

metrovesa

**Informe anual
de remuneraciones
de los consejeros
de Metrovesa**

Ejercicio 2021

Estimados accionistas:

En nombre del Consejo de Administración (el “**Consejo de Administración**” o el “**Consejo**”) de Metrovacesa, S.A. (“**Metrovacesa**”, la “**Sociedad**” o la “**Compañía**”) y de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad de Metrovacesa (la “**Comisión**” o la “**CNRS**”), les presentamos el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros de Metrovacesa (el “**Informe**” o el “**IARC 2021**”) correspondiente al ejercicio cerrado el 31 de diciembre de 2021.

El Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a 2020 (“**IARC 2020**”) fue aprobado por el 95,050%¹ de los votos emitidos, razón por la cual el presente Informe mantiene los mismos principios, fundamentos y criterios recogidos en el IARC 2020. No obstante, con el objetivo de mantener la senda de mejora constante en lo que al formato de la información retributiva de los consejeros se refiere², Metrovacesa ha considerado apropiado presentar el IARC 2021 en formato libre, intentado proveer de una mayor coherencia estructural y detalle a la información facilitada.

Esta decisión de Metrovacesa es consecuencia del compromiso de la Sociedad con las cuestiones e inquietudes de sus accionistas y de otros grupos de interés (como, por ejemplo, los asesores de voto). Con esta decisión, Metrovacesa espera poder mejorar, aún más, la claridad y precisión en la presentación de la información retributiva de sus consejeros, permitiendo incrementar la comprensión de la citada información y, con ello, la relación de confianza de la Sociedad con sus *stakeholders*.

Asimismo, de conformidad con lo previsto en la Norma cuarta de la Circular 4/2013³, indicar que se incorpora como anexo al presente Informe el apéndice estadístico que se ajusta al modelo definido en el Anexo III de la Circular 3/2021⁴ que modificó, entre otros, el modelo de informe anual de remuneraciones de los consejeros.

Agradecer de antemano la dedicación en la lectura de este Informe, y esperamos que el esfuerzo de la Sociedad resulte merecedor de su apoyo, expresado mediante la votación favorable a este Informe.

Aprobado por el Consejo y firmado en su nombre por [*Dña. Emma Fernández Alonso, presidenta de la CNRS*].

¹ Votos a favor 95,050%, votos negativos 0,214%, abstenciones 4,736% y votos en blanco 0%.

² La transparencia es uno de los principios por los que se rige la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad.

³ Circular 4/2013, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, que establece los modelos de informe anual de remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas y de los miembros del consejo de administración y de la comisión de control de las cajas de ahorros que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores (“**Circular 4/2013**”).

⁴ Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, por la que se modifica la Circular 4/2013, de 12 de junio, que establece los modelos de informe anual de remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas y de los miembros del consejo de administración y de la comisión de control de las cajas de ahorros que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores; y la Circular 5/2013, de 12 de junio, que establece los modelos de informe anual de gobierno corporativo de las sociedades anónimas cotizadas, de las cajas de ahorros y de otras entidades que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores (“**Circular 3/2021**”).

Índice

1. Política de remuneraciones 2021-2023.....	4
A) Principales características de la Política de Remuneraciones	5
B) Alineación de la política de remuneraciones con la estrategia a largo plazo de la sociedad, equilibrio del paquete retributivo y exposición a riesgos	7
C) Compañías comparables.....	8
2. Aplicación prevista de la Política de Remuneraciones para el ejercicio 2022.....	11
A) Consejeros en su condición de tales	11
B) Consejeros ejecutivos	13
a) Retribución fija	14
b) Retribución variable anual	15
c) Retribución variable a largo plazo	17
d) Retribución en especie	20
e) Sistemas de ahorro a largo plazo	20
f) Cláusulas de reducción (“malus”) y recuperación (“clawback”)	21
g) Pagos por resolución anticipada de contratos.....	21
h) Condiciones de los contratos	22
3. Aplicación de la Política de Remuneraciones en el ejercicio 2021	23
A) Retribución devengada por los consejeros en su condición de tales en 2021	23
B) Retribución devengada por el Consejero Delegado en 2021	25
a) Retribución fija.....	26
b) Retribución variable anual	26
c) Retribución variable a largo plazo	28
d) Retribución en especie	30
e) Sistemas de ahorro a largo plazo	30
f) Cláusulas de reducción (“malus”) y recuperación (“clawback”)	31
g) Resumen de las remuneraciones devengadas	31
4. Órganos de la compañía que intervienen en el proceso de aprobación y ejecución de la política de remuneraciones	32
5. Composición, funcionamiento y principales funciones de la CNRS.....	35
A) Composición	35
B) Funcionamiento.....	35
C) Principales funciones	36
6. Actuaciones desarrolladas en materia de remuneraciones por la CNRS y el Consejo	37
A) Actuaciones llevadas a cabo durante el ejercicio 2021	37
B) Actuaciones llevadas a cabo durante el ejercicio 2022 hasta la aprobación de este Informe por el Consejo	38
ANEXO ESTADÍSTICO DEL INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS.....	39

1. Política de remuneraciones 2021-2023

La Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración de Metrovacesa, cuya vigencia está prevista para 2021, 2022 y 2023 (la “**Política de Remuneraciones**” o la “**Política**”), fue aprobada por la Junta General de Accionistas de fecha 5 de mayo de 2021. Dicha Política sustituyó a la política de remuneraciones de los consejeros vigente para los ejercicios 2018 a 2020, aprobada por la Junta General extraordinaria de 19 de diciembre de 2017 y posteriormente modificada durante 2018, mediante acuerdo adoptado en la Junta General de Accionistas de 19 de junio de 2018 (“**Política de Remuneraciones 2018-2020**”).

La elaboración de la Política de Remuneraciones supuso una revisión de la anterior, con el objetivo de adaptarla a las últimas novedades introducidas por el Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas, tras su última revisión y modificación en junio de 2020, y, muy particularmente, a la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica la LSC⁵ (“**Ley 5/2021**”), entre otros artículos, en su artículo 529 novodecies, relativo al proceso de aprobación, requisitos y contenido de la política de remuneraciones. Aunque dicha normativa no estaba en vigor en la fecha de aprobación de esta Política, sí se conocían en ese momento todos los detalles de la modificación legal y se incluyeron expresamente en la nueva Política.

Así, entre las principales novedades introducidas en la Política se incluyeron aspectos como: (i) las medidas destinadas a evitar o gestionar conflictos de intereses; (ii) explicar cómo la Política contribuye a la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad; (iii) informar de qué forma se tienen en cuenta las condiciones de retribución de los empleados de la Sociedad para fijar la política de remuneraciones; (iv) incluir un apartado de regulación de los supuestos y procedimientos para aplicar excepciones temporales a la Política; (v) actualizar y explicar en mayor detalle los criterios de rendimiento a los que podría vincularse la retribución variable, incluir el mix retributivo del consejero delegado de Metrovacesa (el “**Consejero Delegado**”), incluir las cláusulas de reducción (*malus*) y recuperación (*clawback*), y actualizar determinados términos del contrato del Consejero Delegado, incluyendo un pacto de no competencia post-contractual y la obligación de tenencia de acciones.

De acuerdo con lo anterior, Metrovacesa no somete a aprobación de la Junta General de Accionistas de 2022 una nueva política de remuneraciones de los consejeros, ya que la Política de Remuneraciones está adaptada a la normativa en vigor.

La Compañía pone a disposición de los accionistas el enlace directo al documento en el que se recoge la Política de Remuneraciones, disponible en su página web:

<https://metrovacesa.com/accionistas-e-inversores/gobierno-corporativo/reglas-internas-de-gobierno-corporativo/politica-de-remuneraciones-de-miembros-del-consejo-de-administracion>

⁵ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (“**LSC**”)

A) Principales características de la Política de Remuneraciones

Los principios, fundamentos y componentes de la remuneración de los consejeros en su condición de tales y de los consejeros ejecutivos, así como otros aspectos relevantes incluidos en la Política de Remuneraciones, son los siguientes:

- a. La Política de Remuneraciones se basa, entre otros, en los principios de transparencia, de sostenibilidad a largo plazo, de adecuación a las mejores prácticas de mercado, y en considerar las condiciones de los empleados de la Sociedad para determinar la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad.
- b. Se diferencia entre remuneración de los consejeros en su condición de tales, y remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.
- c. La remuneración de los consejeros en su condición de tales, de acuerdo con lo previsto en el artículo 17 de los Estatutos Sociales de la Sociedad, consistirá en una asignación anual fija, que podrá comprender retribuciones tanto en efectivo como en especie, y no excederá de la cantidad que a tal efecto determine la junta general de accionistas de Metrovacesa (la “**Junta General**” o la “**Junta General de Accionistas**”). Corresponde al Consejo de Administración, dentro del citado límite y de acuerdo con la Política, determinar el importe concreto que corresponda a cada uno de los consejeros, la periodicidad y la forma de pago, en función, entre otros, de los cargos desempeñados en el Consejo de Administración, su pertenencia y asistencia a las comisiones del Consejo y otros criterios objetivos.

Asimismo, la Política prevé la posibilidad de que los consejeros puedan (i) percibir indemnizaciones por cese, (ii) ser retribuidos mediante la entrega de acciones, de derechos de opción sobre ellas o mediante una retribución referenciada al valor de las acciones o a otra variable (aunque no se hayan aprobado este tipo de remuneraciones a favor de los consejeros en su condición de tales) o (iii) beneficiarse de la cobertura de una póliza de responsabilidad civil o ser asegurados de una póliza de accidentes.

- d. En relación con los consejeros ejecutivos se prevé, adicionalmente a las retribuciones que tengan derecho a percibir en función de lo expuesto en el apartado “c.” anterior, que por el desempeño de las funciones ejecutivas perciban una retribución que se ajustará a lo previsto a estos efectos en los Estatutos Sociales de Metrovacesa, en la propia Política y en los contratos de cada consejero, y comprenderá los siguientes conceptos:
 - Una retribución fija anual.
 - Retribución variable anual, cuyos indicadores de cumplimiento estarán correlacionados con variables de la Sociedad relativas a crecimiento, rentabilidad y otros de carácter cualitativo o cuantitativo, tales como sostenibilidad, cumplimiento de objetivos estratégicos o relativos a responsabilidad social corporativa.
 - Retribución variable a largo plazo, que podrá estar igualmente vinculada con objetivos cuantitativos y cualitativos en línea con lo señalado para la retribución variable anual, pero manteniendo la coherencia entre las métricas aplicadas a dichos conceptos.

En concreto, el Plan de Incentivos a Largo Plazo para el periodo 2021 a 2023, consta de tres ciclos (2021, 2022 y 2023) de tres años de duración cada uno y es liquidable un 50% en efectivo y un 50% en acciones (el “**LTIP 21-23**”, o el “**Plan**”). Adicionalmente, el Consejo de Administración podrá decidir modificar o sustituir el Plan o implantar nuevos planes de incentivos a largo plazo que incluyan a los consejeros ejecutivos entre sus participantes.

- Retribución en especie, entre la que se incluye la disponibilidad individual de un vehículo de empresa, una póliza de seguro de vida, accidentes e invalidez, una póliza de seguro de asistencia médica privada y, eventualmente, los sistemas de previsión social que acuerde el Consejo de Administración.
 - Sistema de ahorro a largo plazo.
 - Indemnizaciones por cese y pactos de no competencia.
- e. La Política incluye la posibilidad de aplicar excepciones temporales que quedarán, en todo caso, limitadas a aquellas situaciones excepcionales en las que la falta de aplicación de la Política sea necesaria para servir a los intereses a largo plazo y a la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Estas excepciones únicamente podrán ser de aplicación sobre los componentes retributivos recogidos en los apartados 5.1 a 5.5 y 6.1 de la Política de Remuneraciones, evitando en todo caso la asignación de retribuciones extraordinarias.

Para su aplicación, en caso de producirse alguna circunstancia que lo justifique, la CNRS emitirá un informe valorando las circunstancias y las remuneraciones específicas (dentro de las señaladas con anterioridad) que serían objeto de modificación y formularía, en su caso, la propuesta de aplicación excepcional al Consejo de Administración para su aprobación por éste. Para la elaboración del informe, la CNRS podrá valerse de la opinión de un tercero externo.

- f. Los importes máximos anuales de remuneración aprobados por la Junta General de 19 de junio de 2018, y que actualmente siguen siendo de aplicación, son los siguientes:
- Dos millones de euros (2.000.000 €) para los consejeros en su condición de tales, incluido en ese límite cualquier indemnización por cese o terminación del cargo de un consejero en su condición de tal, según esté acordado (únicamente para el Presidente, como se detalla en el apartado 2.A siguiente), pero excluyendo (i) los pagos de las primas del seguro de responsabilidad civil descrito anteriormente y (ii) cualquier reembolso de gastos por asistencia al Consejo de Administración o sus comisiones.
 - Cuatro millones de euros (4.000.000 €) para los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas. En dicho límite se engloban todos los conceptos retributivos (incluso el pacto de no competencia), a excepción únicamente de las cuantías que pudieran corresponder en concepto de indemnización por cese o terminación del contrato del consejero ejecutivo (únicamente el Consejero Delegado de la Compañía desempeña actualmente funciones ejecutivas), cuyo concepto e importe será el que corresponda conforme a la política de remuneraciones de los consejeros vigente y su contrato.

Por tanto, este límite de cuatro millones de euros en modo alguno representa la retribución total anual máxima que podría percibir el Consejero Delegado. En este sentido, en un escenario normal, en que se abonasen todos los conceptos retributivos reconocidos al Consejero Delegado de conformidad con la Política de Remuneraciones, a excepción del pacto de no competencia y la indemnización por cese, incluso en el supuesto de consecución del importe máximo de la retribución variable anual o a largo plazo, la retribución total anual del Consejero Delegado no consumiría ni la mitad del citado límite.

El citado límite se aprobó por la Junta General de Accionistas celebrada el 19 de junio de 2018, a propuesta de la CNRS y el Consejo, en base (i) al sistema retributivo reconocido al Consejero Delegado en la Política de Remuneraciones 2018-2020⁶, y (ii) a criterios de transparencia y flexibilidad, con el objeto de generar un marco retributivo susceptible de adaptarse, con suficiente holgura, a aquellos ejercicios en que procediese el abono de cantidades por retribuciones variables plurianuales en los términos de la política de remuneraciones vigente en cada momento.

En todo caso, los conceptos e importes de la retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas, dentro del límite máximo anual de cuatro millones de euros, se establecerán en los términos de la política de remuneraciones vigente en cada momento o, en su caso, por los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas.

En la preparación de la Política de Remuneraciones, Metrovacesa contó con el asesoramiento externo de J&A Garrigues, S.L.P., que, asimismo, ha asesorado a la Sociedad en la elaboración del presente Informe.

