



Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros

correspondiente al año terminado el
31 de diciembre de 2024

Datos identificativos del emisor

Fecha fin del ejercicio de referencia

C.I.F

Denominación Social

Domicilio Social

31/12/2024

A88063979

AmRest Holdings SE

Paseo de la Castellana 163, 10ª planta,
28046 Madrid, España





AmRest Holdings SE

Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros
correspondiente al año terminado el 31 de diciembre de 2024

Contenido

A.	POLITICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO	3
B.	RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLITICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO	11
C.	DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS	17
D.	OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS	21

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

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

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

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

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

El Consejo de Administración de AmRest Holdings, SE (la "Sociedad" o la "Compañía"), a propuesta de la Comisión de Nominamientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo (la "CNRGC"), elaboró la "Política de Remuneraciones de Consejeros 2022-2025" (la "Política" o la "Política de Remuneraciones") aprobada por la Junta General de Accionistas el 12 de mayo de 2022. Dicha Política de Remuneraciones entró en vigor en la fecha de celebración de la citada Junta General de Accionistas (12 de mayo de 2022) y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.

La principal finalidad de la Política de Remuneraciones de AmRest es la de contribuir al desarrollo de los valores, misión y visión del Grupo AmRest, de manera que la retribución que le corresponda a los miembros del órgano de administración de la Sociedad se adecúe a la consecución de los objetivos y funciones que atañen a los consejeros. La citada Política contribuye a la estrategia empresarial, a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, con el objetivo de crear valor para el accionista de forma sostenible en el tiempo, incorporando las cautelas necesarias para evitar una excesiva asunción de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

En este contexto, los principios básicos que inspiran la Política de Remuneraciones de cara a conseguir dicha contribución a la estrategia, intereses y sostenibilidad a largo de plazo de la Sociedad son los siguientes:

- Valorar la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, procurando moderación y guardando relación en todo caso con la retribución que se satisfaga en el mercado en compañías comparables, de manera que se alineen con las mejores prácticas de mercado.
- La retribución de los consejeros externos y en particular de los independientes será la necesaria para que se corresponda con la dedicación efectiva, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevada como para comprometer su independencia de criterio.
- Mantener el equilibrio entre los intereses de los consejeros y de los accionistas y, en particular, alinear la política con los valores de la Sociedad, la maximización del dividendo social y la rentabilidad al accionista.
- Garantizar que el sistema retributivo fomente la consecución de los objetivos estratégicos marcados por la Sociedad y su Grupo.
- Asegurar el compromiso con el principio de plena transparencia de la Política de Remuneraciones, suministrando información puntual, suficiente y clara en línea con la normativa aplicable y las recomendaciones de gobierno corporativo reconocidas en los mercados internacionales en materia de retribución de consejeros.

Igualmente, en la elaboración de la Política de Remuneraciones y en la determinación del esquema retributivo y del resto de términos y condiciones de remuneración de los consejeros, el Consejo de Administración ha prestado especial atención a las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad, en la medida en que no se concederá a los consejeros ningún concepto retributivo que no sea similar al que puedan tener otros empleados de la Compañía.

En este sentido, la Política de Remuneraciones está alineada con la del resto de empleados y directivos de la Sociedad, en lo que respecta a los principios que la inspiran, como son, entre otros:

(i) equidad retributiva: se garantiza la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión ni raza a la hora de aplicar las prácticas y políticas retributivas. A este respecto, los profesionales de AmRest, incluyendo tanto empleados como directivos y consejeros, son remunerados de forma coherente con el nivel de responsabilidad, liderazgo y nivel de desempeño dentro de la organización, favoreciendo la retención de profesionales clave y la atracción del mejor talento;

(ii) proporcionalidad y gestión de los riesgos: los niveles de remuneración son adecuados a la importancia de la Sociedad, a su situación económica en cada momento y a los estándares de mercado en sectores y compañías comparables. Además, se incluyen disposiciones para mitigar la toma de riesgos inapropiados; y

(iii) valores: la Política de Remuneraciones se diseña con objeto de atraer y retener a los mejores profesionales y motivar una cultura de alto rendimiento.

Asimismo, en la elaboración de la Política de Remuneraciones, la CNRGC y el Consejo de Administración de la Compañía han tenido en cuenta los esquemas retributivos de sociedades comparables, no habiendo participado en la misma ningún asesor externo.

