
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2020]

CIF: [A05556733]

Denominación Social:

[**SOLTEC POWER HOLDINGS, S.A.**]

Domicilio social:

[c/ Gabriel Campillo Contreras s/n, 30500 Molina de Segura, Murcia]

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

A.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 y aprobación 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.

SOLTEC POWER HOLDINGS, S.A. ("Sociedad") la transparencia y correcta gestión de las remuneraciones es un elemento clave en relación con la remuneración de los miembros del consejo de administración. Así lo reconocen nuestra normativa interna, tanto el artículo 17 de los estatutos sociales como en el artículo 25 del reglamento del consejo de administración se fija el criterio de la remuneración del cargo de consejero.

La Política de Remuneraciones vigente fue aprobada el pasado 6 de octubre de 2020 por la Junta General de Accionistas de la Sociedad, a propuesta de su Consejo de Administración, y entró en vigor en el momento de admisión a negociación de las acciones de la Sociedad en las Bolsas de Mercados y valores.

La 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 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.

En síntesis la Política de Remuneraciones tiene como finalidad definir y controlar las prácticas de remuneración de la Sociedad en relación con sus consejeros, contribuyendo a la creación de valor para sus accionistas de una manera sostenible en el largo plazo.

La Política de Remuneraciones ha sido redactada con la asistencia de asesores externos que aportaron referencias sobre la práctica habitual de empresas comparables.

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

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados

y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aun no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

Sólo el Consejero Ejecutivo de la Sociedad disfruta de componentes variables en su retribución.

En este sentido, en la Política de Remuneraciones se prevé la posibilidad de que la Junta General de Accionistas de la Sociedad establezca sistemas de remuneración referenciados al valor de las acciones, que conlleven la entrega de acciones de la Sociedad o sistemas de remuneración consistentes en derechos de opción sobre acciones. Así mismo prevé que el acuerdo de la Junta General determine, 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.

La retribución variable se basa en los principios de la Política de Remuneraciones, que son los siguientes:

1.- Garantizar la independencia de criterio

Las remuneraciones se estructurarán de tal forma que no se comprometa la independencia de criterio de los consejeros externos.

2.- Atraer y retener a los mejores profesionales

Las retribuciones serán competitivas de forma que permitan atraer y retener talento que contribuya a la creación de valor para la Sociedad y a la consecución de sus objetivos estratégicos.

3.- Rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo

Las remuneraciones deberán promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y ser compatibles con los intereses y la estrategia de la Sociedad 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 concreto, el sistema retributivo fijará 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.

4.- Transparencia

La Política de Remuneraciones y las normas específicas para la determinación de las retribuciones serán claras y conocidas.

5.- Equidad y proporcionalidad de la retribución

Las remuneraciones deberán fijarse tomando en consideración la dedicación, cualificación y responsabilidad exigida para el cargo, así como la experiencia, las funciones y las tareas desempeñadas por cada consejero. Además, las remuneraciones deberán mantener un equilibrio entre competitividad del mercado y equidad interna.

Así mismo, la retribución variable tendrá en cuenta los elementos que se describen a continuación.

1.- Retribución variable anual o bonus

La retribución variable de los consejeros ejecutivos podrá satisfacerse en efectivo o mediante la entrega de acciones en caso de haber sido debidamente aprobada por la Junta General, en función del rendimiento profesional y del cumplimiento de unos objetivos a corto, medio y largo plazo predeterminados con anterioridad de manera que se evalúe la creación de valor para la Sociedad.

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.

El Plan de Incentivos a Largo Plazo de la Sociedad (Long Term Incentive Plan, en adelante "LTIP") consiste en la entrega gratuita 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.

Las condiciones del LTIP se describirán en el Apartado B de este informe.

3.-Otros incentivos a medio y largo plazo

Sin perjuicio de los citados, los consejeros ejecutivos tendrán derecho a participar en todos aquellos planes de incentivos a medio y largo plazo que la Sociedad decida implantar en cada momento.

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

La remuneración anual máxima a percibir por los miembros del consejo de administración por su condición de tales asciende a 339.000 euros. Esta cantidad máxima se mantendrá en el mismo importe hasta que la junta general de accionistas determine otra cosa.

Este límite no incluye: (a) cualquier salario, compensación de cualquier naturaleza o pago que se efectúe en otro concepto a consejeros ejecutivos por la realización de sus funciones ejecutivas, de acuerdo con los estatutos sociales y sus respectivos contratos con la Sociedad; [(b) los pagos de las

primas del seguro de responsabilidad civil contratado por la Sociedad para sus consejeros; y (c) cualquier reembolso de gastos corrientes en los que incurran los consejeros a la hora de asistir a las sesiones del consejo de administración o de alguna de sus comisiones.

Corresponde al consejo de administración distribuir la cantidad máxima anual entre sus miembros y para ello establecerá los criterios para determinar los importes correspondientes a cada consejero, teniendo en cuenta, además de cualesquiera otras circunstancias objetivas que considere relevantes:

- 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.

