
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2023]

CIF: [A31840135]

Denominación Social:

[**OPDENERGY HOLDING, S.A.**]

Domicilio social:

[CALLE CARDENAL MARCELO SPÍNOLA, 42, 5ª PLANTA, 28016, MADRID, ESPAÑA]

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.

La política de remuneraciones, que se encuentra publicada en la página web de la compañía (www.opdenergy.com), ha sido aprobada por la Junta General de Accionistas de Opdenergy Holding, S.A. (la "Sociedad" o "Opdenergy") el 29 de junio de 2022, y entró en vigor cuando se produjo la efectiva admisión a negociación de las acciones de la Sociedad.

La política de remuneraciones será de aplicación hasta el ejercicio 2025.

El 19 de junio de 2023, la Junta General de Accionistas acordó las siguientes modificaciones a la política de remuneraciones:

i. modificación del apartado 6.1 para incluir la actualización anual de la retribución fija de los consejeros ejecutivos en cada momento; y

ii. modificación del apartado 6.3 con la finalidad de aclarar que los conceptos retributivos de los consejeros ejecutivos deben entenderse sin perjuicio de cualesquiera cantidades que tuvieran derecho a recibir o se les hubiesen reconocido por incentivos u otros conceptos con base a su relación laboral con la Sociedad antes de ser nombrados consejeros ejecutivos.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es la encargada de revisar periódicamente la política de remuneraciones de los consejeros y de proponer al Consejo, para su aprobación, la retribución de cada consejero, todo ello de acuerdo con la política de remuneraciones.

La vigente política de remuneraciones ha sido elaborada teniendo en cuenta la relevancia de la Sociedad, su situación económica, los estándares de mercado para empresas comparables y la dedicación de los consejeros a la Sociedad. La remuneración que se establece a continuación mantiene una proporción adecuada y promueve la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, incorporando las precauciones necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos o que se premien resultados desfavorables y asegurando la alineación de los intereses de los consejeros con los de la Sociedad y sus accionistas, sin que se vea comprometida la independencia propia de los consejeros.

La política establece un esquema retributivo adecuado a la dedicación y a las responsabilidades asumidas por los miembros del Consejo de Administración y se aplica con el fin de atraer, retener y motivar a los consejeros de la Sociedad, todo ello con el objetivo de contar con personas que tengan los perfiles profesionales adecuados para contribuir a la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad. Toda la información relativa a este punto, se encuentra en el art. 25 del Reglamento del Consejo de Administración, el cual está publicado en la página web de la Sociedad (www.opdenergy.com).

El sistema retributivo descrito en la política de remuneraciones se aplicará a cualquier consejero que se incorpore al Consejo de Administración.

En la elaboración de la política de remuneraciones vigente de la Sociedad han participado asesores externos, entre ellos, despachos de abogados y consultoras como Willis Towers Watson.

No se prevén excepciones temporales en el ejercicio en curso a la vigente política de remuneraciones de la Sociedad.

De acuerdo con la política de remuneraciones los consejeros recibirán por su condición de tales y durante el ejercicio en curso la remuneración establecida en dicha política y, adicionalmente, el consejero delegado recibirá una retribución fija y variable por sus funciones ejecutivas, todo ello de conformidad con la política, tal y como se describe en los apartados A.1.3 a A.1.9 de este informe.

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.

Uno de los principios fundamentales en los que se basa la política de remuneraciones de la Sociedad es la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo. Concretamente, la remuneración deberá promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y ser compatible con los intereses y la estrategia de Opdenergy a largo plazo, así como con sus valores y objetivos. Asimismo, se tomarán las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y resultados desfavorables. En particular, el sistema retributivo fija los límites y las cautelas precisas para asegurar que la remuneración variable guarde relación con el rendimiento profesional de los beneficiarios y no derive solamente de la evolución general de los mercados o del sector.

El único consejero que recibe retribución variable es el consejero delegado.

