
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

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

CIF: [A-28085207]

Denominación Social:

[**GRUPO EZENTIS, S.A.**]

Domicilio social:

[CALLE AUTOMOCIÓN 26-28, POL. INDUSTRIAL CALONGE SEVILLA]

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

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

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

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

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

La Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2021 a 2023 fue aprobada, como punto separado del orden del día, por la Junta General de Accionistas de 4 de junio de 2020, conforme al procedimiento establecido en la Ley de Sociedades de Capital.

En este sentido, para su aprobación, la Junta General de Accionistas de la Sociedad contó con la propuesta motivada de la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración, acompañada de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad.

El artículo 32.3.f) de los Estatutos Sociales y 5.4.vi)c) del Reglamento del Consejo establecen, entre las competencias del Consejo de Administración, fijar los sistemas retributivos correspondientes a los consejeros dentro del marco estatutario y de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de accionistas, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La referida política de remuneraciones de los consejeros, desarrolla, entre otros aspectos, los distintos conceptos o sistemas retributivos, entre ellos, las retribuciones fijas, los conceptos retributivos de carácter variable, dietas por dedicación y asistencia efectiva a las reuniones, retribución en acciones, los sistemas de previsión y las principales condiciones que deben observar los contratos de los consejeros ejecutivos. Según los artículos 37 bis. 3.g) de los Estatutos Sociales y 34.5.m) y n) del Reglamento del Consejo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene entre sus competencias proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los Consejeros así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.

El sistema retributivo aplicable en el ejercicio en curso se ajusta a la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General y al sistema de remuneración de los Consejeros estatutariamente previsto. Los principios en los que se basa la Política de Remuneraciones son los siguientes:

(i) Atraer, retener y motivar a los Consejeros que mejor puedan cumplir los requisitos de idoneidad necesarios para el pleno desarrollo de sus funciones; (ii) Contribuir a la estrategia empresarial, y asegurar la sostenibilidad de los resultados y de la actividad de la Sociedad a largo plazo, promoviendo la rentabilidad y la generación de valor para el accionista; (iii) Evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables; (iv) Recompensar el logro de objetivos estratégicos, incluyendo la gestión prudente de riesgos; (v) Mantener la competitividad en el mercado retributivo; (vi) Impulsar la transparencia de las retribuciones y los criterios asociados a su determinación y (vii) Mantener un equilibrio razonable entre los componentes fijos y variables de la retribución.

Asimismo, respecto de la aplicación de la Política de Remuneraciones, la Sociedad tendrá como referencia los criterios de a) Responsabilidad asumida, b) Tiempo de dedicación, c) Cualificación profesional, d) Conocimientos específicos, e) Resultados de la Sociedad y f) Comparables del mercado.

De acuerdo con el artículo 35 de los Estatutos Sociales de Ezentis, la retribución de los Consejeros consistirá en una cantidad anual fija y en las correspondientes dietas por dedicación y asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones a las que los consejeros pertenezcan. El importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros, tanto por su pertenencia al Consejo de Administración y sus Comisiones como por sus funciones delegadas, ejecutivas o de otro tipo, deberá ser aprobado por la Junta General de Accionistas mediante acuerdo expreso al respecto o a través de la Política de Remuneración de Consejeros, permaneciendo vigente en tanto no se proceda a su modificación.

La fijación concreta del importe que corresponda por los conceptos anteriores a cada uno de los consejeros será hecha por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, atendiendo a la dedicación a la administración y servicio a la Sociedad, a los cargos desempeñados por cada consejero dentro del Consejo de Administración, y a su pertenencia y asistencia a las distintas

Comisiones. Los consejeros podrán ser remunerados adicionalmente con la entrega de acciones de la Sociedad, derechos de opción sobre acciones, o de otros valores que den derecho a la obtención de acciones, o mediante sistemas retributivos referenciados al valor de cotización de las acciones. Ezentis, de conformidad con lo establecido en el artículo 35.5 de los Estatutos Sociales y 22.6 del Reglamento del Consejo de Administración, tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para Consejeros y Directivos. En particular, respecto del ejercicio en curso, la retribución de los Consejeros de la Sociedad en su condición de tales, de conformidad con lo recogido en la Política de Remuneraciones, consistirá en la misma que la del ejercicio 2020 con una reducción del 30%.