Concretamente, del importe referido anteriormente (339.000 euros), el consejo de administración ha decidido, para su abono en concepto de asignación fija anual, los siguientes importes:

- a) Asignación por pertenencia al Consejo de Administración: 30.000 euros.
- b) Asignación adicional por el cargo de consejero coordinador: 10.000 euros.
- c) Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Auditoría: 30.000 euros.
- d) Asignación por pertenencia a la Comisión de Auditoría: 5.000 euros.
- e) Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 30.000 euros.
- f) Asignación por pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 5.000 euros.
- g) Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Desarrollo Sostenible: 20.000 euros.
- h) Asignación por pertenencia a la Comisión de Desarrollo Sostenible: 3.000 euros.
- i) Asignación adicional por secretaría del Consejo de Administración: 30.000 euros.

La remuneración de los Consejeros devengada en 2020 por su condición de tales y por pertenencia y/o presidencia de las comisiones ha sido de 76.000€.

- **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.**

La remuneración fija anual recibida por el Consejero Ejecutivo en 2020 ha sido de 182.908 euros.
La remuneración fija anual que se devengará en el ejercicio 2021 será de 190.083 euros.

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

Durante el ejercicio 2020 el Consejero Delegado no recibió retribución en especie.

Para el ejercicio 2021 se prevé que además de la retribución percibida a través del LTIP, el Consejero Ejecutivo percibirá, como retribución en especie, los siguientes conceptos: vehículo de empresa (incluido los gastos del renting, o el que corresponda, los gastos del seguro, reparaciones y los relativos al mantenimiento del vehículo), plan de pensiones, póliza de seguro de vida y una póliza de seguro de asistencia médica privada, valorados en 26.000 euros/año.

- **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.

De conformidad con la Política de Retribuciones la retribución variable de los consejeros ejecutivos podrá satisfacerse en efectivo o mediante la entrega de acciones en caso de haber sido debidamente aprobada por la junta general, en función del rendimiento profesional y del cumplimiento

de unos objetivos a corto, medio y largo plazo predeterminados con anterioridad de manera que se evalúe la creación de valor para la Sociedad.

El Consejero ejecutivo devengará, como retribución variable durante el ejercicio 2021, el derecho a recibir las acciones de la Sociedad en aplicación de su participación en el LTIP, con un límite máximo de 228.764 euros.

- 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 (como tomadora) ha contratado un Seguro de Ahorro Unit Link a favor del consejero ejecutivo (como asegurado) cuyos beneficiarios son su herederos legales. La Sociedad realizará aportaciones mensuales por importe de 666,66€ (7.999,92 € al año). Al fallecimiento del asegurado los beneficiarios recibirán el valor de mercado de la inversión, incrementada 300 €.

- 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.

De conformidad con la política de retribución son las siguientes:

(iii) Compromiso de permanencia mínima: el contrato deberá permanecer en vigor por al menos 4 años a contar desde la fecha de admisión a negociación de las acciones de la sociedad en las Bolsas de Valores de Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia a través del Sistema de Interconexión Bursátil Español (SIBE). A este respecto, en el caso de que el Consejero Ejecutivo finalice su Contrato con la Sociedad sin justa causa antes del final del citado período mínimo de permanencia, la Sociedad tendrá derecho a percibir de él una compensación equivalente a la remuneración fija bruta a la que el Consejero Ejecutivo hubiera tenido derecho a percibir durante el tiempo restante del período mínimo de permanencia. En el caso de que antes del final del período mínimo de permanencia el Consejero Ejecutivo sea cesado como consejero delegado de la Sociedad o su contrato sea resuelto por la Sociedad, el Consejero Ejecutivo tendrá derecho a recibir una compensación equivalente a la remuneración fija bruta que él hubiera tenido derecho a percibir durante el tiempo restante del período de permanencia, con un mínimo de dos años de remuneración calculada como dos veces la última retribución total anual percibida (incluyendo la retribución fija y los planes de incentivos a largo plazo). Esta cantidad reducirá euro a euro la compensación por terminación establecida para este caso en el apartado (v) siguiente. Esta compensación no aplicará en el caso de destitución o terminación debida a justa causa.

(v) Causas de terminación e indemnizaciones: el contrato del Consejero Ejecutivo puede terminarse por las siguientes causas: (i) por mutuo acuerdo; (ii) por decisión unilateral del Consejero Ejecutivo con un preaviso de tres meses, so pena de indemnizar a la Sociedad, en caso de incumplimiento, con una cantidad equivalente a su retribución fija del año en curso correspondiente al período de preaviso incumplido, (iii) libre voluntad de la Sociedad por cualquier causa, incluidas las establecidas en los Estatutos Sociales, sin que esté referida a un incumplimiento grave o culpable de los cometidos del Consejero Ejecutivo; (iv) decisión de la Sociedad como consecuencia de una conducta gravemente dolosa y culpable en el ejercicio de las funciones del Consejero Ejecutivo; y (v) modificación estructural o cambio de control.

La terminación del contrato del Consejero Ejecutivo por los motivos indicados en el punto (iii) o (v) anteriores dará derecho al Consejero Ejecutivo a percibir una indemnización equivalente a Ejecutivo dos veces la última retribución total anual percibida (incluyendo retribución fija, retribución variable anual y planes de incentivos a largo plazo).