B) Alineación de la política de remuneraciones con la estrategia a largo plazo de la sociedad, equilibrio del paquete retributivo y exposición a riesgos

La CNRS propone al Consejo de Administración la política de remuneraciones de aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgo de la Sociedad, esto es, de los consejeros (ya sea en su condición de tales o como ejecutivos), y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones como personal directivo bajo la dependencia directa del Consejo de Administración, de su comisión ejecutiva (si la hubiera) o del Consejero Delegado, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, comprobando y velando por su observancia.

La estructura retributiva de los consejeros ejecutivos, que se distribuye entre elementos fijos y variables, tanto de carácter anual como plurianual, tiene como finalidad establecer un paquete retributivo equilibrado que permita acotar la exposición al riesgo, al tratarse de sistemas plenamente flexibles que permiten que los consejeros ejecutivos (en este caso, exclusivamente el Consejero Delegado) no perciban importe alguno de remuneración variable si no se alcanzan unos umbrales mínimos de cumplimiento.

De esta manera, (i) la retribución fija anual pretende establecer una base salarial competitiva que atraiga y retenga el talento, con carácter estable, para contribuir a la creación de valor de manera sostenible, y (ii) la retribución variable busca la motivación de los consejeros ejecutivos asociando dicha retribución a indicadores de crecimiento, rentabilidad y a otros de carácter cuantitativo o cualitativo, incluyendo, entre otros, criterios vinculados a factores de “*Environmental, Social and Governance*” (“**ESG**”), combinando objetivos a corto, medio y largo plazo.

El LTIP 21-23, entre cuyos beneficiarios se encuentra el Consejero Delegado, está referenciado a la evolución de la cotización de la acción y a otros parámetros de negocio clave, con lo que se trata de incentivar el cumplimiento de objetivos a largo plazo y alinear los intereses del Consejero Delegado (y principales directivos) con los intereses de los accionistas.

⁶ Tras la modificación de la Política de Remuneraciones 2018-2020, se contemplaba un primer ciclo del Plan de incentivos a largo plazo 2018-2020 en el que el Consejero Delegado podía percibir, en un escenario de consecución máxima, un importe de hasta 1.462.500 euros. Asimismo, el Consejo de Administración aprobó un incentivo excepcional plurianual (2018-2020) cuya cuantía máxima reconocida para 2018 ascendía a 650.000 euros.

El primer y segundo ciclo del Plan están vinculados a los siguientes objetivos estratégicos de la Sociedad: (i) generación de flujo de caja, (ii) lanzamientos, (iii) entregas y (iv) evolución del retorno total para el accionista.

El incentivo que, en su caso, se derive del Plan, se abonará parcialmente mediante la entrega de un número de acciones de Metrovacesa (correspondientes a un 50% del incentivo), que deberán mantenerse, netas de impuestos, durante un plazo de un año, de manera que los intereses de sus beneficiarios se encuentren alineados con los de los accionistas. Asimismo, el Consejero Delegado tiene incluido en su contrato un compromiso de tenencia de acciones por el cual, mientras éste permanezca desempeñando su cargo deberá mantener la propiedad de un número de acciones cuyo valor sea equivalente a dos veces su remuneración fija anual (este compromiso se verifica periódicamente por la CNRS, la última vez en su sesión de 13 de diciembre de 2021).

Se produce así una distribución equilibrada del paquete retributivo, entre componentes fijos y variables (diferenciando entre objetivos a corto, medio y largo plazo, y estableciendo objetivos de negocio, referenciados al valor de la acción y otros de carácter cualitativo), que permite una distribución equilibrada de riesgos.

Asimismo, dado (i) que el abono de la retribución variable únicamente se produce con posterioridad a la formulación de las cuentas anuales, una vez la CNRS y el Consejo de Administración han determinado el grado de consecución de los objetivos, (ii) que la Comisión de Auditoría puede participar, a petición del Consejo o de la CNRS, en el proceso de revisión del cumplimiento de los objetivos financieros de la retribución variable, tanto anual como plurianual, y (iii) que el Consejo tiene potestad de aplicar cláusulas de reducción (*malus*) y de recuperación (*clawback*) sobre la remuneración variable en determinados supuestos que puedan perjudicar los intereses a largo plazo o la sostenibilidad de Metrovacesa, también se produce una gestión más adecuada de los riesgos, y se alinea el abono de dicha retribución con la sostenibilidad y los intereses a largo plazo de la Sociedad.

Por último, en relación con los conflictos de intereses, el artículo 28 del Reglamento del Consejo de Administración define y regula el concepto de conflicto de interés como “*aquellas situaciones en las que entren en colisión, de forma directa o indirecta, el interés de la Sociedad o de las sociedades integradas en su Grupo y el interés personal del consejero*”.

De cara evitar dichos conflictos, los consejeros deben comunicar la existencia de éstos, ya sean directos o indirectos, al Consejo de Administración y abstenerse de intervenir como representantes de la Sociedad en la operación a que el conflicto se refiera, con las excepciones que establezca la legislación aplicable. Además, la Sociedad informará, cuando proceda conforme a la ley, sobre cualquier situación de conflicto de interés en que se hayan encontrado los consejeros (o personas vinculadas a los mismos) durante el ejercicio en cuestión y que le conste en virtud de comunicación del afectado o por cualquier otro medio. Las situaciones de conflicto de interés en que incurran los consejeros serán objeto de información en la memoria de las cuentas anuales de la Sociedad.

C) Compañías comparables

Los principios y criterios rectores de la Política de Remuneraciones contemplan, entre otros, la competitividad de la Política tanto por su estructura retributiva como por su cuantía global, con el fin de atraer, motivar y retener a los profesionales clave.

En este sentido, a través del diseño y aplicación de la Política de Remuneraciones se procura que las retribuciones de los consejeros sean acordes con las tendencias en materia de remuneraciones seguidas por compañías comparables por su actividad, de manera que estén alineadas con las mejores prácticas de mercado.

La CNRS ha venido desarrollando sus funciones de supervisión y adecuación del sistema de remuneraciones de los consejeros y del equipo directivo, para alinearlos con la estrategia de la Sociedad y los estándares de mercado, con el objeto de mantener un sistema de remuneración competitivo, que permita alcanzar los objetivos de atracción, retención y motivación del talento.

Por su parte, el Consejo de Administración, apoyado por la labor de la CNRS, aprueba la retribución de cada consejero, de conformidad con la política de remuneraciones aprobada por la Junta General, velando porque sea acorde a la de los demás consejeros y a la que abonan otras entidades comparables.

A este respecto, para apoyar la labor de estos órganos, durante los últimos años Metrovacesa ha solicitado a distintos asesores externos la preparación de estudios retributivos sobre las tendencias en materia de remuneración de los consejeros y miembros de la alta dirección de las compañías comparables a Metrovacesa, de cara al diseño y posterior aplicación de la política retributiva de la Sociedad. En este sentido, los criterios de segmentación que se han utilizado para determinar el grupo de compañías comparables a la Sociedad en los distintos estudios elaborados han sido, entre otros, los siguientes: capitalización bursátil, facturación, número de empleados, pertenencia a un índice de mercado y, en particular, sector de actividad similar o comparable al de Metrovacesa.

En el último estudio retributivo elaborado para conocer el posicionamiento de la remuneración de los consejeros en relación con un grupo de comparación⁷, éste se determinó en base a los siguientes criterios: (i) compañías comparables a Metrovacesa por sector de actividad, y (ii) capitalización bursátil similar a la de Metrovacesa a la fecha de elaboración del citado análisis, identificando aquellas compañías cotizadas en el Mercado Continuo con una capitalización entre 800 y 1.500 millones de euros (el “**Grupo de Comparación**” o el “**Peer Group**”).

Teniendo en cuenta lo anterior, el *Peer Group* del citado análisis estaría compuesto por las siguientes compañías:

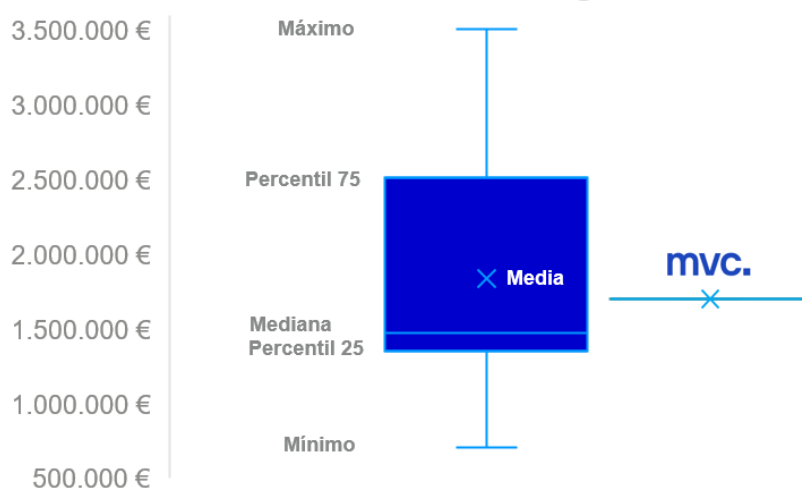
Grupo de comparación o Peer Group

Aedas Homes	Applus	Atresmedia
CAF	Colonial	Dia
Elecnor	Faes Farma	Grenergy
Mediaset	Melia Hotels International	Merlin Properties
Neinor Homes	NH Hotel Group	Pharma Mar
Prosegur	Sacyr	SolarPack

⁷ Estudio elaborado en diciembre de 2021 con la última información retributiva pública disponible.

A estos efectos, teniendo en cuenta la totalidad de las compañías pertenecientes al Grupo de Comparación, la retribución total *target* del Consejero Delegado⁸ (i.e. la suma de los conceptos fijos -incluida la asignación fija anual como miembro del Consejo-, la retribución variable anual *target* y la retribución variable a largo plazo *target* anualizada), se sitúa entre la mediana y el percentil 75 (considerando los mismos conceptos retributivos que para el Consejero Delegado):

Retribución total *target* del Consejero Delegado vs. Media retribución total *target* del *Peer Group*



Mínimo	Percentil 25	Mediana	Percentil 75	Máximo	Media	Metrovacesa
706.320 €	1.355.185 €	1.471.312 €	2.519.411 €	3.507.123 €	1.838.550 €	1.701.853 €

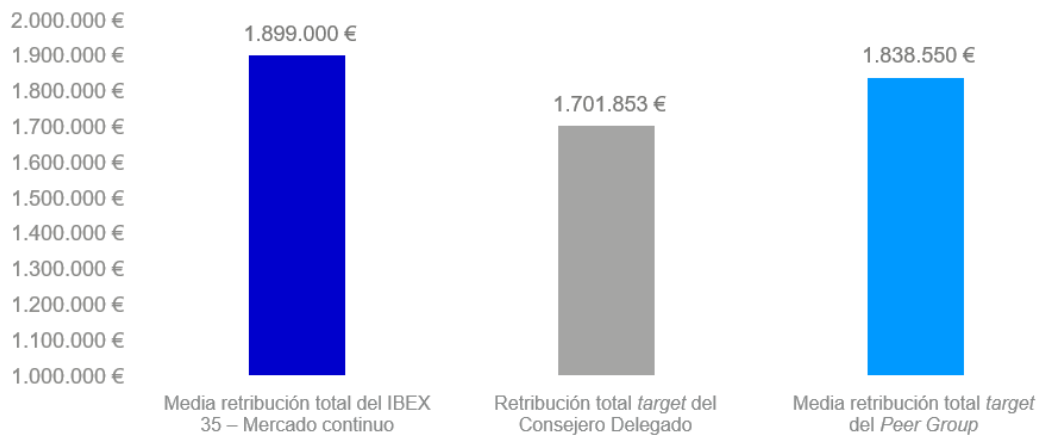
A efectos de este cálculo, el importe computado de la retribución variable anual y de la retribución variable a largo plazo se corresponde con un escenario de cumplimiento *target* de objetivos. En relación con la retribución variable a largo plazo, se ha anualizado el importe *target* que se asignaría en cada uno de los tres ciclos del LTIP 21-23 atendiendo a los 5 ejercicios de duración del LTIP 21-23 (2021 a 2025).

Asimismo, si comparamos la retribución total *target* anualizada que podría percibir el Consejero Delegado respecto a (i) la media de la retribución total *target* de los consejeros delegados del *Peer Group*, y (ii) la media de la retribución total de los consejeros delegados de las compañías del índice IBEX-35 y del Mercado Continuo⁹ en 2020, Metrovacesa se encontraría por debajo de la media de la compensación total de las citadas compañías conforme se muestra a continuación:

⁸ Datos retributivos de 2020.

⁹ Información obtenida del “Informes de remuneraciones de los consejeros de las sociedades cotizadas. Ejercicio 2020” publicado por la CNMV.

Retribución total *target* del Consejero Delegado vs. Media del IBEX 35 y Mercado Continuo, y media del *Peer Group*



2. Aplicación prevista de la Política de Remuneraciones para el ejercicio 2022

A) Consejeros en su condición de tales

Los Estatutos Sociales de Metrovacesa establecen que el cargo de consejero de la Sociedad es retribuido y su artículo 17 señala que la retribución de los consejeros por su condición de tales consistirá en una asignación anual fija y podrá comprender retribuciones tanto en efectivo como en especie.

Los importes a percibir por los consejeros en su condición de tales respetarán siempre el límite máximo anual fijado por la Junta General de Accionistas celebrada el 19 de junio de 2018, que asciende a un importe de dos millones de euros (2.000.000 €) brutos anuales, cantidad que permanecerá vigente hasta que la Junta General de Accionistas acuerde su modificación.

Dicho límite no incluye (a) cualquier retribución, compensación de cualquier naturaleza o pago que se efectúe en otro concepto a los consejeros, de conformidad con lo previsto en la Política, por la realización de funciones ejecutivas o por cualquier otro concepto; (b) los pagos de las primas del seguro de responsabilidad civil; y (c) cualquier reembolso de gastos corrientes en los que incurran los consejeros para asistir a las sesiones del Consejo o de alguna de sus comisiones.

Tomando en consideración dicho límite, corresponde al Consejo, previo informe de la CNRS, llevar a cabo la determinación concreta del importe que corresponda a cada uno de los consejeros, así como la periodicidad y la forma de pago, de acuerdo con la Política de Remuneraciones. A tal efecto, tendrá en cuenta (i) la categoría del consejero, (ii) el papel que cumple en el Consejo de Administración y en cualquiera de sus comisiones, (iii) las tareas y responsabilidades específicas asumidas, (iv) la experiencia y el conocimiento requerido para realizar dichas tareas, el tiempo y la dedicación necesarios, y (v) otras circunstancias objetivas que considere relevantes.

De conformidad con lo aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de 22 de febrero de 2021 la asignación anual fija para los consejeros por su condición de tales es la siguiente:

	Cargo	Remuneración
Consejo de Administración	Presidente	250.000 €
	Vocal	85.000 €

En relación con la retribución anual fija reconocida por el desempeño del cargo de Presidente del Consejo de Administración, esta ha sufrido modificaciones desde la admisión a cotización de la Sociedad.

