
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2022]

CIF: [A70611538]

Denominación Social:

[**GRUPO ECOENER, S.A.**]

Domicilio social:

[C/ CANTÓN GRANDE, N° 6, 6° LA CORUÑA]

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

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

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

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

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

La política de remuneraciones de Grupo Ecoener, S.A. (la "Sociedad" o "Ecoener"), según lo establecido en el artículo 42 de los Estatutos Sociales y en el artículo 29 del Reglamento del Consejo de Administración, establece el sistema de remuneración de los Consejeros de la Sociedad y está orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, e incorpora las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y resultados desfavorables.

La política de remuneraciones vigente fue aprobada, como punto separado del orden del día, en fecha 9 de abril de 2021, por el entonces accionista único de la Sociedad (Luis de Valdivia, S.L., anteriormente denominada Ecoener, S.L.) y entró en vigor en la fecha de admisión a negociación oficial de las acciones de la Sociedad en las Bolsas de Valores españolas (esto es, el 4 de mayo de 2021) (la "Política de Remuneraciones" o la "Política"). La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su primera reunión celebrada el 10 de junio de 2021 confirmó el contenido de la Política, y elaboró un informe específico de ratificación.

La Política de Remuneraciones fue modificada por la Junta General de Accionistas Extraordinaria de la Sociedad el día 29 de octubre de 2021, a propuesta del Consejo de Administración de la Sociedad, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital, los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración. Posteriormente, el 29 de abril de 2022 la Política de Remuneraciones fue modificada por la Junta General de Accionistas Ordinaria de la Sociedad, a propuesta del Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital, los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración, para adaptar la Política a la modificación sufrida por el Plan de Incentivos a Largo Plazo de la Sociedad aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad el pasado 24 de febrero de 2022, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones (compuesta por los Consejeros independientes D^{ña}. María Eugenia Girón, D^{ña}. Inés Juste y D. Fernando Lacadena), cuyas funciones se definen en el artículo 47 de los Estatutos Sociales y en el artículo 17 del Reglamento del Consejo de Administración, tiene un papel fundamental en la aplicación de la Política de Remuneraciones. En particular, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha participado en la revisión y modificación de la Política para ajustarla a las necesidades propias de la Sociedad y propuso su modificación al Consejo de Administración mediante un informe específico aprobado en la reunión de dicha Comisión celebrada el 17 de marzo de 2022. A su vez, el Consejo de Administración, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, elaboró una propuesta motivada sobre la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad, aprobada en su reunión de fecha 25 de marzo de 2022.

En resumen, la Política de Remuneraciones ha sido elaborada, y modificada posteriormente, teniendo en cuenta la situación económica y las necesidades particulares de la Sociedad y buscando establecer una retribución de los Consejeros adecuada a la dedicación y responsabilidades asumidas, tomando en consideración el interés a largo plazo de los accionistas.

En la elaboración de la Política de Remuneraciones han participado los asesores de la Sociedad, y se han consultado empresas comparables del sector para poder establecer unos criterios de remuneración ajustados a las condiciones del mercado.

La Política de Remuneraciones de la Sociedad establece y distingue entre (i) la remuneración de los Consejeros en su condición de tales, especificando los importes a percibir por determinados Consejeros por el desempeño de funciones especiales; y (ii) la remuneración de los Consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas (Consejeros Ejecutivos), distinguiendo entre: (a) retribución fija; (b) retribución variable (a corto y a

largo plazo); (c) retribuciones especiales; y (d) previsión social y beneficios sociales. Estos conceptos se detallarán y explicarán a lo largo del presente Informe.

Por último, la Política de Remuneraciones prevé la posibilidad de que el Consejo de Administración reduzca el importe de la remuneración que establecida para los Consejeros en su condición de tales (incluidos los Consejeros Ejecutivos) en los ejercicios en los que estime conveniente, ya sea por la situación económica de la Sociedad en cada momento, por los estándares de mercado de empresas comparables o por cualquiera otras razones que el Consejo de Administración tome en consideración. Aparte de lo anterior, la Política no prevé otras excepciones temporales a su aplicación y aclara en su apartado 10 que el sistema retributivo descrito en la Política será de aplicación a cualquier Consejero que se incorpore al Consejo de Administración durante la vigencia de la misma.

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

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

Según lo establecido en la Política de Remuneraciones de la Sociedad, únicamente los Consejeros Ejecutivos podrán disfrutar de componentes variables en su retribución, que se detallarán en los apartados siguientes.

La estructura del "mix retributivo" de los Consejeros Ejecutivos se establece en los Contratos de Prestación de Servicios firmados entre la Sociedad y los respectivos Consejeros Ejecutivos. En el caso de que se prevea una retribución variable a corto plazo, esta se fijará según la valoración que haga el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, tal y como establece el artículo 17.4(v) del Reglamento del Consejo de Administración. En la actualidad, ninguno de los Contratos de Prestación de Servicios firmados entre la Sociedad y los respectivos Consejeros Ejecutivos contempla el pago de una remuneración variable a corto plazo.

La retribución variable mencionada, como parte de la remuneración de los Consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas que prevé la Política de Remuneraciones en su apartado 4, se basa en los siguientes principios:

- i. Recompensar con una oferta integral de elementos dinerarios que reconozca y respete la diversidad de sus necesidades y expectativas relacionadas con el entorno profesional.
- ii. Evaluar sistemáticamente y con criterios homogéneos el desarrollo profesional, los resultados de la actuación y el grado de adaptación a las competencias requeridas en cada momento.
- iii. Reconocer la capacidad de creación de valor del profesional por su impacto en los resultados del Grupo, así como por sus competencias y perfil personal.

iv. Fomentar una cultura de compromiso con los objetivos del Grupo, donde la aportación tanto personal como de equipo es fundamental.

Las medidas establecidas para garantizar que la Política de Remuneraciones atiende a los resultados a largo plazo y a los objetivos de sostenibilidad de la Sociedad son las siguientes, conforme al apartado 6 de la Política:

a) La remuneración total de los Consejeros Ejecutivos podrá estar compuesta tanto por una retribución fija como por una retribución variable a corto y a largo plazo (esto es, el plan de incentivos a largo plazo), vinculada a los objetivos estratégicos, operativos y de crecimiento de la Sociedad. La remuneración variable a corto plazo se basa en la consecución de objetivos con carácter anual y en la evaluación y desempeño personal de los Consejeros Ejecutivos, mientras que la remuneración variable a largo plazo (esto es, el plan de incentivos a largo plazo), se enmarca dentro de los objetivos plurianuales de la Sociedad. De esta forma, se garantiza un equilibrio entre una remuneración competitiva (retribución fija y retribución variable anual) y el alcance de los objetivos de la Sociedad junto con la promoción del crecimiento sostenible (retribución variable plurianual), evitando la asunción excesiva de riesgos.

b) La participación de los Consejeros Ejecutivos en el plan de incentivos a largo plazo implantado por la Sociedad, junto con los directivos y trabajadores clave seleccionados, contribuye al cumplimiento de los objetivos financieros y a la alineación de intereses.

c) En todo caso, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones analiza el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos tanto a corto como a largo plazo para los Consejeros Ejecutivos, informando de ello al Consejo de Administración.

