

BLOQUE D

**Informe Anual sobre
Remuneraciones
de los Consejeros
(IARC)**



A	POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO	2
B	RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO	12
C	DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS	21
D	OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS	29

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

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

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

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

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

Aena, S.M.E, S.A. (en adelante “**Aena**” o la “**Sociedad**”), es una sociedad mercantil estatal cotizada que está sujeta a la normativa reguladora del sector público aplicable, resultando prevalente a la normativa de Derecho privado, dado el carácter imperativo y especial de la normativa pública, de conformidad con el Informe de la Abogacía del Estado de fecha 15 de febrero de 2016.

La aplicación prevalente de normativa pública a Aena afecta a temas tan sustanciales para una sociedad cotizada como la política de remuneraciones de consejeros o directivos, la adquisición de participaciones mayoritarias en otras sociedades, la contratación de personal, etc.

Aena, por tanto, está sometida tanto al marco regulatorio aplicable al modelo retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial, como a lo previsto en materia retributiva para todos los empleados en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

En concreto, Aena, está sujeta a:

- a) En materia de remuneraciones de sus máximos responsables y directivos (que es la aplicable a su Presidente-Consejero Delegado y al Vicepresidente Ejecutivo, cuyo titular desempeñó el cargo de Director General de Aeropuertos hasta el 30 de abril de 2023, por el desempeño de funciones ejecutivas), a la normativa contenida en el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial; a la Orden Comunicada del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas de 30 de marzo de 2012, a la disposición adicional 8ª del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral relativa a las retribuciones de los máximos responsables y directivos del sector público; a la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado; a los preceptos de las leyes de presupuestos generales del Estado relativas a gastos de personal para 2023, Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 y, para 2023, también al Acuerdo del Consejo de Ministros de 3 de octubre de 2023 en aplicación de lo previsto en el artículo 19.dos.2.a) de la Ley 31/2022; a la Resolución Conjunta de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública (Ministerio de Hacienda y Función Pública), de 21 de febrero de 2023, por la que se autorizan las medidas de aplicación del Plan Estratégico de Aena para el período 2022 – 2026, y su posterior modificación de 20 de abril de 2023.**

- b) En lo relativo a las remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración, a la Orden Comunicada del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas de fecha 8 de enero de 2013 (la "Orden Comunicada"), al Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio y a la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado.

Así mismo, Aena no tiene discrecionalidad para fijar retribuciones en los términos indicados en el artículo 217.4 de la Ley de Sociedades de Capital, sino que únicamente puede proponer una banda de retribuciones en niveles acordes a los indicados por la normativa en vigor.

Por tanto, la remuneración de los consejeros está predeterminada por la normativa pública, de carácter prevalente a las normas reguladoras de las sociedades de capital.

A estos efectos, la remuneración de los consejeros, excluidos los gastos que corresponda reembolsar, es la siguiente:

- I. Los consejeros no ejecutivos perciben una cantidad de 1.090,36 euros como dieta por asistencia a cada reunión del Consejo hasta un máximo de 11.994 euros anuales. En cumplimiento de la normativa anteriormente citada, el importe anual por Consejero no puede superar en ningún caso dicho límite anual.

Adicionalmente, la Orden Comunicada prevé que se podrán incrementar las cuantías en un máximo de 1.520 euros anuales por la asistencia a las comisiones de auditoría y otras comisiones delegadas, en aquellas sociedades que, a la entrada en vigor de la Orden, vinieran compensando la asistencia a dichas comisiones. A estos efectos, se informa de que, dado que Aena no venía compensando por dichas asistencias, no se ha incrementado el importe máximo de las dietas, manteniéndose el importe máximo en lo estipulado en la Orden Comunicada.

- II. Los únicos consejeros ejecutivos son el Presidente-Consejero Delegado y el Vicepresidente Ejecutivo de la Sociedad (anterior Director General de Aeropuertos), también Vicepresidente segundo del Consejo.

La Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 dispone que las retribuciones del personal directivo al servicio del sector público estatal no podrán experimentar, respecto de las cuantías vigentes a 31 de diciembre de 2022, un incremento superior al 2,5 por ciento.

Asimismo, el artículo 19.dos.2.a) de dicha Ley 31/2022 prevé un incremento del 0,5 por ciento de las retribuciones del personal del sector público, con efectos de 1 de enero de 2023, vinculado a la evolución del IPCA y que tiene carácter adicional al 2,5 por ciento de incremento fijo autorizado para 2023.

En el B.O.E de 5 de octubre de 2023 se publicó el Acuerdo del Consejo de Ministros, de 3 de octubre de 2023, por el que se aprueba el incremento del 0,5 por ciento en las retribuciones del personal al servicio del sector público, en aplicación de lo previsto en el artículo 19.dos.2.a) de la Ley 31/2022.

En consecuencia, las retribuciones del personal directivo al servicio del sector público no podrán experimentar, respecto de las cuantías vigentes a 31 de diciembre de 2022, un incremento global superior al 3 por ciento.

El Presidente-Consejero Delegado, tras la aplicación en 2023 de la revisión salarial resultante de lo previsto en la normativa antes citada, percibe una retribución fija cuyo importe anual asciende a 122.562,96 €.

Además, percibe una retribución complementaria, a la que también se ha aplicado la revisión salarial citada anteriormente, que comprende un complemento de puesto (49.020,81 euros) y un complemento variable (13.720,33 euros) que no exceden del porcentaje máximo fijado para el grupo en el que se clasifica Aena, que es el Grupo 1.

Al Vicepresidente Ejecutivo, además del incremento salarial resultante de lo previsto en la normativa antes citada, también le es de aplicación la adaptación retributiva autorizada mediante Resolución Conjunta de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública (Ministerio de Hacienda y Función Pública), de 21 de febrero de 2023, y su posterior modificación de 20 de abril de 2023, que consiste en un incremento adicional de un 33,5 por ciento sobre las retribuciones actuales de las Direcciones de negocio Aeropuertos y Comercial e Inmobiliaria (ya incrementadas con el 3% para 2023).

En base a ello, el Vicepresidente Ejecutivo percibe, por su puesto ejecutivo, una retribución fija cuyo importe anual asciende a 106.868,42 euros. Además, percibe un complemento de puesto (23.537,68 euros) y un complemento variable (73.537,78 euros).

- III. Los consejeros de Aena que tienen además la consideración de alto cargo o máximo responsable o directivo del sector público no perciben la dieta indicada en el apartado (i) anterior, siendo ingresado el importe correspondiente a los Altos Cargos en el Tesoro Público.

En 2023 D. Maurici Lucena Betriu, D. Ignacio Díaz Bidart (consejero dominical de la Sociedad hasta el 10 de mayo de 2023), D^a Ángela Paloma Martín Fernández (Consejera dominical desde el 20 de junio de 2023) y D^a Angélica Martínez Ortega, han tenido la consideración de Alto Cargo por lo que su dieta se ha ingresado en el Tesoro Público.

Asimismo, D. Francisco Javier Marín San Andrés, consejero ejecutivo de la Sociedad y Vicepresidente Segundo del Consejo de Administración, no percibe la dieta por asistencia al Consejo de Administración por su condición de Vicepresidente Ejecutivo de la Sociedad, sujeto al Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades, el cual establece, en su artículo 8.1, la incompatibilidad de esta retribución salarial con el cobro de indemnizaciones previstas en el artículo 27.1.a) del RD 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, que regula el cobro por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración.

Por todo lo expuesto, Aena sigue siendo una sociedad cotizada que no cuenta con una política de remuneraciones, dado que resulta de aplicación la normativa pública mencionada anteriormente.

En este sentido, cabe señalar que Aena no puede proponer una política de remuneraciones comparable con las del resto de empresas cotizadas españolas (tanto las que pertenecen al índice IBEX-35 como las restantes) ya que, a diferencia de Aena, éstas tienen fijadas unas retribuciones, tanto por el mero ejercicio del cargo de consejero (o miembro de una Comisión del Consejo de Administración) como por el desempeño de funciones ejecutivas, muy superiores a las de Aena al no estar restringidos los importes por ninguna norma imperativa (como si lo está por la Orden Comunicada, Aena).

Así, en este Informe Anual de Remuneraciones se hace necesario señalar que Aena no puede seguir las Recomendaciones del Código de Buen Gobierno de Sociedades Cotizadas relativas a remuneraciones de consejeros como se ha hecho constar también en el Informe Anual de Gobierno Corporativo. En concreto, las recomendaciones que no puede seguir, y que tienen que ver con las remuneraciones de los consejeros son la 51, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62 y 63.

En línea con lo detallado anteriormente y en ausencia de una política de remuneraciones al uso, la Sociedad no ha requerido la participación de ningún asesor externo para la fijación de la misma.