El folleto de salida a bolsa preveía la cuantía de 250.000 euros, cuantía que el Consejo de Administración de 22 de febrero de 2018 ratificó. Posteriormente, tras una análisis por parte de la CNRS que concluía que la remuneración del Presidente se encontraba significativamente por debajo de la retribución media de los presidentes de compañías con una alta dedicación, y considerando que los ejercicios 2018 a 2020 eran claves en la consolidación de Metrovacesa como proyecto empresarial y exigían una alta dedicación del presidente (entre otros aspectos, en reforzar y consolidar el gobierno corporativo de la Sociedad), el Consejo de Administración aprobó en su sesión de 23 de julio de 2018, a propuesta de la CNRS, incrementar la retribución fija del Presidente no ejecutivo para situarla en 450.000 euros anuales.

Concluido el periodo inicial de tres años desde la salida a bolsa, que exigió una dedicación adicional del Presidente, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, aprobó en su sesión de 22 de febrero de 2021, reducir la remuneración del Presidente fijándola en los 250.000 euros para los ejercicios 2021 y siguientes.

Adicionalmente, los consejeros que formen parte de la CNRS o de la Comisión de Auditoría percibirán los siguientes importes:

	Cargo	Remuneración
CNRS y Comisión de Auditoría	Presidente	25.000 €
	Vocal	15.000 €

No obstante lo anterior, los consejeros Sres. García-Carranza, Manzano, Migoya y Rey-Baltar no perciben retribución alguna en su condición de consejeros por los anteriores conceptos.

Asimismo, los consejeros en su condición de tales podrán percibir los siguientes elementos retributivos:

- Una póliza de seguro que cubra la responsabilidad civil de los Consejeros, según las condiciones usuales del mercado, y otros seguros, como el de accidentes.

A este respecto, la Sociedad tiene suscrita (i) una póliza de seguro para cubrir la responsabilidad civil de los Consejeros, cuyo coste total es de 401.640 euros (datos de 2022) y tiene un límite de hasta 70.000.000 euros, y (ii) un seguro de accidentes para los miembros del Consejo por un coste de 8.668 euros anuales para el conjunto de ellos (datos estimados para 2022).

- Remuneración en especie.

En el caso del Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración se le reconoce el derecho a disponer de un vehículo de empresa, en los términos que se estimen razonables considerando su cargo y representación. El coste asociado a dicha retribución está previsto que ascienda a 15.763 euros para 2022.

- Indemnizaciones exclusivamente en determinados casos de cese o de terminación de su cargo.

En el caso del Presidente se le reconoce el derecho a percibir una indemnización por cese o terminación del cargo por cualquier motivo, por importe de 500.000 euros. Este concepto se le reconoció al Presidente con anterioridad a la admisión a cotización de las acciones de Metrovacesa y fue correctamente informado en el folleto de admisión a cotización, se encuentra provisionado en los estados financieros de la sociedad correspondientes a ejercicios previos, y ha sido detallado en los informes anuales de remuneraciones presentados por la Sociedad.

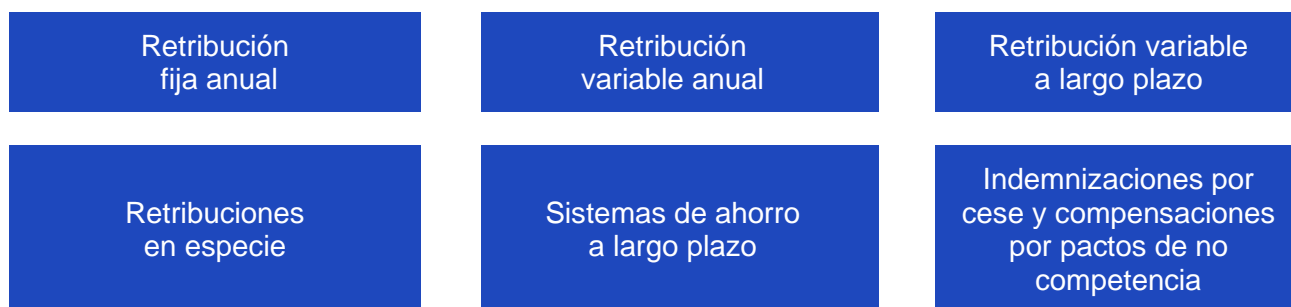
- Sistemas de entrega de acciones, de derechos de opción o mediante retribución referenciada al valor de las acciones o cualquier otra variable, siempre y cuando la aplicación de alguno de estos sistemas de retribución sea acordada previamente por la Junta General.

- Otras remuneraciones por servicios prestados distintos a los inherentes a su cargo, cuando el Consejo de Administración, previo informe de la CNRS, considere, en el mejor interés de la Sociedad, incentivar y premiar su involucración y meritorio desempeño en determinadas operaciones y, en particular, cuando los consejeros participen en la configuración, preparación, negociación y/o ejecución de operaciones corporativas relevantes o fundamentales para el futuro de la Sociedad. Para 2022 no se ha aprobado ninguna remuneración adicional a abonar a los consejeros por este concepto y, asimismo, como se detalla en el apartado 3.A de este Informe, durante el ejercicio 2021 tampoco se abonó importe alguno por este concepto.

Para incentivar el correcto desempeño de sus funciones y alinear los intereses a largo plazo de los consejeros con los de sus accionistas, estas remuneraciones podrán materializarse mediante la entrega de acciones de la Sociedad, en cuyo caso será necesario un acuerdo previo de la Junta General. En cualquier caso, estos importes deben (i) ser una asignación fija, en cómputo anual, y (ii) respetar el importe máximo anual acordado por la Junta General.

B) Consejeros ejecutivos

Los consejeros que desarrollen funciones ejecutivas tendrán derecho a percibir, de forma adicional a las retribuciones que en su caso les correspondan como consejeros en su condición de tales, una retribución por las funciones de esta naturaleza que desempeñen, de acuerdo con lo previsto en los Estatutos Sociales, en la Política de Remuneraciones y en los respectivos contratos, que estará compuesta por los siguientes elementos:



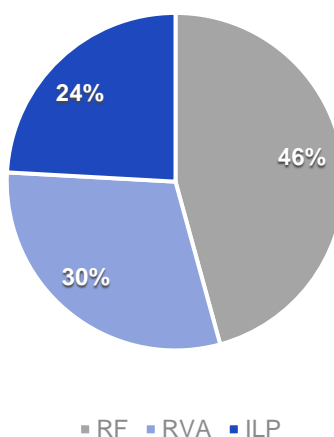
De esta forma, el sistema retributivo del Consejero Delegado por el desempeño de funciones ejecutivas se compone de elementos fijos (retribución fija anual, sistema de ahorro a largo plazo y retribuciones en especie) y de elementos variables (retribución variable anual y retribución variable a largo plazo). Adicionalmente, el Consejero Delegado tiene derecho a percibir la asignación anual fija prevista para los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad (i.e. 85.000 euros).

El Consejero Delegado cuenta con un sistema de retribución variable plenamente flexible que permite que dicha retribución pueda llegar a tener una importancia superior a la de los componentes retributivos de carácter fijo, o no percibir retribución variable.

En este sentido, la retribución variable *target* anualizada del Consejero Delegado a corto y largo plazo representa un 54% de su retribución total *target* anual (i.e. la suma de los conceptos retributivos fijos -incluida la asignación fija anual como miembro del Consejo- y de los variables -respecto del variable se computa la retribución variable anual *target* y el LTIP 21-23 *target* anualizado-).

A efectos de este cálculo, el importe computado de la retribución variable anual y de la retribución variable a largo plazo (computado en base anual) se corresponde con un escenario de cumplimiento *target* de objetivos. En particular, el importe *target* anual de la retribución variable a largo plazo se ha determinado anualizando el importe *target* que se asignaría en cada uno de los tres ciclos del LTIP 21-23, en atención a los cinco años de duración del LTIP 21-23 (2021 a 2025).

Mix retributivo *target* del Consejero Delegado



a) Retribución fija

De acuerdo con la Política de Remuneraciones, el importe de la retribución fija anual del Consejero Delegado por el desempeño de funciones ejecutivas será de 650.000 euros.

Además, el Consejero Delegado tiene derecho a percibir la remuneración por su condición de miembro del Consejo de Administración de la Sociedad mencionado anteriormente (i.e. 85.000 euros).

b) Retribución variable anual

Las principales características del sistema de retribución variable anual del Consejero Delegado, correspondiente al ejercicio 2022 (“RVA” o “Retribución Variable Anual”), se indican a continuación:

Crterios para la determinación y valoración

La Retribución Variable Anual se encuentra ligada a la consecución de componentes financieros y no financieros. Los objetivos establecidos para la RVA se distribuyen entre un 75% de objetivos de compañía con componentes cuantitativos, incluyendo en este porcentaje para 2022 los objetivos de ESG, y un 25% de objetivos personales con componentes cualitativos.

Con carácter general, los objetivos, su ponderación, las escalas de consecución de objetivos, y los parámetros a tomar en consideración para la determinación del cumplimiento de los objetivos, se determinan por el Consejo, a propuesta de la CNRS, sobre la base de indicadores correlacionados con variables de la Sociedad relativas a (i) crecimiento, (ii) rentabilidad y (iii) otros indicadores de carácter cualitativo o cuantitativo como, por ejemplo, la sostenibilidad a medio y largo plazo o el cumplimiento de objetivos estratégicos relativos a la responsabilidad social corporativa.

Los objetivos y parámetros anteriores considerarán el riesgo asumido para la obtención de un resultado y perseguirán el equilibrio entre los objetivos a corto, medio y largo plazo de la Sociedad, no girando únicamente en torno a hechos o datos puntuales, ocasionales o extraordinarios.

Tomando en consideración lo anterior, el Consejo de Administración ha establecido los siguientes objetivos de compañía con componentes cuantitativos, sus ponderaciones y los umbrales mínimos y máximos de cumplimiento para el ejercicio 2022, incluyéndose asimismo a continuación el objetivo de ESG, su ponderación y sus correspondientes umbrales mínimo y máximo:

Objetivo	Ponderación	Umbral mínimo de cumplimiento	Umbral máximo de cumplimiento
Nuevos lanzamientos residenciales	10%	75%	130%
Ventas comerciales	20%	75%	130%
Entregas residenciales	20%	75%	130%
Ventas de suelos	12%	75%	130%
Hitos urbanísticos a cumplir en el año	15%	75%	100%
Cierre de acuerdos terciario	3%	75%	100%
EBITDA	10%	75%	130%
ESG ¹⁰	10%	En función de la escala de consecución de cada métrica (v. nota 8).	100%

¹⁰ El objetivo de ESG se mide a través de las siguientes métricas, cada una de las cuales tiene su correspondiente ponderación en el objetivo ESG y su propia escala de consecución: (a) mejorar la eficiencia energética y consumo de las promociones (ponderación 40%); (b) igualdad de género e igualdad retributiva (ponderación 20%); (c) formación de empleados (ponderación 10%); (d) riesgos laborales y siniestralidad (ponderación 10%); (e) nivel de satisfacción de empleados (ponderación 10%); (f) porcentaje de financiación verde (ponderación 10%).

Como se ha detallado en el cuadro anterior, todos los objetivos tienen establecido un umbral mínimo de cumplimiento, por debajo del cual no devengará importe alguno de RVA, y un umbral máximo de sobrecumplimiento de objetivos. No obstante, incluso en un escenario de sobrecumplimiento máximo de todos los objetivos el grado de consecución de la retribución variable anual no superará el 120% del incentivo *target* (como se detalla en el apartado siguiente). Dichos umbrales se han establecido tomando como referencia los objetivos establecidos en el presupuesto anual de la Compañía, vinculando, de este modo, la retribución a percibir por el Consejero Delegado con la situación de Metrovacesa.

Por otro lado, los objetivos personales cualitativos (cuya ponderación es del 25%) tienen como finalidad (i) poder valorar determinados aspectos relacionados con la gestión corporativa por parte del Consejero Delegado, y (ii) fomentar que se alcancen hitos clave para la Sociedad. En ese sentido, se determinan sobre la base de una serie de objetivos cualitativos de carácter estratégico para la Sociedad, relacionados principalmente con aspectos clave en el ámbito de la gestión corporativa, y que se encuentran vinculados con las funciones desempeñadas por el Consejero Delegado en el contexto actual de transformación y crecimiento de la compañía (*i.e.* revisión de la organización comercial y de marketing, reforzar operaciones, introducir nuevas formas de trabajo y de gestión de personas, desarrollar y consolidar el equipo directivo, adaptar los productos a la situación de mercado, etc.).

El Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, podrá ajustar las ponderaciones o incorporar otros objetivos que resulten prioritarios para el desarrollo del negocio a corto plazo, de tal manera que la RVA contribuya de manera suficiente a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de Metrovacesa.

RVA *target* 2022

La retribución variable anual *target* es un 75% de la retribución fija anual del Consejero Delegado por el desempeño de funciones ejecutivas indicada en el apartado a) anterior, (suponiendo un escenario de cumplimiento del 100% de los objetivos), pudiendo contemplarse un escenario de sobrecumplimiento máximo del 120% del incentivo *target* antes referido, en un escenario de cumplimiento máximo de objetivos.

Como consecuencia de lo anterior, el importe de la RVA oscilará entre 0 euros (si no se alcanzasen los umbrales mínimos de cumplimiento) y 585.000 euros, si estuviésemos ante un escenario de cumplimiento del 120% del incentivo *target*.

El Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, ha determinado la escala de cumplimiento de cada métrica y la escala de consecución de la RVA asociada a cada métrica, en función de la dificultad de consecución (incluyendo supuestos de infra-cumplimiento y sobre-cumplimiento).

Liquidación y abono

Al finalizar el ejercicio, con el objetivo de comprobar de modo efectivo el cumplimiento de las condiciones necesarias para el devengo de la RVA, la CNRS determina el grado de cumplimiento de los objetivos de acuerdo con los criterios fijados inicialmente (en un plazo máximo de tres (3) meses desde la finalización del ejercicio), y propone al Consejo de Administración para su aprobación el importe de la RVA que, en su caso, tendrá derecho a percibir el Consejero Delegado.

Una vez determinado el importe de la RVA se procederá a su abono en efectivo, salvo que hubiera sido debidamente aprobado por la Junta General de Accionistas que se abone mediante la entrega acciones.

c) Retribución variable a largo plazo

1. LTIP 21-23

El LTIP 21-23 (Plan de incentivos a largo plazo 2021-2023) tiene como objetivo (i) alinear los intereses de los beneficiarios con los intereses a largo plazo de los accionistas; (ii) servir como herramienta de motivación y retención del equipo directivo (incluido el Consejero Delegado); (iii) ayudar a crear un sistema retributivo competitivo que resulte retador para los beneficiarios y sea, a su vez, realista según la situación del mercado y de la Sociedad; y (v) alinearse con las prácticas de mercado en materia de remuneraciones.