Por lo tanto, el pago del importe correspondiente a la retribución variable a corto plazo estará sujeto a la comprobación suficiente por el Consejo de Administración de las condiciones fijadas para su obtención.

d) Adicionalmente, como parte de la remuneración de los Consejeros por su condición de tales, se prevé, de manera específica, que la contribución al desarrollo de proyectos y actividades en beneficio de la Sociedad sea retribuida. De esta forma, se incentiva y promueve la participación de los Consejeros en la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad.

Por otra parte, el Consejo de Administración, a propuesta (que en su caso formule) la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tiene la facultad para cancelar, reducir o diferir el pago de la remuneración variable (cláusula malus) o reclamar la devolución de las remuneraciones

ya satisfechas (cláusulas claw-back), tal y como se prevé en el apartado 8.4 de la Política, y el artículo 29.6 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad.

En cuanto a los mecanismos establecidos para evitar conflictos de intereses, la Política de Remuneraciones se remite al artículo 33 del Reglamento de Consejo de Administración, que establece que los Consejeros deberán evitar incurrir en situaciones de conflicto entre el interés social y los suyos propios o personales, debiendo, en caso de que se encuentren en una situación de conflicto de interés, llevar a cabo las medidas y actuaciones que

establece la Ley y que se detallan en el Reglamento, entre las que se incluyen el deber de comunicar dicha situación al Consejo de Administración y a la Comisión de Auditoría, así como el deber de abstenerse de la deliberación que decida sobre su retribución.

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

La remuneración fija para cada uno de los Consejeros en su condición de tales (incluidos los Consejeros Ejecutivos) es de €50.000 al año por Consejero. Esta cantidad se mantendrá vigente en tanto la Junta General de Accionistas no acuerde su modificación.

Adicionalmente, cada uno de los miembros del Consejo de Administración (con independencia de su condición y, por tanto, incluyendo a los Consejeros Ejecutivos) percibirá, en concepto de dieta por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración, la cantidad de €1.500 por cada sesión a la que asistan por sí mismos, con un máximo de ocho (8) reuniones al año.

Además de lo anterior, los Consejeros que desempeñen funciones especiales percibirán una remuneración fija adicional. De esta manera:

- El Consejero Coordinador percibirá un importe fijo adicional de €10.000/año.
- Los Consejeros que sean presidentes de la Comisión de Auditoría, de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de la Comisión de Sostenibilidad percibirán un importe fijo adicional de €20.000/año.
- Los miembros de la Comisión de Auditoría, de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de la Comisión de Sostenibilidad (incluidos sus respectivos presidentes en su condición de miembros de esas Comisiones) percibirán un importe fijo adicional de €5.000/año.
- Los miembros de la Comisión de Auditoría, de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de la Comisión de Sostenibilidad percibirán, en concepto de dieta por asistencia a las reuniones de sus respectivas Comisiones, un importe adicional de €1.000 por cada sesión a la que asistan por sí mismos, con un máximo de cuatro (4) reuniones al año.

De conformidad con lo previsto en el artículo 42 de los Estatutos Sociales relativo al importe máximo anual, la Política de Remuneraciones establece que el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros por el ejercicio de sus funciones en su condición de tales (sin tener en consideración las cantidades percibidas por los Consejeros Ejecutivos de las detalladas en el punto 8 de la Política de Remuneraciones) sea de €1.256.000.

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.

Según lo establecido en el contrato de prestación de servicios profesionales como Consejero Ejecutivo, de fecha 9 de abril de 2021, tal y como fue modificado mediante adenda de fecha 29 de octubre de 2021 y, posteriormente, el 29 de abril de 2022 (el "Contrato de Consejero Ejecutivo de D. Luis de Valdivia"), el Consejero Ejecutivo D. Luis de Valdivia Castro percibe por el desempeño de sus funciones ejecutivas (de alta dirección en la Sociedad), en los términos establecidos en su Contrato, una retribución fija anual de €400.000 brutos, en mensualidades iguales.

En relación con los componentes fijos devengados por los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de funciones de alta dirección en la Sociedad, véase también el apartado A.1.12 de este Informe. El accionista mayoritario Luis de Valdivia, S.L. percibe una retribución por la prestación de servicios de consultoría, asesoramiento estratégico y desarrollo de negocio, en virtud de un contrato de prestación de servicios celebrado el 29 de octubre de 2021 entre el accionista mayoritario y la Sociedad (el "Contrato de Prestación de Servicios"), en el que la participación de D. Luis de Valdivia tiene un carácter esencial. El total de la retribución percibida por D. Luis de Valdivia, a través del Contrato de Consejero Ejecutivo (€400.000 anuales) y el importe del Contrato de Prestación de Servicios (€100.000 hasta el 31 de diciembre de 2021 y €350.000 a partir del 1 de enero de 2022), no superan en total el límite fijado en el apartado 8.1 de la Política de Remuneraciones, aprobada por la Junta General de Accionistas (i.e. €750.000/año por Consejero Ejecutivo).

En cuanto al contrato de prestación de servicios profesionales como Consejero Ejecutivo de D. Fernando Rodríguez Alfonso, de fecha 9 de abril de 2021, tal y como fue modificado en fecha 29 de octubre de 2021 y en fecha 29 de abril de 2022 (el "Contrato de Consejero Ejecutivo de D. Fernando Rodríguez"), el Consejero Ejecutivo D. Fernando Rodríguez Alfonso percibe el salario en virtud de su contrato de trabajo suscrito con la Sociedad en fecha 5 de noviembre de 2020 (donde se le reconoce una antigüedad desde el 8 de septiembre de 2003), plenamente vigente. Esta cantidad ha ascendido a 182.656,63 euros brutos en el ejercicio 2022. D. Fernando Rodríguez Alfonso no percibe retribución fija adicional por el desempeño de sus funciones ejecutivas, sin perjuicio de la que recibe por sus funciones de consejero en su condición de tal, descrita en el apartado A.1.3 anterior.

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.