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

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

La retribución variable afecta a D. Maurici Lucena Betriu, Presidente-Consejero Delegado y a D. Francisco Javier Marín San Andrés, como Vicepresidente Ejecutivo, por sus funciones ejecutivas de acuerdo con el artículo 7 del Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades, que establece la asignación por quien ejerza el control o supervisión financiera, por el accionista o, en su defecto, por el Ministerio de adscripción de las entidades incluidas en su ámbito de aplicación, del complemento de puesto y del complemento variable de la retribución de sus máximos responsables y directivos.

Teniendo en cuenta los criterios contenidos en dicho artículo y los límites establecidos por la Orden de 30 de marzo de 2012, del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas por la que se aprueba la clasificación de las Sociedades Mercantiles Estatales, de conformidad con el Real Decreto 451/2012, el Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible resolvió fijar la cuantía del complemento variable del Consejero Delegado, que asciende a 13.720,33 euros, tras la aplicación de la revisión salarial correspondiente al año 2023 recogida en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 y, para 2023, también en el Acuerdo del Consejo de Ministros de 3 de octubre de 2023 en aplicación de los previsto en el artículo 19.dos.2.a) de la Ley 31/2022.

Igualmente, teniendo en cuenta los criterios contenidos en la normativa citada en el párrafo anterior, la cuantía del complemento variable del Vicepresidente Ejecutivo asciende a 73.537,78 euros, tras la aplicación de la revisión salarial correspondiente al año 2023, ya citada en el párrafo anterior, y de la adaptación retributiva prevista en la Resolución Conjunta de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública (Ministerio de Hacienda y Función Pública), de 21 de febrero de 2023, por la que se autorizan las medidas de aplicación del Plan Estratégico de Aena para el período 2022-2026, y de su posterior modificación de 20 de abril de 2023.

La Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 dispone que las retribuciones del personal directivo al servicio del sector público estatal no podrán experimentar, respecto de las cuantías vigentes a 31 de diciembre de 2022, un incremento superior al 2,5 por ciento.

Asimismo, el artículo 19.dos.2.a) de dicha Ley 31/2022 prevé un incremento del 0,5 por ciento de las retribuciones del personal del sector público, con efectos de 1 de enero de 2023, vinculado a la evolución del IPCA y que tiene carácter adicional al 2,5 por ciento de incremento fijo autorizado para 2023 (aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros, de 3 de octubre de 2023).

La Resolución Conjunta de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública (Ministerio de Hacienda y Función Pública), de 21 de febrero de 2023, y su posterior modificación de 20 de abril de 2023, aprueban para el cargo de Vicepresidente Ejecutivo un incremento adicional de un 33,5 por ciento sobre las retribuciones actuales de las Direcciones de negocio Aeropuertos y Comercial e Inmobiliaria (ya incrementadas con el 3% para 2023).

Con base en los datos retributivos reflejados en el apartado A.1.1 (ii) y en el A.1.4, la importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos en el caso de los Consejeros Ejecutivos es la siguiente:

En el caso del Presidente-Consejero Delegado, el Complemento Variable representa un 7,40% de la retribución total y un 8% sobre la retribución fija.

En el caso del Vicepresidente Ejecutivo, el Complemento Variable representa un 36,06% de la retribución total y un 56,39% sobre la retribución fija.

En este sentido, el complemento variable depende del cumplimiento de los objetivos de Empresa en un 100% para el Presidente-Consejero Delegado, y en un 50% del incentivo para el Vicepresidente Ejecutivo, correspondiéndole el 50% restante a la consecución de objetivos personales y valores.

Los objetivos de Empresa se concretan en las siguientes métricas:

1. CONTROL DE GASTOS DE EXPLOTACIÓN: Cumplimiento del presupuesto de Gastos (OPEX) consolidado ajustado por costes de energía aprobado en el Plan Operativo 2023. Grado de cumplimiento de OPEX condicionado a la evolución del tráfico de pasajeros.
2. MEJORA DE LOS INGRESOS COMERCIALES: Alcanzar el nivel de ingresos comerciales previsto en el Plan Operativo 2023. Grado de cumplimiento del total de ingresos comerciales 2023 (Ingresos comerciales totales 2023 / Presupuesto de ingresos comerciales totales 2023).
3. EJECUCION DE INVERSIONES: Alcanzar el nivel de inversión regulada aprobado en el Plan Operativo 2023. Grado de cumplimiento de la inversión regulada aprobada para el año 2023 con criterio de devengo.
4. SOSTENIBILIDAD: Plan de Acción Climática (PAC). Aprobación en JGA del "Informe Actualizado de Acción Climática" de 2022 y cumplimiento de objetivos estratégicos del PAC 2023.

El detalle de los objetivos personales del Vicepresidente Ejecutivo es el siguiente:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PUESTO

1. Presentación de propuesta al Consejo para la adjudicación de los concursos handling. Fecha de presentación de la propuesta.
2. Presentación de propuesta al Consejo para la adjudicación de los concursos TLI. Fecha de presentación de la propuesta.
3. Sostenibilidad: Plan de Acción Climática (PAC). Aprobación en JGA del Informe Actualizado de Acción Climática de 2022 y cumplimiento de objetivos estratégicos del PAC 2023.
4. Desarrollo Internacional: Puesta en marcha e integración para la operación de BOAB en la Vicepresidencia ejecutiva. Cumplimiento de los hitos previstos en el calendario de la concesión para 2023.

OBJETIVOS DE VALORES

- Liderazgo.
- Sentido de Efectividad.
- Gestión de conflictos.

En cuanto a su ponderación:

- Objetivos generales de Aena: 50%
- Objetivos específicos del puesto: 40%
- Objetivos de valores: 10%

Para el cálculo del importe de la remuneración variable se considerará el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos y se aplicarán las normas y procedimientos internos de evaluación de objetivos, establecidos por la Sociedad para sus directivos. Una vez finalizado el año, se determina el grado de consecución.

El cumplimiento máximo global de los cuatro objetivos anteriores no podrá superar el 100%. La remuneración variable anual se abona íntegramente en metálico.

La fijación de objetivos de los consejeros ejecutivos, su evaluación y el resultado final son aprobados por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo (CNRGC). Posteriormente, se envían al Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible.

Los objetivos de empresa estarán constituidos por aquellos objetivos del Plan Estratégico de Aena que determine el Comité de Dirección, basándose en las líneas estratégicas, recomendaciones económicas y de mercado, así como en los resultados del ejercicio anterior.

El seguimiento de los objetivos se realiza a lo largo de todo el año, a través de los diferentes índices y estadísticas que se generan periódicamente. La evaluación de los objetivos se lleva a cabo mediante la realización de una entrevista entre el profesional objeto de evaluación y su responsable jerárquico directo, donde se analizan, de forma individualizada, los resultados conseguidos. Toda esta información queda registrada en una herramienta corporativa.

La cantidad a percibir en concepto de complemento variable, devengada durante el ejercicio por los Consejeros Ejecutivos, se abona dividida en dos partes: el 80 por ciento de la cantidad a percibir se abona en diciembre del ejercicio, y el 20 por ciento restante se abona en marzo del año siguiente, una vez obtenidos los datos definitivos de cierre de ejercicio.

En Aena no existe ningún período de diferimiento en el pago de importes ya devengados y consolidados y, por tanto, no se ha acordado ninguna cláusula de reducción de la remuneración diferida. Una vez finalizado el año, se valora la consecución de los objetivos por parte de los consejeros ejecutivos y se procede al pago de la retribución variable que correspondiere.

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

Como se ha indicado anteriormente, los consejeros no ejecutivos perciben una dieta por asistencia a las reuniones del consejo hasta un máximo de 11.994 euros anuales, en cumplimiento de la normativa anteriormente citada.

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.

Los únicos consejeros ejecutivos son el Presidente-Consejero Delegado y el Vicepresidente Ejecutivo.

El Presidente-Consejero Delegado, tras la aplicación de la revisión salarial correspondiente al año 2023, prevista en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 y en el Acuerdo del Consejo de Ministros, de 3 de octubre de 2023, por el que se aprueba el incremento adicional del 0,5 por ciento en las retribuciones del personal al servicio del sector público, en aplicación de lo previsto en el artículo 19.dos.2.a) de la Ley 31/2022, percibe una retribución fija, cuyo importe anual asciende a 122.562,96 €.

Además, percibe una retribución complementaria, a la que también se ha aplicado la revisión salarial citada en el párrafo anterior, correspondiente al año 2023. Esta retribución complementaria comprende un complemento de puesto (49.020,81 euros) y un complemento variable (13.720,33 euros) que no exceden del porcentaje máximo fijado para el grupo en el que se clasifica Aena, que es el Grupo 1.

