

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

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

CIF: [ A87093902 ]

Denominación Social:

[ **SAINT CROIX HOLDING IMMOBILIER, SOCIMI, S.A.** ]

Domicilio social:

[ GTA DE CUATRO CAMINOS 6 Y 7 4ª 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, Retribuciones y Sostenibilidad es el órgano competente para la elaboración de la política de remuneraciones de la Sociedad, informando y elevando sus propuestas al Consejo de Administración para su correspondiente aprobación y elevación a la Junta General de Accionistas. La elaboración de la política de remuneraciones vigente para el ejercicio 2023 fue elaborada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su reunión de 25 de febrero de 2021, elevándola al Consejo de Administración que, tras aprobarla, la elevó a su vez a la Junta General de Accionistas que finalmente la aprobó en su reunión de 29 de abril de 2021, en la que se procedió a la renovación de la política de remuneraciones a los consejeros para los ejercicios 2021, 2022 y 2023.

No se ha tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneraciones de la Sociedad. La Sociedad no ha contado con ningún asesor externo para la determinación de la política de remuneraciones.

En la Junta General de Accionistas celebrada el 27 de abril de 2022 se aprobó una adaptación de la política de remuneraciones a los Consejeros a la reforma de la Ley de Sociedades de Capital de 2021.

En la Junta General de Accionistas celebrada el 27 de abril de 2023 se aprobó la renovación de la política de remuneraciones a los Consejeros para los ejercicios 2024, 2025 y 2026.

En la actualidad no existen procedimientos 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.

**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.

La política de remuneraciones de la Sociedad se basa en los principios y fundamentos generales de:

- 1.- Contribución a la estrategia de la Sociedad.
- 2.- Creación de valor para los accionistas.
- 3.- La consecución de resultados basados en la prudencia y responsabilidad en la asunción de riesgos.
- 4.- Recompensa del nivel de responsabilidad y trayectoria profesional.
- 5.- Transparencia.
- 6.- Moderación guardando proporción al modelo de negocio, bajo el principio de equilibrio, sin ser excesivas o insuficientes a fin de evitar riesgos.

En la Junta General de Accionistas celebrada el 27 de abril de 2022 se aprobó una adaptación de la política de remuneraciones a los Consejeros a la reforma de la Ley de Sociedades de Capital de 2021. Como resultado de ello, la política de remuneraciones aplicable al ejercicio 2023 se ajusta a dicha adaptación, sin perjuicio de que, en cuanto a su procedimiento de aprobación y cuantía económica, coincide con la aplicada en los ejercicios anteriores, de modo que no implica ningún cambio significativo respecto a la aplicada a lo largo del ejercicio 2021 ni 2022.

Para establecer la política de remuneraciones de la Sociedad, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad y el Consejo de Administración consideran lo establecido por los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo de Administración, la normativa aplicable y la última política de Remuneraciones aprobada por la Junta General.

En este sentido, dadas las particularidades de la Sociedad, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad y el Consejo de Administración no examinan otros grupos comparables.

La determinación concreta del importe correspondiente a los conceptos retributivos variables es fijada anualmente por el Consejo de Administración de la Sociedad y aprobada previamente por la Junta General de accionistas, siendo en todo caso proporcionalmente moderada con respecto a la retribución fija. Por su parte, la cantidad correspondiente a los conceptos retributivos fijos es determinada igualmente por el Consejo de Administración dentro de los límites impuestos en los Estatutos Sociales y en la política de remuneraciones, debiendo situarse entre los 1.000 y los 150.000 euros en su conjunto.

No se ha establecido ningún período de devengo o consolidación de conceptos retributivos variables, ni en efectivo ni en acciones ni en otros instrumentos financieros. Se entiende que el sistema de retribución definido en el artículo 21 de los Estatutos Sociales y la política de remuneraciones aprobada respeta los principios y criterios establecidos en la Ley de Sociedades de Capital, así como las cantidades que se prevén

como máximo retributivo a pagar a los miembros del Consejo de Administración, tanto las fijas como las variables, se consideran totalmente prudentes de acuerdo con el valor de capitalización de la Sociedad, sus ingresos recurrentes y beneficios anuales obtenidos sin que se considere la necesidad de adoptar medidas adicionales por el momento para reducir aún más la exposición a riesgos excesivos y ajustarlos a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad.

Dado que la Sociedad cuenta actualmente con cinco empleados con un salario ajustado a mercado, no se considera que su pago tenga repercusión material en el perfil de riesgo de la entidad.