Según lo establecido en el Contrato de Consejero Ejecutivo de D. Luis de Valdivia, el Consejero Ejecutivo Luis Valdivia Castro tiene derecho a seguro médico con cobertura médica fuera de España y seguro de vida.
Según lo establecido en el Contrato de Consejero Ejecutivo de D. Fernando Rodríguez, el Consejero Ejecutivo Fernando Rodríguez Alfonso tiene derecho a seguro médico con cobertura médica fuera de España y seguro de vida.

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

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

Como se ha informado en el apartado anterior, los únicos consejeros que pueden disfrutar de componentes variables en su retribución son los Consejeros Ejecutivos.
La Política de Remuneraciones de la Sociedad contempla los siguientes elementos de retribución variable para los Consejeros Ejecutivos: 1.- Retribución variable a corto plazo
En caso de existir, la retribución variable anual de cada Consejero Ejecutivo valora, con periodicidad anual, la aportación a la consecución de objetivos preñados, concretos y cuantificables, relacionados con variables económico-financieras, de eficiencia y crecimiento, así como con cuestiones de calidad y seguridad, estando directamente vinculada al logro de los objetivos de creación de valor para la Sociedad.
En caso de que existiese retribución variable, los objetivos establecidos para cada Consejero Ejecutivo tendrán en cuenta los indicadores y ponderaciones que ñe el Consejo de Administración al comienzo de cada año, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tomando como base el presupuesto de la Sociedad y su grupo, así como objetivos de beneficio y otras consideraciones de carácter individual y corporativo, conforme sean aprobados en el Consejo de Administración. De esta forma, se incentiva la consecución de los objetivos (financieros, no financieros y personales) anuales, coherentes con la estrategia de la Sociedad.
En caso de existir, la retribución variable anual a corto de cada Consejero Ejecutivo podrá consistir en un importe de hasta el 50% de la totalidad de la retribución ñja del Consejero Ejecutivo en cuestión. En todo caso, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones debe evaluar el desempeño de los Consejeros Ejecutivos en relación con los objetivos establecidos para determinar el nivel de cumplimiento.
En la actualidad, en los Contratos celebrados con los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad no se prevé la obtención de retribución variable a corto plazo por los Consejeros Ejecutivos.
2.- Retribución variable a largo plazo
Con la finalidad de incentivar el cumplimiento de los objetivos financieros y la alineación de intereses a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos, directivos y trabajadores clave de la Sociedad, se permite a los Consejeros Ejecutivos participar como beneficiarios en los planes de incentivos a largo plazo implantados por la Sociedad en cada momento.
El plan de incentivos a largo plazo que la Sociedad tiene establecido en este momento cubre el periodo 2021 a 2023 (el "Long Term Incentive Plan", "LTIP", el "Plan de Incentivos a Largo Plazo" o el "Plan") y consiste en la entrega en efectivo de una cantidad que dependerá de la cifra del EBITDA obtenida en el ejercicio 2023. Su eventual liquidación está diferida y es satisfecha, en su caso, al finalizar el ejercicio 2023.
Las condiciones del LTIP se describirán en el apartado B) del presente Informe. 3.- Otros
Con carácter excepcional, el Consejo de Administración podrá establecer retribuciones para los Consejeros Ejecutivos en consideración de logros singulares que hayan contribuido decisivamente a los resultados de la Sociedad.
Adicionalmente, el Consejo de Administración podrá reconocer a los Consejeros Ejecutivos prestaciones en materia de previsión social complementaria a la Seguridad Social (seguro de ahorro colectivo, plan de pensiones y/o seguro de vida).

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.

La Sociedad no tiene ningún asumido compromiso de aportación ni de prestación de?nida a ningún sistema de jubilación o de ahorro a largo plazo para ningún Consejero.

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.

Según lo previsto en la Política de Remuneraciones de la Sociedad, los contratos con los Consejeros Ejecutivos que apruebe el Consejo de Administración podrán prever indemnizaciones por cese y en relación con la existencia de periodos de no competencia post-contractual, en términos habituales de mercado.
En particular, los dos (2) Contratos de los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad aprobados por el Consejo de Administración, prevén lo siguiente: en el supuesto de incumplimiento del plazo de preaviso de tres (3) meses en el supuesto de extinción del contrato por decisión unilateral del Consejero Ejecutivo o como consecuencia de su jubilación, el Consejero Ejecutivo deberá abonar una indemnización equivalente a la retribución ?ja correspondiente a la duración del periodo incumplido.

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.

En los dos (2) contratos formalizados con los Consejeros Ejecutivos se prevén las siguientes condiciones: (i) duración: inde?nida, extinguiéndose de manera automática en la fecha en la que el Consejero Ejecutivo en cuestión cese como tal; y (ii) causas de resolución, plazos de preaviso y consecuencias en materia de indemnización: (a) terminación del contrato por mutuo acuerdo; (b) terminación del contrato por decisión unilateral del Consejero Ejecutivo o como consecuencia de su jubilación, con un plazo de preaviso de tres (3) meses por parte del Consejero Ejecutivo, so pena de indemnizar a la Sociedad, en caso de incumplimiento con una cantidades equivalente a la retribución ?ja correspondiente a la duración del periodo cumplido; (c) terminación del contrato por libre voluntad de la Sociedad por cualquier causa, incluidas las establecidas en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración, sin que esté referida a un incumplimiento grave o culpable de los cometidos del Consejero Ejecutivo; y (d) por decisión de la Sociedad como consecuencia de una conducta gravemente dolosa y culpable en el ejercicio de las funciones del Consejero Ejecutivo.
No se exige ningún plazo de preaviso por parte de la Sociedad en caso de conducta gravemente dolosa por parte del Consejero Ejecutivo, siendo de tres (3) meses en los demás casos. Los Contratos de los Consejeros Ejecutivos también incluyen cláusulas de con?dencialidad, utilización de los recursos de la Sociedad y deberes deontológicos.
La Política de Remuneraciones de la Sociedad establece como regla general que los pagos que se abonen por resolución o extinción de la relación del Consejero Ejecutivo con la Sociedad, cualquiera que sea su naturaleza y justifi?cación (incluyendo los importes derivados de sistemas de ahorro a largo plazo y de pactos de no competencia-post contractual) no superarán el equivalente a dos (2) años de retribución anual. Estas cantidades no se abonarán hasta que la Sociedad haya podido comprobar de manera su?ciente que el Consejero Ejecutivo ha cumplido con los criterios o condiciones establecidos para su percepción.

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.

Cuando la Sociedad encargue a título personal al Consejero Ejecutivo D. Fernando Rodríguez Alfonso la dirección letrada de un asunto contencioso, y tal asunto concluya exitosamente, las costas de dicho asunto podrá facturarlas el Consejero Ejecutivo directamente a la sociedad del Grupo que corresponda, sin que implique detracción alguna del resto de sus conceptos retributivos. Esta previsión está expresamente incluida en el Contrato de Consejero Ejecutivo de D. Fernando Rodríguez.

