
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

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

CIF: [A-08276651]

Denominación Social:

[**NUEVA EXPRESIÓN TEXTIL, S.A**]

Domicilio social:

[C/ZURBANO 23 1º DERECHA MADRID]

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

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

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

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

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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Nextil, S.A. (en adelante, "Nextil" o la "Sociedad" tiene entre sus funciones la de proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los consejeros y de los Directores Generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo de Administración o del consejero delegado, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones no ha sido asesorada expresamente de forma externa en esta materia, pero sí ha tenido en cuenta los estándares de empresas comparables del sector para realizar su propuesta y que la remuneración de los consejeros y los directores generales guarde una proporción razonable con la importancia de la Sociedad y su situación económica.

La junta general de accionistas (la "Junta General") de Nextil celebrada el 27 de julio de 2020 aprobó bajo el punto séptimo del orden del día, a propuesta del Consejo de Administración de la Sociedad y con el voto favorable del 99,86% del capital presente o representado en la Junta General, la política de remuneraciones de Nextil para los ejercicios 2020, 2021 y 2022, actualmente en vigor y que es de aplicación a la Sociedad con efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2020.

Conforme a lo establecido en el artículo 217 del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (la "LSC"), la política de remuneración de los consejeros y los directores generales pretende que su remuneración guarde proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables del sector.

El sistema de remuneración aprobado por la Junta General está orientado a promover la creación de valor sostenible a largo plazo, vinculando la remuneración de los consejeros y los directores generales con los resultados e intereses de los accionistas de la Sociedad, incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables. Adicionalmente, Nextil tiene en cuenta el entorno económico, los resultados de la Sociedad, la estrategia del grupo Nextil, las mejores prácticas de mercado y las recomendaciones de Gobierno Corporativo en materia de remuneraciones.

Teniendo en cuenta lo anterior, la política de remuneración de los consejeros y los directores generales de Nextil se basa en los siguientes principios generales:

(a) el sistema retributivo se basa en el principio fundamental de atracción y retención de los mejores profesionales, recompensándoles atendiendo al nivel de responsabilidad y a su trayectoria profesional, con base en la equidad interna y la competitividad externa, tomando en consideración en todo momento la situación económico financiera de la Sociedad;

(b) igualmente, la Sociedad concibe el esquema de compensación de sus consejeros y de sus directivos como un factor fundamental para la creación de valor a largo plazo de la Sociedad, en particular, con el fin de garantizar una correspondencia con la evolución de los resultados de Nextil y un adecuado reparto de beneficios a los accionistas de la Sociedad, en interés tanto de estos como de sus trabajadores;

(c) asimismo, el sistema retributivo de la Sociedad se ha ido adaptando en cada momento a lo establecido por las normas legales aplicables y trata de incorporar los estándares y principios de las mejores prácticas nacionales e internacionales generalmente aceptadas en materia de retribuciones y de buen gobierno de sociedades cotizadas del sector en cada momento.

La política de remuneraciones de los consejeros y los directores generales de Nextil no contempla excepciones temporales a la política.

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

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

Los consejeros obtienen una retribución fija en concepto de dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y sus Comisiones (Comisión de Nombramientos y Retribuciones y Comisión de Auditoría), de acuerdo con la situación económica y la política de contención de gastos que mantiene la Sociedad.

Por su parte, D. Manuel Martos, por el ejercicio de sus funciones ejecutivas, ha devengado durante el ejercicio 2021 el importe total de 162.400 euros.

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

El Consejo de Administración no someterá a la junta general ordinaria de Accionistas a celebrar en 2022 la modificación del importe máximo de la retribución anual total del conjunto de los consejeros correspondiente al ejercicio 2022, por lo que se mantendrá la cifra vigente en la actualidad de acuerdo con lo establecido en el artículo 217.3 de la LSC.

