ELENA JIMÉNEZ DE ANDRADE ASTORQUI	159	3,92	153	15,04	133	3,91	128	0,00	128
Doña MARÍA JESÚS DE JAÉN BELTRÁ	130	-7,14	140	0,72	139	4,51	133	0,00	133
Don JOSÉ JOAQUÍN GÜELL AMPUERO	124	0,00	124	5,98	117	4,46	112	0,00	112
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ	160	1,27	158	0,00	158	8,97	145	34,26	108
Don RAIMUNDO BAROJA RIEU	48	-49,47	95	0,00	95	5,56	90	20,00	75
Doña ELENA MONREAL ALFAGEME	149	8,76	137	98,55	69	-	0	-	0
Doña ADRIANA HOYOS VEGA	38	-66,37	113	98,25	57	-	0	-	0
Don JOSÉ MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN	161	0,63	160	100,00	80	-	0	-	0
Don TOMÁS FUERTES FERNÁNDEZ	97	70,18	57	-	0	-	0	-	0
Doña SUSANA DEL CASTILLO BELLO	119	101,69	59	-	0	-	0	-	0
Doña ELENA GÓMEZ DEL POZUELO	60	-	0	-	0	-	0	-	0

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Doña MARIA DEL PINO VELÁZQUEZ MEDINA	47	-	0	-	0	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	409.440	-4,66	429.457	-8,53	469.494	-8,89	515.295	n.s	33.675
Remuneración media de los empleados									
	52	10,64	47	9,30	43	38,71	31	14,81	27

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

[26/02/2026]

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

[] Si
[✓] No