De conformidad con lo previsto en el artículo 35 de los Estatutos, los Consejeros Delegados o que tengan atribuidas funciones ejecutivas por cualquier otro título tendrán derecho a percibir las remuneraciones (sueldos, incentivos, bonus, indemnizaciones por cese del consejero por razón distinta al incumplimiento de sus deberes, pensiones, seguros, sistemas de previsión y otros conceptos retributivos de carácter diferido) que el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, considere procedentes por el desempeño en la Sociedad de otras funciones, sean de consejero ejecutivo o de otro tipo, distintas de las de supervisión y decisión colegiada que desarrollan como meros miembros del Consejo. En el ejercicio en curso el Consejo de Administración de la Sociedad no cuenta con Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas.

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 retribución de los Consejeros no ejecutivos, siguiendo las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo, se compone exclusivamente de i) una retribución fija anual (por su pertenencia al Consejo de Administración); ii) una retribución fija anual adicional para los consejeros que desempeñen los cargos de Presidente de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, así como de Consejero Coordinador Independiente; iii) una retribución fija anual adicional para el Presidente del Consejo de Administración; iv) dietas por dedicación y asistencia efectiva a las reuniones del Consejo de Administración y Comisiones, con un máximo de 11 reuniones por cada órgano y sólo se devengará el derecho a la percepción de las dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones por la asistencia personal, ya sea físicamente o mediante los sistemas de asistencia telemática de que se disponga en cada momento; v) retribución en acciones; vi) la Sociedad abonará las primas correspondientes a las pólizas de responsabilidad civil por el ejercicio del cargo de consejero.

En la fecha de elaboración del presente Informe no existe ningún consejero ejecutivo, por lo que ningún miembro del Consejo de Administración de la Sociedad percibe retribución variable. En todo caso, la Política de Remuneraciones establece una regulación de máximos que en ningún caso puede verse superada para la retribución de ese tipo de consejeros. La misma se compone de i) una retribución fija anual que en ningún caso podría superar un importe máximo de 500.000 €; ii) una retribución variable que consistiría en un sistema de prima o bonus anual por un importe que no puede superar el 50% de la retribución fija anual, pero que podría, en su caso, llegar hasta un máximo del 120% en determinados casos de sobrecumplimiento. Esta retribución, en el caso de que se acordase, deberá estar vinculada a criterios de rendimientos predeterminados y medibles, y que consideren el riesgo asumido para la obtención del resultado. Esos objetivos que pueden servir de base a la retribución variable tendrán que tener relación con los siguientes parámetros:

a. Generación de valor para el accionista, como son:

- la viabilidad/sostenibilidad de la Sociedad a largo Plazo.

- métricas económico-financieras propias de la Sociedad (evolución del valor de la empresa o de sus accionistas, sus distintos márgenes, beneficios a distintos niveles, deuda, generación de caja libre y de liquidez, y de otras magnitudes).

b. Consecución de objetivos concretos que guarden relación con el rendimiento y desempeño profesional del Consejero.

c. Factores financieros y no financieros.

Para la determinación de la retribución variable se tendrá en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y que minoren los resultados de la Sociedad. El abono de la retribución variable se diferirá en el tiempo lo necesario para la aplicación de los distintos parámetros y, en todo caso solo se podría producir después del cierre del ejercicio, a los efectos de que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones pudiera evaluar el cumplimiento de los parámetros ligados al cierre del ejercicio de la Sociedad. Tras dicho análisis, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elevaría la propuesta de retribución variable al Consejo de Administración. En todo caso, el grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros que se establezcan, ponderados en su conjunto, deberán alcanzar una media del 80% para generar el derecho a la percepción de la retribución variable.

El Consejo de Administración y la Política de Remuneraciones vigente establecen que la retribución variable ya satisfecha a los Consejeros contendrá cláusulas de reembolso que permitan la recuperación, parcial o total, tras su abono. Este tipo de cláusula de reembolso se incluirá

también en la retribución variable a largo plazo y en otras retribuciones variables o incentivos especiales que, en su caso, el Consejo de Administración entienda adecuada su aplicación.