Por un lado, el consejero delegado tiene derecho a percibir una retribución variable anual bruta de hasta un 100% de su retribución fija anual pagadera en efectivo, de naturaleza no consolidable, cuya cuantía y objetivo se determinarán al inicio de cada ejercicio en función de los criterios y parámetros fijados por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Con estos criterios, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estima que puede evaluar la actuación de la Sociedad en su conjunto de forma razonable y objetiva, estableciendo los niveles de cumplimiento para valorar el desempeño de los consejeros ejecutivos.

Por otro lado, tendrá derecho a participar en los planes de incentivos anuales o plurianuales en acciones que eventualmente establezca el Consejo de Administración de la Sociedad en cada momento para el equipo directivo de la Sociedad. Esto conlleva la entrega de acciones de la Sociedad o sistemas de remuneración consistentes en derechos de opción sobre acciones.

El acuerdo de la Junta General determinará, en su caso, el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema de remuneración, el precio de ejercicio o el sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones sobre acciones, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del plan.

En concreto, el consejero delegado tendrá derecho a participar en el Plan de Incentivos a Largo Plazo de la Sociedad (Long-Term Incentive Plan "LTIP") aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, que consiste en la entrega de acciones de la Sociedad tras un período de tiempo, sujeta al cumplimiento de determinados objetivos y a la permanencia en la Sociedad por parte del beneficiario.

El plan se instrumenta a través de la asignación al consejero delegado de un "incentivo target" que servirá como base en función del grado de cumplimiento de determinados objetivos. El incentivo final a abonar, en caso de cumplirse los requisitos, se realizará a lo largo del mes de enero de 2026.

Además, existe un período de diferimiento en la entrega de las acciones bajo el LTIP de 365 días adicionales al período de desempeño.

Finalmente, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá acordar la cancelación total o parcial ("malus clause"), de toda retribución variable diferida que se encuentre pendiente de pago, así como reclamar la devolución total o parcial de las cantidades ya liquidadas ("claw back clause").

Por otro lado, el consejero tiene derecho a una retribución variable sujeta a la finalización exitosa del contrato de compraventa de 20 sociedades españolas formalizadas durante 2021.

Mediante la retribución variable a largo plazo la Sociedad consigue alinear sus objetivos, valores e intereses a largo plazo con los objetivos del consejero delegado tal y como se explica en la política de remuneraciones.

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

Durante el ejercicio en curso, los consejeros, en su condición de tales, recibirán los siguientes importes por la pertenencia al Consejo de Administración, y a sus comisiones en función del cargo ostentado:

- Asignación por pertenencia al Consejo de Administración: 50.000 euros.
- Asignación por pertenencia a la Comisión de Auditoría: 10.000 euros.
- Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Auditoría: 30.000 euros.
- Asignación por pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 10.000 euros.
- Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 30.000 euros.
- Asignación por pertenencia a la Comisión de Desarrollo Sostenible: 10.000 euros.
- Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Desarrollo Sostenible: 30.000 euros.

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.

El consejero delegado tendrá derecho a percibir la cantidad de 317.400 euros como retribución fija anual.

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.

El consejero delegado tiene derecho a una remuneración en especie consistente en seguro de salud, seguro de vida y cheques restaurante.

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.

El único consejero que recibe retribución variable es el consejero delegado.

Como se ha indicado en el apartado A.1.2. de este informe, la retribución variable del consejero delegado es la siguiente:

- Retribución variable anual en efectivo: tendrá derecho a percibir una retribución variable anual de hasta un 100% sobre su retribución fija anual, en efectivo, en función del rendimiento profesional y del cumplimiento de unos objetivos a corto, medio y largo plazo.

El sistema de evaluación de dicha retribución variable está vinculado a criterios de rendimiento predeterminados y medibles ligados a la obtención de un resultado que promueve la sostenibilidad de la Sociedad incluyendo, a su vez, criterios no financieros relativos a ESG que son adecuados a la creación de valor, el cumplimiento de las reglas y los procedimientos internos de la sociedad y de sus políticas para el control y gestión de riesgos. A la fecha de emisión de este informe, todavía no se han establecido los parámetros de aplicación para el 2024, que serán fijados en las próximas reuniones del Consejo de Administración.