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 están previstas.

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.

El Consejero Ejecutivo, D. Luis de Valdivia, tal y como se detalla en los apartados A.2 y B.11 de este Informe, adicionalmente a la cantidad fija por el desempeño de sus funciones ejecutivas prevista en el Contrato de Consejero Ejecutivo de D. Luis de Valdivia, percibe del accionista mayoritario, la sociedad Luis de Valdivia, S.L., una cantidad fija anual por la prestación de servicios a dicha sociedad, en virtud del Contrato de Prestación de Servicios con la Sociedad, según como se explica en el apartado A.1.4 anterior. Las cantidades percibidas por D. Luis de Valdivia (i) bajo el Contrato de Consejero Ejecutivo de D. Luis de Valdivia (€400.000/año); y (ii) de la sociedad Luis de Valdivia, S.L. en virtud de la Prestación de Servicios (€350.000/año) están dentro del límite establecido en la Política de Remuneraciones (€750.000/año).

Tal y como se ha mencionado en el apartado A.1.4 anterior, el Consejero Ejecutivo D. Fernando Rodríguez Alfonso, según consta en su Contrato de Consejero Ejecutivo, percibe un salario por el desempeño de sus funciones como Director de Asesoría Jurídica de la Sociedad, en virtud de su contrato de trabajo suscrito en fecha 5 de noviembre de 2020 (donde se le reconoce una antigüedad desde el 8 de septiembre de 2003), plenamente vigente, y cuya cuantía anual asciende actualmente a 200.000 euros brutos. D. Fernando Rodríguez no percibe ninguna cantidad ?ja adicional por el desempeño de sus funciones ejecutivas.

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.

La Política de Remuneraciones aplicable en el ejercicio 2022 fue aprobada originalmente el 9 de abril de 2021 y posteriormente modificada mediante acuerdo adoptado por la Junta Extraordinaria de Accionistas de la Sociedad celebrada el 29 de octubre de 2021. Posteriormente, ya en el ejercicio 2022, la Junta General de Accionistas Ordinaria de la Sociedad aprobó, el 29 de abril de 2022, la modificación de la Política de Remuneraciones de la Sociedad bajo un punto separado del Orden del Día (punto 6), de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodécimas apartado 1º de la Ley de Sociedades de Capital.

El proceso y contenido de la modificación de la Política de Remuneraciones fue el que sigue:

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su reunión de 17 de marzo de 2022 informó favorablemente al Consejo de Administración sobre la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad y emitió un informe favorable específico al respecto, que se puso a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la fecha de la convocatoria de la Junta General de Accionistas. A su vez, el Consejo de Administración de la Sociedad, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 529 novodécimas de la Ley de Sociedades de Capital, elaboró una propuesta motivada sobre la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad, aprobada en su reunión de fecha 25 de marzo de 2022. La Junta General de Accionistas celebrada el 29 de abril de 2022 aprobó la Política de Remuneraciones como punto separado del orden del día. En la Junta General de Accionistas la Sra. Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones explicó a los accionistas, con carácter previo a la deliberación y voto de dicho punto del orden del día, el objeto y finalidad de la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad. Los términos principales del mencionado discurso se incluyen a continuación:

"La Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su reunión del pasado 17 de marzo de 2022 informó favorablemente al Consejo de Administración sobre la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad y emitió un informe favorable específico al respecto, que se ha puesto a disposición de todos ustedes en la página web de la Sociedad desde la fecha de la convocatoria de esta Junta.

En resumen, el contenido de la propuesta que se formula a la Junta relativa a la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros se justifica en la reciente modificación del Plan de Incentivos a Largo Plazo de la Sociedad aplicable a los consejeros ejecutivos y a determinados directivos de la Sociedad. La modificación del Plan de Incentivos tiene como objetivo dotar de flexibilidad al Plan de Incentivos para incentivar el cumplimiento de los objetivos financieros de la Sociedad. Mientras que la redacción anterior del Plan contenía un único escenario asociado a un determinado resultado económico de la Sociedad, en el cual estaba previsto el devengo de un incentivo a favor de los beneficiarios del plan, la nueva redacción del Plan contempla distintos escenarios para determinar el importe del incentivo a repartir entre los beneficiarios del Plan y establece distintos niveles de incentivo a repartir en cada escenario, en función de los resultados de la Sociedad.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración de la Sociedad han estimado conveniente ajustar el contenido de la Política de Remuneraciones de los Consejeros a la nueva redacción del Plan, de tal forma que la Política refleje adecuadamente los distintos escenarios en los que los consejeros ejecutivos podrían recibir un incentivo al amparo del Plan, y las cuantías a recibir en cada uno de los escenarios contemplados.

Asimismo se ha considerado oportuno, toda vez que la presente Junta General de Accionistas apruebe la modificación propuesta a la Política de Remuneraciones de los Consejeros, ajustar el contenido de los contratos celebrados entre la Sociedad y los consejeros ejecutivos, para reflejar la nueva redacción del Plan de Incentivos a Largo Plazo. Las modificaciones propuestas a los contratos fueron aprobadas por el Consejo de Administración el pasado 25 de marzo de 2022, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, sujeto a la aprobación de modificación de la Política de Remuneraciones por parte de esta Junta."

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

https://ecoener.es/wp-content/uploads/2022/06/Grupo-Ecoener-_Politica-de-Remuneraciones-Consejeros-2021-2023-Aprobada-29.04.2022.pdf

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

En la medida en que el acuerdo por el que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021 fue aprobado con el voto favorable del 98,47% del capital presente o representado en la Junta, no se ha adoptado ninguna medida en relación con esta cuestión.

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

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

La Política de Remuneraciones de la Sociedad, aprobada el 9 de abril de 2021 y modificada por decisión de la Junta General de Accionistas Extraordinaria el 29 de octubre de 2021 y 29 de abril de 2022, se ha aplicado de conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración.

En particular, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Consejo de Administración se ha reunido en ocho (8) ocasiones durante el ejercicio 2022.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en estas reuniones, ha participado en la revisión y modificación de la Política de Remuneraciones para ajustarla a las necesidades propias de la Sociedad y, en particular, para ajustar el contenido de la Política de Remuneraciones de los Consejeros a la nueva redacción del Plan de Incentivos a Largo Plazo de la Sociedad, de tal forma que la Política refleje adecuadamente los distintos escenarios en los que los consejeros ejecutivos podrían recibir un incentivo al amparo del Plan, y las cuantías a recibir en cada uno de los escenarios contemplados en el Plan.