Por otro lado, y en cuanto a los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la Política:

La Junta General de Accionistas: aprueba la Política de Remuneraciones al menos cada tres años como punto separado del orden del día. Asimismo, aprueba el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros en su condición de tales. El Informe Anual sobre remuneraciones de los consejeros, donde se detallan las retribuciones devengadas durante el ejercicio, se somete todos los años al voto consultivo de la Junta General.

El Consejo de Administración: de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, corresponden al Consejo de Administración la determinación de la retribución de los consejeros por el desempeño de sus funciones como tales dentro del marco estatutario, de la Política de Remuneraciones de los consejeros y del límite máximo señalado por la Junta General, así como la configuración del paquete retributivo de los consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas, de conformidad con lo previsto en los Estatutos y en la Política de Remuneraciones, así como la aprobación de los restantes términos y condiciones de sus contratos.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo: de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento del Consejo de Administración, corresponde a esta comisión proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los consejeros, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia. Asimismo, corresponde a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo analizar y revisar periódicamente la Política de Remuneraciones aplicada a los consejeros; comprobar la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad; y verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros.

• Estructura de la retribución de los consejeros en su condición de tales

Los miembros del Consejo de Administración percibirán, en su condición de tales, una remuneración estatutaria cuyo importe anual máximo para el conjunto del Consejo de Administración se determina por la Junta General y se actualiza en función de los índices o magnitudes que la propia Junta defina. Esta remuneración máxima de los consejeros en su condición de tales se fija, en conjunto, en 1.500.000 de euros.

Corresponderá al Consejo de Administración determinar la distribución entre sus miembros de la cantidad acordada de la remuneración. La distribución podrá hacerse de modo individualizado teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del Consejo, y las demás circunstancias objetivas que el Consejo de Administración considere relevantes.

En este contexto, la remuneración de los consejeros se podrá componer de los siguientes conceptos:

- Remuneración fija anual por participación en el Consejo de Administración

El importe máximo de la retribución fija anual por este concepto será de 82.500 euros brutos anuales por consejero.

Se descontará de esta cantidad cualquier remuneración que un consejero pueda recibir en metálico o en especie de la Sociedad o de su Grupo por su carácter de empleado, en el bien entendido que este descuento no aplicará a lo que se perciba como consejero ejecutivo.

- Remuneración fija anual por participación en las Comisiones del Consejo

Además de la retribución prevista en el apartado anterior, los consejeros independientes percibirán una remuneración adicional de 27.500 euros brutos anuales adicionales por su pertenencia a la Comisión Ejecutiva o a cualquiera de las comisiones delegadas del Consejo (con independencia del número de comisiones de las que el consejero independiente sea miembro).

- Dietas

Los consejeros en su condición de tales podrán percibir dietas de asistencia por cada una de las sesiones del Consejo de Administración y de las comisiones a las que efectivamente asistan. El importe anual de las dietas por asistencia dependerá del número de reuniones que efectivamente se celebren y del número de consejeros que asista a las reuniones.

Actualmente los consejeros no perciben, ni está previsto que perciban, dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las comisiones a las que asisten.

- Cobertura de prestaciones de riesgo y responsabilidad civil

La Sociedad podrá abonar el importe de las primas correspondientes a las pólizas de seguros contratadas por ella con distintas compañías aseguradoras para la cobertura de las prestaciones de fallecimiento e invalidez de consejeros por accidente o causas naturales, así como tendrá contratado un seguro de responsabilidad civil para todos sus consejeros en las condiciones usuales de mercado y proporcionadas a las circunstancias de la propia Sociedad.

- Gastos asociados a reuniones de Consejo y Comisiones

Los gastos asociados a los desplazamientos y estancias por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y comisiones serán cubiertos directamente por la Sociedad y/o reembolsados por ésta a los consejeros, siempre que hayan sido previamente notificados a la Sociedad y aceptados por la misma, y se encuentren debidamente justificados.

Al margen de las remuneraciones señaladas en los apartados anteriores, y sin perjuicio de lo previsto a continuación para los consejeros ejecutivos, los consejeros no tendrán derecho a percibir otra remuneración de la Sociedad o de su Grupo, cualquiera que sea su concepto.

- **Estructura de la retribución de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas**

Además de lo que puedan percibir como consejeros en su condición de tales, los consejeros ejecutivos podrán percibir por el desempeño de las funciones ejecutivas delegadas o encomendadas por el Consejo de Administración, la remuneración que el propio Consejo determine.