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 estableció los importes de las remuneraciones a percibir por los Consejeros no ejecutivos por pertenencia al Consejo de Administración y a las Comisiones, y de aplicación para el ejercicio en curso con una reducción del 30%, cuyos términos se detallan a continuación:

(i) Retribución fija anual:

- de 22.000 € por su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad que percibirán los Consejeros en 12 mensualidades de 1.833,34 €;
- de 16.500 € por su pertenencia a cada una de las Comisiones del Consejo que percibirán los Consejeros en 12 mensualidades de 1.375 €;

(ii) Retribución fija anual adicional por importe de 25.000 € para los Consejeros que desempeñen los cargos de Presidente de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, así como de Consejero Coordinador Independiente (desde el 26 de noviembre de 2020 el Consejo no cuenta con el cargo de Consejero Coordinador Independiente al ostentar el Presidente la categoría de consejero independiente).

(iii) Dietas por dedicación y asistencia efectiva a las reuniones del Consejo de Administración por importe de 2.000 € y de las Comisiones por importe de 1.500 €, remunerándose en todo caso un máximo de 11 reuniones por cada órgano.

Sólo se devengará el derecho a la percepción de las dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones por la asistencia personal, ya sea físicamente o mediante los sistemas de asistencia telemática de que se disponga en cada momento.

(iv) Limitaciones de la retribución: el importe máximo anual que se podrá percibir por la suma de la retribución fija anual y dietas será de 44.000 € para el Consejo de Administración y de 33.000 € para cada una de las Comisiones del Consejo.

La Política de Remuneraciones 2021-2023, de conformidad con lo establecido en el artículo 35 de los Estatutos Sociales ha fijado en 2.400.000 euros el importe máximo anual de la retribución que la Sociedad pueda satisfacer al conjunto de sus consejeros por su condición de tales. Dicho importe permanece vigente en tanto la Junta General de Accionistas no acuerde su modificación.

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.

En la fecha de elaboración del presente Informe, el Consejo de Administración de Ezentis no cuenta con Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas en la Sociedad.

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.

Los únicos Consejeros que podrán percibir determinadas retribuciones en especie inherentes al ejercicio de sus funciones son los Consejeros Ejecutivos, que responderían a los siguientes conceptos:

- Seguro de vida.
- Seguro médico.

No obstante, en la fecha de elaboración del presente Informe, el Consejo de Administración de Ezentis no cuenta con Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas en la Sociedad, por lo que ningún miembro del Consejo percibe remuneración en especie.

La Sociedad se hace cargo de la prima correspondiente al seguro de responsabilidad civil de los Consejeros.

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.

A la fecha de terminación de este ejercicio la Sociedad no cuenta con Consejeros Ejecutivos, por lo que no existiría derecho a retribución variable para ningún miembro del Consejo de Administración. En todo caso, los conceptos y parámetros de devengo son los explicados en el apartado A.1.2.

El abono de la retribución variable se diferirá en el tiempo lo necesario para la aplicación de los distintos parámetros y en todo caso solo se podrá producir después del cierre del ejercicio, a los efectos de que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones pueda evaluar el cumplimiento de los parámetros ligados al cierre del ejercicio de la Sociedad y aprobadas sus cuentas. Tras dicho análisis, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elevará la propuesta de retribución variable al Consejo de Administración. En todo caso, el grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, ponderados en su conjunto, deberá alcanzar una media del 80%, para generar el derecho a la percepción de la retribución variable por el Consejero.

La retribución variable ya satisfecha a los Consejeros contendrá cláusulas de reembolso que permitan la recuperación, parcial o total, tras su abono.

El Consejo de Administración no ha acordado durante el ejercicio 2021 otras retribuciones variables o incentivos relacionados con determinados objetivos concretos de gestión o negocio y/o operaciones singulares, si bien para poder hacerlo, en su caso, deberán contar con el previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que podrá proponer retribuciones variables adicionales que incentiven la consecución de los objetivos y/o operaciones singulares, que en ningún caso podrán superar el límite máximo del 30% sobre la retribución fija anual del Consejero.