Adicionalmente, y tal y como se menciona en el apartado A.2 de este Informe, en la Junta General de Accionistas celebrada el 29 de abril de 2022 la Sra. Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones explicó a los accionistas, con carácter previo a la deliberación y voto, con

carácter consultivo, de dicho punto del orden del día, el objeto y objetivo de la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad.

Como consecuencia de lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha participado (informando favorablemente al respecto al Consejo de Administración) en la (i) novación del Contrato de Prestación de Servicios del Consejero Ejecutivo, D. Luis de Valdivia, para adaptar la redacción del apartado 3.2.3 "Retribución variable a largo plazo (plan de incentivos a largo plazo)" del Contrato a la nueva redacción del Plan de Incentivos a Largo Plazo de la Sociedad y (ii) modificación del Contrato de Prestación de Servicios del Consejero Ejecutivo, D. Fernando Rodríguez, para (a) adaptar la redacción del apartado 3.1.3 "Retribución variable a largo plazo (plan de incentivos a largo plazo)" del Contrato a la nueva redacción del Plan de Incentivos a Largo Plazo de la Sociedad y (b) actualizar el párrafo primero del apartado 3 ("Régimen Económico") para reflejar la actualización del salario acordado en virtud del contrato de trabajo suscrito por el Consejero Ejecutivo con la Sociedad. Las modificaciones concretas de los Contratos de los Consejeros Ejecutivos mencionadas en los puntos (i) y (ii) se detallarán en el apartado B.11 siguiente del presente Informe.

Asimismo, a lo largo del ejercicio 2022, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha informado favorablemente (para su posterior sometimiento al Consejo de Administración): (i) los términos de la carta de adhesión del Consejero Ejecutivo D. Luis de Valdivia al Plan de Incentivos a Largo Plazo de la Sociedad, tal y como ha sido actualizado, en su sesión celebrada el 17 de junio de 2022; y (ii) los términos de la carta de adhesión del Consejero Ejecutivo D. Fernando Rodríguez al Plan de Incentivos a Largo Plazo de la Sociedad, tal y como ha sido actualizado, en su sesión celebrada el 8 de septiembre de 2022.

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 aplica.

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

No se ha aplicado ninguna excepción temporal a la Política de Remuneraciones.

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

Remisión al apartado A.1 del presente Informe.

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

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros,

incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

La remuneración devengada en el ejercicio 2022 se ajusta plenamente a la Política de Remuneraciones de la Sociedad. En este sentido: (i) no supera el límite global establecido de conformidad con el artículo 42.3 de los Estatutos Sociales; (ii) respeta los principios y estructura de la retribución prevista en la Política de Remuneraciones; y (iii) las cantidades a percibir por los Consejeros respetan los límites establecidos tanto en la Política de Remuneraciones como en los Contratos de los Consejeros Ejecutivos.

En particular, las cantidades percibidas por el Presidente del Consejo de Administración (y Consejero Ejecutivo), D. Luis de Valdivia, en virtud del mediante el Contrato de Consejero Ejecutivo de D. Luis de Valdivia y el Contrato de Prestación de Servicios, tal y como se explica en el apartado A.1.4 no superaron en global la cuantía total aprobada de retribución individual del Presidente por el desempeño de sus funciones ejecutivas (i.e. €750.000/año por Consejero Ejecutivo, establecido en Política de Remuneraciones).

Sobre las medidas concretas para garantizar que la Política de Remuneraciones atiende a los resultados a largo plazo y a los objetivos de sostenibilidad de la Sociedad, nos remitimos al apartado A.1.2.

Sobre la remuneración variable a corto plazo de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas, no se han establecido parámetros y/u objetivos concretos, al no haberse acordado el pago de remuneraciones variables a corto plazo en los Contratos de los Consejeros Ejecutivos firmados con la Sociedad. Respecto a la remuneración variable a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos, tal y como se explica en detalle en el apartado B.7, la eventual liquidación del LTIP está diferida y será satisfecha, en su caso, al finalizar el ejercicio 2023.

En aplicación de lo previsto en la Política de Remuneraciones, la remuneración total devengada por los Consejeros de la Sociedad en su condición de tales (incluidos los Consejeros Ejecutivos) ha ascendido a € 763.000, lo cual se sitúa por debajo del límite de €1.256.000 aprobado por la Junta General. Esta cantidad excluye la remuneración devengada por los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas en la Sociedad.

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	53.312.243	93,61
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	817.264	1,53
Votos a favor	52.494.979	98,47
Votos en blanco		0,00
Abstenciones		0,00

Observaciones

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

Los componentes fijos devengados por los consejeros en su condición de tales se han determinado en aplicación de lo establecido en la Política de Remuneraciones (ver apartado A.1.3 del presente Informe).

En particular, y tal y como se explica en el apartado A.1.3 anterior, hay determinados Consejeros que, por su dedicación en el desempeño de funciones especiales (i.e. el Consejero Coordinador, los Presidentes y los miembros de las Comisiones de Auditoría, Nombramientos y Retribuciones y Sostenibilidad), reciben una remuneración fija adicional, en comparación al resto de Consejeros que no desempeñan estas funciones.

El detalle de dichos Consejeros y las funciones especiales se indica a continuación:

- Consejero Coordinador: D^{ña}. María Eugenia Cirón (un importe fijo adicional de €10.000/año).
- Presidente de Auditoría: D. Fernando Lacadena (un importe fijo adicional de €20.000/año).

- Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: D^ª. María Eugenia Girón (un importe ?jo adicional de €20.000/año).
- Presidente de la Comisión de Sostenibilidad: D^ª. Inés Juste (un importe ?jo adicional de €20.000/año).
- Miembros de la Comisión de Auditoría: D. Fernando Lacadena, D. Juan Carlos Ureta y D. Dean Tenerelli (un importe ?jo adicional de €5.000/año).

- Miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: D^ª. María Eugenia Girón, D. Fernando Lacadena y D^ª. Inés Juste (un importe ?jo adicional de €5.000/año).
- Miembros de la Comisión de Sostenibilidad: D^ª. Inés Juste, D. Dean Tenerelli y D^ª Ana Palacio (un importe ?jo adicional de €5.000/año).

Por lo tanto, la forma de determinar los componentes ?jos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales no ha variado respecto del año 2021.