- Retribución variable anual o plurianual en acciones: en concreto, el consejero delegado tendrá derecho a participar en el Plan de Incentivos a Largo Plazo de la Sociedad (Long-Term Incentive Plan "LITP") aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, que consiste en la entrega de acciones de la Sociedad tras un periodo de tiempo, sujeta al cumplimiento de determinados objetivos y a la permanencia en la Sociedad por parte del beneficiario, con el fin de incentivar el cumplimiento de los objetivos financieros y la alineación de intereses a largo plazo. Según el reglamento del Plan de Incentivos a Largo Plazo de la Sociedad, el plan se instrumentará a través de la asignación al consejero delegado de un

"incentivo target" que servirá como base en función del grado de cumplimiento de determinados objetivos. El incentivo final a abonar, en caso de cumplirse los requisitos se realizará a lo largo del mes de enero de 2026.

El importe de acciones máximo que podría recibir el consejero delegado de acuerdo con el LTIP es de 994.737 acciones.

El objetivo principal del LTIP es configurar una política de compensación y un plan de pago de incentivos para empleados específicos de la Sociedad con el fin de incentivar el rendimiento de alto nivel y la consecución sostenible de objetivos estratégicos, dar a los beneficiarios la oportunidad de compartir el valor creado alineando los intereses del equipo con los de los accionistas, al tiempo que se promueve la retención y disponibilidad de los empleados para futuros servicios. Por lo tanto, la adjudicación de acciones en el marco del LTIP estará sujeta a condiciones de rendimiento específicas de conformidad con las siguientes normas:
Periodo de desempeño: 2022, 2023 y 2024.

Condiciones de devengo: (i) prestar servicios a la Sociedad durante todo el periodo de desempeño; y (ii) condiciones de desempeño que son (a) 40% de "Retorno a los accionistas" (b) 40% EBITDA; y (c) 20% de "Proyectos en pre-construcción".

Los departamentos financiero y de recursos humanos de la Sociedad realizarán los cálculos correspondientes de las Acciones LTIP que deban entregar en virtud del LTIP, una vez recibidos todos los informes de auditoría necesarios para los ejercicios financieros aplicables al periodo de desempeño. Una vez verificados, los cálculos se presentarán a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que revisará y presentará los cálculos al Consejo de Administración para su aprobación. El Consejo de Administración aprobará el incentivo pagadero en virtud del LTIP para el consejero delegado.

Además, existe un periodo de diferimiento en la entrega de las acciones bajo el LTIP de 365 días adicionales al periodo de desempeño.

- Retribución variable sujeto a la finalización exitosa del contrato de compraventa de 20 sociedades españolas formalizadas durante 2021.

En cuanto a la determinación de los parámetros seleccionados para determinar la remuneración variable a largo plazo, se ha tenido en cuenta tanto el retorno para los accionistas como el desempeño de la propia Sociedad. De esta manera, el desempeño del consejero delegado contribuye al mejor desempeño de la Sociedad y, en consecuencia, contribuye a cumplir los objetivos para el devengo de la retribución variable a largo plazo.

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 participa en un plan de ahorro a largo plazo del consejero delegado en virtud del cual abona las primas correspondientes en favor del seguro de vida del consejero delegado.

El abono de la prestación derivada del seguro de vida del consejero delegado será realizado directamente por la entidad aseguradora al beneficiario de la prestación. Para la contingencia de fallecimiento, el abono de la prestación será realizada en favor del causahabiente y, si no hubiera designación expresa, por el siguiente orden prioritario: cónyuge, hijos, padres o herederos legales. En caso de incapacidad, el abono correspondiente se hará al propio asegurado.

En caso de muerte o invalidez por cualquier causa, salvo como consecuencia de un accidente, la prestación que recibirá el beneficiario de dicho seguro será de dos anualidades de su retribución fija. Si el fallecimiento o invalidez se producen como consecuencia de un accidente, el capital asegurado será de cuatro anualidades de su retribución fija.

En caso de incumplimiento grave de las normas y políticas internas por parte del consejero delegado, la Sociedad podrá cancelar el abono de cualquier remuneración variable que se encuentre pendiente de pago.