En consecuencia, se mantendrá fijada la cifra máxima de 250.000 euros. Esa cantidad se distribuirá en concepto de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y sus Comisiones (Comisión de Nombramientos y Retribuciones y Comisión de Auditoría), conforme a los siguientes criterios:

Reuniones del Consejo de Administración:

- Consejeros independientes: 3.000 euros por consejero y reunión.
- Resto de consejeros: 2.000 euros por consejero y reunión.

Reuniones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

- Presidente: 2.000 euros por reunión.
- Consejeros independientes: 1.000 euros por consejero y reunión.

Reuniones de la Comisión de Auditoría:

- Presidente: 2.000 euros por reunión.
- Consejeros independientes: 1.000 euros por consejero y reunión.

A los efectos oportunos, se deja expresa constancia que solo se devengará el derecho a percibir la dieta en caso de asistencia presencial del consejero a la reunión de que se trate. En el supuesto de que la reunión se celebre telemáticamente o para aquellos consejeros que asistan telemáticamente a aquellas reuniones convocadas para ser celebradas de forma presencial, los importes de las dietas indicados anteriormente se verán reducidos en un 50% para dichas reuniones o aquellos consejeros, respectivamente.

A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

El Consejo de Administración de Nextil tiene en la actualidad dos consejeros ejecutivos: el consejero delegado, Lantanida Investments, S.L.U., cuyo representante persona física es D. Alfredo Bru Taberneró; y D. Manuel Martos.
En el mejor interés de la Sociedad no se contempla ninguna retribución al consejero delegado de Nextil por el desempeño de funciones ejecutivas.
Por su parte, el consejero ejecutivo, D. Manuel Martos, conforme a lo previsto en su contrato, para el ejercicio 2022 percibirá una retribución fija anual de 140.000 euros.

A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

No se prevé el devengo de ninguna remuneración en especie durante el ejercicio.

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

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

De acuerdo con la política de remuneraciones vigente, de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, sólo D. Manuel Martos (consejero ejecutivo) puede percibir una retribución variable. Conforme a lo establecido en su contrato, D. Manuel Martos podrá percibir para el ejercicio 2022 una retribución variable anual de hasta un 20% de su retribución fija anual ligado al desempeño de las funciones ejecutivas y a los resultados obtenidos por Nextil y su grupo.

Asimismo, el Consejo de Administración de la Sociedad, en su reunión de 29 de marzo de 2022, acordó otorgar a D. Manuel Martos el 80% de la remuneración variable pactada en relación con el ejercicio 2021, de acuerdo con los objetivos cuantitativos y cualitativos marcados para el citado ejercicio.

Además, en dicha reunión se aprobaron unos nuevos parámetros en relación a criterios financieros, que incluyen el cumplimiento del plan de negocio de la Sociedad y objetivos de EBITDA, y en relación a parámetros no financieros que englobarían el desarrollo de proyectos de crecimiento inorgánico por la Sociedad de cara al próximo ejercicio.

Por último, el Consejo de Administración ha acordado en dicha reunión, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, someter a la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad una modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, en cumplimiento de lo previsto en el apartado 2 del artículo 529 novodécimas de la Ley de Sociedades de Capital.

Dicha modificación incluiría el derecho de los consejeros ejecutivos a percibir un incentivo extraordinario en metálico en el momento de terminación de su relación con la Sociedad y estará ligado a la consecución de determinados objetivos del Grupo Nextil. Este incentivo pretende motivar e incentivar a los consejeros ejecutivos para que contribuyan a mejorar los resultados financieros, operativos y de servicio de los negocios del Grupo.

De ser aprobada dicha modificación por la Junta General Ordinaria, el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, desarrollaría cualquier aspecto relacionado con la implementación del incentivo extraordinario, concreción de los objetivos, parámetros y umbrales de consecución, evaluación de la consecución de los mismos, determinación del régimen aplicable en función de circunstancias especiales y adjudicación, liquidación y pago a cada uno de los consejeros ejecutivos, en su caso.

A.1.7 Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

En la actualidad la Sociedad no ha pactado programas de ahorro a largo plazo.