Durante el ejercicio 2021 el Consejo de Administración no ha ejecutado el acuerdo de Incentivo a Largo plazo 2021 a 2023 aprobado por la Junta General de accionistas de 13 de mayo de 2021 bajo el punto séptimo de su orden del día dirigido a determinadas categorías de Consejeros, a los altos directivos y demás personal directivo de la Sociedad y sus sociedades dependientes vinculado a la consecución de objetivos estratégicos del período 2021-2023 y a liquidar en efectivo y mediante entrega de acciones de la Sociedad, de acuerdo con los siguientes términos:

1.- El Incentivo a largo plazo se configura como un incentivo vinculado al cumplimiento, a la finalización del período de referencia del Incentivo a largo plazo, de varios objetivos estratégicos que serán fijados por el Consejo de Administración y que estarán vinculados, entre otros criterios, a los siguientes:

- (a) Facturación e ingresos.
- (b) Margen de Ebitda.
- (c) Endeudamiento Ebitda
- (d) Revalorización del valor de la acción en las Bolsas de Valores españolas.
- (e) Cumplimiento de los kpi's del plan de sostenibilidad.
- (f) Cumplimiento del plan de transformación digital.

2.- Dirigido a los consejeros que desempeñen funciones delegadas o ejecutivas y a los altos directivos de Grupo Ezentis, S.A. y a determinados directivos de las sociedades dependientes de la Sociedad, así como a otros directivos de Sociedad y sus sociedades dependientes que, en su caso, puedan ser incluidos en el ámbito de aplicación del Incentivo a largo plazo durante su vigencia en virtud de los acuerdos que adopte el Consejo de Administración en ejecución del presente acuerdo.

3.- El importe máximo en metálico a entregar, en caso de que se decida su ejecución, sería de dos millones setecientos noventa y ocho mil ciento noventa y tres euros con veintidós céntimos (2.798.193,21 €) y el número máximo de acciones a entregar al conjunto de los beneficiarios del Incentivo a largo plazo será de diez millones sesenta y cinco mil cuatrocientas cuarenta y tres (10.065.443) acciones ordinarias de la Sociedad, equivalentes al 2,17 por ciento del

capital social, que se asignarán a los distintos beneficiarios por acuerdo del Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en función de parámetros que se correspondan con el nivel de responsabilidad de cada beneficiario y del nivel de cumplimiento de los objetivos fijados.

4.- El plazo de duración del Incentivo a largo plazo estará comprendido entre los días el 1 de enero de 2021 y 31 de diciembre de 2023, periodo que constituirá el período de referencia a los efectos del cumplimiento de objetivos.

5.- El devengo de la obligación de pago de las cantidades metálico y en acciones que correspondan tendrá lugar el día 1 de enero de 2024. El pago de las cantidades se realizará a partir del día 30 de abril de 2024, previo acuerdo del Consejo de Administración que habrá de ser adoptado no más tarde del día 31 de mayo de 2024.

6.- Los beneficiarios del Incentivo a largo plazo se obligan a no transmitir las acciones que les corresponda durante, al menos, seis (6) meses, a contar desde la entrega efectiva de las acciones, y siempre que continúen en la Sociedad.

7.- Facultar al Consejo de Administración de la Sociedad, con expresas facultades de sustitución, para que implemente, desarrolle, formalice, ejecute y liquide el Incentivo a largo plazo.

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

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

No aplicable.

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.

A la fecha de elaboración del presente Informe ningún miembro del Consejo tiene derecho a las remuneraciones previstas en este epígrafe. De un lado, los Consejeros no ejecutivos de la Sociedad, en su condición de tales, es decir, que no desempeñan funciones ejecutivas, no tienen derecho a compensación o indemnización alguna en caso de terminación de su mandato. De otro lado, a la fecha de elaboración del presente Informe, el Consejo de Administración de la Sociedad no cuenta con Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas.

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 conformidad con lo previsto en los artículos 249 y 529.octodecimos LSC y en la Política de Remuneraciones de la Sociedad, los Consejeros a los que se les hayan atribuido funciones delegadas o ejecutivas por cualquier otro título, tendrán derecho a percibir una retribución por dichas funciones, sin que les resulten de aplicación los conceptos retributivos previstos para el resto de los consejeros. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 35.4 de los Estatutos Sociales y en el artículo 22.4 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, los Consejeros de la Sociedad que, en su caso, tuvieran atribuidas funciones ejecutivas tendrán derecho a recibir las remuneraciones compuesta por los siguientes conceptos retributivos:

- (i) Una retribución fija anual que, a la hora de ser acordada, en ningún caso podrá superar el importe máximo de 500.000 euros.
- (ii) Una retribución variable consistente en un sistema de prima o bonus anual por un importe del 50% de la retribución fija anual, que podrá llegar hasta un máximo del 120% en determinados casos de sobrecumplimiento.
- (iii) Una retribución variable a largo plazo.
- (iv) Otras retribuciones variables o incentivos.