El Vicepresidente Ejecutivo, además del incremento salarial resultante de lo previsto en la normativa antes citada, también le es de aplicación la adaptación retributiva autorizada mediante Resolución Conjunta de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública (Ministerio de Hacienda y Función Pública), de 21 de febrero de 2023, y su posterior modificación de 20 de abril de 2023, que consiste en un incremento adicional de un 33,5 por ciento sobre las retribuciones actuales de las Direcciones de negocio Aeropuertos y Comercial e Inmobiliaria (ya incrementadas con el 3% para 2023. En base a ello percibe, por su puesto ejecutivo, una retribución fija cuyo importe asciende a 106.868,42 euros. Además, percibe un complemento de puesto (23.537,68 euros) y un complemento variable (73.537,78 euros).

La revisión salarial para 2023, recogida en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 y en el Acuerdo del Consejo de Ministros, de 3 de octubre de 2023, antes citado, consiste en un incremento del 3% respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2022.

Los dos Consejeros Ejecutivos de Aena, al tener además la consideración de alto cargo o máximo responsable (en el caso del Presidente-Consejero Delegado) o directivo (en el caso del Vicepresidente Ejecutivo de Aena) y estar sus retribuciones reguladas por el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades, no perciben la dieta por asistencia a las reuniones del Consejo, por ser incompatibles con las que perciben por su función ejecutiva, tal como establece el artículo 8 del citado Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo siendo su importe, por tanto, ingresado por Aena en el Tesoro Público en el caso del Presidente-Consejero Delegado, como Alto Cargo.

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.

Los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios de las pólizas colectivas de Seguros de Vida y Accidentes y de Seguro de Salud que están contratadas para todos los empleados de la sociedad, que no aplican sin embargo para el resto de consejeros.

Estas pólizas se imputan como retribución en especie. En el caso de la Póliza del Seguro de Vida y Accidentes se considera retribución en especie la totalidad de la prima y, en el caso del Seguro de Salud, se considera retribución en especie la cantidad que supere los 500 € anuales, que, en el ejercicio 2023, no se han superado.

La prima de Seguro de Vida y Accidentes devengada durante 2023, por el titular que ha desempeñado el cargo de Presidente-Consejero Delegado, D. Maurici Lucena Betriu, asciende a 108,36 euros y la prima de Seguro de Vida y Accidentes devengada por el titular que ha desempeñado el cargo de Vicepresidente Ejecutivo, D. Francisco Javier Marín San Andrés, asciende a 291,48 euros.

Además, el Vicepresidente Ejecutivo, D. Francisco Javier Marín San Andrés, percibe una retribución en especie consistente en el uso de vehículo de empresa y asignación de combustible, que asciende a 3.815,16 euros.

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.

Aena fija la retribución variable para un solo ejercicio.

El artículo 7 del Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades, establece la asignación por quien ejerza el control o supervisión financiera, por el accionista o, en su defecto, por el Ministerio de adscripción de las entidades incluidas en su ámbito de aplicación, del complemento de puesto y del complemento variable de la retribución de sus máximos responsables y directivos.

Teniendo en cuenta los criterios contenidos en dicho artículo y los límites establecidos por la Orden de 30 de marzo de 2012 del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas por la que se aprueba la clasificación de las Sociedades Mercantiles Estatales, de conformidad con el citado Real Decreto 451/2012, el Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible, resolvió fijar la cuantía del complemento variable del Presidente-Consejero Delegado, en 13.720,33 euros, tras la aplicación de la revisión salarial correspondiente al año 2023, ya citada en párrafos anteriores.

Igualmente, teniendo en cuenta los criterios contenidos en la normativa citada en el párrafo anterior, la cuantía del complemento variable del Vicepresidente Ejecutivo asciende a 73.537,78 euros, tras la aplicación de la revisión salarial correspondiente al año 2023 y de la adaptación retributiva prevista en la Resolución Conjunta de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública (Ministerio de Hacienda y Función Pública), ya citadas en párrafos anteriores.

La revisión salarial para 2023, recogida en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 y en el Acuerdo del Consejo de Ministros, de 3 de octubre de 2023, antes citado, consiste en un incremento del 3% respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2022.

Para el cálculo del importe de la remuneración variable se considerará el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos señalados en los apartados anteriores y se aplicarán las normas y procedimientos internos de evaluación de objetivos, establecidos por la Sociedad para sus directivos. Una vez finalizado el año, se determina el grado de consecución.

La evaluación del cumplimiento correspondiente al ejercicio económico 2023 comprende desde el 1 de enero al 31 de diciembre. Para poder ser evaluado, es necesario permanecer al menos cuatro meses (4) desempeñando el puesto correspondiente.

En cuanto a los métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento para poder decir que se ha cumplido con el objetivo, la Dirección Económico-Financiera ha comprobado el cumplimiento de los objetivos de la siguiente forma:

1. **CONTROL DE GASTOS DE EXPLOTACIÓN:** Cumplimiento del presupuesto de Gastos (OPEX) consolidado ajustado por costes de energía aprobado en el Plan Operativo 2023. Grado de cumplimiento de OPEX condicionado a la evolución del tráfico de pasajeros. Se comprueba el cumplimiento del objetivo con la información disponible en los sistemas de la Empresa.
2. **MEJORA DE LOS INGRESOS COMERCIALES:** Alcanzar el nivel de ingresos comerciales previsto en el Plan Operativo 2023. Grado de cumplimiento del total de ingresos comerciales 2023 (Ingresos comerciales totales 2023 / Presupuesto de ingresos comerciales totales 2023). Se comprueba el cumplimiento del objetivo con la información disponible en los sistemas de la Empresa.
3. **EJECUCION DE INVERSIONES:** Alcanzar el nivel de inversión regulada aprobada en el Plan Operativo 2023. Grado de cumplimiento de la inversión regulada aprobada para el año 2023 con criterio de devengo. Se comprueba el cumplimiento del objetivo con la información disponible en los sistemas de la Empresa.
4. **SOSTENIBILIDAD:** Plan de Acción Climática (PAC). Aprobación en JGA del "Informe Actualizado de Acción Climática" de 2022 y cumplimiento de objetivos estratégicos del PAC 2023. Se comprueba el cumplimiento del objetivo con la información disponible en los sistemas de la Empresa.

En relación con los objetivos del Vicepresidente Ejecutivo, D. Francisco Javier Marín San Andrés, estos quedan recogidos y detallados en el apartado A.1.2 del presente Informe.

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 ejecutivos, de manera general, una vez superen el período de carencia estipulado, serán partícipes del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de las Entidades del Grupo Aena, no estando vinculado a ningún parámetro o consecución de objetivos.

El Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de las Entidades del Grupo Aena se constituyó, con duración indefinida el 27 de diciembre de 2001, y se configura como una institución de previsión de carácter privado, voluntario e independiente de la Seguridad Social pública que, en razón de sus sujetos constituyentes, se encuadra en la modalidad de sistema de empleo, siendo en razón de las obligaciones estipuladas, de aportación definida.

Dicho Plan cubre las siguientes contingencias:

- a. Jubilación del partícipe o partícipe en suspenso.
- b. Incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo y gran invalidez del partícipe o partícipe en suspenso. Entendiéndose por estas situaciones las que así sean reconocidas y declaradas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social u organismo competente o, en su caso, por el Órgano Jurisdiccional competente.
- c. El fallecimiento del partícipe, partícipe en suspenso o beneficiario.

El ser partícipe del Plan es compatible con otro tipo de indemnizaciones por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la Sociedad y el consejero ejecutivo.

Constituirán derechos consolidados del partícipe la cuota parte del fondo de capitalización que le corresponda en función de las contribuciones y aportaciones, así como las rentas generadas por los recursos invertidos, atendiendo, en su caso, a los quebrantos, costes y gastos que se hayan producido. En este sentido, la realización de aportaciones por parte de la empresa se registrará por lo que se indique en la Ley de Presupuestos Generales del Estado vigente cada año.

Durante el año 2023 se han realizado las aportaciones correspondientes al ejercicio 2022, que consisten en los importes consolidados en ejercicios anteriores:

- Para 2018: un 0,20% (Ley 6/2018, de 3 de julio de PGE para 2018).
- Para 2019: un 0,25% (RD-ley 24/2018, de 21 de diciembre, de medidas urgentes en materia de retribuciones para el sector público).
- Para 2020: un 0,30% (RD-ley 2/2020, de 21 de enero, de medidas urgentes en materia de retribuciones para el sector público).

Para el Presidente-Consejero Delegado dichas aportaciones ascienden a 1.242,53 euros y para el Vicepresidente Ejecutivo ascienden a 1.014,10 euros.

Dichas aportaciones en derechos consolidados, a día 31 de diciembre de 2023, ascienden a:

1.269,07 € para el Presidente – Consejero Delegado

1.035,76 € para el Vicepresidente Ejecutivo

Los derechos acumulados consolidados del Presidente – Consejero Delegado y del Vicepresidente Ejecutivo (aportaciones extraordinarias autorizadas en la LPGE de los ejercicios 2018 a 2020) ascienden a:

4.732,05 € para el Presidente – Consejero Delegado

4.018,78 € para el Vicepresidente Ejecutivo

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.