A.1.8 Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

En la actualidad no hay ningún pacto de esta tipología.

A.1.9 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

De acuerdo con el contrato suscrito por la Sociedad con D. Manuel Martos (consejero ejecutivo), si Nextil decidiese resolver anticipadamente dicho contrato, la extinción del mismo daría lugar a una indemnización a favor de D. Manuel equivalente a 33 días por cada año de servicios prestados a la Sociedad, teniendo en cuenta como fecha de inicio para el cálculo de la indemnización el 2 de enero de 2018. Por otro lado, la extinción por decisión unilateral de D. Manuel Martos no generaría indemnización alguna a su favor, salvo la liquidación de haberes correspondientes.

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

En la actualidad no hay pactadas remuneraciones suplementarias.

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

En la actualidad no hay ningún pacto de esta tipología.

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

En la actualidad no hay pactadas remuneraciones suplementarias.

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

- a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- b) Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- c) Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

En la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas a celebrar en 2022 se propondrá la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros. Las modificaciones que se propondrán obedecerán a las siguientes razones:

(i) adaptar la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Nextil a las modificaciones introducidas en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital por la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas;

(ii) renovar la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente, dado que su vigencia expiraría el 31 de diciembre de 2022 y, conforme a la nueva redacción del artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, las propuestas de nuevas Políticas de Remuneraciones de los Consejeros deberán ser sometidas a la Junta General de Accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior. En consecuencia, y de conformidad con el artículo 529.1 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, será una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros desde la fecha misma de su aprobación y durante los 3 ejercicios siguientes, 2023, 2024 y 2025; e

(iii) incluir un incentivo a largo plazo pagadero en metálico para los consejeros ejecutivos de Nextil, ligado a la consecución de determinados objetivos del Grupo, en los términos y condiciones que determine el Consejo de Administración de la Sociedad, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Estos objetivos estarán vinculados a alcanzar un determinado EBITDA consolidado del Grupo en o antes del 31 de diciembre de 2024.

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

https://www.nextil.com/wp-content/uploads/2021/05/Pol%C3%81tica_remuneracio%C3%81n_20_23_JGA_2020_Nextil_Group.pdf

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

El Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros del ejercicio 2021 fue aprobado, con carácter consultivo, por la Junta General de Accionistas con el 99,802% de los votos a favor y el 0,057% de los votos en contra sobre el total de votos emitidos, teniendo en cuenta el porcentaje de asistencia y la autocartera, en los términos que se recogen en el apartado B.4, considerando por lo tanto el informe favorable de los accionistas, que roza la unanimidad.

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

B.1.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel

desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

Según lo previsto en el texto refundido de los estatutos sociales y el reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, en su redacción vigente, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, es el órgano competente para fijar la retribución de los consejeros, salvo para la retribución consistente en la entrega de acciones de Nextil o de derechos de opción sobre las mismas o que esté referenciada al valor de las acciones de Nextil, que deberá aprobarse por la junta general de accionistas de la Sociedad.

El Consejo de Administración de la Sociedad formula la política de remuneraciones de los consejeros de Nextil, que desarrolla la estructura de la retribución de los consejeros por su actividad como tales. En concreto, dicha política de remuneraciones fue propuesta por el Consejo de Administración para su aprobación por la Junta General en relación con los ejercicios 2020, 2021 y 2022.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se ha reunido 2 veces durante el ejercicio 2021, y ha adoptado acuerdos por el procedimiento por escrito y sin sesión en una ocasión.

Las actuaciones, asuntos y decisiones adoptadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración de acuerdo con las facultades descritas en el apartado A.1. de este Informe han sido las siguientes:

- Evaluación del Consejo y sus Comisiones y seguimiento del plan de acción derivado de la autoevaluación del Consejo de Administración.
- Aprobación de la remuneración para 2021 del equipo directivo de la Sociedad.
- Propuesta de Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros de 2020 para someterlo al voto consultivo de la Junta General.
- Propuesta de determinados apartados del Informe Anual de Gobierno Corporativo de 2020 para someterlo a la aprobación de la Junta General.