Instrumentación

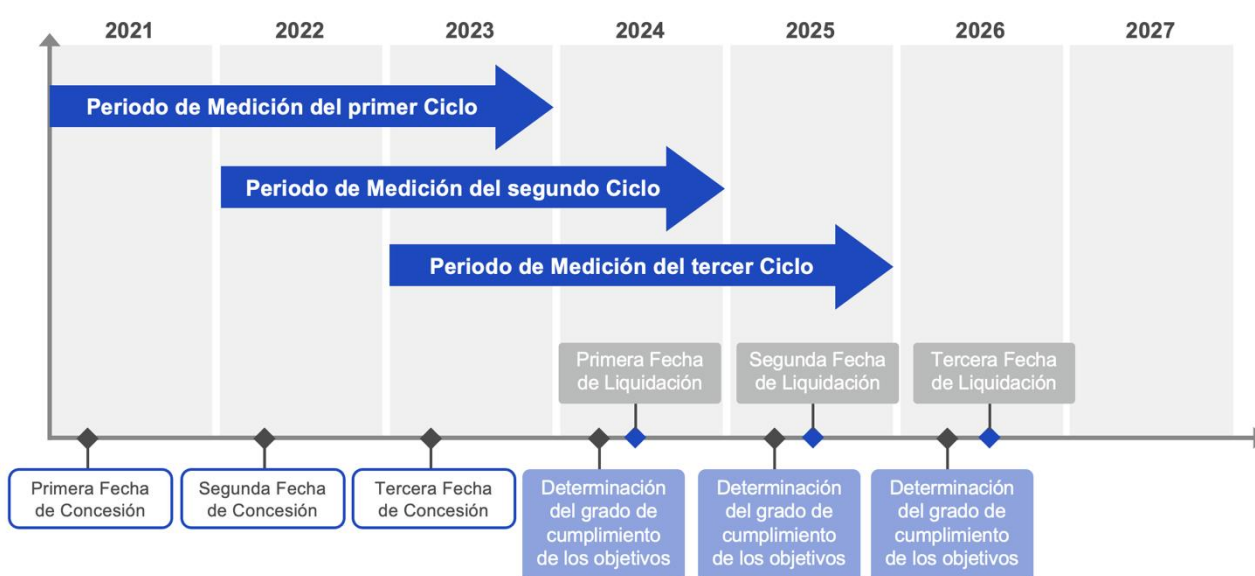
El LTIP 21-23 se instrumenta a través de la concesión en los años 2021, 2022 y 2023, a título gratuito, de un determinado incentivo inicial target (“**Incentivo Target**”) el cual, transcurrido un periodo de tiempo, condicionado a la permanencia del Consejero Delegado en la Sociedad y en función del grado de cumplimiento de determinados objetivos, dará derecho a percibir un importe en metálico y un número de acciones de la Sociedad (el “**Incentivo**”).

Duración

El Plan se extenderá desde la fecha de su aprobación por la Junta General de Accionistas (i.e. 5 de mayo de 2021), hasta la fecha en que tenga lugar la liquidación del tercer ciclo.

El LTIP 21-23 está compuesto por tres ciclos superpuestos. El periodo de medición de objetivos de cada ciclo es de tres años:

- Primer ciclo: desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023.
- Segundo ciclo: desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024.
- Tercer ciclo: desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025.



Objetivos del LTIP 21-23

Los objetivos estratégicos a los que se vincula el primer y segundo ciclo del LTIP 21-23 (que incluyen el presente ejercicio 2022), y su ponderación, son los siguientes:

Objetivo	Descripción	Ponderación
Generación de flujo de caja	Refleja el valor de los ingresos por entregas de promoción inmobiliaria y ventas de suelos, ajustado por los gastos de estructura neto del LTIP 21-23.	50%
Lanzamientos	Refleja el número acumulado de unidades netas en promoción cuyo lanzamiento haya sido aprobado en el periodo de medición del ciclo en cuestión, restando las unidades de proyectos cancelados en dicho periodo.	10%
Entregas	Refleja el número de unidades acumuladas entregadas en escritura pública durante el periodo de medición del ciclo en cuestión.	20%
Retorno Total para el Accionista ("RTA")	Refleja la diferencia (expresada como relación porcentual) entre el valor final de una inversión en acciones ordinarias y el valor inicial de esa misma inversión, teniendo en cuenta que para el cálculo de dicho valor final se considerarán los dividendos u otros conceptos similares percibidos por el accionista por dicha inversión durante el correspondiente periodo de tiempo. Tiene dos componente, RTA absoluto y RTA relativo.	10%
	RTA absoluto: medido en función de la evolución del RTA de Metrovacesa durante el periodo de medición de cada ciclo. RTA relativo, medido como la diferencia del RTA de Metrovacesa sobre la mediana del RTA alcanzado por un grupo de compañías comparables: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aedas Homes ▪ Realia ▪ Inmobiliaria del Sur ▪ Renta Corporación Real Estate ▪ Neinor Homes 	10%

Las compañías que conforman el grupo de compañías comparables aprobado respecto del primer y segundo ciclo del LTIP 21-23 para medir el objetivo de RTA relativo de Metrovacesa difieren del Grupo de Comparación detallado en el apartado 1.C anterior, debido a que su finalidad es distinta.

La métrica de RTA relativo, por su metodología, debe calcularse en relación a compañías del mismo sector o industria, competidores en el mercado, que permitan concluir que una compañía del mercado ha obtenido una mejor rentabilidad relativa para los accionistas en relación con los competidores de su mercado. Por el contrario, el Grupo de Comparación detallado en el apartado 1.C anterior, que se ha utilizado para realizar un análisis comparativo de la retribución de todos los consejeros de Metrovacesa respecto de un grupo de comparación, requiere una muestra compañías de características similares a la Sociedad pero determinada por criterios más amplios que el del sector de actividad, que permitan ponderar otros aspectos (i.e. capitalización bursátil, facturación, número de empleados, pertenencia a un índice de mercado, y como no, sector de actividad similar o comparable).

En relación con los citados objetivos, su ponderación, así como las sociedades que forman parte del grupo de comparación se mantienen en los mismos términos aprobados por la Junta General celebrada el 5 de mayo de 2021.

Los objetivos cuentan con umbrales mínimos de cumplimiento de objetivos y escalas asociadas de consecución del incentivo en función de la dificultad de consecución y su criticidad para el plan estratégico de la Compañía.

Los objetivos se diseñaron con la finalidad de que contribuyeran de manera clara a la consecución de los objetivos estratégicos de la Compañía puesto que están íntimamente relacionados con su plan estratégico.

Incentivo *target* y máximo

El Incentivo *target* asignado al Consejero Delegado para cada uno de los tres ciclos asciende a un importe de 650.000 euros y el Incentivo máximo que podrá percibir está limitado a 975.000 euros para cada ciclo.

Para cada uno de los objetivos de los ciclos primero y segundo se establece:

- Un umbral mínimo de cumplimiento de objetivos por debajo del cual no se devengará Incentivo alguno.
- Un nivel objetivo, correspondiente a un grado de consecución del 100%.
- Un nivel máximo de cumplimiento de objetivos que se asocia a un grado de consecución superior al 100% y hasta un máximo de un 150% para los objetivos de generación de flujo de caja, lanzamientos y entregas y de un 100% para el RTA, tanto absoluto como relativo.

Liquidación y abono

Tras la finalización del periodo de medición de cada ciclo, con el objetivo de comprobar de modo efectivo el cumplimiento de las condiciones necesarias para su devengo, la CNRS determinará el grado de cumplimiento de los objetivos de acuerdo con los criterios fijados inicialmente para cada ciclo, y propondrá al Consejo de Administración el Incentivo que, en su caso, tendrá derecho a percibir el Consejero Delegado en función del grado de cumplimiento de los objetivos a los que se vincula el correspondiente ciclo del Plan.

Una vez determinado el Incentivo se procederá a su abono de conformidad con las siguientes reglas:

- La liquidación efectiva de cada ciclo se producirá dentro de los treinta (30) días siguientes a la formulación de las cuentas anuales correspondientes al año de finalización del periodo de medición de cada ciclo.
- El Incentivo al que, en su caso, tenga derecho el Consejero Delegado en cada ciclo se liquidará un 50 por 100 en metálico y un 50 por 100 en acciones.

Se incluye la entrega de acciones para alinear la retribución del Consejero Delegado con la estrategia empresarial y los intereses de la Sociedad, promoviendo la sostenibilidad y la rentabilidad de la Sociedad en el largo plazo.

El valor de la acción de Metrovacesa que servirá de referencia para determinar el número de acciones a entregar al Consejero Delegado se corresponderá con el precio de cotización medio ponderado de las quince (15) sesiones bursátiles previas a la fecha de finalización del periodo de medición de cada ciclo y de las quince (15) sesiones bursátiles posteriores a dicha fecha.

- Una vez entregadas las acciones correspondientes a cada ciclo del Plan, el Consejero Delegado será responsable de mantener durante un (1) año la propiedad de la totalidad de las acciones recibidas, netas de impuestos, al amparo del Plan (sin perjuicio del compromiso de tenencia de acciones que se regula en su contrato).

2. Plan de incentivos a largo plazo 2018-2020

Por otro lado, durante 2022, continuará vigente el tercer ciclo del Plan de incentivos a largo plazo 2018-2020 (“**LTIP 18-20**”), aprobado en la Junta General de Accionistas celebrada el 19 de diciembre de 2017. Las características y términos de esta retribución pueden consultarse en los Informes Anuales de Remuneraciones de 2019 y 2020, así como en el apartado 3.B.c) del presente Informe.

Respecto a la liquidación del segundo ciclo del LTIP 18-20, como se explica detalladamente en el apartado 3.B.c) de este IARC, tras la finalización del periodo de medición del segundo ciclo el 31 de diciembre de 2021, la CNRS ha valorado el grado de cumplimiento de los objetivos de acuerdo con los criterios fijados inicialmente para este segundo ciclo y, en la medida en que no se han alcanzado los umbrales mínimos fijados, ha informado al Consejo de Administración que no procede que se entreguen acciones al Consejero Delegado como consecuencia de la liquidación del segundo ciclo del LTIP 18-20, propuesta que ha sido aprobada por el Consejo de Administración.

El Consejero Delegado deberá mantener la propiedad de la totalidad de las acciones recibidas durante un periodo mínimo de, al menos, un año desde la entrega de éstas por la Sociedad.

d) Retribución en especie

El Consejero Delegado, por el desempeño de las funciones ejecutivas, podrá percibir retribuciones en especie.

El Consejero Delegado tiene asignada una retribución en especie que incluye una póliza de asistencia médica, una póliza de seguro de vida y accidentes, tarjeta restaurante y vehículo de empresa, todo ello por importe de 27.867 euros (datos estimados para 2022). El seguro de vida y accidentes que la sociedad tiene suscrito para Consejero Delegado tiene un capital asegurado 3.000.000 euros.

e) Sistemas de ahorro a largo plazo

El Consejero Delegado es partícipe de un plan de ahorro de aportación definida que abarca desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2032 (Plan Especial de Ahorro).

La aportación anual es de 63.000 euros.

El derecho a la prestación se concederá en los siguientes supuestos:

1. Si el Consejero Delegado continúa como consejero de Metrovacesa a la fecha de finalización del plan de ahorro. En este caso el capital asegurado se corresponderá con el valor de la inversión de la póliza en la fecha de finalización del plan.

2. Fallecimiento o incremento del grado de invalidez por encima del 75% que conlleve el cese de la relación con Metrovacesa. En este caso, el capital asegurado se corresponderá con el valor de la inversión de la póliza en la fecha de finalización del plan (más 3.000 euros adicionales en caso de fallecimiento).

Se perderá el derecho a la prestación en caso de cese o extinción de la relación con Metrovacesa antes de la finalización del plan de ahorro por causa justa, entendiendo como tal el incumplimiento grave y culpable de los deberes de lealtad, diligencia y buena fe y cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones asumidas en virtud del contrato del Consejero Delegado con la Sociedad.

Existirá un derecho de rescate a favor del Consejero Delegado en caso de cese o extinción contractual por causa diferente a la mencionada en el párrafo anterior. En este caso, el capital será el fondo acumulado hasta ese momento.

f) Cláusulas de reducción (“malus”) y recuperación (“clawback”)

La Política de Remuneraciones prevé la posibilidad de aplicar cláusulas *malus* y *clawback* sobre toda la remuneración variable que perciba el Consejero Delegado.

En este sentido, la Sociedad podrá (i) cancelar total o parcialmente, según corresponda, el abono de cualquier remuneración variable que se encuentre pendiente de pago; y/o (ii) reclamar el reembolso de la totalidad o parte de la retribución variable percibida durante los dos años siguientes a su abono, si se diera alguno de los siguientes supuestos:

- a. se produzcan pérdidas en la Sociedad (EBITDA negativo o beneficios después de impuestos), atribuibles a decisiones de gestión negligentes tomadas durante el periodo de generación de cada retribución variable; o,
- b. se reformulen los estados financieros de la Sociedad y (i) dicha reformulación se considere material para los auditores externos, con excepción de aquellos supuestos en los que la reformulación se deba a cambios en los estándares contables, a un cambio de su interpretación por los auditores, o se produjese cualquier hecho o circunstancia (incluyendo un mero error de cálculo) que tuviera como consecuencia la alteración o variación negativa, con carácter definitivo, de los datos económicos, parámetros de rendimiento o de otra índole a los que se vinculase el devengo y abono al Consejero Delegado de cualquier cantidad en concepto de retribución variable; y (ii) dicha reformulación, alteración o variación determine que el Consejero Delegado tendría derecho a percibir en concepto de retribución variable un importe inferior al pendiente de pago o bien que no tendría derecho a percibir ninguna remuneración variable, independientemente de que el Consejero Delegado tuviera alguna clase de responsabilidad en esa imprecisión; o,
- c. el Consejero Delegado incumpla gravemente con sus obligaciones derivadas del Reglamento Interno de Conducta de la Sociedad.

g) Pagos por resolución anticipada de contratos

La terminación del contrato por voluntad unilateral de la Sociedad dará derecho al Consejero Delegado a percibir una indemnización bruta equivalente a dos anualidades de la retribución total anual, salvo que dicha extinción se deba a una infracción legal, de la normativa interna o acuerdo social, o a un incumplimiento de sus obligaciones en virtud del contrato. La infracción o el incumplimiento ha de ser muy grave e imputable a título de dolo o culpa grave.

Adicionalmente, el Consejero Delegado tiene previsto en su contrato un pacto de no competencia post-contractual por un plazo de un (1) año tras la finalización de su contrato por cualquier causa, de acuerdo con el cual el Consejero Delegado no podrá prestar servicios ni directa ni indirectamente, ni por cuenta propia o ajena, ni por sí, ni por terceros, a empresas cuya actividad sea idéntica o similar a la de la Sociedad.