Los principios básicos que rigen la remuneración de los consejeros ejecutivos son los siguientes:

- Asegurar que la retribución en lo que se refiere a la estructura y cuantía global de la misma, cumpla con las mejores prácticas del mercado y sea competitiva en relación con compañías comparables.
- Fijar criterios objetivos para el cálculo de la retribución individual de cada consejero ejecutivo que tengan en cuenta el desempeño individual y la consecución de los objetivos empresariales de la Sociedad.
- Mantener un compromiso con los valores seguidos por la Sociedad y el Grupo, así como con la ética corporativa y personal, la meritocracia y la conciliación, para así retener el mejor talento.

Los conceptos retributivos que compongan la remuneración de los consejeros ejecutivos, así como las condiciones básicas del desempeño de sus funciones, deberán constar en un contrato firmado con dichos consejeros, que deberá ser aprobado previamente por el Consejo de Administración, con la abstención en la votación y deliberación del consejero en cuestión y por una mayoría de dos terceras partes de sus miembros.

En este contexto, la remuneración de los consejeros ejecutivos podrá consistir en sueldos fijos; indemnizaciones por cese del consejero por razón distinta al incumplimiento de sus deberes; pensiones; seguros; sistemas de previsión y planes de jubilación, u otras retribuciones en especie.

- Retribución fija

La remuneración fija de los consejeros ejecutivos variará en función de la responsabilidad asumida y las características de las funciones que desempeñe el consejero y será revisada anualmente por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo.

La remuneración fija de los consejeros ejecutivos no podrá ser superior a los 500.000 euros anuales. Esa cifra podrá incrementarse durante el periodo de vigencia de la política conforme a las normas generales de actualización de sueldos del Grupo AmRest, que no podrá exceder del 10% anual.

- Retribución variable

Los consejeros ejecutivos de la Sociedad no percibirán remuneración variable, ni formarán parte de planes retributivos mediante acciones o vinculados al precio de la acción de la Sociedad.

- Retribución por el desempeño del cargo de administrador u otras funciones en otras sociedades del Grupo

Los consejeros ejecutivos podrán recibir remuneraciones adicionales por la prestación de servicios a otras sociedades del Grupo, si bien el importe global de las remuneraciones a percibir no podrá superar los límites máximos establecidos en la Política de Remuneraciones.

- Prestaciones asistenciales y otras retribuciones en especie

El sistema retributivo de los consejeros ejecutivos se podrá ver complementado con seguros de salud y de vida contratados por la Sociedad, en línea con la práctica que se siga en el mercado por compañías comparables. Asimismo, se podrá satisfacer a los consejeros ejecutivos otras retribuciones en especie como el renting de vehículos, plazas de garaje, vivienda, gastos de viaje, dietas por desplazamiento, cobertura de gastos de traslado, incluyendo traslado del domicilio al extranjero, y otros beneficios sociales aplicables con carácter general a los directivos de la Sociedad. Esta será decisión del Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo.

La proporción relativa de las prestaciones asistenciales y otras retribuciones respecto de la retribución fija será del 20%, salvo que el consejero ejecutivo no perciba ninguna remuneración fija por el desempeño de las facultades ejecutivas, en cuyo caso el límite del valor de las prestaciones asistenciales y otras retribuciones será el previsto para la retribución fija.

Debe señalarse que, de todos los conceptos anteriores, el único consejero ejecutivo de la Sociedad, el Presidente Ejecutivo, percibe, además de la remuneración fija anual por su participación en el Consejo de Administración (82.500 euros brutos anuales), un paquete retributivo por importe, en el ejercicio 2024, de 138.342 euros brutos anuales. Este paquete retributivo se actualiza anualmente al importe que resulte de aplicar la inflación acumulada del ejercicio anterior.

Asimismo, el Presidente Ejecutivo cuenta (desde el 1 de agosto de 2023 y desde el 1 de octubre de 2023, respectivamente), como prestación asistencial y de acuerdo con lo dispuesto en los Estatutos Sociales y en la vigente Política de Remuneraciones de los consejeros, con un seguro de vida y con un seguro de salud general, cuyas primas son abonadas por la Sociedad considerándose parte de su retribución.

Por último, no se contemplan en la Política de Remuneraciones procedimientos para aplicar excepciones temporales a la misma ni ningún componente que pueda ser objeto de excepción.