En relación con determinados objetivos concretos de gestión o negocio y/o operaciones singulares, el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá establecer retribuciones variables adicionales que incentiven la consecución de los objetivos y/o operaciones singulares.

En todo caso, ningún incentivo especial que se acuerde por el Consejo de Administración podrá superar el límite máximo del 30% sobre la retribución fija anual del Consejero.

(v) Indemnización por cese anticipado.

Los Consejeros que, en su caso, desempeñen funciones delegadas o ejecutivas podrían percibir, de conformidad con lo previsto en sus contratos, una indemnización por cese anticipado en caso de separación del cargo de Consejero o cualquier otra forma de extinción de la relación jurídica con la Sociedad que sirva de base a la retribución de funciones delegadas o ejecutivas no debidas a incumplimiento imputable al Consejero, por una cuantía máxima equivalente al importe de las dos últimas anualidades de la retribución total anual. Asimismo, en los supuestos referidos de cese anticipado no debidos a incumplimiento imputable al Consejero, los Consejeros que, en su caso, desempeñen funciones delegadas o ejecutivas podrían percibir una cantidad máxima equivalente a ocho mensualidades de la retribución fija anual por el compromiso de no concurrencia durante el plazo máximo de doce meses desde el momento en que sea efectivo el cese.

(vi) Remuneración en especie.

Los Consejeros que, en su caso, desempeñen funciones delegadas o ejecutivas podrían percibir determinadas retribuciones en especie inherentes al ejercicio de las referidas funciones delegadas o ejecutivas (vehículo, seguros específicos u otros).

(vii) Una prestación asistencial.

El sistema retributivo de los Consejeros que desempeñen funciones delegadas o ejecutivas en la Sociedad se podrá ver complementado con seguros de salud y vida en línea con la práctica que se siga en el mercado por compañías comparables por su capitalización, tamaño, estructura de propiedad e implantación internacional. La Sociedad no tiene actualmente ningún compromiso, ni de aportación ni de prestación definida, a ningún sistema de jubilación o de ahorro a largo plazo de ningún Consejero, si bien podrán ser establecidos en el futuro por el Consejo de Administración de conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales y en la Política de Remuneraciones.

Sin perjuicio de lo anterior, a la fecha de elaboración del presente Informe, el Consejo de Administración de la Sociedad no cuenta con Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas.

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

No está previsto que los Consejeros reciban ninguna remuneración suplementaria por 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.

No se han devengado ninguno de los conceptos retributivos señalados en este epígrafe.

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 está previsto que los Consejeros perciban ningún otro concepto retributivo diferente de los expuestos en el presente informe.

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

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

La Junta General Ordinaria de accionistas celebrada el 4 de junio de 2020 aprobó, como punto separado del orden del día, la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2021 a 2023, conforme al procedimiento establecido en la Ley de Sociedades de Capital. No se ha producido ningún cambio o modificación en la referida Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General Ordinaria. No obstante, para el ejercicio 2022 el Consejo de Administración ha acordado una reducción del 30% de la retribución a la que tengan derecho los consejeros.

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.ezentis.com/media/2020/09/politica-de-remuneraciones-de-los-consejeros-de-grupo-ezentis-2021-2023.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.

La Junta General de accionistas celebrada el 13 de mayo de 2021 aprobó con un 89,25% de votos a favor el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio anterior.

En este sentido, y teniendo en cuenta el elevado porcentaje de votos favorables, la Sociedad tiene la intención de mantener en la nueva Política de Remuneraciones que se someta a la aprobación de la próxima Junta General, un esquema retributivo muy similar al que se venía aplicando en

ejercicios anteriores], sin perjuicio de la reducción del 30% de la retribución a la que tengan derecho los consejeros el Consejo de Administración ha acordado para el ejercicio 2022, tal y como se ha señalado en el apartado A.2 anterior.

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.