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

conurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

Tal y como se ha descrito en este informe, el único consejero ejecutivo de la Sociedad es D. Luis Cid, que ostenta el cargo de consejero delegado de la Sociedad.

El consejero delegado podrá extinguir su contrato si concurre alguna de las causas previstas en el artículo 10.3 a), b) y c) del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto. Además, también podrá extinguir el contrato en el plazo de 3 meses si se produjera un cambio de control en la Sociedad, individualmente o de forma concertada, de las acciones o derechos de voto representativos del 30% o más del capital social de la Sociedad. En dichos casos, tendrá derecho a una indemnización de:

- Dos anualidades de la retribución fija anual que estuviera percibiendo en el momento de la extinción.
- Dos anualidades de la retribución variable anual que le hubiera correspondido asumiendo que se hubiera devengado en el momento de la extinción del contrato con un nivel de cumplimiento de objetivos del 100%.
- Retribución variable a largo plazo establecidas en el Reglamento del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2022-2024 que regula dichas condiciones.

- Retribución variable que quedase pendiente de liquidar.

El consejero delegado también tendrá derecho a dichas indemnizaciones, en caso de extinción de su contrato por la sola voluntad de la Sociedad expresada mediante acuerdo del Consejo de Administración.

Además, el contrato del consejero delegado tiene una cláusula de no competencia con la Sociedad durante un plazo de doce meses desde la extinción del contrato por la cual el consejero delegado percibirá una cantidad bruta equivalente a:

- Una anualidad de la retribución fija que estuviera percibiendo el consejero delegado en el momento de la extinción
- La retribución variable anual que le hubiera correspondido asumiendo que se hubiera devengado en el momento de la extinción del contrato con un nivel de cumplimiento de objetivos del 100%.

Esta cantidad será satisfecha en doce mensualidades pagaderas en los últimos cinco días de cada mes natural durante el periodo de abstención de competencia post-contractual.

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.

Además de lo dispuesto en el apartado anterior, las principales condiciones contractuales del contrato con el consejero ejecutivo son las siguientes:

- Duración del contrato mercantil: indefinida.
- Compromiso de permanencia: hasta el 29 de junio de 2026.
- Exclusividad: el consejero delegado deberá prestar sus servicios en régimen de dedicación exclusiva para la Sociedad. El consejero delegado no podrá prestar ninguna clase de servicios, directa o indirectamente, bajo cualquier clase de relación jurídica, para terceros, ni por cuenta propia, incluso si estas actividades no concurren con las de la Sociedad, salvo que existiera consentimiento expreso y escrito de la Sociedad.
- Mantenimiento de acciones: el consejero ejecutivo se compromete a mantener en todo momento la propiedad de un número de acciones, opciones u otros instrumentos financieros correspondientes a los sistemas retributivos de la Sociedad tal que el consejero ejecutivo mantenga una exposición económica a la variación del precio de las acciones de la Sociedad equivalente a un importe de, al menos, dos veces su remuneración fija anual.

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 hay remuneraciones suplementarias.

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 existen.

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 existen.

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 de los consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 29 de junio de 2022 está vigente desde el ejercicio de su aprobación y lo estará durante los siguientes tres ejercicios 2023, 2024 y 2025.

Durante 2024, no se ha modificado dicha política y no se han acordado presentar propuestas a la junta general de accionistas para su modificación.

En cuanto a los cambios relevantes llevados a cabo en la política de remuneraciones durante 2023, nos remitimos al apartado A.1.1. de este informe.

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://opdenergy.com/wp-content/uploads/2023/02/20230130_Libro-de-politicas-y-codigos_combinado.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.

El informe anual de remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2022 fue aprobado por una mayoría del 98,30% de los accionistas que ejercieron el derecho de voto en la Junta General de Accionistas celebrada el 19 de junio de 2023, lo cual pone de manifiesto que las prácticas retributivas de la Sociedad cuentan con el apoyo de una amplia mayoría de sus accionistas.

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.