En el caso de terminación del contrato con el Presidente-Consejero Delegado por desistimiento de la Sociedad en ausencia de alguna de las causas para su terminación (conducta desleal o gravemente perjudicial para los intereses de la Sociedad o que suponga un incumplimiento de sus obligaciones), así como en caso de que el contrato termine por decisión unilateral del consejero como consecuencia del incumplimiento contractual grave por parte de la Sociedad de sus obligaciones, el consejero, al no tener la condición de funcionario o empleado del sector público estatal, autonómico o local, tendrá derecho a una indemnización monetaria equivalente a siete días de retribución anual, por año de servicio, con el límite de seis mensualidades.

En el caso de terminación del contrato con el Vicepresidente Ejecutivo por desistimiento de la Sociedad en ausencia de alguna de las causas para su terminación (conducta desleal o gravemente perjudicial para los intereses de la Sociedad o que suponga un incumplimiento de sus obligaciones), así como en caso de que el contrato termine por decisión unilateral del consejero como consecuencia del incumplimiento contractual grave por parte de la Sociedad de sus obligaciones, el consejero, por su condición de empleado de entidad integrante del sector público estatal con reserva de puesto, no tendrá derecho a indemnización alguna, excepto la prevista por incumplimiento del preaviso correspondiente.

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 régimen jurídico aplicable al contrato con el Presidente-Consejero Delegado de la Sociedad es la disposición adicional octava del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, que regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades, y demás disposiciones legales o normativas aplicables.

La duración del contrato con el Presidente-Consejero Delegado es indefinida y no se prevén compensaciones económicas para el caso de extinción de la relación contractual con la Sociedad cuando esta terminación sea consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones.

En el caso de terminación del contrato con el Presidente-Consejero Delegado por desistimiento de la Sociedad en ausencia de alguna de las causas siguientes: conducta desleal o gravemente perjudicial para los intereses de la Sociedad o que suponga un incumplimiento de sus obligaciones, así como en caso de que el contrato termine por decisión unilateral del consejero como consecuencia del incumplimiento contractual grave por parte de la Sociedad de sus obligaciones, el Presidente-Consejero Delegado, al no tener la condición de funcionario o empleado del sector público estatal, autonómico o local, tendrá derecho a una indemnización equivalente a siete días de retribución anual en metálico, por año de servicio, con el límite de seis mensualidades.

En caso de extinción por mutuo acuerdo entre las partes o por dimisión del Presidente-Consejero Delegado, sin que medie incumplimiento contractual grave por parte de la Sociedad, éste no tendrá derecho a indemnización alguna.

El plazo de preaviso previsto en el contrato es de 15 días naturales tanto para la Sociedad como para el Presidente-Consejero Delegado. En caso de incumplimiento de dicho plazo, se establece una obligación de indemnización en una cuantía equivalente a la retribución correspondiente al periodo de preaviso incumplido.

En cuanto al régimen de exclusividad, al Presidente-Consejero Delegado le resulta de aplicación el artículo 13 de la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado, según el cual deberá contar con la autorización del Consejo de Ministros para ejercer la Presidencia de las sociedades a que refiere el artículo 13.2 de la citada ley.

No existen pactos acordados de exclusividad, no concurrencia postcontractual y permanencia o fidelización.

El régimen jurídico aplicable al contrato con el Vicepresidente Ejecutivo (Consejero Ejecutivo) es la disposición adicional octava del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, que regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades, y demás disposiciones legales o normativas aplicables.

La duración del contrato con el Vicepresidente Ejecutivo es indefinida y no se prevén compensaciones económicas para el caso de extinción de la relación contractual con la Sociedad cuando esta terminación sea consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones.

En el caso de terminación del contrato con el Vicepresidente Ejecutivo por desistimiento de la Sociedad en ausencia de alguna de las causas siguientes: conducta desleal o gravemente perjudicial para los intereses de la Sociedad o que suponga un incumplimiento de sus obligaciones, así como en caso de que el contrato termine por decisión unilateral del consejero como consecuencia del incumplimiento contractual grave por parte de la Sociedad de sus obligaciones, el consejero, por su condición de empleado de entidad integrante del sector público estatal con reserva de puesto, no tendrá derecho a indemnización alguna, excepto la prevista por incumplimiento del preaviso correspondiente.

En caso de extinción por mutuo acuerdo entre las partes o por dimisión del Vicepresidente Ejecutivo, sin que medie incumplimiento contractual grave por parte de la Sociedad, éste no tendrá derecho a indemnización alguna.

El plazo de preaviso previsto en el contrato es de 15 días naturales para la Sociedad y 3 meses para el Directivo (consejero ejecutivo). En caso de incumplimiento de dicho plazo, se establece una obligación de indemnización en una cuantía equivalente a la retribución correspondiente al periodo de preaviso incumplido.

En cuanto al régimen de exclusividad, en caso que el Vicepresidente Ejecutivo quiera desempeñar alguna de las actividades exceptuadas previstas en el artículo 19 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, necesitará manifestarlo de forma expresa al supervisor financiero/accionista y contar con la autorización, en forma de acuerdo del Consejo de Administración de la Sociedad, sin perjuicio de la necesidad de autorización del Consejo de Ministros en los supuestos previstos en el artículo 8 de la citada ley.

No existen pactos acordados de exclusividad, no concurrencia postcontractual y permanencia o fidelización.

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

No aplica

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

No aplica

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

No aplica

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

- 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.

No existe, con base en lo explicitado en el punto A.1

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.

No existe, en base a lo explicitado en el punto A.1

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.

Aunque en la votación consultiva del IARC en la Junta General de Accionistas celebrada en 2022 hubo un número de votos negativos que supusieron un 3,11 % del total, no podemos implementar mejoras en la remuneración del Consejo de Administración, ya que como reportamos, Aena es una sociedad mercantil estatal cotizada que está sujeta a la normativa reguladora del sector público aplicable, resultando prevalente a la normativa de Derecho privado, dado el carácter imperativo y especial de la normativa pública, de conformidad con el Informe de la Abogacía del Estado de fecha 15 de febrero de 2016, estando sometida tanto al marco regulatorio aplicable al modelo retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial, como a lo previsto en materia retributiva para todos los empleados en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado. En el apartado A.1.1 se relaciona la normativa que se aplica.

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.

Tal como se ha expuesto en el apartado A del presente Informe, Aena, como sociedad mercantil estatal, está sometida tanto al marco regulatorio aplicable al modelo retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial, como a lo previsto en materia retributiva en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

A estos efectos, la remuneración de los consejeros excluidos los gastos que corresponda reembolsar, es la siguiente:

- a. Los consejeros no ejecutivos perciben una dieta por asistencia a las reuniones del Consejo hasta un máximo de 11.994 euros anuales, en cumplimiento de la normativa anteriormente citada conforme a la cual el importe anual por consejero no puede superar en ningún caso dicho límite anual.

Los consejeros de Aena que tienen además la consideración de alto cargo o máximo responsable o directivo del sector público no perciben la dieta indicada en el apartado anterior, siendo su importe ingresado por Aena en el Tesoro Público en el caso de los Altos Cargos.

En 2023 D. Maurici Lucena Betriu, D. Ignacio Díaz Bidart (consejero dominical de la Sociedad hasta el 10 de mayo de 2023), D^a Ángela Paloma Martín Fernández (consejera dominical desde el 20 de junio de 2023) y D^a Angélica Martínez Ortega, han tenido la consideración de Alto Cargo por lo que su dieta se ha ingresado en el Tesoro Público.

- b. El Presidente-Consejero Delegado, conforme se ha expuesto en el apartado A del presente Informe, percibe una retribución fija cuyo importe anual asciende a 122.562,96 euros. Además, percibe una retribución complementaria, que comprende un complemento de puesto y un complemento variable, que no puede exceder del porcentaje máximo fijado para el grupo en el que se clasifica Aena, que es el Grupo 1, tal y como se ha indicado en el apartado A1 anterior.
- c. El Vicepresidente Ejecutivo, conforme se ha expuesto en el apartado A del presente Informe, percibe una retribución fija cuyo importe asciende a 106.868,42 euros. Además, percibe una retribución complementaria, que comprende un complemento de puesto y un complemento variable, que no puede exceder del porcentaje máximo fijado para el grupo en el que se clasifica Aena, que es el Grupo 1, tal y como se ha indicado en el apartado A1 anterior.

En 2023 se ha aplicado la revisión salarial para 2023, recogida en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 y en el Acuerdo del Consejo de Ministros, de 3 de octubre de 2023. Dicha revisión consiste en un incremento del 3% respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2022.