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

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

La vigente Política de Remuneraciones de los consejeros de AmRest Holdings, SE no prevé conceptos retributivos variables, ni en la remuneración de los consejeros en su condición de tales, ni en la de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas.

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

Está previsto que durante el ejercicio 2025 se devenguen por los consejeros, en su condición de tales, los siguientes componentes fijos:

- Remuneración fija anual por participación en el Consejo de Administración: el importe de la retribución fija anual por este concepto será de 82.500 euros brutos anuales por consejero.
- Remuneración fija anual por participación en las comisiones del Consejo: los consejeros independientes percibirán una remuneración adicional de 27.500 euros brutos anuales adicionales por su pertenencia a la Comisión Ejecutiva o a cualquiera de las comisiones del Consejo de Administración (con independencia del número de comisiones de las que el consejero independiente sea miembro).

No está previsto que los consejeros perciban dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las comisiones a las que asistan.

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

Durante el ejercicio 2025 no está previsto que se devenguen componentes fijos por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos, a excepción del paquete retributivo al que tiene derecho el único consejero ejecutivo de la Sociedad, el Presidente Ejecutivo, que se actualizará para aplicar la inflación acumulada desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2024.

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

Durante el ejercicio 2025, el Presidente Ejecutivo percibirá, como prestación asistencial, un seguro de vida y un seguro de salud general contratados por AmRest, estando previsto que la cantidad a abonar en concepto de prima de los citados seguros sea de, aproximadamente, 1.114 euros anuales y 538 euros anuales, respectivamente, sujeta a las actualizaciones que se puedan hacer por parte de la compañía aseguradora.

Al margen de esto, no está previsto que durante el ejercicio 2025 se devenguen remuneraciones en especie a favor de los consejeros de la Sociedad.

Ello con independencia de la póliza de responsabilidad civil (D&O) que la Sociedad tiene contratada para administradores y directivos, con las condiciones habituales para este tipo de seguros.

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

Como ya se ha señalado, la vigente Política de Remuneraciones de los consejeros de AmRest Holdings, SE no prevé conceptos retributivos variables, ni en la remuneración percibida por los consejeros en su condición de tales, ni en la percibida por los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas.

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

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

Los consejeros de la Sociedad no participan en sistemas de ahorro a largo plazo.

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

No está previsto ningún tipo de pago o indemnización a los consejeros en estos supuestos.

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

El contrato del Presidente Ejecutivo es de duración indefinida y no prevé indemnización ni cláusula de permanencia.

El contrato no establece un plazo de preaviso concreto para su extinción, que podrá producirse por resolución unilateral de cualquiera de las partes, por mutuo acuerdo o por decisión de cualquiera de las partes en caso de incumplimiento de la otra, quedando a salvo, en este caso, la reclamación por daños y perjuicios que pueda corresponder a la otra parte.

Asimismo, el contrato no incluye cláusulas relativas a primas de contratación, indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o extinción de la relación contractual entre la empresa y el consejero ejecutivo, ni pactos o acuerdos de no competencia, exclusividad, permanencia o fidelidad y no competencia post-contractual.

Por último, el contrato incluye una cláusula de confidencialidad estándar.

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

A fecha de este informe, no está prevista ninguna remuneración suplementaria a favor de los consejeros como contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

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

A fecha de este informe, no se prevé la concesión por la Sociedad a los consejeros de anticipos, créditos o garantías.

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

A fecha de este informe, no está prevista ninguna remuneración suplementaria no incluida en los apartados anteriores, a satisfacer por la Sociedad o por otra entidad del Grupo, a favor de los consejeros.

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

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

Como ya se ha señalado, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, sometió a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 2022 la actual Política de Remuneraciones, que entró en vigor en la fecha de celebración de la Junta General (12 de mayo de 2022) y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025, salvo que la Junta General de Accionistas acuerde su modificación o sustitución durante este periodo.

Durante el ejercicio 2025 no se prevén cambios relevantes en la vigente Política de Remuneraciones.