- 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.

(i) Duración: indefinida, extinguiéndose con arreglo a lo dispuesto en la legislación mercantil, los Estatutos Sociales y el apartado (v) siguiente.

(ii) Retribución:

- Retribución fija: el Consejero Ejecutivo tendrá derecho a percibir la cantidad de 190.038 euros como retribución fija anual.
- Retribución plurianual: el Consejero Ejecutivo tendrá derecho a participar en el LTIP y en los planes de incentivos a medio y largo plazo que eventualmente establezca el consejo de administración de la Sociedad en cada momento para el equipo directivo de la Sociedad.
- Retribución en especie: vehículo de empresa, plan de pensiones, póliza de seguro de vida y una póliza de seguro de asistencia médica privada.

(iii) Compromiso de permanencia mínima: el contrato deberá permanecer en vigor por al menos 4 años a contar desde la fecha de admisión a negociación de las acciones de la sociedad en las Bolsas de Valores de Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia. A este respecto, en el caso de que el Consejero Ejecutivo finalice su Contrato con la Sociedad sin justa causa antes del final del citado período mínimo de permanencia, la Sociedad tendrá derecho a percibir de él una compensación equivalente a la remuneración fija bruta a la que el Consejero Ejecutivo hubiera tenido derecho a percibir durante el tiempo restante del período mínimo de permanencia.

En el caso de que antes del final del período mínimo de permanencia el Consejero Ejecutivo sea cesado como consejero delegado de la Sociedad o su contrato sea resuelto por la Sociedad, el Consejero Ejecutivo tendrá derecho a recibir una compensación equivalente a la remuneración fija bruta que él hubiera tenido derecho a percibir durante el tiempo restante del período de permanencia, con un mínimo de dos años de remuneración calculada como dos veces la última retribución total anual percibida (incluyendo la retribución fija y los planes de incentivos a largo plazo). Esta cantidad reducirá euro a euro la compensación por terminación establecida para este caso en el apartado (v) siguiente. Esta compensación no aplicará en el caso de destitución o terminación debida a justa causa.

(iv) Pacto de exclusividad: el Consejero Ejecutivo deberá prestar sus servicios de forma exclusiva para la Sociedad, de forma que no podrán prestar ninguna clase de servicios, directa o indirectamente, bajo cualquier clase de relación jurídica, para terceros, ni por cuenta propia, aun cuando las actividades que realicen no sean concurrentes con las de la Sociedad. Se exceptúan las actividades de desempeño de cargos de administración en sociedades controladas o participadas por el Consejero Ejecutivo que no requieran dedicación significativa ni concurren con los negocios de la Sociedad.

(i) No obstante, este compromiso de exclusividad no prevendrá al Consejero Delegado de (a) continuar siendo consejero no ejecutivo de Powertis, S.A., (b) continuar siendo consejero no ejecutivo de otras sociedades (hasta un máximo de diez) siempre que el Consejero Delegado obtenga el consentimiento expreso del Consejo de Administración de la Compañía, y de (c) continuar siendo consejero ejecutivo de sus sociedades patrimoniales y desempeñar las funciones que correspondan en esas compañías, siempre que nada de lo anterior (i) interfiera en las responsabilidades que el Consejero Delegado tiene hacia la Compañía, ni (ii) suponga un incumplimiento de su compromiso de no competir con la Compañía.

(v) Causas de terminación e indemnizaciones: el contrato del Consejero Ejecutivo puede terminarse por las siguientes causas: (i) por mutuo acuerdo; (ii) por decisión unilateral del Consejero Ejecutivo con un preaviso de tres meses, so pena de indemnizar a la Sociedad, en caso de incumplimiento, con una cantidad equivalente a su retribución fija del año en curso correspondiente al período de preaviso incumplido, (iii) libre voluntad de la Sociedad por cualquier causa, incluidas las establecidas en los Estatutos Sociales, sin que esté referida a un incumplimiento grave o culpable de los cometidos del Consejero Ejecutivo; (iv) decisión de la Sociedad como consecuencia de una conducta gravemente dolosa y culpable en el ejercicio de las funciones del Consejero Ejecutivo; y (v) modificación estructural o cambio de control.

La terminación del contrato del Consejero Ejecutivo por los motivos indicados en el punto (iii) o (v) anteriores dará derecho al Consejero Ejecutivo a percibir una indemnización equivalente a Ejecutivo dos veces la última retribución total anual percibida (incluyendo retribución fija, retribución variable anual y planes de incentivos a largo plazo).

(vi) Pacto de no solicitud de clientes y empleados: durante la vigencia del contrato del Consejero Ejecutivo y durante un período de dos años después de la extinción del mismo, el Consejero Ejecutivo, sin el previo consentimiento por escrito de la Sociedad, no podrá directa o indirectamente (i) solicitar, inducir o intentar persuadir de cualquier otra manera a ningún cliente o potencial cliente de la Sociedad o del grupo de sociedades del que la Sociedad es matriz para que extinga su relación o potencial relación con la misma, o (ii) contratar o solicitar, reclutar, inducir, persuadir, influir o animar a cualquier empleado de la Sociedad o del grupo de sociedades del que la Sociedad es matriz a causar baja en ella.