Al Vicepresidente Ejecutivo, además del incremento salarial antes citado, también le es de aplicación la adaptación retributiva autorizada mediante Resolución Conjunta de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública (Ministerio de Hacienda y Función Pública), de 21 de febrero de 2023, y su posterior modificación de 20 de abril de 2023, que consiste en un incremento adicional de un 33,5 por ciento sobre las retribuciones actuales de las Direcciones de negocio Aeropuertos y Comercial e Inmobiliaria.

Se hace constar, que, con carácter previo a la aprobación por el Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo informa favorablemente los objetivos que servirán para el cálculo de la remuneración variable que perciben los consejeros ejecutivos.

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

No existe, en base a lo explicitado en el punto A.1

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

No existe, en base a lo explicitado en el punto A.1

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.

Aena, como sociedad mercantil estatal, está sometida tanto al marco regulatorio aplicable al modelo retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial, como a lo previsto en materia retributiva en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado por lo que no hay margen de discrecionalidad a la hora de fijar acciones concretas en materia de retribución de consejeros.

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.

No existe, conforme a lo explicitado en el punto A.1

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	131.582.635	87,72
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	4.098.196	3,11
Votos a favor	127.363.685	96,79
Votos en blanco	0	0
Abstenciones	120.754	0,09

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:

No aplicable conforme a lo explicitado en el punto A.1.

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

Los únicos consejeros ejecutivos son el Presidente-Consejero Delegado y el Vicepresidente Ejecutivo

Durante el ejercicio 2023, el cargo de Presidente – Consejero Delegado ha sido desempeñado por D. Maurici Lucena Betriu y su Retribución devengada en este período ha sido:

Retribución fija:	Retribución Básica:	122.562,96 euros
Retr. complementaria:	Compl. de Puesto:	49.020,72 euros
	Compl. Variable:	13.640,40 euros
Otros conceptos:	Prima seguro de vida:	108,36 euros
	(*) Aportación P. Pensiones:	1.242,53 euros

(*) Con derechos consolidados, a 31/12/2023, por importe de 1.269,07 €

La variación con respecto al ejercicio anterior se debe al abono de la revisión salarial correspondiente al ejercicio 2023, recogida en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 y en el Acuerdo del Consejo de Ministros, de 3 de octubre de 2023. Dicha revisión consiste en un incremento del 3% respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2022.

Adicionalmente, durante el año 2023 se han realizado las aportaciones al Plan de Pensiones correspondientes al ejercicio 2022, que consisten en los importes consolidados en ejercicio anteriores.

Durante el ejercicio 2023, el cargo de Vicepresidente Ejecutivo ha sido desempeñado por D. Francisco Javier Marín San Andrés (anterior Director General de Aeropuertos) y su Retribución devengada en este período por el desempeño de ambos cargos ha sido:

Retribución fija:	Retribución Básica:	104.274,24 euros
Retr. complementaria:	Compl. de Puesto:	23.537,64 euros
	Compl. Variable:	56.597,28 euros
Otros conceptos:	Prima seguro de vida:	291,48 euros
	Especie vehíc.y comb.	3.815,16 euros
	(*)Aportación P. Pensiones:	1.014,10 euros

(*) Con derechos consolidados, a 31/12/2023, por importe de 1.035,76 €

La variación con respecto al ejercicio anterior se debe al abono de la revisión salarial correspondiente al ejercicio 2023, recogida en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 y en el Acuerdo del Consejo de Ministros, de 3 de octubre de 2023. Dicha revisión consiste en un incremento del 3% respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2022.

Además la variación también se debe a la aplicación de la adaptación retributiva autorizada mediante Resolución Conjunta de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública (Ministerio de Hacienda y Función Pública), de 21 de febrero de 2023, y su posterior modificación de 20 de abril de 2023, que consiste, para el cargo de Vicepresidente Ejecutivo, en un incremento adicional de un 33,5 por ciento sobre las retribuciones actuales de las Direcciones de negocio Aeropuertos y Comercial e Inmobiliaria y, para el cargo de Director General de Aeropuertos, en un incremento adicional de un 10 por ciento.

Adicionalmente, durante el año 2023 se han realizado las aportaciones al Plan de Pensiones correspondientes al ejercicio 2022, que consisten en los importes consolidados en ejercicio anteriores.

Las aportaciones extraordinarias consolidadas se corresponden con las siguientes Leyes/Reales Decretos:

- Para 2018: un 0,20% (Ley 6/2018, de 3 de julio de PGE para 2018).
- Para 2019: un 0,25% (RD-ley 24/2018, de 21 de diciembre, de medidas urgentes en materia de retribuciones para el sector público).
- Para 2020: un 0,30% (RD-ley 2/2020, de 21 de enero, de medidas urgentes en materia de retribuciones para el sector público).

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.

El artículo 7 del Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades, establece la asignación por quien ejerza el control o supervisión financiera, por el accionista o, en su defecto, por el Ministerio de adscripción de las entidades incluidas en su ámbito de aplicación, del complemento de puesto y del complemento variable de la retribución de sus máximos responsables y directivos.

Solamente reciben una retribución variable los Consejeros Ejecutivos (por su condición de ejecutivos de la Sociedad) y, teniendo en cuenta los criterios contenidos en dicho artículo y los límites establecidos por la Orden de 30 de marzo de 2012 del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas por la que se aprueba la clasificación de las Sociedades Mercantiles Estatales, de conformidad con el Real Decreto 451/2012, el Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible resolvió fijar la cuantía del complemento variable del Presidente-Consejero Delegado, que asciende a 13.720,33 euros.

Igualmente teniendo en cuenta los criterios contenidos en la normativa citada en el párrafo anterior, la cuantía del complemento variable del Vicepresidente Ejecutivo asciende a 73.537,78 euros.

Los objetivos fijados para el año 2023 para la percepción de la remuneración variable han sido recogidos en el apartado A 1 del presente Informe, siendo el grado de consecución de cada uno de ellos en el año 2023 el que se indica a continuación:

Los objetivos de Empresa se concretan en las siguientes métricas:

1. **CONTROL DE GASTOS DE EXPLOTACIÓN:** Cumplimiento del presupuesto de Gastos (OPEX) consolidado ajustado por costes de energía aprobado en el Plan Operativo 2023. Grado de cumplimiento de OPEX condicionado a la evolución del tráfico de pasajeros. Se ha conseguido en un 101,13%, que ponderado en un 25%, da un resultado del 25,28%.
2. **MEJORA DE LOS INGRESOS COMERCIALES:** Alcanzar el nivel de ingresos comerciales previsto en el Plan Operativo 2023. Grado de cumplimiento del total de ingresos comerciales 2023 (Ingresos comerciales totales 2023 / Presupuesto de ingresos comerciales totales 2023). Se ha conseguido en un 150,3%, que ponderado en un 25%, da un resultado del 30%.
3. **EJECUCIÓN DE INVERSIONES:** Alcanzar el nivel de inversión regulada aprobado en el Plan Operativo 2023. Grado de cumplimiento de la inversión regulada aprobada para el año 2023 con criterio de devengo. Se ha conseguido en un 100%, que ponderado en un 25%, da un resultado del 25%.
4. **SOSTENIBILIDAD:** Plan de Acción Climática (PAC). Aprobación en JGA del "Informe Actualizado de Acción Climática" de 2022 y cumplimiento de objetivos estratégicos del PAC 2023. Se ha conseguido en un 117,05%, que ponderado en un 25%, da un resultado del 29,26%.

La evaluación del cumplimiento correspondiente al ejercicio económico 2023, comprende desde el 1 de enero al 31 de diciembre. Para poder ser evaluado, no obstante, es necesario permanecer al menos cuatro meses (4) desempeñando el puesto correspondiente, para poder ser evaluable.

En cuanto a los métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento para poder decir que se ha cumplido con el objetivo, la Dirección Económico-Financiera ha comprobado el cumplimiento de los objetivos de la siguiente forma:

1. **CONTROL DE GASTOS DE EXPLOTACIÓN:** Cumplimiento del presupuesto de Gastos (OPEX) consolidado ajustado por costes de energía aprobado en el Plan Operativo 2023. Grado de cumplimiento de OPEX condicionado a la evolución del tráfico de pasajeros. Se comprueba el cumplimiento del objetivo con la información disponible en los sistemas de la Empresa.
2. **MEJORA DE LOS INGRESOS COMERCIALES:** Alcanzar el nivel de ingresos comerciales previsto en el Plan Operativo 2023. Grado de cumplimiento del total de ingresos comerciales 2023 (Ingresos comerciales totales 2023 / Presupuesto de ingresos comerciales totales 2023). Se comprueba el cumplimiento del objetivo con la información disponible en los sistemas de la Empresa.
3. **EJECUCIÓN DE INVERSIONES:** Alcanzar el nivel de inversión regulada aprobado en el Plan Operativo 2023. Grado de cumplimiento de la inversión regulada aprobada para el año 2023 con criterio de devengo. Se comprueba el cumplimiento del objetivo con la información disponible en los sistemas de la Empresa.
4. **SOSTENIBILIDAD:** Plan de Acción Climática (PAC). Aprobación en JGA del "Informe Actualizado de Acción Climática" de 2022 y cumplimiento de objetivos estratégicos del PAC 2023. Se comprueba el cumplimiento del objetivo con la información disponible en los sistemas de la Empresa.