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

El Consejo de Administración de Nextil acordó en su reunión celebrada el 24 de febrero de 2021, por unanimidad de los consejeros presentes, a excepción de D. Manuel Martos, que se abstuvo de la deliberación y voto por encontrarse en situación de conflicto de interés, reconocer que, si bien no se habían cumplido los criterios cuantitativos fijados en relación con la remuneración variable del consejero ejecutivo D. Manuel Martos, teniendo en cuenta las circunstancias excepcionales derivadas de la grave situación de crisis sanitaria y económica causada por la pandemia del COVID-19 y dado que los resultados negativos de la Sociedad en dicho periodo no fueron imputables a su gestión, procedía fijar el variable a otorgar por el ejercicio 2020 a D. Manuel en un 80% del mismo.

A results de lo anterior, el Consejo de Administración analizó la posibilidad de flexibilizar los pesos entre los criterios cualitativos y los cuantitativos para que, en casos de situaciones excepcionales como la ocurrida en 2020 con los efectos de la pandemia del COVID-19, se pueda ajustar adecuadamente la remuneración variable sin necesidad de desviaciones como la anterior, lo que se tendrá en cuenta por la Sociedad en ejercicios posteriores.

Sin perjuicio de lo anterior, esta remuneración ha quedado debidamente justificada y cumple con lo previsto en los estatutos sociales y en la política de remuneraciones de la Sociedad.

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

Sin perjuicio de lo establecido en el apartado B.1.2, no se han aplicado excepciones temporales adicionales a la política de remuneraciones de los consejeros de Nextil. Las circunstancias excepcionales que motivaron la desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones ya han sido explicadas en el apartado B.1.2.

En relación con la remuneración variable de D. Manuel, la Sociedad consideró que dicha excepción era necesaria para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad en tanto D. Manuel Martos ha sido valorado muy positivamente, particularmente por la calidad de su trabajo y el desempeño de su cargo como director general de la Sociedad por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración y la Junta General de la Sociedad en sus nombramientos.

El Sr. Martos cuenta con una dilatada experiencia en el ámbito empresarial, con habilidades de gestión reconocidas en sectores diversos, como el industrial textil, el metalúrgico y el financiero. Es un profesional muy cualificado y habituado a la gestión de equipos diversos cuya visión estratégica, conocimiento y competencias en el ámbito de la gestión contribuyen al enriquecimiento del debate en el seno del Consejo de Administración.

En concreto, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones consideró en su último informe relativo a la propuesta de nombramiento y, en su caso, reelección de consejeros que el perfil de gestor sólido del Sr. Martos, unido a su conocimiento de la Sociedad y del sector en el que opera, era necesario para apoyar y supervisar, junto con el resto del Consejo, la actividad de la Sociedad.

El impacto que la aplicación de esta excepción ha tenido en la retribución de D. Manuel ha implicado que el consejero recibiera 22.400€ de remuneración variable en el ejercicio 2020, en lugar de los [0]€ que hubiera recibido en dicho ejercicio de no aplicar esta excepción.

Durante el ejercicio 2021 no se han producido excepciones a la política de remuneraciones.

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

La Junta General Accionistas aprobó la política de remuneraciones para el periodo 2020-2022. Una de las premisas de esta política es el compromiso adquirido por el Consejo de Administración ante los accionistas de Nextil introduciendo la creación de valor sostenible a largo plazo, vinculando la remuneración de los consejeros con los resultados e intereses de los accionistas de la Sociedad e incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

En todo caso, el Consejo de Administración de Nextil vela en todo momento para que la retribución de sus consejeros y directores generales sea acorde con la situación económica de la Sociedad y del mercado en el que opera.

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

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

En la sección C de este Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros se incluye el detalle de la remuneración devengada en 2021, por todos los conceptos, por los consejeros de Nextil. En concreto, la remuneración devengada y consolidada por los consejeros en su condición de tales en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de remuneraciones de Nextil vigente al sumar un total de 97.000 €, dentro del máximo aprobado por la Junta General para estos (250.000€).