(vii) Pacto de no competencia post-contractual: durante la vigencia de su contrato, el Consejero Ejecutivo y durante un período de un año después de la extinción del mismo, el Consejero Ejecutivo, no podrá directa o indirectamente competir con el negocio u actividades realizadas o que serán realizadas por la Compañía.

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

No aplica

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

No aplica

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

No aplica

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

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- 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.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

No aplica

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://soltecpowerholdings.com/wp-content/uploads/2021/04/Politica-de-remuneraciones.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.

No aplica

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

B.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 Sociedad ha aplicado lo dispuesto en la política de remuneraciones para determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C de este informe. La retribución se lleva a cabo por la aplicación directa del apartado de 5 de la política.

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.

Los consejeros ejecutivos, la alta dirección y el personal clave de la Sociedad participan en un Plan de Incentivos a Largo Plazo de la Sociedad vigente desde el 1 de enero de 2021 al 4 de enero de 2025, el cual ha sido descrito en el apartado A. Mediante la implementación de este plan, la retribución variable de los consejeros ejecutivos, la alta dirección y del personal clave de la Sociedad queda ligado a la consecución de objetivos ligadas a unas condiciones de permanencia y rendimiento. Asimismo, es una herramienta de retención de talento ya que la percepción de dicho variable, en tanto se cumplan los objetivos marcados, está condicionada a que el beneficiario siga manteniendo su posición en la Sociedad. Además, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tiene, entre otras, las siguientes funciones:

- Proponer al consejo de administración la política de remuneraciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones como personal directivo bajo la dependencia directa del consejo de administración, de comisiones Ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, comprobando y velando por su observancia.

- Comprobar la observancia de la política retributiva de la Sociedad.

- Revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los consejeros y altos directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás consejeros y altos directivos.

- Verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el informe anual de remuneraciones

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

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.

Conforme lo dispuesto por la Política de Remuneraciones, el Consejo de Administración ha decidido, para su abono en concepto de asignación fija anual, los siguientes importes a favor de sus miembros:

- a) Asignación por pertenencia al Consejo de Administración: 30.000 euros.
- b) Asignación adicional por el cargo de consejero coordinador: 10.000 euros.
- c) Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Auditoría: 30.000 euros.
- d) Asignación por pertenencia a la Comisión de Auditoría: 5.000 euros.
- e) Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 30.000 euros.
- f) Asignación por pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 5.000 euros.
- g) Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Desarrollo Sostenible: 20.000 euros.
- h) Asignación por pertenencia a la Comisión de Desarrollo Sostenible: 3.000 euros.
- i) Asignación adicional por secretaría del Consejo de Administración: 30.000 euros.

Así, en aplicación de lo antes indicado, la remuneración devengada por los consejeros de la Sociedad a ascendido a 76.000 euros.

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 votos negativos que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos		0,00

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos		0,00
Votos a favor		0,00
Abstenciones		0,00

Observaciones

No aplica para 2020

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

Ver respuesta apartado B.3

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.

De conformidad con lo dispuesto en la Política de Remuneraciones, como retribución fija anual, el Consejero Ejecutivo tendrá derecho a percibir la cantidad de 190.038 euros. Además, como retribución plurianual, el Consejero Ejecutivo participa en el LTIP. Así mismo, como retribución en especie, percibirá: vehículo de empresa (incluido los gastos del renting, o el que corresponda, los gastos del seguro, reparaciones y los relativos al mantenimiento del vehículo), plan de pensiones, póliza de seguro de vida y una póliza de seguro de asistencia médica privada. Así, en aplicación de lo antes indicado, los sueldos devengados y consolidados por el consejero ejecutivo durante el ejercicio 2020 ascendió a 182.908 euros.

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.

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.

- 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.
- 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 Plan de Incentivos variables tiene aplicación a largo plazo.

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

En el LTIP el único consejero que está incluido es el consejero ejecutivo.

El Plan tiene como finalidad compensar y motivar a los Participantes, permitiéndoles formar parte de la creación de valor de la Sociedad mediante el establecimiento de un vínculo entre su retribución y el desempeño de las Acciones del Plan a largo plazo. La concesión de Acciones del Plan o la participación en el Plan no facultará al Participante a obtener adjudicaciones futuras de incentivos, ni a participar en ningún otro plan aprobado por la Sociedad si no le fuera expresamente concedido el derecho a hacerlo por parte de Soltec.

La entrada en vigor del Plan se producirá el 1 de enero de 2021.

Las Acciones del Plan se otorgarán y podrán entregarse a los Participantes solo al final de los siguientes dos periodos consecutivos (los "Periodos de Devengo").

- El primer Período de Devengo comenzará el 1 de enero de 2021 y finalizará el 2 de enero de 2023.

- El segundo Período de Devengo comenzará el 3 de enero de 2023 y finalizará el 4 de enero de 2025.