El grado de consecución de los objetivos de Empresa (que constituyen los objetivos personales del Presidente-Consejero Delegado) ha sido de un 109,54%, aunque como ya se ha explicado con anterioridad, el cumplimiento máximo global de los objetivos marcados no podrá superar el 100% y, por ello, no podrá superarse el importe monetario fijado en las normas de aplicación, cuya remuneración variable anual se abona íntegramente en metálico.

En cuanto al grado de cumplimiento de los objetivos personales del Vicepresidente Ejecutivo, los objetivos específicos del puesto se han cumplido de la siguiente forma.

1. Presentación de propuesta al Consejo para la adjudicación de los concursos handling. Fecha de presentación de la propuesta. Se ha conseguido en un 152,42%, que ponderado en un 25%, da un resultado del 30%.
2. Presentación de propuesta al Consejo para la adjudicación de los concursos TLI. Fecha de presentación de la propuesta. Se ha conseguido en un 100%, que ponderado en un 25%, da un resultado del 25%.
3. Sostenibilidad: Plan de Acción Climática (PAC). Aprobación en JGA del Informe Actualizado de Acción Climática de 2022 y cumplimiento de objetivos estratégicos del PAC 2023. Se ha conseguido en un 117,05%, que ponderado en un 25%, da un resultado del 29,26%.
4. Desarrollo Internacional: Puesta en marcha e integración para la operación de BOAB en la Vicepresidencia ejecutiva. Cumplimiento de los hitos previstos en el calendario de la concesión para 2023. Se ha conseguido en un 100%, que ponderado en un 25%, da un resultado del 25%.

En cuanto a los métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento para poder decir que se ha cumplido con el objetivo, se ha comprobado el cumplimiento de los objetivos con la información disponible en los sistemas de la Empresa.

El grado de consecución global de los objetivos del Vicepresidente Ejecutivo (objetivos de Empresa y objetivos personales) ha sido de un 108,47%, aunque como ya se ha explicado con anterioridad, el cumplimiento máximo global de los objetivos marcados no podrá superar el 100% y, por ello, no podrá superarse el importe monetario fijado en las normas de aplicación, cuya remuneración variable anual se abona íntegramente en metálico.

Para el cálculo del importe de la remuneración variable se considerará el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos y se aplicarán las normas y procedimientos internos de evaluación de objetivos, establecidos por la Sociedad para sus directivos. Una vez finalizado el año, se determina el grado de consecución.

La cantidad a percibir en concepto de complemento variable, devengada durante el ejercicio por los consejeros ejecutivos, se abona dividida en dos partes: el 80 por ciento de la cantidad a percibir se abona en diciembre del ejercicio, y el 20 por ciento restante se abona en marzo del año siguiente, una vez obtenidos los datos definitivos de cierre de ejercicio.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos

No existen.

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

No se ha producido esta situación.

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

Los consejeros ejecutivos, de manera general, una vez superen el período de carencia estipulado, serán partícipes del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de las Entidades del Grupo Aena, no estando vinculado a ningún parámetro o consecución de objetivos.

El Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de las Entidades del Grupo Aena se constituyó, con duración indefinida el 27 de diciembre de 2001, y se configura como una institución de previsión de carácter privado, voluntario e independiente de la Seguridad Social pública que, en razón de sus sujetos constituyentes, se encuadra en la modalidad de sistema de empleo, siendo en razón de las obligaciones estipuladas, de aportación definida.

Dicho Plan cubre las siguientes contingencias:

- Jubilación del partícipe o partícipe en suspenso.
- Incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo y gran invalidez del partícipe o partícipe en suspenso. Entendiéndose por estas situaciones las que así sean reconocidas y declaradas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social u organismo competente o, en su caso, por el Órgano Jurisdiccional competente.
- El fallecimiento del partícipe, partícipe en suspenso o beneficiario.

El ser partícipe del Plan es compatible con otro tipo de indemnizaciones por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo.

Constituirán derechos consolidados del partícipe la cuota parte del fondo de capitalización que le corresponda en función de las contribuciones y aportaciones, así como las rentas generadas por los recursos invertidos, atendiendo, en su caso, a los quebrantos, costes y gastos que se hayan producido. En este sentido, la realización de aportaciones por parte de la empresa se regirá por lo que se indique en la Ley de Presupuestos Generales del Estado vigente cada año.

Durante el año 2023 se han realizado las aportaciones correspondientes al ejercicio 2022, que consisten en los importes consolidados en ejercicios anteriores:

- Para 2018: un 0,20% (Ley 6/2018, de 3 de julio de PGE para 2018).
- Para 2019: un 0,25% (RD-ley 24/2018, de 21 de diciembre, de medidas urgentes en materia de retribuciones para el sector público).
- Para 2020: un 0,30% (RD-ley 2/2020, de 21 de enero, de medidas urgentes en materia de retribuciones para el sector público).

Para el Presidente-Consejero Delegado dichas aportaciones ascienden a 1.242,53 euros y para el Vicepresidente Ejecutivo ascienden a 1.014,10 euros.

Dichas aportaciones en derechos consolidados, a día 31 de diciembre de 2023, ascienden a:

1.269,07 € para el Presidente – Consejero Delegado

1.035,76 € para el Vicepresidente Ejecutivo

Los derechos acumulados consolidados del Presidente – Consejero Delegado y del Vicepresidente Ejecutivo (aportaciones extraordinarias autorizadas en la LPGE de los ejercicios 2018 a 2020) ascienden a:

4.732,05 € para el Presidente – Consejero Delegado

4.018,78 € para el Vicepresidente Ejecutivo

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

El único caso en el que pudieran proceder este tipo de pagos sería en caso de terminación del contrato de los consejeros ejecutivos.

La duración de los contratos con los consejeros ejecutivos es indefinida y no se prevén compensaciones económicas para el caso de extinción de la relación contractual con la Sociedad cuando esta terminación sea consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones.

En el caso de terminación del contrato con el Presidente-Consejero Delegado por desistimiento de la Sociedad en ausencia de alguna de las causas siguientes: conducta desleal o gravemente perjudicial para los intereses de la Sociedad o que suponga un incumplimiento de sus obligaciones, así como en caso de que el contrato termine por decisión unilateral del consejero como consecuencia del incumplimiento contractual grave por parte de la Sociedad de sus obligaciones, el Presidente-Consejero Delegado, al no tener la condición de funcionario o empleado del sector público estatal, autonómico o local, tendrá derecho a una indemnización equivalente a siete días de retribución anual en metálico, por año de servicio, con el límite de seis mensualidades.

En caso de extinción por mutuo acuerdo entre las partes o por dimisión del Presidente-Consejero Delegado, sin que medie incumplimiento contractual grave por parte de la Sociedad, éste no tendrá derecho a indemnización alguna.

El plazo de preaviso previsto en el contrato es de 15 días naturales tanto para la Sociedad como para el Presidente-Consejero Delegado. En caso de incumplimiento de dicho plazo, se establece una obligación de indemnización en una cuantía equivalente a la retribución correspondiente al periodo de preaviso incumplido.

En cuanto al régimen de exclusividad, al Presidente-Consejero Delegado le resulta de aplicación el artículo 13 de la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado, según el cual deberá contar con la autorización del Consejo de Ministros para ejercer la Presidencia de las sociedades a que refiere el artículo 13.2 de la citada ley.

No existen pactos acordados de exclusividad, no concurrencia postcontractual y permanencia o fidelización.

La duración del contrato con el Vicepresidente Ejecutivo (consejero ejecutivo) es indefinida y no se prevén compensaciones económicas para el caso de extinción de la relación contractual con la Sociedad cuando esta terminación sea consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones.

En el caso de terminación del contrato con el Vicepresidente Ejecutivo (consejero ejecutivo) por desistimiento de la Sociedad en ausencia de alguna de las causas siguientes: conducta desleal o gravemente perjudicial para los intereses de la Sociedad o que suponga un incumplimiento de sus obligaciones, así como en caso de que el contrato termine por decisión unilateral del consejero como consecuencia del incumplimiento contractual grave por parte de la Sociedad de sus obligaciones, el consejero, por su condición de empleado de entidad integrante del sector público estatal con reserva de puesto, no tendrá derecho a indemnización alguna, excepto la prevista por incumplimiento del preaviso correspondiente.