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 sueldos devengados y consolidados durante el ejercicio cerrado por el Consejero Ejecutivo Luis Valdivia Castro por el desempeño de funciones de dirección en la Sociedad se han determinado según lo establecido en el Contrato de Consejero Ejecutivo de D. Luis de Valdivia. Adicionalmente, y tal y como se ha explicado en los apartados A.1.4 y A.1.12 de este Informe, el accionista mayoritario Luis de Valdivia, S.L. (anteriormente denominada Ecoener, S.L.) percibe una retribución, en virtud del Contrato de Prestación de Servicios. Así, el total de la retribución percibida por D. Luis de Valdivia, a través del Contrato de Consejero Ejecutivo (€400.000 anuales) y el importe del Contrato de Prestación de Servicios (€350.000), no superan el límite fijado en el apartado 8.1 de la Política de Remuneraciones, aprobada por la Junta General de Accionistas (i.e. €750.000). Adicionalmente, D. Luis de Valdivia ha percibido 20.000 euros como remuneración en especie en concepto de seguro de vida, de acuerdo con los términos del Contrato de Consejero Ejecutivo de D. Luis de Valdivia y de conformidad con lo previsto en el apartado 8.6 de la Política de Remuneraciones. Dicha retribución está incluida en la partida "Detalle de Otros Conceptos" del apartado C.1. a) iv).

Los sueldos devengados y consolidados durante el ejercicio cerrado por el Consejero Ejecutivo Fernando Rodríguez Alfonso se han determinado según lo establecido en el Contrato de Consejero Ejecutivo de D. Fernando Rodríguez. El sueldo percibido por D. Fernando Rodríguez ha sido de 182.656,63 euros brutos en el ejercicio 2022 (lo cual incluye la retribución en especie que consiste en el derecho a hacer uso de un vehículo de empresa), frente a los 91.078,00 euros brutos percibidos en el ejercicio 2021. El aumento se debe al incremento salarial del contrato de trabajo de la Sociedad con D. Fernando Rodríguez con efectos a partir del 1 de mayo de 2022; incremento que fue aprobado por el Consejo de Administración el 29 de abril de 2022, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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 de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

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

Los únicos consejeros que podrían percibir, según lo establecido en la Política de Remuneraciones, una retribución variable a corto plazo son los Consejeros Ejecutivos.
En la actualidad, en los Contratos celebrados con los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad no se prevé la obtención de retribución variable a corto plazo por los Consejeros Ejecutivos. El Plan de Incentivos a Largo Plazo (el "LTIP") tiene aplicación a largo plazo (ver a continuación).

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

De conformidad con lo establecido en el apartado 8.3 de la Política de Remuneraciones, los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad son beneficiarios del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2021-2023, aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad el 18 de marzo de 2021 (como se ha definido en el apartado A.1.6 anterior, el "Long Term Incentive Plan", "LTIP", el "Plan de Incentivos a Largo Plazo" o el "Plan"). Posteriormente, el Plan fue modificado mediante acuerdo del Consejo de Administración de la Sociedad adoptado el 24 de febrero de 2022, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
Los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad (i.e. D. Luis de Valdivia y D. Fernando Rodríguez) son beneficiarios del Plan de Incentivos a Largo Plazo. El Plan de Incentivos a Largo Plazo de la Sociedad consiste en la entrega en efectivo de una cantidad que dependerá de la cifra del EBITDA obtenida en las Cuentas Anuales consolidadas de la Sociedad correspondientes al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2023. Si la cifra de EBITDA es igual o superior a 80 millones de euros, el importe total a repartir será igual al 1,1% del EBITDA correspondiente al año 2023. Si la cifra de EBITDA es igual o superior a 70 millones de euros, el importe total a repartir será igual al 0,65% del EBITDA correspondiente al año 2023. Finalmente, si la cifra de EBITDA es superior a 60 millones de euros, el importe total a repartir será igual al 0,4% del EBITDA correspondiente al año 2023. Su eventual liquidación está diferida y es satisfecha, en su caso, al finalizar el ejercicio 2023.
Los Consejeros Ejecutivos, como beneficiarios del Plan de Incentivos a Largo Plazo, tendrán derecho a percibir un importe que se determinará de acuerdo con los términos previstos en sus cartas de adhesión al Plan de Incentivos a Largo Plazo. Los Consejeros Ejecutivos se adhirieron al Plan de Incentivos mediante sendas cartas de adhesión de fecha 5 de abril de 2021. Además, D. Luis de Valdivia y D. Fernando Rodríguez han suscrito nuevas cartas de adhesión al Plan, tal y como este ha sido modificado en 2022, actualizando los términos de las mismas, con fecha 17 de junio y 8 de septiembre de 2022, respectivamente.

- 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 aplica.

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

cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Como se ha indicado en el apartado A.1.7 anterior, la Sociedad no tiene asumido ningún compromiso de aportación ni de prestación de ningún sistema de jubilación o de ahorro a largo plazo para ningún Consejero.

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

No aplica.

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

Los dos Consejeros Ejecutivos de la Sociedad firmaron, en fecha 9 de abril de 2021, un Contrato de Prestación de Servicios con la Sociedad, cada uno, de conformidad con lo previsto en la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 42.5 de los Estatutos de la Sociedad (tal y como se definieron en el apartado A.1.4 anterior, el Contrato de Consejero Ejecutivo de D. Luis de Valdivia, y el Contrato de Consejero Ejecutivo de D. Fernando Rodríguez).

Desde dicha fecha se han realizado las siguientes modificaciones en los Contratos:

- En relación con el Contrato de Consejero Ejecutivo de D. Luis de Valdivia: En fecha 29 de octubre de 2021, y de conformidad con la modificación de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas en esa misma fecha, se firmó una Adenda al Contrato de Consejero Ejecutivo de D. Luis de Valdivia por la que se modificaron parcialmente determinadas cláusulas del mencionado contrato con el objeto de (i) reducir la retribución anual por el desempeño de sus funciones ejecutivas a €400.000; e (ii) incluir una nueva cláusula en la que se hace constar la existencia del Contrato de Prestación de Servicios, con las particularidades que se explican en el apartado A.1.4.

En particular, la nueva cláusula aclara que la suma de los importes percibidos bajo ambos contratos no supera el límite previsto en la Política de Remuneraciones para la cantidad a percibir anualmente por los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas (i.e. €750.000).

Asimismo, en fecha 29 de abril de 2022 se firmó una Segunda Adenda al Contrato de Consejero Ejecutivo de D. Luis de Valdivia para adaptar la redacción del apartado 3.2.3 "Retribución variable a largo plazo (plan de incentivos a largo plazo)" del Contrato a la nueva redacción del Plan de Incentivos a Largo Plazo de la Sociedad.