Los órganos que intervienen en la determinación de la Política de Remuneraciones son la Junta General de Accionistas, el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo establecen, entre las competencias del Consejo de Administración, la de fijar el sistema retributivo correspondiente a los consejeros dentro del marco estatutario, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es el órgano competente para proponer al Consejo de Administración la Política de Retribuciones de los Consejeros, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia (artículos 37 bis 3 de los Estatutos Sociales y 34.5 del Reglamento del Consejo).

Los asuntos sobre remuneraciones sobre los que ha debatido la Comisión de Nombramientos y Retribuciones durante el 2021 son los siguientes:

- Revisión de la Política retributiva 2021.
- Propuesta al Consejo de la concertación de objetivos de la retribución variable 2021.
- Propuesta y aprobación del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2020.
- Evaluación y propuesta de retribución variable del ejercicio 2020.
- Liquidación del incentivo a largo plazo 2018 a 2020.
- Seguimiento objetivos retribución variable 2021.

La Sociedad no ha contado con asesores externos para la aplicación de la Política de Remuneraciones durante el 2021.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunirá, previa convocatoria de su Presidente, cuando éste lo considere oportuno, así como cuando sea solicitado por, al menos, dos de sus miembros, por la Comisión Ejecutiva Delegada o por el Consejero Delegado.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 35.1 de los Estatutos Sociales, la Comisión se compondrá por el número de miembros que determine el Consejo de Administración en cada momento, no pudiendo en ningún caso ser inferior a tres ni superior a cinco, los cuales serán designados por el Consejo de Administración, siendo la totalidad de sus miembros Consejeros externos, en su mayoría independientes. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que se ha reunido en 7 ocasiones durante el ejercicio 2021, está formada por tres consejeros independientes a 31 de diciembre de 2021:

- Doña Laura González-Molero (Presidenta- independiente)
- Don Eduard Romeu Barceló (Vocal-independiente)
- Don Pedro Azcárate Palacios (Vocal-independiente)

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 ha producido ninguna desviación del procedimiento establecido en la Política de Remuneraciones durante el ejercicio.

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

No se ha aplicado ninguna excepción 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 remuneración variable anual de 2021 de los consejeros ejecutivos, que no se ha devengado ninguna durante el ejercicio 2021, estaba vinculada al cumplimiento de objetivos corporativos de negocio y objetivos particulares cuantitativos y cualitativos, de los consejeros ejecutivos.

Además, toda remuneración de carácter variable de los consejeros ejecutivos está sometida a cláusulas de reembolso, que permite a la Sociedad la recuperación, parcial o total, tras su abono.

En este sentido, la Sociedad podrá exigir al Consejero la devolución de los importes correspondientes a la retribución variable abonada, en el supuesto en el que, durante los dos años siguientes a la liquidación de la retribución, se produjeran pérdidas en el Grupo o se tuvieran que reformular las cuentas anuales por un importe material, todo ello como consecuencia de la gestión negligente del Consejero, vinculándose de este modo el sistema de remuneración a los valores e intereses a largo plazo de la Sociedad, y evitándose asimismo una exposición a riesgos excesivos.

Las diferentes acciones adoptadas por la Sociedad para (a) reducir la exposición a riesgos excesivos, (b) ajustar la remuneración a los intereses de la Sociedad a largo plazo y (c) alcanzar un equilibrio entre los componentes fijos y variables de la retribución de los consejeros, se han descrito previamente en el apartado A de este Informe y que se recogen fundamentalmente en la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2021-2023.

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

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

La remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

i) Los consejeros no ejecutivos han percibido en el ejercicio 2021 los importes que se detallan en el apartado C, que comprende tanto la remuneración como las dietas por pertenencia y asistencia a las sesiones del Consejo y de las Comisiones, todo ello en el marco de lo establecido en la Política de Remuneraciones.

ii) A los consejeros ejecutivos les corresponde en 2021 por el desarrollo de sus funciones ejecutivas, los siguientes conceptos retributivos:

- Una retribución fija dineraria que se detalla en el apartado C siguiente.
- Una retribución variable o bonus que se detalla en el apartado C siguiente.
- Unas retribuciones en especie que se detallan en el apartado C siguiente.