Adicionalmente, se ha respetado el límite previsto aplicable para los consejeros ejecutivos (i.e. los límites previstos en la política en relación con la retribución fija y variable de D. Manuel Martos).

Por último, se han seguido los principios, criterios y procedimientos de aplicación previstos en la misma.

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	203.682.517	100,00
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	116.500	0,06

	Número	% sobre emitidos
Votos a favor	203.566.017	99,94
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	323	0,00

Observaciones

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

La determinación de los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales se ha mantenido con respecto al año anterior.

La proporción relativa para cada consejero es la que se desglosa a continuación:

- Lantania Investments, S.L.U. (D. Alfredo Bru Taberbero): 9%
- Sherpa Capital 2, S.L. (D. Eduardo Navarro Zamora): 9%
- Ferso Management, S.L. (D. Jorge Fernández Miret): 16%
- Jethro Management Consulting, S.L. (D. Richard Rechter Leib): 27%
- Lhotse Estudios, S.L. (D. Fernando Diago de la Presentación): 22%
- D. Manuel Martos Cutiérrez: 9%
- D. Juan José Rodríguez-Navarro Oliver: 6%

En este sentido, el importe de la remuneración fija total devengada por los consejeros en su condición de tales en 2021 asciende a 97.000 €, lo que supone una disminución sobre lo percibido en el ejercicio 2020 de un 15%.

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

De los dos consejeros ejecutivos con los que cuenta la Sociedad, únicamente D. Manuel Martos percibe una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas.

Conforme a lo previsto en su contrato, D. Manuel Martos percibe una retribución fija anual de 140.000 euros por el desempeño de funciones ejecutivas, y podría percibir una retribución variable anual de hasta un 20% de su retribución fija anual (i.e. hasta 28.000€) ligada al desempeño de las funciones ejecutivas y a los resultados obtenidos por la Sociedad y su grupo.

El importe de la retribución fija anual de los consejeros ejecutivos durante el ejercicio 2021 no ha variado respecto al ejercicio 2020.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las

condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.

- b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

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

Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la determinación de los objetivos al inicio de cada ejercicio y la evaluación de su cumplimiento una vez finalizado el mismo.

Dichos objetivos podrán estar vinculados, entre otros, a la obtención de un nivel de EBITDA o de ventas determinado, cuantificables y alineados con el interés social y con los objetivos estratégicos de la Sociedad.

Tal y como se ha explicado en el apartado A.1 de este Informe, de acuerdo con lo establecido en política de remuneraciones de Nextil, la retribución variable únicamente se aplica a D. Manuel Martos.

En concreto, conforme a lo establecido en su contrato, D. Manuel Martos podrá percibir una retribución variable anual de hasta un 20% de su retribución fija anual (i.e. hasta 28.000€) ligada al desempeño de las funciones ejecutivas y a los resultados obtenidos por la Sociedad y su grupo.

Tal y como se acordó en la reunión del Consejo de Administración celebrada el 24 de febrero de 2021, los parámetros utilizados para la fijación de los componentes variables están vinculados a la consecución de objetivos económico-financieros e industriales concretos definidos en el plan estratégico de la Sociedad que establece el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

De la retribución variable fijada, el 70% está ligado a criterios cuantitativos en función del cumplimiento del plan de negocio de la Sociedad para el ejercicio 2021, y el 30% restante está ligado a criterios cualitativos ligados al desarrollo del Proyecto Fénix.

El Consejo de Administración de la Sociedad, en su reunión de 29 de marzo de 2022, con el informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó otorgar a D. Manuel Martos el 16% de la retribución variable pactada en relación con el ejercicio 2021.

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

En la actualidad, los consejeros ejecutivos no son beneficiarios de componentes variables a largo plazo.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después

demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

Durante el ejercicio no se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de componentes variables consolidados y pagados o diferidos el pago atendiendo a datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

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

A día de hoy Nextil no aplica esta tipología de remuneración.