Las Acciones del Plan solo devengarán cuando las condiciones y criterios de devengo, determinados por el Consejo de Administración y descritos a continuación, se cumplan al vencimiento de cada Período de Devengo (la "Fecha de Devengo"):

A) Condición de permanencia en el empleo

En caso de extinción del contrato de trabajo o de prestación de servicios (según corresponda) de cualquier Participante antes del final del Período de Devengo correspondiente, dicho Participante no tendrá derecho a ningún Incentivo bajo el Plan en relación con cualquier Período de Devengo que termine después de dicha finalización. Ello con independencia de la causa de extinción de la relación laboral o mercantil.

Como excepción a lo anterior, en el supuesto de que la extinción de la relación del Participante con la Sociedad se deba a fallecimiento, incapacidad permanente absoluta, jubilación o despido reconocido o declarado improcedente por sentencia judicial firme, el Participante tendrá derecho a recibir las Acciones del Plan que en su caso le correspondieren como si hubiera continuado vigente su relación con la Sociedad hasta el final del Período de Devengo siguiente a dicha finalización. En estos supuestos excepcionales, el Participante o los herederos del Participante, según corresponda, no estarán sujetos a ningún Período de Carencia (como se define a continuación) y tendrán derecho a la entrega de las Acciones del Plan al vencimiento del Período de Devengo correspondiente, siempre que se cumplan el resto de condiciones exigidas por el Plan para su percibo. Al respecto seguirán plenamente vigentes y será aplicables las condiciones de rendimiento, con la única excepción de la evaluación de rendimiento (como se define a continuación) que ya no resultará aplicable como condición de desempeño.

B) Condiciones de rendimiento

El número de Acciones del Plan que se entregarán efectivamente a cada Participante al final de cada Período de Devengo, sujeto al cumplimiento de la condición de continuidad del empleo descrita anteriormente, dependerá del cumplimiento de las siguientes tres condiciones de rendimiento:

1ª) Que el Participante logre una calificación mínima de "B2 en la evaluación de rendimiento realizada en cada Período de Devengo (la "Evaluación de Desempeño"); y

2ª) Que el Participante logre el 75% de los objetivos anuales individuales y de área definidos por su superior directo en cada Período de Devengo en el marco de la "Evaluación por Objetivos"; y

3ª) El cumplimiento anual de tres criterios de rendimiento: la "Rentabilidad Total para los Accionistas", el "EBITDA Ajustado" y el "Flujo de Caja Libre" (definidos a continuación) calculados durante un período comprendido entre el 1 de enero de cada año hasta el 31 de diciembre de ese mismo año para los dos años incluidos en cada Período de Devengo (el "Período de Cálculo").

El número de Acciones del Plan que se entregarán realmente a cada Participante al final de cada Período de Devengo será:

(i) Cero si el Participante no aprueba la Evaluación de Rendimiento; o no alcanza el 75% de los objetivos individuales y de área.

(ii) Igual al 100% de las Acciones del Plan máximas otorgadas a dicho Participante durante dicho período de devengo en la fecha de aprobación del Plan multiplicado por una tasa (la "Tasa de Asignación Global") igual al promedio ponderado de la "Tasa de Asignación de la Rentabilidad Total para los Accionistas" (50%), la "Tasa de Asignación de EBITDA Ajustado" (25%) y la "Tasa de Asignación de Flujo de Caja Libre" (25%), definidas a continuación y calculadas anualmente sobre la base, respectivamente, de la Rentabilidad Total para los Accionistas, el EBITDA Ajustado, y el Flujo de Caja Libre, de acuerdo con las reglas establecidas a continuación.

Número acciones a entregar al final de cada período de devengo: Acciones máximas del período de devengo x Tasa de Asignación Global

Tasa asignación global = (50% x Tasa de Asignación de la Rentabilidad Total para los Accionistas) + (25% x "Tasa de Asignación de EBITDA Ajustado") + (25% x "Tasa de Asignación de Flujo de Caja Libre")

La tasa de asignación global no podrá superar en ningún caso el 100%.

o Tasa de Asignación de la Rentabilidad Total para los Accionistas: Este criterio de rendimiento corresponde a un logro promedio de la Rentabilidad Total para los Accionistas frente al Objetivo de Rentabilidad Total para los mismos durante todo el Período de Cálculo.

“Rentabilidad Total para los Accionistas” es la rentabilidad para los accionistas durante un concreto Período de Cálculo (como se define a continuación) equivalente a la suma de (i) el cambio en el precio de cierre de las acciones ordinarias de la Sociedad en las Bolsas españolas al cierre de la negociación de las acciones de la Sociedad en la fecha de inicio y finalización del Período de Cálculo aplicable menos los ingresos netos de cualquier emisión de acciones ordinarias durante dicho Período de Cálculo; y (ii) los dividendos totales (o cualquier otra forma de remuneración o distribución a los accionistas) que se pagan en dicho Período de Cálculo (el total combinado de (i) y (ii)).

“Objetivo de Rentabilidad Total para los Accionistas” es la Rentabilidad Total para los Accionistas fijada como objetivo por el Consejo de Administración y que variará de un Período de Cálculo a otro y será aprobado por el Consejo de Administración al comienzo de cada Período de Cálculo. El Objetivo de Rentabilidad Total para los Accionistas para el primer Período de Cálculo ha sido aprobado y fijado por el Consejo de Administración en 10% anual.