Como compensación, Metrovacesa se compromete a abonar al Consejero Delegado un importe de 1.090.500 euros. Dicha compensación se abonará por meses vencidos y el último día de cada uno de los doce (12) meses de duración del pacto.

h) Condiciones de los contratos

El contrato del Consejero Delegado, cuya naturaleza es mercantil, incluye, entre otras, las siguientes condiciones:

Naturaleza	Mercantil.
Duración	Indefinida.
Causas de terminación y plazo de preaviso	El contrato del Consejero Delegado puede resolverse por mutuo acuerdo entre las partes, por desistimiento unilateral del Consejero Delegado, con un preaviso de tres meses, o por voluntad unilateral de la Sociedad con el mismo plazo de preaviso.
Pacto de exclusividad	El Consejero Delegado deberá prestar sus servicios de forma exclusiva para la Sociedad, por lo que no podrá trabajar, 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. Quedarán exceptuados de la previsión anterior, la prestación de aquellos servicios que hayan sido expresamente consentidos por la Sociedad y aquellos que el Consejero Delegado preste en la gestión de las sociedades y del patrimonio personal y familiar, la realización esporádica de trabajos no remunerados para entidades sin ánimo de lucro y la pertenencia a órganos de administración de otras entidades.
Pacto de no competencia	Pacto de no competencia de un año, retribuido con un importe de 1.090.500 euros.
Indemnizaciones	La terminación del contrato del Consejero Delegado por voluntad unilateral de la Sociedad dará derecho al Consejero Delegado a percibir una indemnización bruta equivalente a dos anualidades de la retribución total anual, salvo que dicha extinción se deba a una infracción legal, de la normativa interna o acuerdo social, o a un incumplimiento de sus obligaciones en virtud del contrato. La infracción o el incumplimiento ha de ser muy grave e imputable a título de dolo o culpa grave.
Tenencia de acciones	La obligación de mantener un paquete de acciones de Metrovacesa cuyo valor sea equivalente a dos veces su remuneración fija anual, mientras sea Consejero Delegado de la Compañía. Para alcanzar esa cantidad contará con un plazo de 5 años desde su nombramiento. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la CNRS, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

El contrato del Consejero Delegado se encuentra alineado con lo previsto en la Política de Remuneraciones.

3. Aplicación de la Política de Remuneraciones en el ejercicio 2021

La remuneración devengada en el ejercicio 2021 ha seguido los términos descritos en la Política de Remuneraciones, respetando, en todos los casos, los importes máximos acordados por la Junta General de Accionistas.

El IARC 2020, que describía de forma detallada el sistema retributivo de los consejeros del ejercicio 2020, fue aprobado con el voto a favor del 95,050%¹¹ de total de los votos emitidos.

La remuneración devengada en 2021 por el Consejero Delegado y por los consejeros en su condición de tales ha estado compuesta por los elementos que se describen en los siguientes epígrafes.

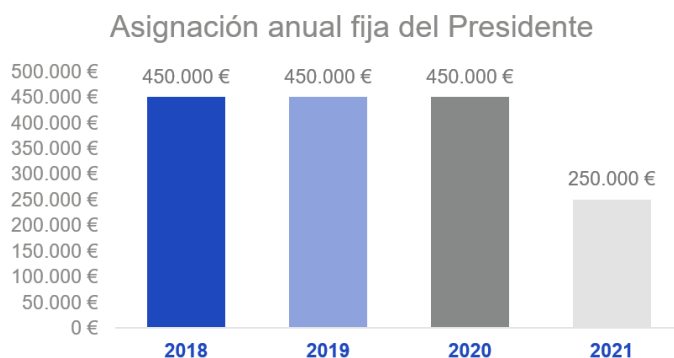
A) Retribución devengada por los consejeros en su condición de tales en 2021

De conformidad con lo aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de 22 de febrero de 2021, la retribución fija anual para los consejeros por su condición de tales durante el ejercicio 2021 ha sido la siguiente:

- i. una asignación anual fija de 85.000 euros por ser miembro del Consejo de Administración;
- ii. una asignación anual fija de 25.000 euros adicionales para los presidentes de la CNRS y la Comisión de Auditoría;
- iii. una asignación anual fija de 15.000 euros adicionales para los restantes miembros de las citadas comisiones.

No obstante lo anterior, los consejeros Sres. García-Carranza, Manzano, Ferris (hasta su dimisión el 22 de febrero de 2021), Migoya y Rey-Baltar no han percibido retribución alguna en su condición de consejeros por los anteriores conceptos. A este respecto, señalar que corresponde al Consejo, previo informe de la CNRS, llevar a cabo la determinación concreta del importe que corresponda a cada uno de los consejeros, e incluso determinar que solo perciban retribuciones algunos de ellos.

Respecto de la remuneración del Presidente, en los términos expuestos en el apartado 2.A anterior, concluido el periodo inicial de tres años desde la salida bolsa marcado por una intensa transformación de la Sociedad, la CNRS propuso al Consejo de Administración una reducción de la asignación anual fija del Presidente desde los 450.000 euros hasta los 250.000 euros que el Consejo aprobó, en su sesión de 22 de febrero de 2021, para los ejercicios 2021 y siguientes. Por tanto, en 2021 el Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración percibió una asignación anual fija de 250.000 euros. Además, tuvo a su disposición un vehículo cuyo coste asociado ascendió a 13.264 euros en el ejercicio 2021.



¹¹ Votos a favor 95,050%, votos negativos 0,214%, abstenciones 4,736% y votos en blanco 0%.

El resto de importes no ha variado respecto a los devengados por los consejeros en su condición de tales, durante el ejercicio 2020.

Asimismo, la Sociedad tiene suscrita una póliza de seguro para cubrir la responsabilidad civil de los consejeros, cuyo coste anual para el conjunto de consejeros en el ejercicio 2021 ascendió 345.000 euros, cubriendo una responsabilidad de hasta 70.000.000 euros. Adicionalmente, la Sociedad tiene suscrito un seguro de accidentes para los consejeros en su condición de tales cuya prima, en el ejercicio 2021, ascendió a un importe de 6.639 euros.

A continuación, se muestra una tabla resumen de los importes devengados por los consejeros en su condición de tales en el ejercicio 2021 y su proporción relativa (respecto de la retribución total individual de cada consejero, y en relación con la retribución total que perciben todos los consejeros en 2021):

Nombre	Consejo de Administración		CNRS		Comisión de Auditoría		Total	Proporción relativa sobre el total de los consejeros
	Asignación fija devengada	Proporción relativa sobre el total de cada consejero	Importe devengado	Proporción relativa sobre el total de cada consejero	Importe devengado	Proporción relativa sobre el total de cada consejero		
D. Ignacio Moreno Martínez (Presidente)	250.000	94,34%	15.000	5,66%			265.000	28,20%
D. Mariano Olmeda Sarrión	85.000	100%					85.000	9,04%
D. Jorge Pérez de Leza	85.000	100%					85.000	9,04%
D. Javier García-Carranza Benjumea	-						-	-
D. Carlos Manzano Cuesta	-						-	-
Dña. Ana Bolado Valle	85.000	100%					85.000	9,04%
D. Cesáreo Rey-Baltar Oramas	-						-	-
D. Enrique Mígoa	-						-	-
Dña. Beatriz Puente Ferreras	85.000	77,28%			25.000	22,72%	110.000	11,70%
Dña. Emma Fernández Alonso	85.000	77,28%	25.000	22,72%			110.000	11,70%

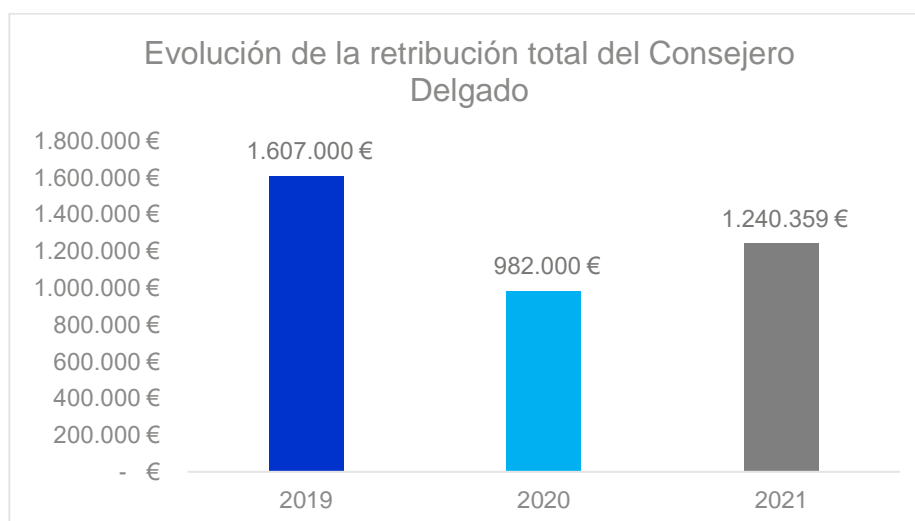
Nombre	Consejo de Administración		CNRS		Comisión de Auditoría		Total	Proporción relativa sobre el total de los consejeros
	Asignación fija devengada	Proporción relativa sobre el total de cada consejero	Importe devengado	Proporción relativa sobre el total de cada consejero	Importe devengado	Proporción relativa sobre el total de cada consejero		
D. Vicente Moreno García-Mansilla	85.000	85%	15.000	15%			100.000	10,64%
D. José Ferris Monera	-						-	-
D. Juan Béjar Ochoa	85.000	85%			15.000	15%	100.000	10,64%
Total							940.000	100%

De acuerdo con lo anterior, y conforme a lo previsto en la Política de Remuneraciones, los consejeros en su condición de tales únicamente percibieron retribuciones fijas, por tanto, no vinculadas a métricas de rendimiento de la Sociedad, y el importe total devengado no superó el límite máximo fijado por la Junta General de Accionistas (dos millones de euros -2.000.000 €- brutos anuales).

En consecuencia, no se ha producido desviación alguna respecto al procedimiento de aplicación de la Política de Remuneraciones en relación con la retribución de los consejeros en su condición de tales, ni se ha aplicado ninguna excepción temporal.

B) Retribución devengada por el Consejero Delegado en 2021

La remuneración devengada por el Consejero Delegado durante el ejercicio 2021 ha ascendido a 1.240.359 euros. Dicha retribución ha estado alineada con lo previsto en la Política de Remuneraciones.



Como puede advertirse en el gráfico anterior, en el ejercicio 2019 la retribución total percibida por el Consejero Delgado fue superior a la de 2020 y a la de 2021, debido a la liquidación de una serie de planes de retribución variable plurianual que se habían aprobado motivados por circunstancias excepcionales¹². Por el contrario, en el ejercicio 2020 la retribución total devengada se redujo de manera relevante debido (i) a la disminución del importe de la retribución variable anual devengada, como consecuencia del impacto de la pandemia generada por la COVID-19 en el cumplimiento de los objetivos de la Compañía, (ii) y la ausencia de planes de retribución variable extraordinarios.

La evolución de la retribución total del Consejero Delgado durante los citados ejercicios muestra la estrecha relación de la retribución del Consejero Delegado con los resultados de la Sociedad, lo que se consigue mediante los objetivos a los que se vincula tanto la retribución variable a corto, como a largo plazo (están diseñados teniendo en cuenta los objetivos estratégicos de la Compañía). En este sentido, el diseño del sistema de retribución del Consejero Delegado permite contar un componente variable plenamente flexible que contribuye a reducir la exposición a riesgos excesivos, ajustando la remuneración a los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad, y garantizando, de este modo, su rendimiento sostenible a largo plazo.

a) Retribución fija

Los importes devengados por el Consejero Delegado durante el ejercicio 2021, han sido los siguientes:

- Remuneración por su condición de consejero: 85.000 euros anuales (de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 3.A) anterior).
- Retribución fija anual por el desempeño de funciones ejecutivas: 650.000 euros.

Dichas remuneraciones no han sufrido variación con respecto al ejercicio anterior.

b) Retribución variable anual

Se detalla a continuación la información relativa a la retribución variable anual del ejercicio 2021 (“RVA 2021”).

Criterios para la determinación y valoración

La Retribución Variable Anual se encuentra ligada a la consecución de componentes financieros y no financieros. Los objetivos establecidos para la RVA 2021 se distribuían entre un 75% de objetivos de compañía con componentes cuantitativos y un 25% de objetivos personales con componentes cualitativos.

Tomando en consideración lo anterior, el Consejo de Administración aprobó los siguientes objetivos de compañía con componentes cuantitativos, sus ponderaciones y los umbrales mínimos y máximos de cumplimiento para el ejercicio 2021:

¹² El Management Incentive Plan (MIP), otorgado con motivo de la salida a bolsa, y el Incentivo excepcional plurianual.

Objetivo	Ponderación	Umbral mínimo de cumplimiento	Umbral máximo de cumplimiento
Nuevos lanzamientos residenciales	15%	80%	130%
Ventas comerciales	20%	70%	130%
Entregas residenciales	20%	80%	130%
Venta de suelos	15%	70%	130%
Hitos urbanísticos	15%	60%	100%
Lanzamientos proyectos terciarios	5%	75%	100%
EBITDA	10%	75%	130%

Como puede observarse, todos los objetivos tienen establecido un umbral mínimo de cumplimiento, por debajo del cual no devengaba importe alguno de RVA, y un umbral máximo de sobrecumplimiento de objetivos. No obstante, incluso en un escenario de sobrecumplimiento máximo de todos los objetivos el grado de consecución de la retribución variable anual no podría superar el 120% del incentivo *target* (como se detalla en el apartado siguiente). Dichos umbrales se establecieron tomando como referencia los objetivos establecidos en el presupuesto anual de la Compañía, vinculando, de este modo, la retribución a percibir por el Consejero Delegado con la situación de Metrovacesa.

Por otro lado, los objetivos personales con componentes cualitativos, que presentan una ponderación del 25% en la RVA tienen como finalidad (i) poder valorar determinados aspectos relacionados con la gestión corporativa por parte del Consejero Delegado, y (ii) fomentar que se alcancen hitos clave para la Sociedad en esta materia. En ese sentido, se determinan sobre la base de una serie de objetivos cualitativos de carácter estratégico para la Sociedad, relacionados principalmente con aspectos clave en el ámbito de la gestión corporativa, y que se encuentran vinculados con las funciones desempeñadas por el Consejero Delegado en el contexto actual de transformación y crecimiento de la Compañía (i.e. revisión de la organización comercial y de marketing, reforzar operaciones, introducir nuevas formas de trabajo y de gestión de personas, desarrollar y consolidar el equipo directivo, adaptar los productos a la situación de mercado, etc.).

El Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS, podrá ajustar las ponderaciones o incorporar otros objetivos que resulten prioritarios para el desarrollo del negocio a corto plazo, de tal manera que la RVA contribuya de manera suficiente a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de Metrovacesa.