- En relación con el Contrato de Consejero Ejecutivo de D. Fernando Rodríguez: En fecha 29 de octubre de 2021 se firmó la modificación del Contrato de Prestación de Servicios suscrito por D. Fernando Rodríguez Alfonso originalmente en fecha 9 de abril de 2021, con el objetivo de recoger que cuando la Sociedad encargue a título personal al Consejero Ejecutivo D. Fernando Rodríguez Alfonso la dirección letrada de un asunto contencioso, y tal asunto concluya exitosamente, las costas de dicho asunto podrá facturarlas el Consejero Ejecutivo directamente a la sociedad del Grupo que corresponda, sin que implique detracción alguna del resto de sus conceptos retributivos. Posteriormente, se volvió a modificar el contrato día 29 de abril de 2022 para (a) adaptar la redacción del apartado 3.1.3 "Retribución variable a largo plazo (plan de incentivos a largo plazo)" del Contrato a la nueva redacción del Plan de Incentivos a Largo Plazo de la Sociedad y (b) actualizar el párrafo primero del apartado 3 ("Régimen Económico") para reflejar la actualización del salario acordado en virtud del contrato de trabajo suscrito por el Consejero Ejecutivo con la Sociedad. L

Ambas modificaciones a los Contratos de los Consejeros Ejecutivos suscritas en 2022 fueron aprobadas por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nominaciones y Retribuciones.

Las condiciones principales mencionadas en el apartado A.1.9 anterior no han sido alteradas como consecuencia de estas modificaciones mencionadas.

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

Nos remitimos al apartado A.1.12 del presente Informe.

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 existen.

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

D. Fernando Rodríguez Alfonso ha recibido retribución en especie por importe de € 12.979 en el ejercicio 2022 por el derecho a hacer uso de un vehículo propiedad de la empresa. Dicha retribución está incluida en la partida "Detalle de Otros Conceptos" del apartado C.1. a) iv).

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.

D. Luis de Valdivia ha devengado €350.000,00 en virtud de los importes abonados por la Sociedad al accionista Luis de Valdivia, S.L., e en virtud del Contrato de Prestación de Servicios, tal y como se ha indicado en los apartados A.1.4, A.2, B.1.1, B.3 y B.11, anteriores.

De conformidad con el apartado 8.5 de la Política de Remuneraciones (modificado por la Junta General de Accionistas el 29 de octubre de 2021 y el 29 de abril de 2022, tal y como se ha indicado en el apartado A.2), la Sociedad firmó el Contrato de Prestación de Servicios para la realización de actividades de desarrollo de negocio por parte de Luis de Valdivia, S.L..

En virtud del Contrato de Prestación de Servicios, Luis de Valdivia, S.L. ha recibido € 350.000 durante el ejercicio 2022.

En el Contrato de Consejero Ejecutivo de D. Luis de Valdivia mencionado en el apartado B.11 anterior, se hacía mención expresa al Contrato de Prestación de Servicios especificando que, la suma de los importes recibidos por D. Luis de Valdivia bajo ambos contratos no supera el límite previsto en la Política de Remuneraciones para la realización de funciones ejecutivas (i.e., €750.000).

En fecha 16 de junio de 2021, la Sociedad firmó un contrato de prestación de servicios con la sociedad SALESAS TRES, S.L., para la prestación de servicios de asesoramiento e información, así como de interlocución con instituciones para el desarrollo de proyectos en los países donde opera la Sociedad. La sociedad SALESAS TRES, S.L., está vinculada a la Consejera Dominical de la Sociedad, D^a Ana Palacio, aunque la Consejera no ejerce control sobre la entidad. Tras el análisis de la cuestión, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de fecha 10 de junio de 2021, estimó que la cantidad abonada a SALESAS TRES, S.L., en virtud del mencionado contrato no debía considerarse como retribución de la Consejera D^a Ana Palacio, sino únicamente como operación vinculada. El Consejo de Administración aprobó (con la abstención de D^a. Ana Palacio), en su reunión de fecha 11 de junio de 2021, la firma del mencionado contrato y su condición de operación vinculada, previo informe favorable de la Comisión de Auditoría. Dicho contrato ha vencido el 15 de junio de 2022, sin que se haya acordado una prórroga del mismo por las partes implicadas.

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.

Nos remitimos al apartado A.1.12 del presente Informe

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2022
Don LUIS DE VALDIVIA CASTRO	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don FERNANDO RODRIGUEZ ALFONSO	Vicepresidente Ejecutivo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña ANA ISABEL PALACIO DEL VALLE LERSUNDI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña MARÍA EUGENIA GIRON DAVILA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña FERNANDO LACADENA AZPEITA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don EDUARDO SERRA REXECH	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don CARLOS GONZALEZ-BUENO CATALÁN DE OCÓN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 29/04/2022
Doña INES JUSTE BELLOSILLO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don DEAN TENERELLI	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don RAFAEL CANALES ABAITUA	Consejero Dominical	Desde 29/04/2022 hasta 31/12/2022

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 2022	Total ejercicio 2021
Don LUIS DE VALDIVIA CASTRO	50	12		750					812	610
Don FERNANDO RODRIGUEZ ALFONSO	50	14		170					234	137
Doña ANA ISABEL PALACIO DEL VALLE LERSUNDI	50	14	5						69	50
Doña MARÍA EUGENIA GIRON DAVILA	50	15	35						100	70
Doña FERNANDO LACADENA AZPEITA	50	20	30						100	70
Don EDUARDO SERRA REXECH	50	12							62	44
Don CARLOS GONZALEZ-BUENO CATALÁN DE OCÓN	16	5							21	44
Doña INES JUSTE BELLOSILLO	50	17	30						97	68
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	50	16	5						71	52
Don DEAN TENERELLI	50	17	10						77	57
Don RAFAEL CANALES ABAITUA	34	8							42	

Observaciones

[]

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don LUIS DE VALDIVIA CASTRO	Plan							0,00				
Don FERNANDO RODRIGUEZ ALFONSO	Plan							0,00				
Doña ANA ISABEL PALACIO DEL VALLE LERSUNDI	Plan							0,00				
Doña MARÍA EUGENIA GIRON DAVILA	Plan							0,00				
Doña FERNANDO LACADENA AZPEITA	Plan							0,00				
Don EDUARDO SERRA REXECH	Plan							0,00				
Don CARLOS GONZALEZ-BUENO CATALÁN DE OCÓN	Plan							0,00				
Doña INES JUSTE BELLOSILLO	Plan							0,00				
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	Plan							0,00				
Don DEAN TENERELLI	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don RAFAEL CANALES ABAITUA	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don LUIS DE VALDIVIA CASTRO	
Don FERNANDO RODRIGUEZ ALFONSO	
Doña ANA ISABEL PALACIO DEL VALLE LERSUNDI	
Doña MARÍA EUGENIA GIRON DAVILA	
Doña FERNANDO LACADENA AZPEITA	
Don EDUARDO SERRA REXECH	
Don CARLOS GONZALEZ-BUENO CATALÁN DE OCÓN	
Doña INES JUSTE BELLOSILLO	
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don DEAN TENERELLI	
Don RAFAEL CANALES ABAITUA	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don LUIS DE VALDIVIA CASTRO								
Don FERNANDO RODRIGUEZ ALFONSO								
Doña ANA ISABEL PALACIO DEL VALLE LERSUNDI								
Doña MARÍA EUGENIA GIRON DAVILA								
Doña FERNANDO LACADENA AZPEITA								
Don EDUARDO SERRA REXECH								
Don CARLOS GONZALEZ-BUENO CATALÁN DE OCÓN								
Doña INES JUSTE BELLOSILLO								
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don DEAN TENERELLI								
Don RAFAEL CANALES ABAITUA								