Por lo demás, y tal y como dispone el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital en su redacción dada por la Ley 5/2021, de 12 de abril, una vez llegado el último ejercicio previsto para su aplicación, y antes de que finalice dicho ejercicio, procede someter a la consideración de la Junta General de Accionistas una nueva Política de Remuneraciones.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, tiene previsto someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas de la Sociedad a celebrar en 2025 una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros que, de ser aprobada, entraría en vigor el 1 de enero de 2026 y mantendría su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028, sin perjuicio de las adaptaciones o actualizaciones que, en su caso, lleve a cabo el Consejo de Administración conforme a lo previsto en ella, y las modificaciones que en cada momento puedan ser aprobadas por la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

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

La vigente Política de Remuneraciones de los consejeros está disponible en la página web corporativa, accediendo a través del siguiente enlace: <https://www.amrest.eu/es/inversores/gobierno-corporativo/consejo-de-administracion-reglamentos-e-informes>

A.4 Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

El informe anual sobre remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2023 se sometió al voto consultivo de la Junta General de Accionistas celebrada el 9 de mayo de 2024, siendo aprobado por el 99,99% de los votos emitidos, con un 0,01% de votos en contra y un 0,00% de abstenciones.

El referido resultado refleja el total respaldo con el que contó el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros por parte de los accionistas de la Sociedad, por lo que se ha considerado oportuno elaborar el informe correspondiente al ejercicio 2024 en términos similares.

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

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

La remuneración devengada y abonada a los consejeros de la Sociedad en el ejercicio 2024 ha seguido los términos de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 12 de mayo de 2022, sin que se haya producido ninguna desviación del procedimiento para la aplicación de dicha Política, ni se haya aplicado alguna excepción temporal a la misma.

A este respecto, la remuneración devengada y abonada en 2024 a los consejeros (tanto a los consejeros en su condición de tales como al Presidente Ejecutivo) ha estado compuesta por los elementos y conceptos retributivos anteriormente descritos en relación con la Política de Remuneraciones vigente.

En cuanto al proceso seguido para la aplicación de la Política de Remuneraciones durante el ejercicio 2024, cabe señalar lo siguiente:

- La Junta General de Accionistas de 12 de mayo de 2022 acordó fijar el importe anual máximo de las retribuciones del conjunto de los consejeros de la Sociedad en su condición de tales en 1.500.000 euros.
- A su vez, la Junta General de Accionistas delegó en el Consejo de Administración de la Sociedad la distribución entre sus miembros de la cantidad acordada, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, su pertenencia a las comisiones del Consejo, y las demás circunstancias objetivas que se consideren relevantes.
- Por su parte, el papel desempeñado por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo para aplicar la Política de Remuneraciones durante el ejercicio 2024 se ha basado en, entre otras funciones:
 - (i) analizar y revisar periódicamente la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad, así como la retribución individual del Presidente Ejecutivo y demás condiciones de su contrato, velando por su observancia.
 - (ii) analizar, plantear y revisar periódicamente la política retributiva aplicada a los directivos, incluyendo los paquetes retributivos con acciones y su aplicación, y velar por su proporcionalidad con la abonada al personal de la empresa.
 - (iii) velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad.
 - (iv) asistir al Consejo de Administración en la revisión de la política de remuneraciones y elevar al Consejo de Administración cualesquiera otros informes retributivos previstos en la normativa interna de la Sociedad, verificando la información sobre la retribución de los consejeros y altos directivos recogida en distintos documentos corporativos, incluido el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.
- No se han utilizado los servicios de asesores externos en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio 2024.

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

Durante el ejercicio 2024 no se han producido desviaciones del procedimiento establecido para la aplicación de la Política de Remuneraciones.

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

Durante el ejercicio 2024 no se han aplicado excepciones temporales a la Política de Remuneraciones.

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

La principal finalidad de la vigente Política de Remuneraciones de Consejeros de AmRest es la de contribuir al desarrollo de los valores, misión y visión del Grupo AmRest, de manera que la remuneración que le corresponda a los miembros del órgano de administración de la Sociedad se adecúe a la consecución de los objetivos y funciones que atañen a los consejeros. La citada Política contribuye a la estrategia empresarial, a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, con el objetivo de crear valor para el accionista de forma sostenible en el tiempo, incorporando las cautelas necesarias para evitar una excesiva asunción de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

En este contexto, los principios básicos que inspiran la Política de Remuneraciones de cara a conseguir dicha contribución a la estrategia, intereses y sostenibilidad a largo de plazo de la Sociedad son los siguientes:

- Valorar la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, procurando moderación y guardando relación en todo caso con la retribución que se satisfaga en el mercado en compañías comparables, de manera que se alineen con las mejores prácticas de mercado.
- La retribución de los consejeros externos y en particular de los independientes será la necesaria para que se corresponda con la dedicación efectiva, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevada como para comprometer su independencia de criterio.
- Mantener el equilibrio entre los intereses de los consejeros y de los accionistas y, en particular, alinear la política con los valores de la Sociedad, la maximización del dividendo social y la rentabilidad al accionista.
- Garantizar que el sistema retributivo fomente la consecución de los objetivos estratégicos marcados por la Sociedad y su Grupo.
- Asegurar el compromiso con el principio de plena transparencia de la Política de Remuneraciones de la Sociedad, suministrando información puntual, suficiente y clara en línea con la normativa aplicable y las recomendaciones de gobierno corporativo reconocidas en los mercados internacionales en materia de retribución de consejeros.

Igualmente, en la elaboración de la Política de Remuneraciones y en la determinación del esquema retributivo y del resto de términos y condiciones de la remuneración de los consejeros, el Consejo de Administración ha prestado especial atención a las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad, en la medida en que no se concederá a los consejeros ningún concepto retributivo que no sea similar al que puedan tener otros empleados de la Compañía.

En este sentido, la Política de Remuneraciones está alineada con la del resto de empleados y directivos de la Sociedad en lo que respecta a los principios que la inspiran, como son, entre otros:

(i) equidad retributiva: se garantiza la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión ni raza a la hora de aplicar las prácticas y políticas retributivas. A este respecto, los profesionales de AmRest, incluyendo tanto empleados como directivos y consejeros, son remunerados de forma coherente con el nivel de responsabilidad, liderazgo y nivel de desempeño dentro de la organización, favoreciendo la retención de profesionales clave y la atracción del mejor talento,

(ii) proporcionalidad y gestión de los riesgos: los niveles de remuneración son adecuados a la importancia de la Sociedad, a su situación económica en cada momento y a los estándares de mercado en sectores y compañías comparables. Además, se incluyen disposiciones para mitigar la toma de riesgos inapropiados, y

(iii) valores: la Política de Remuneraciones se diseña con objeto de atraer y retener a los mejores profesionales y motivar una cultura de alto rendimiento.

En el marco de esta Política de Remuneraciones, las medidas o acciones adoptadas por la Sociedad en relación con el sistema de remuneraciones de sus consejeros para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores, e intereses a largo plazo de la Sociedad, se pueden resumir en las siguientes:

(i) No se prevén conceptos retributivos variables, ni en la remuneración de los consejeros en su condición de tales, ni en la de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas.

El Presidente Ejecutivo no percibirá remuneración variable, ni formará parte de planes retributivos mediante acciones o vinculados al precio de la acción de la Sociedad. Su retribución sólo puede tener carácter fijo, pudiendo variar en función de las responsabilidades específicas y de la naturaleza de las funciones desempeñadas. En cualquier caso, dicha retribución fija deberá mantenerse en línea con la retribución de mercado pagada por empresas de su entorno.

(ii) Equilibrar los intereses de los consejeros y de los accionistas y, en particular, alinearse con los valores de la Sociedad, su compromiso de maximizar el dividendo y la rentabilidad para el accionista.

(iii) Alinear la política con las condiciones económicas y el panorama internacional.

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

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

La retribución devengada en el ejercicio 2024 se ajusta a los términos de la vigente Política de Remuneraciones de Consejeros de AmRest en la medida en que los importes devengados se encuentran comprendidos dentro del importe máximo anual aprobado por la Junta General de Accionistas y se corresponden con la asignación acordada por el Consejo de Administración de la Sociedad. Además, se han seguido los principios y criterios recogidos en la Política, entre otros, el de que la retribución de los consejeros en su condición de tales se compone únicamente de una cantidad fija y, en el caso de la remuneración del Presidente Ejecutivo, de un paquete retributivo de compensación (junto con la percepción, como prestación asistencial, de un seguro de vida y de un seguro de salud general).

La retribución de los consejeros es austera y equilibrada, constituyendo un fiel reflejo de la ética empresarial y personal de la Sociedad, hecho que contribuye a su sostenibilidad y a sus resultados.