RVA 2021 *target* y máximo

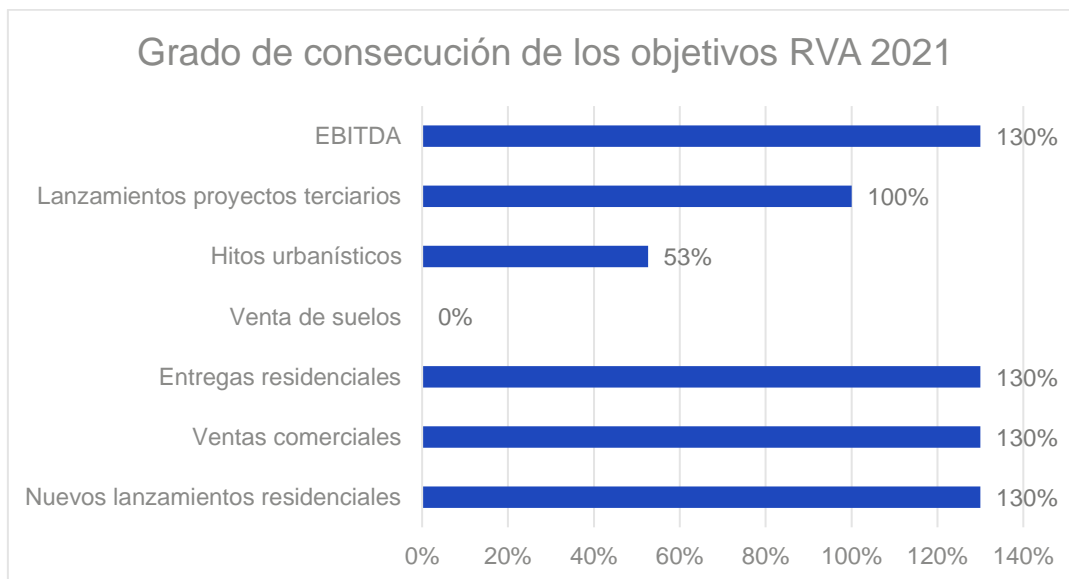
La retribución variable anual que el Consejero Delegado tenía concedida era de un 75% de la retribución anual fija como importe *target* (suponiendo un escenario de cumplimiento del 100% de los objetivos), que equivaldría a 487.500 euros, pudiendo contemplarse un escenario de sobrecumplimiento máximo del 120% del incentivo *target* antes referido (585.000 euros).

Liquidación y abono

Al finalizar el ejercicio, con el objetivo de comprobar de modo efectivo las condiciones de rendimiento a las que se vincula el devengo de la retribución variable anual, la CNRS ha valorado el grado de cumplimiento de los objetivos de acuerdo con los criterios fijados inicialmente.

En este sentido el grado de consecución de los objetivos cuantitativos alcanzados ha sido del 97,39%, teniendo en cuenta el grado de consecución de cada objetivo y su ponderación.

En concreto, el grado de consecución de cada objetivo se detalla a continuación:



Adicionalmente a los objetivos de compañía con componentes cuantitativos, la CNRS valoró los objetivos personales con componentes cualitativos del Consejero Delegado, y su correspondiente ponderación en relación al desempeño del equipo directivo. Teniendo en cuenta lo anterior, la CNRS determinó el porcentaje del cumplimiento del objetivo personal cualitativo en un 100% de cumplimiento.

El Consejo de Administración, previa propuesta de la CNRS, acordó conceder una retribución variable anual al Consejero Delegado de 477.945 euros, derivada de un grado total de cumplimiento del incentivo de un 98,04%.

c) Retribución variable a largo plazo

1. LTIP 21-23

En relación con el LTIP 21-23, descrito en el apartado 2.B.c) anterior del presente Informe, no se ha devengado ningún importe en el ejercicio 2021, únicamente se ha concedido al Consejero Delegado el Incentivo *Target* correspondiente al primer ciclo.

2. LTIP 18-20

La Junta General de Accionistas de Metrovacesa acordó en su sesión de 19 de diciembre de 2017, la puesta en marcha del LTIP 18-20 dirigido a consejeros ejecutivos, directivos y empleados clave, incluyendo al Consejero Delegado, con el objetivo de (i) dar la oportunidad de compartir la creación de valor en la Sociedad, (ii) incentivar el logro sostenible de objetivos financieros y de creación de

valor, (iii) ser competitivos y retener a los puestos clave de la organización, (iv) fomentar el compromiso con la empresa y con los objetivos estratégicos, y (v) alinearse con los requerimientos de los inversores y asesores de voto.

Instrumentación

El LTIP 18-20 se instrumentó a través de la asignación a cada beneficiario de un incentivo inicial (“**Incentivo Inicial Target**”) que se define como un determinado número de *performance shares* (“**Performance Shares**”) que serviría de base para determinar el número de acciones de Metrovacesa a entregar a cada beneficiario, en caso de cumplirse, al final de cada ciclo, el requisito de permanencia y en función del grado de consecución de los objetivos a los que se vincula el LTIP 18-20.

Duración

El LTIP 18-20 fue aprobado con una duración total de 5 años y está estructurado en tres ciclos superpuestos, de aproximadamente tres años cada uno: (i) el primer ciclo, iniciado en la fecha de admisión a negociación de las acciones de la Sociedad (febrero de 2018) y que finalizó el 31 de diciembre de 2020; (ii) el segundo ciclo, que se inició el 1 de enero de 2019 y finalizó el 31 de diciembre de 2021; y (iii) el tercer ciclo, que se inició el 1 de enero de 2020 y finalizará el 31 de diciembre de 2022.

En el ejercicio 2021, todavía estaban en marcha el segundo y el tercer ciclo.

Incentivo *target* y máximo

El LTIP 18-20 establece un umbral mínimo de cumplimiento de los objetivos por debajo del cual no se devengará incentivo alguno, un nivel objetivo o de cumplimiento *target* correspondiente a un grado de consecución del 100% de los objetivos, que tiene asociado un correlativo grado de consecución del incentivo del 100%, y un nivel máximo de consecución del incentivo del 150%, que se devengará en el supuesto de que la totalidad de los objetivos alcancen un grado de cumplimiento máximo.

El LTIP 18-20 *target* del Consejero Delegado es de 487.500 euros en cada uno de los ciclos segundo y tercero y el máximo de cada ciclo de 731.250 euros.

Para determinar el Incentivo Inicial *Target* (o número de *Performance Shares*) de cada ciclo del Plan, el precio de la acción considerado sería: (i) en el segundo ciclo, el valor de cotización a 31 de diciembre de 2018 y (ii) en el tercer ciclo, el valor de cotización a 31 de diciembre de 2019.

Objetivos del LTIP 18-20

Para el segundo ciclo, el Consejo de Administración aprobó en el 2019, con informe previo de la CNRS, los siguientes objetivos y sus ponderaciones vinculados, respectivamente, a objetivos de EBITDA, Margen Bruto y Retorno Total para el Accionista absoluto (“**RTA**”):

- Ingresos por entregas de promoción y suelo, menos gastos de estructura (*operative cash flow*), con una ponderación del 25%.
- Valor reflejado en la cuenta de resultados consolidada, resultante de la diferencia entre el valor de venta de los proyectos residenciales y los costes capitalizados directamente imputables a los activos transferidos (*residential development gross margin*), con una ponderación del 25%.

- RTA basado en la revalorización de la cotización de las acciones ajustado por dividendos distribuidos, utilizando como valor inicial de referencia el 31 de diciembre de 2018 (11,09 euros/acción) y como valor final, la cotización media ponderada de los precios de cierre de las acciones de las 30 sesiones bursátiles anteriores al 31 de diciembre de 2021, incluido (7,31 euros/acción), que representa una ponderación del 50%.

Para el tercer ciclo, el Consejo de Administración aprobó en su reunión de 22 de diciembre de 2020, previo informe favorable de la CNRS, los siguientes objetivos:

- Lanzamientos (con una ponderación del 10%).
- Entregas (con una ponderación del 20%).
- Generación de caja (con una ponderación del 50%).
- RTA (con una ponderación del 20%), utilizando como valor inicial de referencia el 31 de diciembre de 2019 (8,75 euros/acción) y como valor final, la cotización media ponderada de los precios de cierre de las acciones de las 30 sesiones bursátiles anteriores al 31 de diciembre de 2022, incluido.

Liquidación y abono

La liquidación efectiva de cada uno de los ciclos del LTIP 18-20 se producirá dentro de los treinta (30) días siguientes a la formulación de las cuentas anuales correspondientes al año de finalización del periodo de medición de cada ciclo.

En diciembre 2021 terminó el periodo de medición de los objetivos del segundo ciclo del LTIP 2018-2020 y, una vez evaluado por la CNRS el Coeficiente de Logro Ponderado (que fue del 0%), en la medida en que no se han alcanzado los umbrales mínimos fijados de cumplimiento de los objetivos, ésta ha informado al Consejo de Administración que no procede que se entreguen acciones al Consejero Delegado como consecuencia de la liquidación de dicho ciclo, propuesta que ha sido aprobada por el Consejo de Administración.

d) Retribución en especie

Tal y como se describen en el apartado 2.B).e), el Consejero Delegado percibe retribuciones en especie.

En este sentido, conforme a lo previsto en la Política de Remuneraciones, el Consejero Delegado ha devengado las siguientes retribuciones en especie: (i) póliza de asistencia médica, (ii) póliza de seguro de vida y accidentes, (iii) tarjeta restaurante y (v) vehículo de empresa, todo ello por importe de 27.414 euros. El seguro de vida y accidentes que la sociedad tiene suscrito por el Consejero Delegado tiene un capital asegurado 3.000.000 euros.

e) Sistemas de ahorro a largo plazo

El Consejero Delegado es beneficiario de un plan de ahorro a largo plazo, cuyas características se describen en el apartado 2.B).d) del presente Informe.

Tal y como señala la Política de Remuneraciones, se ha procedido a abonar la prima por valor de 63.000 euros.

f) Cláusulas de reducción (“malus”) y recuperación (“clawback”)

De acuerdo con la información incluida en el apartado 2.B).f) anterior, la Política de Remuneraciones prevé la posibilidad de aplicar cláusulas *malus* y *clawback* sobre toda la remuneración variable que perciba el Consejero Delegado.

Sin perjuicio de lo anterior, en 2021 Metrovacesa no ha aplicado ninguna cláusula de reducción o recuperación.

g) Resumen de las remuneraciones devengadas

A continuación se detallan todos los conceptos de la remuneración total devengada por el Consejero Delegado en 2021:

Nombre	Ret. Fija	RVA				LTIP 18-20			Ret. Especie (€)	Total
		Ret. consejero	Target	% consecución	€	Target	% consecución	€		
D. Jorge Pérez de Leza	650.000	85.000	487.500	98,04%	477.945	487.500	0%	0€	27.414	1.240.359

Como puede advertirse en el cuadro anterior el Consejero Delegado no ha percibido en 2021 ningún pago en concepto de indemnización por terminación de su contrato. Asimismo, tampoco ha devengado ninguna otra retribución en forma de anticipos, créditos y garantías.

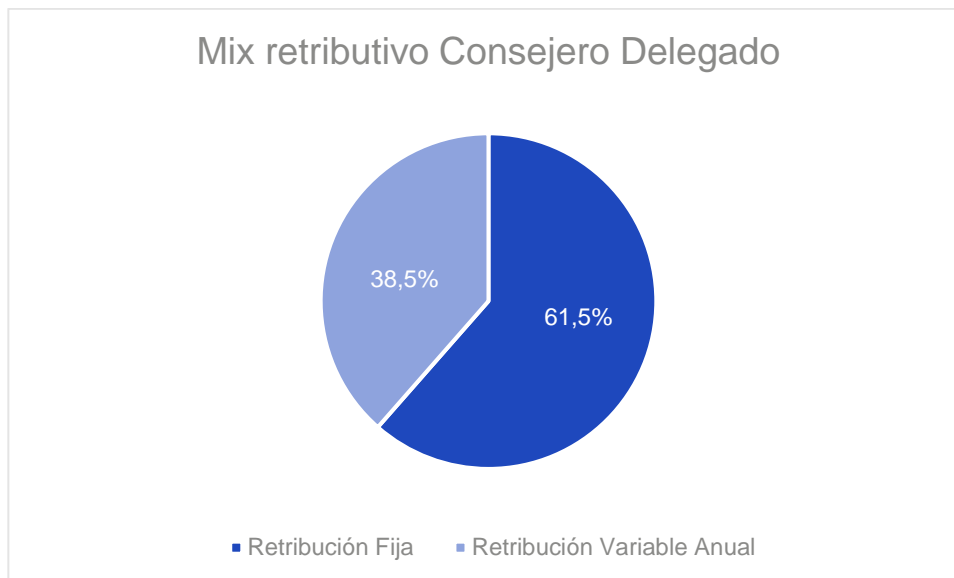
Asimismo, no se ha abonado ningún pago por parte de otras entidades vinculadas a Metrovacesa.

De acuerdo con lo anterior, los importes de la remuneración devengados por el Consejero Delegado se encuentran alineados con lo previsto en la Política de Remuneraciones y, en ningún caso, superan el límite máximo aprobado por la Junta General de Accionistas. Por tanto, no se ha producido desviación alguna respecto al procedimiento de aplicación de la Política de Remuneraciones en relación con la retribución del consejero ejecutivo, ni se ha aplicado ninguna excepción temporal.

La retribución fija anual pretende establecer una base salarial competitiva que atraiga y retenga el talento, con carácter estable, para contribuir a la creación de valor de manera sostenible. Por su parte, la retribución variable, tanto anual como plurianual, tiene como objetivo la retención y motivación del Consejero Delegado, vinculando la retribución con objetivos estratégicos de negocio, tanto cuantitativos, como cualitativos, y otros referenciados al valor de la acción, diferenciando entre objetivos a corto, medio y largo plazo, de manera que la retribución contribuya al rendimiento sostenible y a largo plazo de la Sociedad.

De este modo se consigue una distribución equilibrada del paquete retributivo del Consejero Delegado que además esté vinculada con la evolución de los resultados de la Sociedad a corto, medio y largo plazo, permitiendo alinear los intereses del Consejero Delegado con los de los accionistas de Metrovacesa.

A continuación, se muestra el mix retributivo del Consejero Delegado en 2021, diferenciando entre componentes fijos (incluyendo tanto la retribución fija, como la retribución en su condición de miembro del Consejo y la retribución en especie) y la retribución variable anual (en la medida en que no ha devengado en 2021 retribución variable plurianual):



El gráfico anterior muestra la flexibilidad del sistema retributivo del Consejo Delegado para adaptarse a situaciones en las que no se cumplen los objetivos de la Compañía y, por tanto, la estrecha vinculación de la remuneración del Consejero Delegado con los resultados de la Sociedad.