En la Junta General de Accionistas celebrada el 27 de abril de 2023 se aprobó la renovación de la política de remuneraciones a los Consejeros para los ejercicios 2024, 2025 y 2026.

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

La Junta General de accionistas, celebrada el 27 de abril de 2023, acordó establecer una remuneración fija para los consejeros de 40.000 euros para el ejercicio 2023.

Posteriormente, el Consejo de Administración del 27 de julio de 2023 acordó distribuir dicha cuantía de la siguiente forma:

- Marco Colomer Barrigón (consejero ejecutivo): 4.000 euros;
- José Luis Colomer Barrigón (consejero dominical): 3.000 euros;
- Mónica de Quesada Herrero (consejera dominical): 3.000 euros;
- Irene Hernández Álvarez (consejera independiente y presidenta de comisión): 15.000 euros;
- Juan Carlos Ureta Domingo (consejero independiente y presidente de comisión): 15.000 euros.

Asimismo, de conformidad con el artículo 21 de los Estatutos Sociales, se abonarán dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración por importe de 500 euros por consejero y reunión. En el ejercicio 2023 se han abonado dietas por importe de 10.000 euros.

Sumando los anteriores conceptos, la Sociedad ha abonado un total de 50.000 euros para el conjunto de los consejeros durante 2023 en relación a la remuneración fija (40.000 euros) + dietas al Consejo (10.000 euros).

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

El único Consejero Ejecutivo de la Sociedad es el Presidente y Consejero Delegado que no tiene remuneración específica por el desempeño de funciones de alta dirección.

### **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 aplica.

### **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.

La Junta General de accionistas, celebrada el 27 de abril de 2023, acordó establecer una remuneración variable para los Consejeros de 1.000 euros correspondiente al ejercicio 2022.

Posteriormente, el Consejo de Administración celebrado el 27 de julio de 2023, acordó distribuir dicha cuantía de la siguiente forma:

- Marco Colomer Barrigón (Consejero Ejecutivo): 1.000 euros.

De conformidad con los Estatutos Sociales, la Junta General aprueba anualmente una retribución variable para el Consejo de Administración consistente en una participación en las ganancias, que solo puede ser detrída de los beneficios líquidos y después de estar cubiertas las atenciones a la reserva legal y estatutaria, y de haberse reconocido a los accionistas un dividendo mínimo del 4%. Esta retribución variable no puede ser superior al 10% de los beneficios repartibles entre los accionistas. La determinación concreta del importe que corresponde a cada uno de los consejeros es efectuada por el Consejo de Administración en atención a los cargos desempeñados por cada consejero en el propio órgano colegiado, la asistencia a las distintas comisiones, las tareas desempeñadas, las responsabilidades asumidas, así como la dedicación empleada.

Adicionalmente, los Estatutos Sociales prevén que los consejeros puedan ser retribuidos mediante la entrega de acciones o mediante la entrega de derechos de opción sobre las mismas o mediante retribución referenciada al valor de las acciones, siempre y cuando la aplicación de alguno de estos sistemas sea previamente acordada por la Junta General de accionistas. Hasta la fecha, la Junta General de accionistas de la Sociedad no ha acordado la aplicación de este último sistema retributivo consistente en la entrega de acciones o entrega de derechos de opción sobre las mismas.

### **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.

No se han implantado en la Sociedad sistemas de ahorro a largo plazo, ni de jubilación o cualquier otra prestación de supervivencia financiados parcial o totalmente por la Sociedad.

**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.

No se han pactado ni abonado indemnización alguna por la terminación de las funciones como Consejero.

**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.

La relación entre el Consejero Delegado y la Sociedad está regulada documentalmente mediante contrato suscrito con fecha 25 de abril de 2015 de conformidad con lo previsto en el nuevo artículo 249 de la LSC, en la redacción dada por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre.

- Duración del contrato: es la que marcan los Estatutos para el cargo de Consejero, estando vinculada su vigencia al mantenimiento de dicho cargo por parte de D. Marco Colomer Barrigón. En caso de que sea reelegido, el contrato se prorrogará por el tiempo que ostente dicho cargo.

- Límites a las cuantías de indemnización: la extinción del contrato por el cese, dimisión, renuncia, separación o cualquier otro motivo o causa no devengará a favor del Consejero Delegado ningún tipo de compensación o indemnización por tal motivo.

- Cláusulas de permanencia y 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: no existen.

- Pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual: los deberes del Consejero Delegado recogidos en el contrato son los previstos en los artículos 225 y siguientes de la LSC en los que se regula dicha materia.

**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.

Los consejeros de la Sociedad no perciben ninguna remuneración suplementaria como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

**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.

La Sociedad no ha concedido ningún anticipo, crédito o garantía a los Consejeros.

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

No existen otros conceptos retributivos.

**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.

Conforme al artículo 21 de los Estatutos Sociales, la política de remuneraciones para los ejercicios 2015, 2016 y 2017 fue aprobada el 29 de junio de 2015 por la Junta General, renovada el 26 de abril de 2018 por dicha Junta sin ninguna modificación para los ejercicios 2018, 2019 y 2020 y nuevamente renovada el 29 de abril de 2021 para los ejercicios 2021, 2022 y 2023.

En la Junta General de Accionistas celebrada el 27 de abril de 2022 se aprobó una adaptación de la política de remuneraciones a los Consejeros a la reforma de la Ley de Sociedades de Capital de 2021.

En la Junta General de Accionistas celebrada el 27 de abril de 2023 se aprobó la renovación de la política de remuneraciones a los Consejeros para los ejercicios 2024, 2025 y 2026.

**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.saintcroixhi.com/media/POLITICA-REMUNERACIONES-2024-2025-2026.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.

Todos los accionistas presentes y representados que participaron en la Junta General de Accionistas de 27 de abril de 2023 aprobaron, en votación consultiva, el informe anual de remuneraciones de los consejeros del ejercicio 2022.

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

**B.1.1** Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y,

en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

La Junta General de la Sociedad, celebrada el 27 de abril de 2023, procedió a aprobar dentro de los límites establecidos en el artículo 21.2.b) de los Estatutos, una retribución fija del Consejo de Administración, correspondiente al ejercicio social del 1 de enero a 31 de diciembre 2023, por importe de cuarenta mil euros (40.000 €). La determinación concreta del importe que correspondió a cada uno de los Consejeros fue efectuada el 27 de julio de 2023 por el Consejo de Administración de conformidad con lo previsto en dicho artículo 21.2 de los Estatutos y Política de Remuneraciones, dando lugar a las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los Consejeros reflejados en este informe.

La Junta General de la Sociedad, celebrada el 27 de abril de 2023, procedió a aprobar dentro de los límites establecidos en el artículo 21.2.c) de los Estatutos, una retribución variable del Consejo de Administración, correspondiente al ejercicio social 1 de enero a 31 de diciembre 2022, por importe de mil euros (1.000 €). La determinación concreta del importe que correspondió a cada uno de los Consejeros fue efectuada el 27 de julio de 2023 por el Consejo de Administración de conformidad con lo previsto en dicho artículo 21.2 de los Estatutos y Política de Remuneraciones, dando lugar a las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los Consejeros que se reflejan en este informe.

En todos los casos, las retribuciones aprobadas por la Junta General son distribuidas por acuerdo del Consejo previa propuesta por parte de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad que en este caso fue la celebrada el 27 de julio de 2023 previo al Consejo de Administración celebrado ese mismo día.

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

No se han producido desviaciones.

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

No se han aplicado excepciones temporales 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.

Se entiende que el sistema de retribución definido en el artículo 21 de los Estatutos Sociales y la política de remuneraciones aprobada el 29 de junio de 2015, renovada el 29 de abril de 2021 y adaptada el 27 de abril de 2022 a la reforma de la Ley de Sociedades de Capital de 2021 y, renovada el 27 de abril de 2023 para los ejercicios 2024, 2025 y 2026, respeta los principios y criterios establecidos en la Ley de Sociedades de Capital así como las cantidades que se prevén como máximo retributivo a pagar a los miembros del Consejo de Administración, tanto las fijas como las variables, se consideran totalmente prudentes de acuerdo con el valor de capitalización de la Sociedad, sus ingresos recurrentes y beneficios anuales obtenidos sin que se considere la necesidad de adoptar medidas adicionales por el momento para reducir aún más la exposición a riesgos excesivos y ajustarlos a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad.

Por otra parte, la Sociedad cuenta actualmente con cinco empleados con un salario ajustado a mercado, y por tanto, no se considera que su pago tenga repercusión material en el perfil de riesgo de la entidad.