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

Durante el ejercicio 2021 no se han devengado y/o percibido indemnizaciones u cualquier otro tipo de pago derivado del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la Sociedad o del consejero, o de la terminación del contrato.

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

Durante el ejercicio 2021 no se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejercen funciones de alta dirección.

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

No se ha devengado remuneración suplementaria alguna por los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

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

En la actualidad no existen concesiones de anticipos, créditos o garantías por parte de la Sociedad a sus consejeros.

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

Durante el ejercicio 2021 los consejeros no han percibido remuneraciones en especie de la Sociedad.

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

La Sociedad no ha realizado pagos a una tercera entidad en la cual puedan prestar servicios los consejeros, cuyo fin sea remunerar los servicios de éstos en la Sociedad.

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

No hay otros conceptos relacionados que no hayan sido explicados en apartados anteriores.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2021
LANTANIDA INVESTMENTS, S.L.U.	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don MANUEL MARTOS GUTIERREZ	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
SHERPA CAPITAL 2, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
FERSO MANAGEMENT, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
JETHRO MANAGEMENT CONSULTING, S.L.	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
LHOTSE ESTUDIOS, S.L.	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JUAN JOSÉ RODRÍGUEZ-NAVARRO OLIVER	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 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
LANTANIDA INVESTMENTS, S.L.U.		9							9	11
Don MANUEL MARTOS GUTIERREZ		9		140	22				171	174
SHERPA CAPITAL 2, S.L.		9							9	12
FERSO MANAGEMENT, S.L.		16							16	17
JETHRO MANAGEMENT CONSULTING, S.L.		26							26	25

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
LHOTSE ESTUDIOS, S.L.		22							22	26
Don JUAN JOSÉ RODRÍGUEZ-NAVARRO OLIVER		6							6	11

Observaciones

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 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
LANTANIDA INVESTMENTS, S.L.U.	Plan							0,00				
Don MANUEL MARTOS GUTIERREZ	Plan							0,00				
SHERPA CAPITAL 2, S.L.	Plan							0,00				
FERSO MANAGEMENT, S.L.	Plan							0,00				
JETHRO MANAGEMENT CONSULTING, S.L.	Plan							0,00				
LHOTSE ESTUDIOS, S.L.	Plan							0,00				

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 JUAN JOSÉ RODRÍGUEZ- NAVARRO OLIVER	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
LANTANIDA INVESTMENTS, S.L.U.	
Don MANUEL MARTOS GUTIERREZ	
SHERPA CAPITAL 2, S.L.	
FERSO MANAGEMENT, S.L.	
JETHRO MANAGEMENT CONSULTING, S.L.	
LHOTSE ESTUDIOS, S.L.	
Don JUAN JOSÉ RODRÍGUEZ- NAVARRO OLIVER	

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
LANTANIDA INVESTMENTS, S.L.U.								
Don MANUEL MARTOS GUTIERREZ								
SHERPA CAPITAL 2, S.L.								
FERSO MANAGEMENT, S.L.								
JETHRO MANAGEMENT CONSULTING, S.L.								
LHOTSE ESTUDIOS, S.L.								
Don JUAN JOSÉ RODRÍGUEZ- NAVARRO OLIVER								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
LANTANIDA INVESTMENTS, S.L.U.	Concepto	
Don MANUEL MARTOS GUTIERREZ	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
SHERPA CAPITAL 2, S.L.	Concepto	
FERSO MANAGEMENT, S.L.	Concepto	
JETHRO MANAGEMENT CONSULTING, S.L.	Concepto	
LHOTSE ESTUDIOS, S.L.	Concepto	
Don JUAN JOSÉ RODRÍGUEZ-NAVARRO OLIVER	Concepto	

Observaciones

[]

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
LANTANIDA INVESTMENTS, S.L.U.										
Don MANUEL MARTOS GUTIERREZ										
SHERPA CAPITAL 2, S.L.										
FERSO MANAGEMENT, S.L.										
JETHRO MANAGEMENT CONSULTING, S.L.										
LHOTSE ESTUDIOS, S.L.										