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	162.498.510	74,01

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	10.510	0,01
Votos a favor	162.488.000	99,99
Votos en blanco	0	0
Abstenciones	0	0

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

Durante el ejercicio 2024 se han devengado los siguientes componentes fijos por los consejeros en su condición de tales:

- Remuneración fija anual por participación en el Consejo de Administración:

El importe de la retribución fija anual por este concepto ha sido de 82.500 euros brutos anuales por consejero.

- Remuneración fija anual por participación en las comisiones del Consejo:

Los consejeros independientes han percibido una remuneración adicional de 27.500 euros brutos anuales adicionales por su pertenencia a la Comisión Ejecutiva o a cualquiera de las comisiones del Consejo de Administración (con independencia del número de comisiones de las que el consejero independiente sea miembro).

Estos importes son los fijados en la vigente Política de Remuneraciones de consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas de 12 de mayo de 2022.

Por su parte, el importe devengado por estos mismos componentes fijos durante el ejercicio 2023 fue el mismo que el señalado para el ejercicio 2024.

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

Durante el ejercicio 2024 no se han devengado sueldos por el Presidente Ejecutivo de la Sociedad por el desempeño de funciones de dirección.

El Presidente Ejecutivo devengó, en el ejercicio 2024, un importe de 138.342 euros brutos anuales en concepto de paquete retributivo (paquete de compensación). En el ejercicio 2023, dicho importe fue de 135.085 euros brutos anuales.

La variación del importe del paquete retributivo correspondiente al ejercicio 2024 respecto al correspondiente al ejercicio 2023 se debe únicamente a la actualización resultante de aplicar la inflación acumulada desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023 (actualización que se aplicó con efectos de 1 de marzo de 2024), pasando, en consecuencia, a percibir 138.342 euros brutos anuales en el ejercicio 2024 frente a los 135.085 euros brutos anuales percibidos en el ejercicio 2023.

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

En particular:

- a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.
- b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.

- d) En su caso, se informará sobre los periodos establecidos de devengo, de consolidación o de aplazamiento del pago de importes consolidados que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos

Durante el ejercicio 2024 no se han devengado por ninguno de los consejeros componentes variables a corto plazo.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos

Durante el ejercicio 2024 no se han devengado por ninguno de los consejeros componentes variables a largo plazo.

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

No resulta de aplicación. La vigente Política de Remuneraciones de los consejeros de AmRest Holdings, SE no prevé componentes variables, ni en la remuneración de los consejeros en su condición de tales, ni en la de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas.

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

No resulta de aplicación. La vigente Política de Remuneraciones de los consejeros de AmRest Holdings, SE no prevé la participación de los consejeros en sistemas de ahorro a largo plazo.

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

No aplicable.

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

Durante el ejercicio 2024 no se han producido modificaciones significativas en el contrato del Presidente Ejecutivo de la Sociedad.

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

Durante el ejercicio 2024 no se ha devengado por los consejeros ninguna remuneración suplementaria como contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

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

Durante el ejercicio 2024 no se han concedido a ningún consejero anticipos, créditos o garantías.

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

Durante el ejercicio 2024, la única remuneración en especie devengada por los consejeros ha sido la percepción por el Presidente Ejecutivo, como prestación asistencial, de un seguro de vida y de un seguro de salud general contratado por AmRest, ascendiendo la cantidad abonada por la Sociedad en concepto de prima de los citados seguros a 1.114 euros anuales y 538 euros anuales, respectivamente.

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

Durante el ejercicio 2024 no se han producido pagos de esta naturaleza.

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

Durante el ejercicio 2024 no se ha devengado ningún importe en relación con cualquier otro concepto retributivo distintos de los anteriores.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024
D. José Parés Gutiérrez	Presidente Ejecutivo	Desde el 01/01/2024 al 31/12/2024
D. Luis Miguel Álvarez Pérez	Vicepresidente Dominical	Desde el 01/01/2024 al 31/12/2024
D. Pablo Castilla Reparaz	Consejero Independiente Coordinador	Desde el 01/01/2024 al 31/12/2024
Dª Romana Sadurska	Consejero Independiente	Desde el 01/01/2024 al 31/12/2024
D. Emilio Fullaondo Botella	Consejero Independiente	Desde el 01/01/2024 al 31/12/2024
Dª Mónica Cueva Díaz	Consejero Independiente	Desde el 01/01/2024 al 31/12/2024
Dª Begoña Orgambide García	Consejero Dominical	Desde el 01/01/2024 al 31/12/2024

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

a) **Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:**

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
D. José Parés Gutiérrez	83							138	221	218
D. Luis Miguel Álvarez Pérez	83								83	83
D. Pablo Castilla Reparaz	83		27						110	110
Dª Romana Sadurska	83		27						110	110
D. Emilio Fullaondo Botella	83		27						110	110
Dª Mónica Cueva Díaz	83		27						110	110
Dª Begoña Orgambide García	83								83	53

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

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

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
D. José Parés Gutiérrez	Prima Seguro de Vida	1
D. José Parés Gutiérrez	Prima Seguro de Salud	1

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

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

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

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

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

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

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.