Para cada Período de Cálculo en el Período de Devengo, se calculará el porcentaje de (i) Rentabilidad Total para los Accionistas real sobre el (ii) Objetivo de Rentabilidad Total para los Accionistas (como tasa anual, la “Tasa de Logro Anual de RTA”).

Al final del Período de Devengo, se calculará la media aritmética de las Tasas de Logro Anuales de RTA para cada Período de Cálculo en el Período de Devengo (la “Tasa de Logro de RTA” o “R”) y el Consejo de Administración de la Sociedad determinará la Tasa de Asignación de la Rentabilidad Total para los Accionistas correspondiente a dicha Tasa de Logro de RTA, como sigue:

Si R es menor de 85% 0%

Si R es igual a 85% pero menor del 95% 50%

Si R es igual o mayor de 95% pero menor de 100% 75%

Si R es igual o mayor de 100% pero menor del 110% 100%

Si R es igual o mayor del 110% 110%

Tasa de Logro de EBITDA Ajustado: Este criterio de rendimiento corresponde a un logro promedio de EBITDA Ajustado frente al Objetivo de EBITDA Ajustado durante todo el Período de Cálculo.

“EBITDA Ajustado” es el resultado de EBITDA + Pérdidas, deterioro y variación de provisiones por operaciones comerciales - Dotación a la provisión

por garantías.

A su vez, se define EBITDA como:

Margen Neto + Otros ingresos de explotación + Trabajos realizados por el Grupo para su activo - Pérdidas, deterioro y variación de provisiones por operaciones comerciales + Dotación a la provisión por garantías.

“Objetivo de EBITDA Ajustado” es el EBITDA Ajustado fijado como objetivo por el Consejo de Administración y que variará de un Período de Cálculo a otro y será aprobado por el Consejo de Administración al comienzo de cada Período de Cálculo. El Objetivo de EBITDA Ajustado para el primer Período de Cálculo ha sido aprobado y fijado por el Consejo de Administración en €30.8 millones.

Para cada Período de Cálculo en el Período de Devengo, se calculará el porcentaje de (i) EBITDA Ajustado real sobre el (ii) Objetivo de EBITDA Ajustado (como tasa anual, la “Tasa de Logro Anual de EBITDA AJUSTADO”).

Al final del Período de Devengo, se calculará la media aritmética de la Tasa de Logro Anual de EBITDA AJUSTADO para cada Período de Cálculo en el Período de Devengo (la “Tasa de Logro de EBITDA Ajustado” o “E”) y el Consejo de Administración determinará la Tasa de Asignación de EBITDA Ajustado correspondiente a dicha Tasa de Logro de EBITDA Ajustado, de la siguiente manera:

Si E es menor de 85% 0%

Si E es igual a 85% pero menor del 95% 50%

Si E es igual o mayor de 95% pero menor de 100% 75%

Si E es igual o mayor de 100% pero menor del 110% 100%

Si E es igual o mayor del 110% 110%

Tasa de Logro de Flujo de Caja Libre: Este criterio de rendimiento corresponde a un logro promedio de Flujo de Caja Libre frente al Objetivo de Flujo de Caja Libre durante todo el Período de Cálculo.

“Flujo de Caja Libre” representa el efectivo que genera una empresa después de contabilizar las salidas de efectivo para respaldar las operaciones y mantener sus activos de capital, calculándose de la siguiente manera:

EBIT = resultado de explotación obtenido de la cuenta de resultado del periodo de cálculo.

EBIT x (1- tipo impositivo) Estado de pérdidas y ganancias actual

+ Depreciación y Amortización Estado de pérdidas y ganancias actual

- Cambios en el Capital de Trabajo Balance anterior y actual: cuentas de activos y pasivos corrientes

- Gastos de Capital (CAPEX) Balances anteriores y actuales: propiedades, instalaciones y equipos

“Objetivo de Flujo de Caja Libre” es el Flujo de Caja Libre fijado como objetivo por el Consejo de Administración, que variará de un Período de Cálculo a otro y será aprobado por el Consejo de Administración al comienzo de cada Período de Cálculo. El Objetivo de Flujo de Caja Libre para el primer Período de Cálculo ha sido aprobado y fijado por el Consejo de Administración en €13.7 millones.

Para cada Período de Cálculo en el Período de Devengo, se calculará el porcentaje de (i) Flujo de Caja Libre real sobre el (ii) Objetivo de Flujo de Caja Libre (como tasa anual, la “Tasa de Logro Anual de FEL”).

Al final del Período de Devengo, se calculará la media aritmética de la Tasa de Logro Anual de FEL para cada Período de Cálculo en el Período de Devengo (la “Tasa de Logro de FEL” o “C”) y el Consejo de Administración determinará la Tasa de Asignación de Flujo de Caja Libre correspondiente a dicha Tasa de Logro del FEL, de la siguiente manera:

Si C es menor de 85% 0%

Si C es igual a 85% pero menor del 95% 50%

Si C es igual o mayor de 95% pero menor de 100% 75%

Si C es igual o mayor de 100% pero menor del 110% 100%

Si C es igual o mayor del 110% 110%

Tasa de Asignación Global: Para cada Período de Devengo, la Tasa de Asignación Global es la media ponderada de la Tasa de Asignación de la Rentabilidad Total para los Accionistas (50%), la Tasa de Asignación de EBITDA Ajustado (25%), y la Tasa de Asignación de Flujo de Caja Libre (25%).