De acuerdo con los estatutos sociales, el importe total de las retribuciones que podrá satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros en su condición de tales no excederá de la cantidad que a tal efecto determine la Junta General de Accionistas. Partiendo de la cantidad máxima anual fijada y aprobada por la Junta General de Accionistas, corresponde al Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la facultad de distribución de esa cantidad entre sus miembros en función de:

- La categoría del consejero.
- El papel que cumple el consejero en el Consejo de Administración y en cualquiera de sus Comisiones.
- Las tareas y responsabilidades específicas asumidas durante el año.
- La experiencia y el conocimiento requeridos para realizar dichas tareas.
- La cantidad de tiempo y de dedicación que exige su cumplimiento.

Conforme a los estatutos sociales, la remuneración de los consejeros por su condición de tales consistirá en una asignación fija anual dineraria. Asimismo, se prevé que los consejeros también puedan ser retribuidos mediante la entrega de acciones, o mediante la entrega de derechos de opción sobre ellas o mediante retribución referenciada al valor de las acciones, siempre y cuando la aplicación de alguno de estos sistemas de retribución sea acordada previamente por la Junta General de Accionistas.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones la encargada de elevar al Consejo de Administración las propuestas de remuneración de cada uno de los consejeros, de acuerdo con la política de remuneraciones aprobada y en el marco de la cantidad máxima aprobada por la Junta General.

Concretamente, la retribución aprobada por el Consejo de Administración para los consejeros en su condición de tales y la retribución fija del consejero delegado es la establecida en la política de remuneraciones.

Por otro lado, la remuneración variable (bonus) del consejero delegado correspondiente al ejercicio 2023 fue aprobada en la reunión del Consejo de Administración de 20 de marzo de 2024. Durante el ejercicio 2023, la Comisión no ha sido auxiliada por asesor externo.

Adicionalmente, la sociedad tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para los consejeros, de acuerdo con lo establecido en la política de remuneraciones.

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 se han producido desviaciones.

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.

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

La política de remuneraciones se ha elaborado teniendo en cuenta la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y con la misión de ser compatibles con los intereses y la estrategia de la Sociedad a largo plazo, así como con sus valores y objetivos. Asimismo, se han adoptado las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y resultados desfavorables. En concreto, el sistema retributivo se ha configurado con

los límites y las cautelas precisas para asegurar que la remuneración variable guarde relación con el rendimiento profesional de los beneficiarios y no derive solamente de la evolución general de los mercados o del sector.

De manera específica, como ya se ha mencionado en el apartado A.1.6, durante el ejercicio 2023 una parte significativa de la retribución del consejero delegado ha consistido en una retribución variable anual bruta de 317.400€ pagadera en efectivo, que se ha devengado en función del rendimiento profesional y del cumplimiento de los objetivos a corto, medio y largo plazo.

El consejero delegado también participa en el Plan de Incentivos a Largo Plazo de la Sociedad que consiste en una retribución variable plurianual basada en la entrega de acciones de la Sociedad, sujeta al cumplimiento de los objetivos establecidos en la sección A.1.6. y que tiene como finalidad incentivar el cumplimiento de los objetivos financieros y la alineación de intereses a largo plazo de los consejeros ejecutivos con los de la Sociedad y sus accionistas. Dicho Plan tiene un periodo de desempeño de 3 años y un año adicional de diferimiento en el pago, por lo que su abono al consejero delegado se llevará a cabo en 2026.

Finalmente, el consejero delegado también tiene una retribución variable sujeta a la finalización exitosa del contrato de compraventa de 20 sociedades españolas formalizadas durante 2021.

En cuanto al equilibrio entre los componentes fijos y variables de la sociedad, nos remitimos al apartado A.1.2 de este informe.

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

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

La remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de remuneraciones vigente y en el artículo 17 de los Estatutos Sociales, en cuanto a la remuneración de los consejeros.

En primer lugar, no se ha superado el importe total de las retribuciones que podrá satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros en su condición de tales, determinado por la Junta General de Accionistas.