Observaciones

La Sociedad no tiene asumido ningún compromiso de aportación ni de prestación de?nida a ningún sistema de jubilación o de ahorro a largo plazo para ningún Consejero

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don LUIS DE VALDIVIA CASTRO	Seguros de vida	20
Don FERNANDO RODRIGUEZ ALFONSO	Vehículo de empresa	13
Doña ANA ISABEL PALACIO DEL VALLE LERSUNDI	Concepto	
Doña MARÍA EUGENIA GIRON DAVILA	Concepto	
Doña FERNANDO LACADENA AZPEITA	Concepto	
Don EDUARDO SERRA REXECH	Concepto	
Don CARLOS GONZALEZ-BUENO CATALÁN DE OCÓN	Concepto	
Doña INES JUSTE BELLOSILLO	Concepto	
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don DEAN TENERELLI	Concepto	
Don RAFAEL CANALES ABAITUA	Concepto	

Observaciones

No aplica

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 2022	Total ejercicio 2021
Sin datos										

Observaciones

No aplica

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 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don LUIS DE VALDIVIA CASTRO	Plan							0,00				
Don FERNANDO RODRIGUEZ ALFONSO	Plan							0,00				
Doña ANA ISABEL PALACIO DEL VALLE LERSUNDI	Plan							0,00				
Doña MARÍA EUGENIA GIRON DAVILA	Plan							0,00				
Doña FERNANDO LACADENA AZPEITA	Plan							0,00				
Don EDUARDO SERRA REXECH	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don CARLOS GONZALEZ-BUENO CATALÁN DE OCÓN	Plan							0,00				
Doña INES JUSTE BELLOSILLO	Plan							0,00				
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	Plan							0,00				
Don DEAN TENERELLI	Plan							0,00				
Don RAFAEL CANALES ABAITUA	Plan							0,00				

Observaciones

No aplica

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don LUIS DE VALDIVIA CASTRO	
Don FERNANDO RODRIGUEZ ALFONSO	
Doña ANA ISABEL PALACIO DEL VALLE LERSUNDI	
Doña MARÍA EUGENIA GIRON DAVILA	
Doña FERNANDO LACADENA AZPEITA	
Don EDUARDO SERRA REXECH	
Don CARLOS GONZALEZ-BUENO CATALÁN DE OCÓN	
Doña INES JUSTE BELLOSILLO	
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	
Don DEAN TENERELLI	
Don RAFAEL CANALES ABAITUA	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don LUIS DE VALDIVIA CASTRO								
Don FERNANDO RODRIGUEZ ALFONSO								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Doña ANA ISABEL PALACIO DEL VALLE LERSUNDI								
Doña MARÍA EUGENIA GIRON DAVILA								
Doña FERNANDO LACADENA AZPEITA								
Don EDUARDO SERRA REXECH								
Don CARLOS GONZALEZ-BUENO CATALÁN DE OCÓN								
Doña INES JUSTE BELLOSILLO								
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO								
Don DEAN TENERELLI								
Don RAFAEL CANALES ABAITUA								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don LUIS DE VALDIVIA CASTRO	Concepto	
Don FERNANDO RODRIGUEZ ALFONSO	Concepto	
Doña ANA ISABEL PALACIO DEL VALLE LERSUNDI	Concepto	
Doña MARÍA EUGENIA GIRON DAVILA	Concepto	
Doña FERNANDO LACADENA AZPEITA	Concepto	
Don EDUARDO SERRA REXECH	Concepto	
Don CARLOS GONZALEZ-BUENO CATALÁN DE OCÓN	Concepto	
Doña INES JUSTE BELLOSILLO	Concepto	
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	Concepto	
Don DEAN TENERELLI	Concepto	
Don RAFAEL CANALES ABAITUA	Concepto	

Observaciones

No aplica

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2022 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Don LUIS DE VALDIVIA CASTRO	812			20	832						832
Don FERNANDO RODRIGUEZ ALFONSO	234			13	247						247
Doña ANA ISABEL PALACIO DEL VALLE LERSUNDI	69				69						69
Doña MARÍA EUGENIA GIRON DAVILA	100				100						100
Doña FERNANDO LACADENA AZPEITA	100				100						100
Don EDUARDO SERRA REXECH	62				62						62
Don CARLOS GONZALEZ- BUENO CATALÁN DE OCÓN	21				21						21
Doña INES JUSTE BELLOSILLO	97				97						97

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2022 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	71				71						71
Don DEAN TENERELLI	77				77						77
Don RAFAEL CANALES ABAITUA	42				42						42
TOTAL	1.685			33	1.718						1.718

Observaciones

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Consejeros ejecutivos									
Don LUIS DE VALDIVIA CASTRO	832	36.39	610	-	0	-	0	-	0

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Don FERNANDO RODRIGUEZ ALFONSO	247	80,29	137	-	0	-	0	-	0
Consejeros externos									
Doña MARÍA EUGENIA GIRON DAVILA	100	42,86	70	-	0	-	0	-	0
Doña FERNANDO LACADENA AZPEITA	100	42,86	70	-	0	-	0	-	0
Don EDUARDO SERRA REXECH	62	40,91	44	-	0	-	0	-	0
Doña ANA ISABEL PALACIO DEL VALLE LERSUNDI	69	38,00	50	-	0	-	0	-	0
Don CARLOS GONZALEZ-BUENO CATALÁN DE OCÓN	21	-52,27	44	-	0	-	0	-	0
Doña INES JUSTE BELLOSILLO	97	42,65	68	-	0	-	0	-	0
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	71	36,54	52	-	0	-	0	-	0
Don DEAN TENERELLI	77	35,09	57	-	0	-	0	-	0
Don RAFAEL CANALES ABAITUA	42	-	0	-	0	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	20.155	258,50	5.622	-2,53	5.768	-1,10	5.832	n.s	136
Remuneración media de los empleados									

Importes totales devengados y % variación anual									
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
	31	-13,89	36	-23,40	47	-12,96	54	25,58	43

Observaciones

Hasta 2021 el cargo de consejero no era retribuido.

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.

[No aplica]

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

[24/02/2023]

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

- [] Si
- [√] No