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

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

La Junta General de la Sociedad, celebrada el 27 de abril de 2023, procedió a aprobar dentro de los límites establecidos en el artículo 21.2.b) de los Estatutos, una retribución fija del Consejo de Administración, correspondiente al ejercicio social 1 de enero a 31 de diciembre 2023, por importe de CUARENTA MIL EUROS (40.000 €).

La misma Junta General de la Sociedad procedió a aprobar dentro de los límites establecidos en el artículo 21.2.c) de los Estatutos, una retribución variable del Consejo de Administración, correspondiente al ejercicio social 1 de enero a 31 de diciembre 2022, por importe de MIL EUROS (1.000 €).

La determinación concreta del importe que correspondió a cada uno de los Consejeros fue efectuada el 27 de julio de 2023 por el Consejo de Administración de conformidad con lo previsto en dicho artículo 21.2 de los Estatutos y Política de Remuneraciones, dando lugar a las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los Consejeros para el ejercicio 2023.

La retribución variable de los consejeros se determina en función de los resultados de la Sociedad, dado que en caso de que no existan beneficios no existirá tampoco remuneración variable. Así, dicha retribución, consistente en una participación en las ganancias es detrada de los beneficios líquidos, siempre y cuando las reservas legal y estatutaria estén cubiertas, y se haya reconocido un dividendo mínimo del 4% a los accionistas.

Además, la retribución variable no podrá ser superior al 10% de los beneficios repartibles entre los accionistas.

**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	4.451.517	99,98

  

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos		0,00
Votos a favor	4.451.517	99,98
Votos en blanco		0,00
Abstenciones		0,00

**Observaciones**

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

La Junta General de la Sociedad, celebrada el 27 de abril de 2023, procedió a aprobar dentro de los límites establecidos en el artículo 21.2.b) de los Estatutos, una retribución fija del Consejo de Administración, correspondiente al ejercicio social 1 de enero a 31 de diciembre 2023, por importe de CUARENTA MIL EUROS (40.000 €). La determinación concreta del importe que correspondió a cada uno de los Consejeros fue efectuada el 27 de



julio de 2023 por el Consejo de Administración de conformidad con lo previsto en dicho artículo 21.2 de los Estatutos y Política de Remuneraciones, dando lugar a las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los Consejeros para el ejercicio 2023.

**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.

No se han devengado sueldos en relación al cargo de consejero ejecutivo en el ejercicio 2023.

**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:

La Junta General de accionistas, celebrada el 27 de abril de 2023, acordó establecer una remuneración variable para los Consejeros de 1.000 euros para el ejercicio 2022.

Posteriormente, el Consejo de Administración acordó distribuir dicha cuantía de la siguiente forma:

- Marco Colomer Barrigón (Consejero Ejecutivo): 1.000 euros.

De conformidad con los Estatutos Sociales, la Junta General aprueba anualmente una retribución variable para el Consejo de Administración consistente en una participación en las ganancias, que solo puede ser detrída de los beneficios líquidos y después de estar cubiertas las atenciones a la reserva legal y estatutaria, y de haberse reconocido a los accionistas un dividendo mínimo del 4%. Esta retribución variable no puede ser superior al 10% de los beneficios repartibles entre los accionistas. La determinación concreta del importe que corresponde a cada uno de los consejeros es efectuada por el Consejo de Administración en atención a los cargos desempeñados por cada consejero en el propio órgano colegiado, la asistencia a las distintas comisiones, las tareas desempeñadas, las responsabilidades asumidas, así como la dedicación empleada.

Adicionalmente, los Estatutos Sociales prevén que los consejeros puedan ser retribuidos mediante la entrega de acciones o mediante la entrega de derechos de opción sobre las mismas o mediante retribución referenciada al valor de las acciones, siempre y cuando la aplicación de alguno de estos sistemas sea previamente acordada por la Junta General de accionistas. Hasta la fecha, la Junta General de accionistas de la Sociedad no ha acordado la aplicación de este último sistema retributivo consistente en la entrega de acciones o entrega de derechos de opción sobre las mismas.

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

No se han implantado en la Sociedad sistemas retributivos 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.

No aplica.

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

No aplica.

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

No se ha pactado ni abonado indemnización alguna por la terminación de las funciones como Consejero.

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

No se han producido variaciones al respecto.