En caso de extinción por mutuo acuerdo entre las partes o por dimisión del Director General de Aeropuertos (consejero ejecutivo), sin que medie incumplimiento contractual grave por parte de la Sociedad, éste no tendrá derecho a indemnización alguna.

El plazo de preaviso previsto en el contrato es de 15 días naturales para la Sociedad y 3 meses para el Directivo (consejero ejecutivo). En caso de incumplimiento de dicho plazo, se establece una obligación de indemnización en una cuantía equivalente a la retribución correspondiente al periodo de preaviso incumplido.

En cuanto al régimen de exclusividad, en caso que el Vicepresidente Ejecutivo (consejero ejecutivo) quiera desempeñar alguna de las actividades exceptuadas previstas en el artículo 19 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas necesitarán manifestarlo, de forma expresa, al supervisor financiero/ accionista y contar con la autorización, en forma de acuerdo del Consejo de Administración de la Sociedad, sin perjuicio de la necesidad de autorización del Consejo de Ministros en los supuestos previstos en el artículo 8 de la citada ley.

No existen pactos acordados de exclusividad, no concurrencia postcontractual y permanencia o fidelización.

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.

Se ha suscrito nuevo Contrato de Alta Dirección con D. Francisco Javier Marín San Andrés, con motivo de su nombramiento como Vicepresidente Ejecutivo, desde el 1 de mayo de 2023, bajo el mismo régimen jurídico aplicable a su anterior Contrato de Alta Dirección como Director General de Aeropuertos, no habiéndose producido, por tanto, modificaciones significativas en los contratos de quienes ejercen funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos.

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

No aplica.

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

No aplica.

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

Los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios de las pólizas colectivas de Seguros de Vida y Accidentes y de Seguro de Salud que están contratadas para todos los empleados de la Sociedad, que no aplican sin embargo para el resto de consejeros.

Estas pólizas se imputan como retribución en especie. En el caso de la Póliza del Seguro de Vida y Accidentes se considera retribución en especie la totalidad de la prima y, en el caso del Seguro de Salud, se considera retribución en especie la cantidad que supere los 500 € anuales, que, en el ejercicio 2023, no se han superado.

La prima de Seguro de Vida y Accidentes devengada durante 2023, por el titular que ha desempeñado el cargo de Presidente-Consejero Delegado, D. Maurici Lucena Betriu, asciende a 108,36 euros y la prima de Seguro de Vida y Accidentes devengada durante 2023 por el titular que ha desempeñado el cargo de Vicepresidente Ejecutivo, D. Francisco Javier Marín San Andrés, asciende a 291,48 euros.

Además, al Vicepresidente Ejecutivo, D. Francisco Javier Marín San Andrés, se le imputa retribución en especie por uso de vehículo de empresa y asignación para repostaje de combustible y recarga eléctrica, que asciende a 3.815,16 euros.

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

No aplica.

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

No aplica.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2023
LUCENA BETRIU, MAURICI	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2023 hasta el 31/12/2023
ARRANZ NOTARIO, PILAR	Dominical	Desde 01/01/2023 hasta el 29/11/2023
BALLESTÉ MORILLAS, EVA	Dominical	Desde 01/01/2023 hasta el 19/04/2023
BADÍA GAMARRA, Mª ISABEL	Dominical	Desde 20/06/2023 hasta el 31/12/2023
CANO PIQUERO, IRENE	Independiente	Desde 01/01/2023 hasta el 31/12/2023
CORRAL ESCRIBANO, Mª CARMEN	Dominical	Desde 20/04/2023 hasta el 31/12/2023
DELACAMPAGNE CRESPO, MANUEL	Dominical	Desde 01/01/2023 hasta el 31/12/2023
DÍAZ BIDART, JUAN IGNACIO	Dominical	Desde 01/01/2023 hasta el 10/05/2023
GONZALEZ-IZQUIERDO REVILLA, Mª CORISEO	Independiente	Desde 01/01/2023 hasta el 31/12/2023
IGLESIAS HERRAIZ, LETICIA	Independiente	Desde 01/01/2023 hasta el 31/12/2023
LÓPEZ SEIJAS, AMANCIO	Independiente	Desde 01/01/2023 hasta el 31/12/2023
MARÍN SAN ANDRÉS, FRANCISCO JAVIER	Ejecutivo	Desde 01/01/2023 hasta el 31/12/2023
MARTÍN FERNÁNDEZ, ÁNGELA PALOMA	Dominical	Desde 20/06/2023 hasta el 31/12/2023
MARTÍNEZ ORTEGA, ANGÉLICA	Dominical	Desde 01/01/2023 hasta el 31/12/2023
MÍGUEZ BAILO, RAÚL	Dominical	Desde 01/01/2023 hasta el 16/06/2023
RÍO CORTÉS, JUAN	Independiente	Desde 01/01/2023 hasta el 31/12/2023
TERCEIRO LOMBA, JAIME	Independiente	Desde 01/01/2023 hasta el 31/12/2023
VARELA MUIÑA, TOMÁS	Independiente	Desde 01/01/2023 hasta el 31/12/2023

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 t (2023)	Total ejercicio t-1 (2022)
LUCENA BETRIU, MAURICI				172	14				186	180
ARRANZ NOTARIO, PILAR		12							12	12
BADÍA GAMARRA, M ^a ISABEL		4							4	0
BALLESTÉ MORILLAS, EVA		3							3	8
CANO PIQUERO, IRENE		12							12	12
CORRAL ESCRIBANO, M ^a CARMEN		8							8	0
DELACAMPAGNE CRESPO, MANUEL		12							12	12
DÍAZ BIDART, JUAN IGNACIO									0	0
GONZÁLEZ-IZQUIERDO REVILLA, M ^a CORISEO		12							12	10
IGLESIAS HERRAIZ, LETICIA		12							12	12
LÓPEZ SEIJAS, AMANCIO		12							12	12
MARÍN SAN ANDRÉS, FRANCISCO JAVIER				128	57				185	147
MARTÍN FERNÁNDEZ, ÁNGELA PALOMA									0	0
MARTÍNEZ ORTEGA, ANGÉLICA									0	0
MÍGUEZ BAILO, RAÚL		7							7	12
RÍO CORTÉS, JUAN		12							12	12
TERCEIRO LOMBA, JAIME		12							12	12
VARELA MUIÑA, TOMÁS		12							12	0

Observaciones

Las dietas devengadas en 2023 por D. Maurici Lucena Betriu, D. Ignacio Díaz Bidart hasta el 10 de mayo de 2023 (fecha en la que presentó su dimisión), D^a Ángela Paloma Martín Fernández desde el 20 de junio (fecha en que fue nombrada Consejera) y D^a Angélica Martínez Ortega, no se han tenido en consideración a los efectos de completar el presente apartado puesto que las mismas han sido ingresadas directamente en el Tesoro Público al tener dichos Consejeros la consideración de Alto Cargo de la Administración General del Estado, según lo señalado en el Apartado A1.

Asimismo, D. Francisco Javier Marín San Andrés Consejero Ejecutivo, y Vicepresidente segundo del Consejo no percibe la dieta por asistencia al Consejo de Administración por su condición de Vicepresidente Ejecutivo de la Sociedad, sujeto al Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades, el cual establece, en su artículo 8.1, la incompatibilidad de esta retribución salarial con el cobro de indemnizaciones previstas en el artículo 27.1.a) del RD 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, que regula el cobro por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración.

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 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio			Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas		Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Consejero 1	Plan 1											
	Plan 2											

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro	
LUCENA BETRIU, MAURICI	1 (miles de euros)
MARÍN SAN ANDRÉS, JAVIER	1 (miles de euros)

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)					
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio 2023		Ejercicio 2022	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
LUCENA BETRIU, MAURICI	1	1			5		3	
MARÍN SAN ANDRÉS, FRANCISCO JAVIER	1	1			4		3	

Observaciones

Según valor de participación a 31/12/2023, del Fondo de Pensiones de Promoción Conjunta de las Entidades del Grupo Aena.

iv) Detalle de otros conceptos (en miles de €)

Nombre	Concepto	Importe retributivo
MARÍN SAN ANDRÉS, FRANCISCO JAVIER	Retribución en Especie (Seguro de Vida y Accidentes mas vehículo y combustible)	4 (miles de €)

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 2023	Total ejercicio 2022
Consejero 1										
Consejero 2										

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 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		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 instrumento	Nº Acciones equivalentes
Consejero 1	Plan 1											
	Plan 2											

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Consejero 1

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio 2023		Ejercicio 2022	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados

Consejero 1

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Consejero 1		

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 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	Total ejercicio 2023 sociedad + grupo
LUCENA BETRIU, MAURICI	186		1		187					0	187
ARRANZ NOTARIO, PILAR	12				12					0	12
BADÍA GAMARRA, M ^a ISABEL	4				4					0	4
BALLESTÉ MORILLAS, EVA	3				3					0	3
CANO PIQUERO, IRENE	12				12					0	12
CORRAL ESCRIBANO, M ^a CARMEN	8				8					0	8
DELACAMPAGNE CRESPO, MANUEL	12				12					0	12
DÍAZ BIDART, JUAN IGNACIO	0				0					0	0
GONZÁLEZ-IZQUIERDO REVILLA, M ^a CORISEO	12				12					0	12
IGLESIAS HERRAIZ, LETICIA	12				12					0	12
LÓPEZ SEIJAS, AMANCIO	12				12					0	12
MARÍN SAN ANDRÉS, FRANCISCO JAVIER	185		1	4	190					0	190
MARTÍNEZ ORTEGA, ANGÉLICA	0				0					0	0
MÍGUEZ BAILO, RAÚL	7				7					0	7
RÍO CORTÉS, JUAN	12				12					0	12
MARTÍN FERNÁNDEZ, ÁNGELA PALOMA	0				0					0	0
TERCEIRO LOMBA, JAIME	12				12					0	12
VARELA MUIÑA, TOMÁS	12				12					0	12
Total:	501	0	2	4	507	0	0	0	0	0	507

Observaciones

Nota: Retribución en especie en miles de €.