	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					
Nombre	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remunera- ción por sistemas de ahorro	Remunera- ción por otros conceptos	Total ejercicio 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remunera- ción por sistemas de ahorro	Remunera- ción por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
D. José Parés Gutiérrez	221			2	223						223
D. Luis Miguel Álvarez Pérez	83				83						83
D. Pablo Castilla Reparaz	110				110						110
Dª Romana Sadurska	110				110						110
D. Emilio Fullaondo Botella	110				110						110
Dª Mónica Cueva Díaz	110				110						110
Dª Begoña Orgambide García	83				83						83
Total:	827			2	829						829

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

Importes totales devengados y % variación anual									
	Ejercicio 2024	% variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Consejeros Ejecutivos									
D. José Parés Gutiérrez	223	1,36	220	10,00	200	2,56	195	413,16	38
Consejeros Externos									
D. Luis Miguel Álvarez Pérez	83	0,00	83	3,75	80	6,67	75	97,37	38
D. Pablo Castilla Reparaz	110	0,00	110	3,77	106	6,00	100	100,00	50
Dª Romana Sadurska	110	0,00	110	3,77	106	6,00	100	100,00	50
D. Emilio Fullaondo Botella	110	0,00	110	3,77	106	6,00	100	100,00	50
Dª Mónica Cueva Díaz	110	0,00	110	3,77	106	6,00	100	100,00	50
Dª Begoña Orgambide García	83	56,60	53		0		0		0
Resultados consolidados de la Sociedad	34.435	-29,77	49.031	77,97	27.550	-52,40	57.875	-71,27	201.462
Remuneración media de los empleados	14	16,67	12	9,09	11	10,00	10	11,11	9

Observaciones
<p>Dª Mónica Cueva se incorporó al Consejo de Administración de AmRest en julio de 2020 y Dª Begoña Orgambide en mayo de 2023.</p> <p>En 2020, debido a las circunstancias excepcionales provocadas por la pandemia de la Covid-19, el Consejo de Administración de la Sociedad redujo su remuneración en un 50%. En 2021 no hubo incremento de la retribución de los consejeros de la Sociedad, sino únicamente el restablecimiento de la retribución ordinaria, que se había mantenido sin modificación alguna desde el año 2017.</p> <p>Asimismo, en 2023 se procedió a la actualización del importe del paquete retributivo anual del Presidente Ejecutivo al importe que resultara de aplicar la inflación acumulada desde la fecha de su nombramiento como Presidente Ejecutivo hasta 31 de diciembre de 2022, pasando de 120.000 euros brutos anuales a 135.085 euros brutos anuales; todo ello, en el marco de lo dispuesto en los Estatutos Sociales y en la vigente Política de Remuneraciones.</p> <p>En cuanto a los resultados consolidados, durante el ejercicio 2023 el Grupo vendió sus actividades en Rusia. El resultado consolidado del Grupo para el año 2023, por importe de 49,0 millones de euros, representa el beneficio antes de impuestos de las operaciones continuadas del Grupo. Además, el Grupo reconoció 11 millones de euros de beneficios antes de impuestos por operaciones discontinuadas en dicho año. Los resultados consolidados del Grupo correspondientes a ejercicios anteriores no se han reexpresado.</p>

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

Nota al Apartado C "DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS"

Se recogen en este apartado los importes devengados y percibidos por los consejeros, en miles de euros y sin decimales.

Con decimales y sin redondeo, los importes son los siguientes: 83 (82,5); 27 (27,5); 110 (110,0); 53 (52,8); 138 (138,3); 221 (220,8); 223 (222,5), 827 (825,8) 829 (827,5). Seguro de Vida (1,1) y Seguro de Salud (0,5).

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado

por el Consejo de Administración de la sociedad, en su sesión de fecha 26 de febrero de 2025.

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

Sí No X