Respecto de su retribución variable, los consejeros ejecutivos no devengaron retribución variable en 2021. El importe total devengado por el conjunto de los consejeros en su condición de tales en 2021 asciende a 1.657 miles de euros. La Sociedad ha verificado el cumplimiento de la Política de Remuneraciones 2021-2023 relativo a las remuneraciones percibidas por los consejeros, tanto individualmente como de forma agregada, no superándose en este último caso el importe total máximo anual establecido en la citada Política y aprobado por la Junta General de 2.400.000 €.

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	124.860.391	99,55
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	6.886.798	5,52
Votos a favor	111.438.634	89,25
Votos en blanco	238.568	0,19

	Número	% sobre emitidos
Abstenciones	6.296.391	5,04

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.

En el ejercicio 2021, y tal y como se establece en la Política de Remuneraciones de la Sociedad, los Consejeros por su condición de tales han percibido una retribución fija y dietas por dedicación y asistencia efectiva a las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones. En particular, los importes que han percibido los Consejeros no ejecutivos por pertenencia al Consejo de Administración y a las Comisiones durante el ejercicio 2021, fueron aprobados por el Consejo de Administración y son los siguientes:

(i) **Retribución fija anual:**

- de 22.000 € por su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad que percibirán los Consejeros en 12 mensualidades de 1.833,34 €;
- de 16.500 € por su pertenencia a cada una de las Comisiones del Consejo que los Consejeros en 12 mensualidades de 1.375 €;

(ii) **Retribución fija anual adicional por importe de 25.000 € para los Consejeros que desempeñen los cargos de Presidente de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, así como de Consejero Coordinador Independiente.** Dietas por dedicación y asistencia efectiva a las reuniones del Consejo de Administración por importe de 2.000 € y de las Comisiones por importe de 1.500 €, remunerándose en todo caso un máximo de 11 reuniones por cada órgano. En particular, en el ejercicio 2021 se celebraron trece (13) reuniones del Consejo de Administración, nueve (9) reuniones de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y siete (7) reuniones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, por lo que los Consejeros percibieron un total de 511.583,88 € en concepto de dietas por asistencia.

Sólo se devengará el derecho a la percepción de las dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones por la asistencia personal, ya sea físicamente o mediante los sistemas de asistencia telemática de que se disponga en cada momento.

(iii) **Limitaciones de la retribución** El importe máximo anual que se podrá percibir por la suma de la retribución fija anual y dietas será de 44.000 € para el Consejo de Administración y de 33.000 € para cada una de las Comisiones del Consejo.

La Sociedad ha verificado el cumplimiento de la Política de Remuneraciones relativo a las remuneraciones percibidas por los consejeros, tanto individualmente como de forma agregada, no superándose en este último caso el importe total máximo establecido en la Política de Remuneraciones aprobado por la Junta General de 2.400.000 €.

La Política de Remuneraciones de la Sociedad se aplica a los miembros del Consejo sin ninguna distinción por razón de sexo, siendo de aplicación de forma idéntica para todos los consejeros sin diferenciar entre hombres y mujeres.

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.

Con fecha 11 de noviembre de 2021, en el marco del proceso de reorganización del gobierno de la Sociedad y de la composición del Consejo se adoptaron una serie de medidas para el cambio de modelo organizativo, entre ellas y, a petición del Consejo de Administración, presentaron su renuncia al cargo los dos consejeros ejecutivos. Hasta esa fecha, la retribución que percibían los Consejeros Ejecutivos por el desarrollo de sus funciones era la establecida en la Política de Remuneraciones, en el marco de sus contratos, y no había variado respecto del año anterior. Asimismo, como se ha señalado en el presente informe, los Consejeros Ejecutivos no percibían remuneración alguna por su condición de Consejero en su condición de tales.

Respecto de su retribución variable, los consejeros ejecutivos no devengaron retribución variable en 2021.

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:

Únicamente tienen derecho a percibir retribución variable los Consejeros que tienen atribuidas funciones delegadas o ejecutivas en virtud de cualquier título. Esta retribución consistirá en un importe del 50% de la retribución fija anual, que podrá llegar hasta un máximo del 120% en determinados casos de sobrecumplimiento.

Los consejeros ejecutivos no devengaron retribución variable en 2021.