La baja ponderación que presentan los componentes retributivos variables se debe a que no se han alcanzado los umbrales mínimos fijados de cumplimiento de los objetivos del segundo ciclo del LTIP 18-20, no devengándose retribución variable plurianual. Por el contrario, considerando que el Incentivo Inicial *Target* del segundo ciclo del LTIP 18-20 ascendía a 487.500 euros, en un escenario de cumplimiento *target* de los objetivos del segundo ciclo del LTIP, la ponderación de los componentes variables de la retribución del Consejero Delegado hubiera ascendido a un 55,88%.

4. Órganos de la compañía que intervienen en el proceso de aprobación y ejecución de la política de remuneraciones

Los órganos involucrados en el proceso de determinación y aprobación de la política de remuneraciones del Consejo de Administración, así como en su aplicación, son la Junta General, el Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad y la Comisión de Auditoría.

A continuación, se resumen los órganos de la Compañía que intervienen en la determinación y aprobación, y en la aplicación de la política de remuneraciones:

Elemento	Fase	CNRS	Consejo de Administración	Junta General de Accionistas
Política de remuneraciones de los consejeros	Determinación y aprobación	Propone al Consejo de Administración la política de remuneraciones.	Aprueba la política de remuneraciones y la propone para su aprobación por la Junta General de la Sociedad.	Aprueba la política de remuneraciones de los consejeros.
	Aplicación	Revisa periódicamente la política, y comprueba su observancia.		
Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros		Analiza e informa favorablemente sobre el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros	Aprueba el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros y lo propone para su aprobación por la Junta General de la Sociedad	Aprueba, de manera consultiva, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.
Retribución de los consejeros en su condición de tales	Determinación y aprobación	Propone al Consejo de Administración el sistema retributivo y el importe máximo de la remuneración anual.	Propone a la Junta General de Accionistas el sistema retributivo y el importe máximo de la remuneración anual.	Aprueba el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros en su condición de tales.
	Aplicación	Emite un informe dirigido al Consejo sobre la fijación y distribución individual de la remuneración, periodicidad y forma de pago a cada consejero.	Fijación y distribución individual de la remuneración, periodicidad y forma de pago de cada consejero.	
Contratos de los consejeros ejecutivos	Determinación y aprobación	Propone al Consejo de Administración las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos, comprobando y velando por su observancia.	Aprueba los contratos de los consejeros ejecutivos.	

Elemento	Fase	CNRS	Consejo de Administración	Junta General de Accionistas
Retribución de los consejeros ejecutivos	Determinación y aprobación	Emite un informe previo dirigido al Consejo sobre la determinación individual de la remuneración de cada consejero por el desempeño de las funciones ejecutivas.	Determina de manera individual la remuneración de cada consejero por el desempeño de las funciones ejecutivas que tenga atribuidas, de conformidad con lo previsto en los Estatutos Sociales de la Sociedad, en la política de remuneraciones vigente y en su contrato.	
	Aplicación	Propone la modificación o actualización de los sistemas retributivos, a corto y a largo plazo y evalúa el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos a los consejeros ejecutivos.	Aprueba las condiciones principales del sistema de retribución variable a corto plazo y a largo plazo y la retribución individual, dentro de los límites establecidos en los Estatutos Sociales de la sociedad, en la política de remuneraciones vigente y en los respectivos contratos.	Aprueba los sistemas de remuneración de los consejeros que incluyen la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones.

Adicionalmente, la Comisión de Auditoría puede participar, a petición del Consejo o la CNRS, en el proceso de revisión del cumplimiento de los objetivos financieros de la retribución variable, tanto anual como plurianual.

5. Composición, funcionamiento y principales funciones de la CNRS

La composición, funcionamiento y competencias de la CNRS de Metrovacesa se encuentra regulada, en el artículo 22 de los Estatutos Sociales de la Sociedad, en el artículo 15 del Reglamento del Consejo de Administración y en el Reglamento de la CNRS.

Sin perjuicio de la regulación legal vigente que le resulta de aplicación, durante el ejercicio 2021 y el ejercicio 2022 (hasta la emisión de este Informe), la Comisión ha actuado de acuerdo con lo dispuesto en la citada regulación.

A continuación se detallan la composición, funcionamiento y principales cometidos de la CNRS:

A) Composición

La Comisión se compondrá de un mínimo de tres y un máximo de cinco consejeros, designados por el propio Consejo de Administración, a propuesta del Presidente del Consejo, que deberán ser consejeros no ejecutivos. Del mismo modo, al menos dos miembros de la Comisión serán independientes.

El cargo de Secretario de la Comisión recaerá sobre la persona designada por el Consejo de Administración, pudiendo ser un Secretario no miembro de la Comisión, en cuyo caso no será necesario que sea un miembro del Consejo de Administración. El cargo de Secretario de la Comisión podrá recaer en el Secretario del Consejo o en una persona distinta.

Nombre	Categoría	Cargo
Dña. Emma Fernández Alonso	Independiente	Presidente
D. Ignacio Moreno Martínez	Otros externos	Miembro
D. Cesáreo Rey-Baltar Oramas	Dominical	Miembro
D. Vicente Moreno García-Mansilla	Independiente	Miembro
D. Lucas Osorio		Secretario no Consejero

B) Funcionamiento

De acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento de la Comisión, ésta se reunirá de ordinario cada tres meses o, al menos, cuatro veces por año.

Asimismo, se reunirá a petición de cualquiera de sus miembros y cada vez que la convoque su Presidente, que deberá hacerlo siempre que el Consejo de Administración o su Presidente solicite la emisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones.

La Comisión quedará válidamente constituida cuando concurren, presentes o representados, la mayoría de sus miembros y sus acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de los concurrentes. Se levantará acta de las reuniones, que se pondrá a disposición de todos los miembros del Consejo de Administración.

Durante el ejercicio 2021, la Comisión se reunió en siete ocasiones, concretamente en los días 18 de febrero, 18 de marzo, 22 de marzo, 17 de mayo, 22 de julio, 21 de octubre y 13 de diciembre, cumpliendo así con lo dispuesto en el Reglamento de la Comisión.

La totalidad de los componentes de esta Comisión asistió, estando presente, debidamente representado o a través de medios telemáticos, a todas las reuniones de la Comisión.

En el contexto de estas reuniones asistieron miembros del equipo directivo de Metrovacesa y, en las reuniones de los días 18 de febrero, 18 de marzo, 22 de marzo, 17 de mayo y 22 de julio intervino el Consejero Delegado.

C) Principales funciones

Los principales cometidos asignados a la Comisión en el ámbito de las remuneraciones son los siguientes:

- i. Proponer al Consejo de Administración (i) 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 (ii) la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, comprobando y velando por su observancia.
- ii. Comprobar la observancia de la política retributiva de la Sociedad.
- iii. 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; y
- iv. verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el informe anual de remuneraciones.

Adicionalmente, respecto de las funciones asumidas por la Comisión, considerando el interés de la Sociedad en impulsar y centrarse en aquellos aspectos relativos a ESG, es relevante destacar que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha asumido durante el ejercicio 2021, como consecuencia de una decisión del Consejo de Administración, competencias en esta materia, con la finalidad de coordinar y liderar activamente a nivel corporativo la estrategia de la compañía en materia de sostenibilidad, en el ámbito medioambiental, social y de gobierno corporativo. Como consecuencia de lo anterior, durante el ejercicio 2021 la Comisión ha pasado a denominarse Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.

En particular, entre las funciones de la CNRS se encuentran, entre otras, evaluar y revisar periódicamente las políticas de sostenibilidad en materia medioambiental y social, velando por que cumplan su misión de promover el interés social y tomen en cuenta los legítimos intereses de los distintos grupos de interés (*stakeholders*).

6. Actuaciones desarrolladas en materia de remuneraciones por la CNRS y el Consejo

A) Actuaciones llevadas a cabo durante el ejercicio 2021

Durante el ejercicio 2021, las actuaciones más relevantes en materia de remuneraciones llevadas a cabo tanto por la CNRS como por el Consejo, en sus labores de supervisión de la aplicación de la Política de Remuneraciones y dentro del ámbito de sus competencias, han sido las siguientes:

- Analizar el grado de consecución de cada uno de los objetivos marcados y aprobar la retribución variable anual de 2020 del equipo directivo, incluyendo al Consejero Delegado.
- Aprobar la nueva remuneración del Presidente no ejecutivo.
- Aprobar la Política de Remuneraciones.
- Aprobar el LTIP 21-23, y los objetivos, métricas y ponderaciones del primer ciclo.
- Aprobar el IARC 21, que anticipó los aspectos más relevantes de la Política de Remuneraciones y del LTIP 21-23;
- Aprobar los objetivos de la retribución variable anual asignada en 2021 y su ponderación.
- Aprobar la mejora retributiva de determinados miembros del equipo directivo, llevada a cabo por el potencial riesgo de perder miembros clave en determinadas posiciones por razones retributivas, dada la asunción de mayores responsabilidades sin una mejora salarial.
- Aprobar (i) la modificación del contrato del Presidente y (ii) el nuevo contrato consolidado del Consejero Delegado (consolidando en un único contrato el original con las sucesivas adendas).
- En particular la CNRS, durante el ejercicio 2021, ha realizado adicionalmente las siguientes actuaciones:
 - En observancia a los nuevos cambios normativos en materia de igualdad, ha realizado un análisis de la brecha salarial existente. A pesar de concluir que no existen diferencias significativas en ningún grupo, la Comisión ha sugerido acometer acciones que consigan la paridad en procesos de selección, desarrollo y formación de mujeres en mandos medios.
 - Informar favorablemente sobre los objetivos de la retribución variable anual del ejercicio 2022, incluyendo objetivos vinculado a factores ESG.
 - Analizar las propuestas de métricas de objetivos para el segundo ciclo del LTIP 21-23 y su ponderación.
 - Revisar los niveles retributivos de los miembros del consejo de administración, tanto en su condición de tales, como por el desarrollo de funciones ejecutivas.
 - Revisión del cumplimiento del compromiso de mantenimiento de acciones del Consejero Delegado y equipo directivo.

En otro orden de cosas, durante el 2021 la Sociedad ha mantenido contactos y celebrado algunas reuniones con *proxy advisors*, con la intervención de la Presidenta de la Comisión, para facilitar y mejorar la comunicación de la Sociedad en relación a la retribución de los administradores.

B) Actuaciones llevadas a cabo durante el ejercicio 2022 hasta la aprobación de este Informe por el Consejo

El Consejo y la CNRS han desarrollado durante el 2022, y hasta la fecha de aprobación de este Informe por el Consejo, las actuaciones propias relacionadas con el buen gobierno corporativo en materia retributiva, con motivo del cierre del ejercicio de 2021, particularmente la aprobación del Informe Anual de Gobierno Corporativo y el presente Informe Anual de Retribuciones.

Asimismo, la Comisión:

- Ha analizado e informado sobre el cumplimiento de objetivos del 2021 del equipo directivo de la Sociedad, incluyendo el Consejero Delegado, a efectos de la retribución variable (anual y plurianual) correspondiente a dicho ejercicio o ciclo que lo incluye;
- ha analizado e informado sobre los objetivos correspondientes al ejercicio 2022 del mismo colectivo anterior; y
- ha verificado la información sobre remuneración de consejeros y altos directivos que se contiene en las cuentas anuales del 2021.

El Consejo ha resuelto sobre todo lo anterior y las decisiones relevantes del presente Informe han quedado debidamente reflejadas.

ANEXO ESTADÍSTICO DEL INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

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	128.032.786	84,41%

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	273.875	0,214
Votos a favor	121.695.596	95,050
Votos en blanco	0	0
Abstenciones	6.063.315	4,736

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2021
Ignacio Moreno Martínez	Otros externos	De 01/01/2021 a 31/12/2021
Mariano Olmeda Sarrión	Dominical	De 01/01/2021 a 31/12/2021
Jorge Pérez de Leza Eguiguren	Ejecutivo	De 01/01/2021 a 31/12/2021
Javier García-Carranza Benjumea	Dominical	De 01/01/2021 a 31/12/2021
Carlos Manzano Cuesta	Dominical	De 01/01/2021 a 31/12/2021
Ana Bolado Valle	Dominical	De 01/01/2021 a 31/12/2021
Cesáreo Rey-Baltar Oramas	Dominical	De 01/01/2021 a 31/12/2021
Enrique Migoya Peláez	Dominical	De 22/02/2021 a 31/12/2021
José Ferris Monera	Dominical	De 01/01/2021 a 22/02/2021
Beatriz Puente Ferreras	Independiente	De 01/01/2021 a 31/12/2021
Emma Fernández Alonso	Independiente	De 01/01/2021 a 31/12/2021
Vicente Moreno García-Mansilla	Independiente	De 01/01/2021 a 31/12/2021
Juan Béjar Ochoa	Independiente	De 01/01/2021 a 31/12/2021

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 2021	Total ejercicio 2020
Ignacio Moreno Martínez	250		15						265	450
Mariano Olmeda Sarrión	85								85	85
Jorge Pérez de Leza Eguiguren	85			650	478				1.213	836
Javier García-Carranza Benjumea										
Carlos Manzano Cuesta										
Ana Bolado Valle	85								85	85
Cesáreo Rey-Baltar Oramas										
José Ferris Monera										
Beatriz Puente Ferreras	85		25						110	110
Emma Fernández Alonso	85		25						110	110
Vicente Moreno García-Mansilla	85		15						100	100
Juan Béjar Ochoa	85		15						100	100
Enrique Migoya Peláez										

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio			Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021		
		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
	Long Term Incentive Plan – LTIP 18-20 Ciclo 2 (19-21)		43.958					0		43.958		0
Jorge Pérez de Leza Eguiguren	Long Term Incentive Plan – LTIP 18-20 Ciclo 3 (20-22)		55.714					0				55.714
	Long Term Incentive Plan – LTIP 21-23 Ciclo 1 (21-23)				53.808			0				53.808

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro

Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)

Importe de los fondos acumulados (miles €)

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio 2021		Ejercicio 2020	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
Jorge Pérez de Leza Eguiguren			63	63		252		189

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo (miles €)
Jorge Pérez de Leza Eguiguren	Seguro médico; Seguro de vida y accidente; Tarjeta restaurante; Vehículo empresa;	27
Ignacio Moreno Martínez	Vehículo empresa; Seguro de accidente;	14

Observaciones

La Sociedad tiene suscrita una prima de seguro para cubrir la responsabilidad civil de los consejeros, según condiciones usuales del mercado, cuyo coste total fijo anual para el conjunto de consejeros ascendió a 345.000 euros en 2021, cubriendo una responsabilidad de hasta 70 millones. Adicionalmente, la Sociedad tiene suscrito un seguro de accidentes para los miembros y cargos del Consejo cuyo importe global anual acumulado ascendió a 6.640 euros en 2021 (incluyendo al Presidente y al Consejero Delegado).