Además, durante el ejercicio 2023 se devengó a favor del consejero delegado un importe en concepto de retribución variable anual en efectivo, de 317.400€ euros por lo que no ha superado el límite del 100% sobre su retribución fija determinado en la política de remuneraciones.

En cuanto a la retribución variable plurianual, se aprobó en 2022 el plan de incentivos a largo plazo denominado LTIP, consistente en la entrega de acciones de la Sociedad. Según la política de remuneraciones, ésta queda sujeta al cumplimiento de determinados objetivos.

Concretamente, dado que el LTIP está sujeto a las métricas de "Retorno a los accionistas", EBITDA y "Proyectos en pre-construcción", la remuneración variable del consejero delegado está íntimamente ligada a los resultados de la Sociedad, tanto financieros como no financieros, y cualquier variación en dichas métricas -y en consecuencia- en los resultados de la Sociedad, repercute en la remuneración del consejero delegado.

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	133.632.444	90,27
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	202.089	0,15
Votos a favor	131.533.631	98,30
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	1.896.724	1,42

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.

Conforme a la política de remuneraciones de la Sociedad, la Junta General de Accionistas determinó la remuneración anual máxima que la Sociedad podrá satisfacer al conjunto de sus consejeros dominicales e independientes en condición de tales, que asciende a 480.000 euros.

La función de distribuir la cantidad máxima anual entre sus miembros corresponde al Consejo de Administración, que ha aprobado, los siguientes importes, teniendo en cuenta las siguientes circunstancias objetivas:

- Asignación por pertenencia al Consejo de Administración (excluyendo al consejero delegado): 50.000 euros.
- Asignación por pertenencia a la Comisión de Auditoría: 10.000 euros.
- Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Auditoría: 30.000 euros.
- Asignación por pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 10.000 euros.
- Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 30.000 euros.
- Asignación por pertenencia a la Comisión de Desarrollo Sostenible: 10.000 euros.
- Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Desarrollo Sostenible: 30.000 euros.

De acuerdo con lo expuesto, las remuneraciones de los consejeros devengadas en 2023 han sido las siguientes:

- Alejandro Chaves: 60.000 euros
- Gustavo Carrero: 60.000 euros
- Javier Remacha: 60.000 euros
- Cristina Fernandez: 100.000 euros
- Mar Gallardo: 100.000 euros
- Chony Martin V.-Mazariegos: 100.000 euros

Los consejeros dominicales e independientes no tienen retribución variable.

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

Durante el ejercicio correspondiente a 2023, la retribución fija del consejero delegado ascendió a 317.400 euros, lo cual supone una variación del 5,8% respecto al ejercicio anterior.

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:

- 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:

El consejero delegado es el único que ha recibido remuneración variable a corto plazo en el ejercicio 2023.

Durante el ejercicio 2023 se devengó a favor del consejero delegado un importe en concepto de retribución variable anual en efectivo, de 317.400 euros. Esta retribución variable está contemplada en el contrato del consejero delegado.

Además, según la política de remuneraciones, el consejero delegado tendrá derecho a percibir hasta un 100% de su retribución fija anual, como retribución variable, de naturaleza no consolidable, cuya cuantía y objetivo se determinarán al inicio de cada ejercicio en función de sus criterios y parámetros fijados por el Consejo de Administración.

El Consejo de Administración acordó, en su reunión celebrada el 20 de marzo de 2024, con el informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que se habían cumplido los objetivos marcados en 2023 para el abono de la retribución variable al consejero delegado.

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

El consejero delegado es el único consejero que recibe remuneración variable a largo plazo.

El consejero delegado tiene derecho a participar en el Plan de Incentivos a Largo Plazo de la Sociedad como se ha detallado a lo largo de este informe. No obstante, dado que el periodo de desempeño son tres años, 2022, 2023 y 2024, todavía no se ha consolidado ni devengado.

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 procedido a reducir o a reclamar la devolución de ningún componente de la retribución variable devengada por el consejero ejecutivo en 2023.

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.

La Sociedad participa en un plan de ahorro a largo plazo del consejero delegado en virtud del cual abona las primas correspondientes en favor del seguro de vida del consejero delegado tal y como se ha explicado en la sección A.1.7.