Al final de cada Período de Devengo, el Consejo de Administración determinará si se han cumplido o no las condiciones de rendimiento para el Período de Devengo fijando sucesivamente: (i) la Evaluación de Desempeño para cada Participante; (ii) Evaluación por Objetivos individuales y de

área de cada Participante; (iii) la Tasa de Asignación de la Rentabilidad Total para los Accionistas; (iv) la Tasa de Asignación de EBITDA Ajustado; y

(v) la Tasa de Asignación de Flujo de Caja Libre.

Si, para un Participante determinado, la multiplicación de la cantidad de Acciones del Plan inicialmente otorgadas por la Tasa de Asignación Global para el Período de Devengo da como resultado un número fraccionario de Acciones del Plan a ser entregadas, dicha cantidad se redondeará a la baja al número entero.

En cualquier caso, el número máximo de Acciones del Plan que se entregarán no puede ser mayor que el número máximo de Acciones del Plan inicialmente otorgadas en la fecha de aprobación del Plan, sujeto a los ajustes establecidos a continuación.

CÁLCULO Y ENTREGA DE LAS ACCIONES DEL PLAN

El departamento financiero de la Sociedad, encabezado por el Director Financiero, y el Director de Organización, realizarán los cálculos correspondientes de las Acciones del Plan que se entregarán en cada Período de Devengo de conformidad con el Plan una vez recibido el informe de los auditores sobre el último período de Cálculo sin salvedades

Estos cálculos se someterán a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que los revisará y, si lo considera apropiado, someterá dichos cálculos a la aprobación del Consejo de Administración.

El Consejo de Administración aprobará el Incentivo pagadero bajo el Plan.

La entrega de las Acciones se producirá al finalizar un período de carencia de 365 días que comience el día posterior al vencimiento de cada Período de Devengo aplicable (el "Período de carencia").

El Consejo de Administración hará todos los arreglos para entregar las Acciones del Plan, si las hubiera, a los Participantes tan pronto como sea posible a partir de entonces y podrá utilizar, sujeto a las aprobaciones requeridas, cualquiera de los procedimientos y mecanismos disponibles por ley para completar dicha entrega, incluyendo sin limitación la emisión de nuevas acciones ordinarias, la compra de autocartera o la celebración de acuerdos con terceros.

El Consejo de Administración podrá optar por el pago total o parcial del Incentivo bajo este Plan a través de un pago en efectivo en lugar de a través de la entrega de las Acciones del Plan, en el caso de: (i) que la Sociedad no tenga suficientes acciones de autocartera para entregar las Acciones del Plan a los Participantes bajo el Plan; o (ii) en Caso de Liquidación de la Sociedad (como se define a continuación).

Dicho pago en efectivo en el caso (i) anterior será igual al importe que sería necesario (después de la deducción de cualquier impuesto aplicable a la misma) para suscribir el número correspondiente de Acciones del Plan recién emitidas o para adquirir Acciones del Plan existentes de la Sociedad. En este sentido, la Sociedad establecerá los mecanismos necesarios para garantizar la suscripción por parte de los Participantes del número correspondiente de Acciones del Plan emitidas recientemente o para adquirir Acciones del Plan existentes de la Sociedad.

La cotización de la acción utilizada para determinar este pago en efectivo será el precio de cierre de las acciones ordinarias de la Sociedad en las Bolsas españolas al cierre de la negociación de la fecha de vencimiento del Período de Devengo aplicable.

La entrega de Acciones del Plan se comunicará mediante la publicación de una comunicación de otra información relevante con la CNMV.

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.

Durante el ejercicio 2020 no se ofreció ningún plan de pensiones.

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.

El Contrato de Consejero Delegado de Raúl morales Torres fue firmado el 6 de octubre de 2020, y sus condiciones han sido explicadas en el apartado A.

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

No aplica

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

No aplica

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

No aplica

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

No aplica

B.16. Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

No aplica

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2020
Don FERNANDO CABALLERO DE LA SEN	Consejero Coordinador	Desde 06/10/2020 hasta 31/12/2020
Don RAÚL MORALES TORRES	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don MARCOS SÁEZ NICOLÁS	Consejero Dominical	Desde 06/10/2020 hasta 31/12/2020
Don JOSÉ FRANCISCO MORALES TORRES	Consejero Dominical	Desde 06/10/2020 hasta 31/12/2020
Doña MARÍA SICILIA SALVADORES	Consejero Independiente	Desde 06/10/2020 hasta 31/12/2020
Doña MARINA MORENO DÓLERA	Consejero Dominical	Desde 06/10/2020 hasta 31/12/2020
Doña NURIA ALIÑO PÉREZ	Consejero Dominical	Desde 06/10/2020 hasta 31/12/2020