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad 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 2021	Total ejercicio 2020
--------	-------------------	--------	---	--------	------------------------------------	------------------------------------	---------------	-----------------	----------------------	----------------------

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio			Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021		
		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
<hr/>												
<hr/>												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio 2021		Ejercicio 2020	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados

v) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo						
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 Sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	Total ejercicio 2021 Sociedad + grupo
Jorge Pérez de Leza Eguiguren	1.213		0	27	1.240						1.240
Ignacio Moreno Martínez	265			14	279						279
Ana Bolado Valle	85				85						85
Mariano Olmeda Sarrión	85				85						85
Beatriz Puente Ferreras	110				110						110
Emma Fernández Alonso	110				110						110
Juan Béjar Ochoa	100				100						100
Vicente Moreno García-Mansilla	100				100						100
Javier García-Carranza Benjumea											
Carlos Manzano Cuesta											
José Ferris Monera											
Cesáreo Rey-Baltar Oramas											
Enrique Migoya Peláez											
TOTAL	2.068		0	41	2.109						2.109

Observaciones

La Sociedad tiene suscrita una prima de seguro para cubrir la responsabilidad civil de los consejeros, según condiciones usuales del mercado, cuyo coste total fijo anual para el conjunto de consejeros ascendió a 345.000 euros en 2021, cubriendo una responsabilidad de hasta 70 millones. Adicionalmente, la Sociedad tiene suscrito un seguro de accidentes para los miembros y cargos del Consejo cuyo importe global anual acumulado ascendió a 6.640 euros en 2021 (incluyendo Presidente y CEO).

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 (en miles de €) y % de variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Consejeros Ejecutivos									
Jorge Pérez de Leza Eguiguren	1.240	26%	982	-39%	1.607	-26%	2.173		
Consejeros Externos									
Ignacio Moreno Martínez	279	-43%	486	-3%	499	-11%	563		
Ana Lucrecia Bolado Valle	85	0%	85	0%	85	0%	85		
Mariano Olmeda Sarrión	85	0%	85	0%	85	0%	85		
Beatriz Puente Ferreras	110	0%	110	0%	110	11%	99		
Emma Fernandez Alonso	110	0%	110	0%	110	11%	99		
Juan Béjar Ochoa	100	0%	100	0%	100	11%	90		
Vicente Moreno García-Mansilla	100	0%	100	0%	100	11%	90		
Resultados consolidados de la Sociedad	23.729	-115%	-157.441	6.355%	-2.439	-659%	436		
Remuneración media de los empleados	73	14%	64	-16%	77	-19%	94		

Observaciones

El cálculo de la remuneración media de los empleados se ha realizado considerando el siguiente número medio de empleados: (i) 198 en 2021, (ii) 190 en 2020, (iii) 167 en 2019, y (iv) 121 en 2018.

No se incluyen datos de 2017 porque la admisión a cotización de la compañía se produjo el 6 de febrero de 2018. No obstante, los datos respecto del ejercicio 2018 se corresponden al ejercicio completo (no desde la fecha de admisión a negociación).

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 24 de febrero.

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

Sí No

Nombre o denominación social del miembros del consejo de administración que no ha votado a favor de la aprobación del presente informe	Motivos (en contra, abstención, no asistencia)	Explique los motivos

metrovesa



DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2021]

CIF: [A87471264]

Denominación Social:

[**METROVACESA, S.A.**]

Domicilio social:

[QUINTANAVIDES, 13 PARQUE VIA NORTE MADRID]

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

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	128.032.786	84,41

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	273.875	0,21
Votos a favor	121.695.596	95,05
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	6.063.315	4,74

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2021
Don IGNACIO MORENO MARTÍNEZ	Presidente Otro Externo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JORGE PÉREZ DE LEZA EGUIGUREN	Consejero Delegado	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don MARIANO OLMEDA SARRIÓN	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA-CARRANZA BENJUMEA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don CARLOS MANZANO CUESTA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don CESÁREO REY-BALTAR ORAMAS	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don ENRIQUE MIGOYA PELÁEZ	Consejero Dominical	Desde 22/02/2021 hasta 31/12/2021
Doña BEATRIZ PUENTE FERRERAS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don VICENTE MORENO GARCÍA-MANSILLA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña EMMA FERNÁNDEZ ALONSO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña ANA BOLADO VALLE	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JUAN BEJAR OCHOA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JOSE FERRIS MONERA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 22/02/2021

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 2021	Total ejercicio 2020
Don IGNACIO MORENO MARTÍNEZ	250		15						265	450
Don JORGE PÉREZ DE LEZA EGUIGUREN	85			650	478				1.213	836
Don MARIANO OLMEDA SARRIÓN	85								85	85
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA-CARRANZA BENJUMEA										
Don CARLOS MANZANO CUESTA										
Don CESÁREO REY-BALTAR ORAMAS										
Don ENRIQUE MIGOYA PELÁEZ										
Doña BEATRIZ PUENTE FERRERAS	85		25						110	110
Don VICENTE MORENO GARCÍA-MANSILLA	85		15						100	100
Doña EMMA FERNÁNDEZ ALONSO	85		25						110	110
Doña ANA BOLADO VALLE	85								85	85
Don JUAN BEJAR OCHOA	85		15						100	100
Don JOSE FERRIS MONERA										

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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 IGNACIO MORENO MARTÍNEZ	Plan							0,00				
Don JORGE PÉREZ DE LEZA EGUIGUREN	Long Term Incentive Plan - LTIP 18-20 Ciclo 2 (19-21)		43.958					0,00		43.958		
Don JORGE PÉREZ DE LEZA EGUIGUREN	Long Term Incentive Plan - LTIP 21-23 Ciclo 1 (21-23)				53.808			0,00				53.808
Don JORGE PÉREZ DE LEZA EGUIGUREN	Long Term Incentive Plan - LTIP 18-20 Ciclo 3 (20-22)		55.714					0,00				55.714
Don MARIANO OLMEDA SARRIÓN	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA-CARRANZA BENJUMEA	Plan							0,00				
Don CARLOS MANZANO CUESTA	Plan							0,00				
Don CESÁREO REY-BALTAR ORAMAS	Plan							0,00				
Don ENRIQUE MIGOYA PELÁEZ	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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 BEATRIZ PUENTE FERRERAS	Plan							0,00				
Don VICENTE MORENO GARCÍA-MANSILLA	Plan							0,00				
Doña EMMA FERNÁNDEZ ALONSO	Plan							0,00				
Doña ANA BOLADO VALLE	Plan							0,00				
Don JUAN BEJAR OCHOA	Plan							0,00				
Don JOSE FERRIS MONERA	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don IGNACIO MORENO MARTÍNEZ	
Don JORGE PÉREZ DE LEZA EGUIGUREN	
Don MARIANO OLMEDA SARRIÓN	
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA-CARRANZA BENJUMEA	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don CARLOS MANZANO CUESTA	
Don CESÁREO REY-BALTAR ORAMAS	
Don ENRIQUE MIGOYA PELÁEZ	
Doña BEATRIZ PUENTE FERRERAS	
Don VICENTE MORENO GARCÍA-MANSILLA	
Doña EMMA FERNÁNDEZ ALONSO	
Doña ANA BOLADO VALLE	
Don JUAN BEJAR OCHOA	
Don JOSE FERRIS MONERA	

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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don IGNACIO MORENO MARTÍNEZ								
Don JORGE PÉREZ DE LEZA EGUIGUREN			63	63			252	189
Don MARIANO OLMEDA SARRIÓN								
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA-CARRANZA BENJUMEA								

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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don CARLOS MANZANO CUESTA								
Don CESÁREO REY-BALTAR ORAMAS								
Don ENRIQUE MIGOYA PELÁEZ								
Doña BEATRIZ PUENTE FERRERAS								
Don VICENTE MORENO GARCÍA-MANSILLA								
Doña EMMA FERNÁNDEZ ALONSO								
Doña ANA BOLADO VALLE								
Don JUAN BEJAR OCHOA								
Don JOSE FERRIS MONERA								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don IGNACIO MORENO MARTÍNEZ	Vehículo empresa, Seguro de accidente	14
Don JORGE PÉREZ DE LEZA EGUIGUREN	Seguro médico, Seguro de vida y accidente, Tarjeta restaurante Vehículo empresa	27

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don MARIANO OLMEDA SARRIÓN	Concepto	
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA-CARRANZA BENJUMEA	Concepto	
Don CARLOS MANZANO CUESTA	Concepto	
Don CESÁREO REY-BALTAR ORAMAS	Concepto	
Don ENRIQUE MIGOYA PELÁEZ	Concepto	
Doña BEATRIZ PUENTE FERRERAS	Concepto	
Don VICENTE MORENO GARCÍA-MANSILLA	Concepto	
Doña EMMA FERNÁNDEZ ALONSO	Concepto	
Doña ANA BOLADO VALLE	Concepto	
Don JUAN BEJAR OCHOA	Concepto	
Don JOSE FERRIS MONERA	Concepto	

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 2021	Total ejercicio 2020
Don IGNACIO MORENO MARTÍNEZ										
Don JORGE PÉREZ DE LEZA EGUIGUREN										
Don MARIANO OLMEDA SARRIÓN										
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA-CARRANZA BENJUMEA										

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 2021	Total ejercicio 2020
Don CARLOS MANZANO CUESTA										
Don CESÁREO REY-BALTAR ORAMAS										
Don ENRIQUE MIGOYA PELÁEZ										
Doña BEATRIZ PUENTE FERRERAS										
Don VICENTE MORENO GARCÍA-MANSILLA										
Doña EMMA FERNÁNDEZ ALONSO										
Doña ANA BOLADO VALLE										
Don JUAN BEJAR OCHOA										
Don JOSE FERRIS MONERA										

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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 IGNACIO MORENO MARTÍNEZ	Plan							0,00				
Don JORGE PÉREZ DE LEZA EGUIGUREN	Plan							0,00				
Don MARIANO OLMEDA SARRIÓN	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA-CARRANZA BENJUMEA	Plan							0,00				
Don CARLOS MANZANO CUESTA	Plan							0,00				
Don CESÁREO REY-BALTAR ORAMAS	Plan							0,00				
Don ENRIQUE MIGOYA PELÁEZ	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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 BEATRIZ PUENTE FERRERAS	Plan							0,00				
Don VICENTE MORENO GARCÍA-MANSILLA	Plan							0,00				
Doña EMMA FERNÁNDEZ ALONSO	Plan							0,00				
Doña ANA BOLADO VALLE	Plan							0,00				
Don JUAN BEJAR OCHOA	Plan							0,00				
Don JOSE FERRIS MONERA	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don IGNACIO MORENO MARTÍNEZ	
Don JORGE PÉREZ DE LEZA EGUIGUREN	
Don MARIANO OLMEDA SARRIÓN	
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA-CARRANZA BENJUMEA	
Don CARLOS MANZANO CUESTA	
Don CESÁREO REY-BALTAR ORAMAS	
Don ENRIQUE MIGOYA PELÁEZ	
Doña BEATRIZ PUENTE FERRERAS	
Don VICENTE MORENO GARCÍA-MANSILLA	
Doña EMMA FERNÁNDEZ ALONSO	
Doña ANA BOLADO VALLE	
Don JUAN BEJAR OCHOA	
Don JOSE FERRIS MONERA	

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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don IGNACIO MORENO MARTÍNEZ								

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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don JORGE PÉREZ DE LEZA EGUIGUREN								
Don MARIANO OLMEDA SARRIÓN								
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA-CARRANZA BENJUMEA								
Don CARLOS MANZANO CUESTA								
Don CESÁREO REY-BALTAR ORAMAS								
Don ENRIQUE MIGOYA PELÁEZ								
Doña BEATRIZ PUENTE FERRERAS								
Don VICENTE MORENO GARCÍA-MANSILLA								
Doña EMMA FERNÁNDEZ ALONSO								
Doña ANA BOLADO VALLE								
Don JUAN BEJAR OCHOA								

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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don JOSE FERRIS MONERA								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don IGNACIO MORENO MARTÍNEZ	Concepto	
Don JORGE PÉREZ DE LEZA EGUIGUREN	Concepto	
Don MARIANO OLMEDA SARRIÓN	Concepto	
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA-CARRANZA BENJUMEA	Concepto	
Don CARLOS MANZANO CUESTA	Concepto	
Don CESÁREO REY-BALTAR ORAMAS	Concepto	
Don ENRIQUE MIGOYA PELÁEZ	Concepto	
Doña BEATRIZ PUENTE FERRERAS	Concepto	
Don VICENTE MORENO GARCÍA-MANSILLA	Concepto	
Doña EMMA FERNÁNDEZ ALONSO	Concepto	
Doña ANA BOLADO VALLE	Concepto	
Don JUAN BEJAR OCHOA	Concepto	
Don JOSE FERRIS MONERA	Concepto	

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 2021 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 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don IGNACIO MORENO MARTÍNEZ	265			14	279						279
Don JORGE PÉREZ DE LEZA EGUIGUREN	1.213			27	1.240						1.240
Don MARIANO OLMEDA SARRIÓN	85				85						85
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA-CARRANZA BENJUMEA											
Don CARLOS MANZANO CUESTA											
Don CESÁREO REY- BALTAR ORAMAS											
Don ENRIQUE MIGOYA PELÁEZ											
Doña BEATRIZ PUENTE FERRERAS	110				110						110

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 2021 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 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don VICENTE MORENO GARCÍA-MANSILLA	100				100						100
Doña EMMA FERNÁNDEZ ALONSO	110				110						110
Doña ANA BOLADO VALLE	85				85						85
Don JUAN BEJAR OCHOA	100				100						100
Don JOSE FERRIS MONERA											
TOTAL	2.068			41	2.109						2.109

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 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Consejeros ejecutivos									
Don JORGE PÉREZ DE LEZA EGUIGUREN	1.240	26,27	982	-38,89	1.607	-26,05	2.173	152,09	862

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Consejeros externos									
Don IGNACIO MORENO MARTÍNEZ	279	-42,59	486	-2,61	499	-11,37	563	307,97	138
Doña ANA BOLADO VALLE	85	0,00	85	0,00	85	0,00	85	-	0
Don MARIANO OLMEDA SARRIÓN	85	0,00	85	0,00	85	0,00	85	-	0
Doña BEATRIZ PUENTE FERRERAS	110	0,00	110	0,00	110	0,00	110	-	0
Doña EMMA FERNÁNDEZ ALONSO	110	0,00	110	0,00	110	0,00	110	-	0
Don JUAN BEJAR OCHOA	100	0,00	100	0,00	100	0,00	100	-	0
Don VICENTE MORENO GARCÍA- MANSILLA	100	0,00	100	0,00	100	0,00	100	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	23.729	-	-157.441	n.s	-2.439	-	436	-	-78.101
Remuneración media de los empleados									
	73	14,06	64	-16,88	77	-18,09	94	27,03	74

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

[24/02/2022]

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

- Si
 No