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio t (2023)	% variación 2023/2022	Ejercicio t-1 (2022)	% variación 2022/2021	Ejercicio t-2 (2021)	% variación 2021/2020	Ejercicio t-3 (2020)	% variación 2020/2019	Ejercicio t-4 (2019)
Consejeros Ejecutivos									
LUCENA BETRIU, MAURICI	187,00	3,31	181,00	3,43	175,00	1,16	173,00	2,98	168,00
MARÍN SAN ANDRÉS, FRANCISCO JAVIER	190,00	25,00	152,00	3,40	147,00	488,00	25,00	N/A	0,00
Consejeros Externos									
ARRANZ NOTARIO, PILAR	12,00	0,00	12,00	0,00	12,00	0,00	12,00	0,00	12,00
BADÍA GAMARRA, M ^a ISABEL	4,00	N/A		N/A		N/A		N/A	
BALLESTÉ MORILLAS, EVA	3,00	-62,50	8,00	N/A	0,00	N/A	0,00	N/A	0,00
CANO PIQUERO, IRENE	12,00	0,00	12,00	0,00	12,00	1.100,00	1,00	N/A	0,00
CORRAL ESCRIBANO, M ^a CARMEN	8,00	N/A		N/A		N/A		N/A	
DELACAMPAGNE CRESPO, MANUEL	12,00	0,00	12,00	500,00	2,00	N/A	0,00	N/A	0,00
DÍAZ BIDART, JUAN IGNACIO	0,00	N/A	0,00	N/A	0,00	N/A	0,00	N/A	0,00
GONZÁLEZ-IZQUIERDO REVILLA, M ^a CORISEO	12,00	20,00	10,00	N/A	0,00	N/A	0,00	N/A	0,00
IGLESIAS HERRAIZ, LETICIA	12,00	0,00	12,00	0,00	12,00	0,00	12,00	50,00	8,00
LÓPEZ SEIJAS, AMANCIO	12,00	0,00	12,00	0,00	12,00	0,00	12,00	0,00	12,00
MARTÍN FERNÁNDEZ, ÁNGELA PALOMA	0,00	N/A		N/A		N/A		N/A	
MARTÍNEZ ORTEGA, ANGÉLICA	0,00	N/A	0,00	N/A	0,00	N/A	0,00	N/A	0,00
MÍGUEZ BAILO, RAÚL	7,00	-41,67	12,00	500,00	2,00	N/A	0,00	N/A	0,00
RÍO CORTÉS, JUAN	12,00	0,00	12,00	0,00	12,00	N/A	0,00	N/A	0,00
TERCEIRO LOMBA, JAIME	12,00	0,00	12,00	0,00	12,00	0,00	12,00	0,00	12,00
VARELA MUIÑA, TOMÁS	12,00	N/A	0,00	N/A	0,00	N/A	0,00	N/A	0,00
Resultados consolidados de la sociedad	2.165.890	85,18	1.169.609	794,27	-168.465	20,77	-212.633	-111,29	1.882.849
Remuneración media de los empleados	44,00	2,33	43,00	-4,88	41,00	0,00	41,00	2,50	40,00

Variaciones que se observan:

La variación existente en la remuneración media de los empleados entre 2023 y 2022 se debe principalmente al abono de la revisión salarial correspondiente al ejercicio 2023, recogida en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, consistente en un incremento fijo del 2,5% más un 0,5% adicional, vinculado a la evolución del IPCA (está pendiente de aplicación un incremento adicional del 0,5% vinculado al PIB, en caso de cumplimiento según apartado Dos.2.b) del artículo 19 de la mencionada Ley de Presupuestos Generales del Estado), respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2022.

En el caso de los Consejeros Ejecutivos, la variación con respecto al ejercicio 2022 se debe al abono de la revisión salarial correspondiente al ejercicio 2023, recogida en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 y en el Acuerdo del Consejo de Ministros, de 3 de octubre de 2023. Dicha revisión consiste en un incremento del 3% respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2022.

Además, en el caso del Vicepresidente Ejecutivo, la variación también se debe a la aplicación de la adaptación retributiva autorizada mediante Resolución Conjunta de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública (Ministerio de Hacienda y Función Pública), de 21 de febrero de 2023, y su posterior modificación de 20 de abril de 2023, que consiste en un incremento adicional de un 33,5 por ciento sobre las retribuciones actuales de las Direcciones de negocio Aeropuertos y Comercial e Inmobiliaria y, para el cargo de Director General de Aeropuertos, en un incremento adicional de un 10 por ciento.

Ejercicio 2022-2021

La variación existente entre 2022 y 2021 se debe al abono de la revisión salarial correspondiente al ejercicio 2022, recogida en la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 y en el Real Decreto-ley 18/2022, de 18 de octubre. Dicha revisión consiste en un incremento del 3,5% respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2021.

Con el fin de hacer comparable la información entre ejercicios, se ajustaron los importes reflejados ya en los informes de ejercicios anteriores, imputando los atrasos de revisión salarial al ejercicio en el que se hayan devengado realmente, independientemente del año en el que se hayan abonado.

PRESIDENTE-CONSEJERO DELEGADO

Ejercicio 2021-2020

- A la cifra del ejercicio 2021 se le han restado los atrasos abonados en el ejercicio, correspondientes al año 2020 y, estos mismos, se han añadido al dato del ejercicio 2020, publicado en el informe correspondiente a dicho ejercicio.

La variación existente entre 2020 y 2021, una vez hecho este ajuste, se debe a la aplicación de la revisión salarial para 2021, recogida en la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, consistente en un incremento del 0,9% respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2020.

Ejercicio 2020-2019

La variación existente entre 2020 y 2019, una vez hecho el ajuste anterior, se debe a la subida salarial correspondiente a 2020, que según el Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero de 2020 es de un 2%, con respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2019, que consolidaban el 2,50% a esa fecha, cuando la media de la subida 2019 fue de un 2,375% (2,25% previsto en el R.D.-Ley 24/2018, de 21 de diciembre y, adicionalmente, el incremento del 0,25%, con efectos de 1 de julio de 2019, derivado del crecimiento del PIB y aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 21 de junio de 2019). Por último, la variación también se debe a las aportaciones al Plan de Pensiones ingresadas en el ejercicio 2020, correspondientes a los ejercicios 2018 y 2019.

VICEPRESIDENTE EJECUTIVO DE LA SOCIEDAD (Anterior Director General de Aeropuertos) CONSEJERO EJECUTIVO desde 29/10/2020 y VICEPRESIDENTE SEGUNDO desde 27/02/2023

Ejercicio 2021-2020

A la cifra del ejercicio 2021 se le han restado los atrasos abonados en el ejercicio, correspondientes al año 2020.

- Al dato del ejercicio 2020, publicado en el informe correspondiente a dicho ejercicio, se le han añadido los atrasos correspondientes al período durante el que fue consejero en 2020.

- La diferencia entre estos ejercicios se debe principalmente a que la cifra de 2020 refleja las retribuciones del titular sólo desde que fue nombrado consejero ejecutivo, el 29 de octubre de 2020.

VARIACIONES EN LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS EXTERNOS

Como ya se ha explicado en el apartado A.1.1 los consejeros externos perciben siempre la misma cantidad (1.090,36 euros) como dieta por asistencia a cada reunión del consejo hasta un máximo de 11.994 euros anuales, por lo que la diferencia de retribución de unos años a otros en algunos de los consejeros es debida, bien a que no han asistido a todas las reuniones, bien a que han sido nombrados o han dejado su cargo durante el ejercicio y por tanto, no han percibido la retribución correspondiente a todas las reuniones.

D OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, en su sesión de fecha 27 de febrero de 2024.

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