**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 han devengado remuneraciones suplementarias.

**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.

[ La Sociedad no ha concedido ningún anticipo, crédito o garantía a los Consejeros. ]

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

[ En la actualidad no existe remuneración en especie de ningún tipo para los consejeros 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 realiza pagos a ninguna entidad en la que preste servicios algún consejero con el fin de remunerar sus servicios en la Sociedad. ]

**B.16.** Explique y detalle 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 existen otros conceptos retributivos. ]

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2023
Don MARCO COLOMER BARRIGÓN	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don JOSE LUIS COLOMER BARRIGÓN	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña IRENE HERNANDEZ ALVAREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña MONICA DE QUESADA HERERRO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023

**C.1.** Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Don MARCO COLOMER BARRIGÓN	4	2			1				7	7
Don JOSE LUIS COLOMER BARRIGÓN	3	2							5	5
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	15	2							17	17
Doña IRENE HERNANDEZ ALVAREZ	15	2							17	17
Doña MONICA DE QUESADA HERERRO	3	2							5	5

Observaciones

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don MARCO COLOMER BARRIGÓN	Plan							0,00				
Don JOSE LUIS COLOMER BARRIGÓN	Plan							0,00				
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	Plan							0,00				
Doña IRENE HERNANDEZ ALVAREZ	Plan							0,00				
Doña MONICA DE QUESADA HERERRO	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don MARCO COLOMER BARRIGÓN	
Don JOSE LUIS COLOMER BARRIGÓN	
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	
Doña IRENE HERNANDEZ ALVAREZ	
Doña MONICA DE QUESADA HERERRO	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don MARCO COLOMER BARRIGÓN								
Don JOSE LUIS COLOMER BARRIGÓN								
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO								
Doña IRENE HERNANDEZ ALVAREZ								
Doña MONICA DE QUESADA HERERRO								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don MARCO COLOMER BARRIGÓN	No hay	
Don JOSE LUIS COLOMER BARRIGÓN	No hay	
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	No hay	
Doña IRENE HERNANDEZ ALVAREZ	No hay	
Doña MONICA DE QUESADA HERERRO	No hay	

Observaciones

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Don MARCO COLOMER BARRIGÓN										

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Don JOSE LUIS COLOMER BARRIGÓN										
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO										
Doña IRENE HERNANDEZ ALVAREZ										
Doña MONICA DE QUESADA HERERRO										

### Observaciones

[ ]

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don MARCO COLOMER BARRIGÓN	No hay							0,00				



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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSE LUIS COLOMER BARRIGÓN	No hay							0,00				
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	No hay							0,00				
Doña IRENE HERNANDEZ ALVAREZ	No hay							0,00				
Doña MONICA DE QUESADA HERERRO	No hay							0,00				

### Observaciones

[ ]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don MARCO COLOMER BARRIGÓN	
Don JOSE LUIS COLOMER BARRIGÓN	
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	
Doña IRENE HERNANDEZ ALVAREZ	
Doña MONICA DE QUESADA HERERRO	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don MARCO COLOMER BARRIGÓN								
Don JOSE LUIS COLOMER BARRIGÓN								
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO								
Doña IRENE HERNANDEZ ALVAREZ								
Doña MONICA DE QUESADA HERERRO								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don MARCO COLOMER BARRIGÓN	No hay	
Don JOSE LUIS COLOMER BARRIGÓN	No hay	
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	No hay	
Doña IRENE HERNANDEZ ALVAREZ	No hay	
Doña MONICA DE QUESADA HERERRO	No hay	

Observaciones

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

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2023 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Don MARCO COLOMER BARRIGÓN	7				7						7
Don JOSE LUIS COLOMER BARRIGÓN	5				5						5
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	17				17						17
Doña IRENE HERNANDEZ ALVAREZ	17				17						17
Doña MONICA DE QUESADA HERERRO	5				5						5
TOTAL	51				51						51

Observaciones

[

]

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
<b>Consejeros ejecutivos</b>									
Don MARCO COLOMER BARRIGÓN	7	0,00	7	0,00	7	-12,50	8	14,29	7
<b>Consejeros externos</b>									
Don JOSE LUIS COLOMER BARRIGÓN	5	0,00	5	0,00	5	-16,67	6	20,00	5
Doña IRENE HERNANDEZ ALVAREZ	17	0,00	17	0,00	17	-5,56	18	5,88	17
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	17	0,00	17	0,00	17	-5,56	18	5,88	17
Doña MONICA DE QUESADA HERERRO	5	0,00	5	0,00	5	-16,67	6	20,00	5
<b>Remuneración media de los empleados</b>									
	85	34,92	63	12,50	56	7,69	52	10,64	47

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 existe. ]

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

[ 29/02/2024 ]

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

- [ ] Si
- [✓] No