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 2020	Total ejercicio 2019
Don FERNANDO CABALLERO DE LA SEN	9		9						18	
Don RAÚL MORALES TORRES				183					183	182
Don MARCOS SÁEZ NICOLÁS	7								7	
Don JOSÉ FRANCISCO MORALES TORRES	7		1						8	
Doña MARÍA SICILIA SALVADORES	7		8						15	

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 2020	Total ejercicio 2019
Doña MARINA MORENO DÓLERA	7								7	
Doña NURIA ALIÑO PÉREZ	7		7						14	

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 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020		
		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 FERNANDO CABALLERO DE LA SEN	Plan							0,00					
Don RAÚL MORALES TORRES	LTIP							0,00					
Don MARCOS SÁEZ NICOLÁS	Plan							0,00					
Don JOSÉ FRANCISCO MORALES TORRES	Plan							0,00					
Doña MARÍA SICILIA SALVADORES	Plan							0,00					

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña MARINA MORENO DÓLERA	Plan							0,00				
Doña NURIA ALIÑO PÉREZ	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don FERNANDO CABALLERO DE LA SEN	
Don RAÚL MORALES TORRES	
Don MARCOS SÁEZ NICOLÁS	
Don JOSÉ FRANCISCO MORALES TORRES	
Doña MARÍA SICILIA SALVADORES	
Doña MARINA MORENO DÓLERA	
Doña NURIA ALIÑO PÉREZ	

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 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don FERNANDO CABALLERO DE LA SEN								
Don RAÚL MORALES TORRES								
Don MARCOS SÁEZ NICOLÁS								
Don JOSÉ FRANCISCO MORALES TORRES								
Doña MARÍA SICILIA SALVADORES								
Doña MARINA MORENO DÓLERA								
Doña NURIA ALIÑO PÉREZ								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don FERNANDO CABALLERO DE LA SEN	Concepto	
Don RAÚL MORALES TORRES	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don MARCOS SÁEZ NICOLÁS	Concepto	
Don JOSÉ FRANCISCO MORALES TORRES	Concepto	
Doña MARÍA SICILIA SALVADORES	Concepto	
Doña MARINA MORENO DÓLERA	Concepto	
Doña NURIA ALIÑO PÉREZ	Concepto	

Observaciones

[]

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo:

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 2020	Total ejercicio 2019
Don FERNANDO CABALLERO DE LA SEN										
Don RAÚL MORALES TORRES										
Don MARCOS SÁEZ NICOLÁS										
Don JOSÉ FRANCISCO MORALES TORRES										
Doña MARÍA SICILIA SALVADORES										
Doña MARINA MORENO DÓLERA										

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 2020	Total ejercicio 2019
Doña NURIA ALIÑO PÉREZ										

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 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		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 FERNANDO CABALLERO DE LA SEN	Plan							0,00				
Don RAÚL MORALES TORRES	LTIP							0,00				
Don MARCOS SÁEZ NICOLÁS	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		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 JOSÉ FRANCISCO MORALES TORRES	Plan							0,00				
Doña MARÍA SICILIA SALVADORES	Plan							0,00				
Doña MARINA MORENO DÓLERA	Plan							0,00				
Doña NURIA ALIÑO PÉREZ	Plan							0,00				

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don FERNANDO CABALLERO DE LA SEN	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don RAÚL MORALES TORRES	
Don MARCOS SÁEZ NICOLÁS	
Don JOSÉ FRANCISCO MORALES TORRES	
Doña MARÍA SICILIA SALVADORES	
Doña MARINA MORENO DÓLERA	
Doña NURIA ALIÑO PÉREZ	

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 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don FERNANDO CABALLERO DE LA SEN								
Don RAÚL MORALES TORRES								
Don MARCOS SÁEZ NICOLÁS								
Don JOSÉ FRANCISCO MORALES TORRES								
Doña MARÍA SICILIA SALVADORES								
Doña MARINA MORENO DÓLERA								
Doña NURIA ALIÑO PÉREZ								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don FERNANDO CABALLERO DE LA SEN	Concepto	
Don RAÚL MORALES TORRES	Concepto	
Don MARCOS SÁEZ NICOLÁS	Concepto	
Don JOSÉ FRANCISCO MORALES TORRES	Concepto	
Doña MARÍA SICILIA SALVADORES	Concepto	
Doña MARINA MORENO DÓLERA	Concepto	
Doña NURIA ALIÑO PÉREZ	Concepto	

Observaciones

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 2020 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 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don FERNANDO CABALLERO DE LA SEN	18				18						18
Don RAÚL MORALES TORRES	183				183						183
Don MARCOS SÁEZ NICOLÁS	7				7						7
Don JOSÉ FRANCISCO MORALES TORRES	8				8						8
Doña MARÍA SICILIA SALVADORES	15				15						15
Doña MARINA MORENO DÓLERA	7				7						7
Doña NURIA ALIÑO PÉREZ	14				14						14
TOTAL	252				252						252



**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS**

Observaciones

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:

[24/03/2021]

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

[] Si
[√] No