Dado que el seguro de vida estaba vigente en 2023 y continua en 2024 nos remitimos a la información proporcionada en dicho apartado.

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 se ha devengado ni pagado, durante el ejercicio, indemnizaciones o cualquier otro tipo de pagos derivados de cese anticipado del consejero.

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.

El consejero delegado de la Sociedad suscribió su contrato mercantil en el ejercicio 2022 y dicho contrato no se ha modificado.

Las condiciones principales del contrato mercantil del consejero delegado están reflejadas en el apartado A.1 del presente informe.

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

No existe remuneración suplementaria devengada por los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos a los inherentes a su cargo.

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

No existe retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos o garantías.

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

La Sociedad ha abonado un importe de 7.912€ al consejero delegado en concepto de seguro de salud, seguro de vida y cheques restaurante.

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 existen este tipo de remuneraciones.

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 existe otro tipo de remuneración no mencionada anteriormente en este informe.]

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2023
Don ALEJANDRO JAVIER CHAVES	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don LUIS CID	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don GUSTAVO CARRERO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don FRANCISCO JAVIER REMACHA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña CRISTINA FERNÁNDEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña MAR GALLARDO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña CHONY MARTÍN VICENTE-MAZARIEGOS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 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 2023	Total ejercicio 2022
Don ALEJANDRO JAVIER CHAVES	50		10						60	26
Don LUIS CID				317		317			634	266
Don GUSTAVO CARRERO	50		10						60	26
Don FRANCISCO JAVIER REMACHA	50		10						60	26
Doña CRISTINA FERNÁNDEZ	50		50						100	44

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Doña MAR GALLARDO	50		50						100	44
Doña CHONY MARTÍN VICENTE-MAZARIEGOS	50		50						100	44

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 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 instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don LUIS CID	LTIP	994.737	994.737					0,00			994.737	994.737

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don LUIS CID	2

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 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don LUIS CID			2	1			3	1

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don LUIS CID	Remuneración en especie consistente en seguro de salud y cheques restaurante	6

Observaciones

[]

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Sin datos										

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 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 instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

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

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2023 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 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	
Don ALEJANDRO JAVIER CHAVES	60				60						60
Don LUIS CID	634		2	6	642						642
Don GUSTAVO CARRERO	60				60						60
Don FRANCISCO JAVIER REMACHA	60				60						60
Doña CRISTINA FERNÁNDEZ	100				100						100
Doña MAR GALLARDO	100				100						100

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 2023 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 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	
Doña CHONY MARTÍN VICENTE-MAZARIEGOS	100				100						100
TOTAL	1.114		2	6	1.122						1.122

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 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
Consejeros ejecutivos									
Don LUIS CID	642	138,66	269	-	0	-	0	-	0
Consejeros externos									
Don ALEJANDRO JAVIER CHAVES	60	130,77	26	-	0	-	0	-	0
Don GUSTAVO CARRERO	60	130,77	26	-	0	-	0	-	0

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
Don FRANCISCO JAVIER REMACHA	60	130,77	26	-	0	-	0	-	0
Doña CRISTINA FERNÁNDEZ	100	127,27	44	-	0	-	0	-	0
Doña MAR GALLARDO	100	127,27	44	-	0	-	0	-	0
Doña CHONY MARTÍN VICENTE- MAZARIEGOS	100	127,27	44	-	0	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	95.566	50,99	63.295	-	0	-	0	-	0
Remuneración media de los empleados									
	69	6,15	65	-	0	-	0	-	0

Observaciones

Dado que la admisión a cotización de las acciones de la Sociedad tuvo lugar el 22 de julio de 2022, únicamente se incluye la información desde esa fecha.

Por lo tanto, es importante recalcar que no es posible ofrecer una comparativa entre los importes devengados por los consejeros en 2023 con las del ejercicio 2022, debido a que el cálculo de los importes de 2022 se realiza a partir de la fecha indicada anteriormente.

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 20 de marzo de 2024.]

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

[20/03/2024]

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

- [] Si
- [✓] No