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 JUAN JOSÉ RODRÍGUEZ-NAVARRO OLIVER										

Observaciones

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 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
LANTANIDA INVESTMENTS, S.L.U.	Plan							0,00				
Don MANUEL MARTOS GUTIERREZ	Plan							0,00				
SHERPA CAPITAL 2, S.L.	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
FERSO MANAGEMENT, S.L.	Plan							0,00				
JETHRO MANAGEMENT CONSULTING, S.L.	Plan							0,00				
LHOTSE ESTUDIOS, S.L.	Plan							0,00				
Don JUAN JOSÉ RODRÍGUEZ- NAVARRO OLIVER	Plan							0,00				

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
LANTANIDA INVESTMENTS, S.L.U.	
Don MANUEL MARTOS GUTIERREZ	
SHERPA CAPITAL 2, S.L.	
FERSO MANAGEMENT, S.L.	
JETHRO MANAGEMENT CONSULTING, S.L.	
LHOTSE ESTUDIOS, S.L.	
Don JUAN JOSÉ RODRÍGUEZ-NAVARRO OLIVER	

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
LANTANIDA INVESTMENTS, S.L.U.								
Don MANUEL MARTOS GUTIERREZ								
SHERPA CAPITAL 2, S.L.								
FERSO MANAGEMENT, S.L.								
JETHRO MANAGEMENT CONSULTING, S.L.								
LHOTSE ESTUDIOS, S.L.								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don JUAN JOSÉ RODRÍGUEZ- NAVARRO OLIVER								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
LANTANIDA INVESTMENTS, S.L.U.	Concepto	
Don MANUEL MARTOS GUTIERREZ	Concepto	
SHERPA CAPITAL 2, S.L.	Concepto	
FERSO MANAGEMENT, S.L.	Concepto	
JETHRO MANAGEMENT CONSULTING, S.L.	Concepto	
LHOTSE ESTUDIOS, S.L.	Concepto	
Don JUAN JOSÉ RODRÍGUEZ-NAVARRO OLIVER	Concepto	

Observaciones

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 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	
LANTANIDA INVESTMENTS, S.L.U.	9				9						9
Don MANUEL MARTOS GUTIERREZ	171				171						171
SHERPA CAPITAL 2, S.L.	9				9						9
FERSO MANAGEMENT, S.L.	16				16						16
JETHRO MANAGEMENT CONSULTING, S.L.	26				26						26
LHOTSE ESTUDIOS, S.L.	22				22						22

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 JUAN JOSÉ RODRÍGUEZ-NAVARRO OLIVER	6				6						6
TOTAL	259				259						259

Observaciones

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Consejeros ejecutivos									
LANTANIDA INVESTMENTS, S.L.U.	9	-18,18	11	-	0	-	0	-	0
Don MANUEL MARTOS GUTIERREZ	171	-1,72	174	200,00	58	-	0	-	0
Consejeros externos									

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
LHOTSE ESTUDIOS, S.L.	22	-15,38	26	-35,00	40	17,65	34	-29,17	48
JETHRO MANAGEMENT CONSULTING, S.L.	26	4,00	25	-24,24	33	10,00	30	-11,76	34
SHERPA CAPITAL 2, S.L.	9	-25,00	12	-7,69	13	8,33	12	140,00	5
FERSO MANAGEMENT, S.L.	16	-5,88	17	13,33	15	25,00	12	-	0
Don JUAN JOSÉ RODRÍGUEZ- NAVARRO OLIVER	6	-45,45	11	83,33	6	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	-2.603	89,88	-25.712	-187,03	-8.958	8,36	-9.775	-29,75	-7.534
Remuneración media de los empleados									
	27	-15,63	32	-5,88	34	-24,44	45	21,62	37

Observaciones

[

]

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

[No hay.]

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

[29/03/2022]

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

- [] Si
- [✓] No