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

La Junta General de accionistas de la sociedad celebrada el 13 de mayo de 2021 aprobó un Incentivo a Largo plazo bajo el punto séptimo de su orden del día, sin que haya sido ejecutado por el Consejo de Administración. Estaba dirigido a determinadas categorías de Consejeros, a los altos directivos y demás personal directivo de la Sociedad y sus sociedades dependientes vinculado a la consecución de objetivos estratégicos del período 2021-2023 y que se liquidaba en efectivo y mediante entrega de acciones de la Sociedad, de acuerdo con los siguientes términos:

1.- El Incentivo a largo plazo se configura como un incentivo vinculado al cumplimiento, a la finalización del período de referencia del Incentivo a largo plazo, de varios objetivos estratégicos que serán fijados por el Consejo de Administración y que estarán vinculados, entre otros criterios, a los siguientes:

- (a) Facturación e ingresos.
- (b) Margen de Ebitda.
- (c) Endeudamiento Ebitda
- (d) Revalorización del valor de la acción en las Bolsas de Valores españolas.
- (e) Cumplimiento de los kpi's del plan de sostenibilidad.
- (f) Cumplimiento del plan de transformación digital.

2.- Dirigido a los consejeros que desempeñen funciones delegadas o ejecutivas y a los altos directivos de Grupo Ezentis, S.A. y a determinados directivos de las sociedades dependientes de la Sociedad, así como a otros directivos de Sociedad y sus sociedades dependientes que, en su caso, puedan ser incluidos en el ámbito de aplicación del Incentivo a largo plazo durante su vigencia en virtud de los acuerdos que adopte el Consejo de Administración en ejecución del presente acuerdo.

3.-El importe máximo en metálico a entregar era de dos millones setecientos noventa y ocho mil ciento noventa y tres euros con veintidós céntimos (2.798.193,21 €) y el número máximo de acciones a entregar al conjunto de los beneficiarios del Incentivo a largo plazo será de diez millones sesenta y cinco mil cuatrocientas cuarenta y tres (10.065.443) acciones ordinarias de la Sociedad, equivalentes al 2,17 por ciento del capital social, que se asignarán a los distintos beneficiarios por acuerdo del Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en función de parámetros que se correspondan con el nivel de responsabilidad de cada beneficiario y del nivel de cumplimiento de los objetivos fijados.

4.-El plazo de duración del Incentivo a largo plazo esta comprendido entre los días el 1 de enero de 2021 y 31 de diciembre de 2023, periodo que constituirá el período de referencia a los efectos del cumplimiento de objetivos.

5.-El devengo de la obligación de pago de las cantidades metálico y en acciones que correspondan tendrá lugar el día 1 de enero de 2024. El pago de las cantidades se realizará a partir del día 30 de abril de 2024, previo acuerdo del Consejo de Administración que habrá de ser adoptado no más tarde del día 31 de mayo de 2024.

6.-Los beneficiarios del Incentivo a largo plazo se obligan a no transmitir las acciones que les corresponda durante, al menos, seis (6) meses, a contar desde la entrega efectiva de las acciones, y siempre que continúen en la Sociedad.

7.-Facultar al Consejo de Administración de la Sociedad, con expresas facultades de sustitución, para que implemente, desarrolle, formalice, ejecute y liquide el Incentivo 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 resulta de aplicación en el ejercicio 2021.

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

La Sociedad no ha asumido en el ejercicio 2021 ninguna obligación o compromiso en materia de pensiones, jubilación o similares.

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.

El consejero ejecutivo con funciones delegadas ejerció su cargo hasta noviembre de 2021, fecha en la que renunció como consejero pasando a ocupar el cargo de Director General, tenía reconocida, de conformidad con lo previsto en sus contratos, una indemnización por cese anticipado en caso de separación del cargo de Consejero o cualquier otra forma de extinción de la relación jurídica con la Sociedad que sirve de base a la retribución de funciones delegadas o ejecutivas no debidas a incumplimiento imputable al Consejero, por una cuantía máxima equivalente al importe de las dos últimas anualidades de la retribución total anual. Asimismo, en los supuestos referidos de cese anticipado no debidos a incumplimiento imputable al Consejero, los Consejeros que desempeñen funciones delegadas o ejecutivas podían percibir una cantidad máxima equivalente a ocho mensualidades de la retribución fija anual por el compromiso de no concurrencia durante el plazo máximo de doce meses desde el momento en que fuese efectivo el cese.

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.

En el ejercicio 2021 no se han producido modificaciones en los contratos de los consejeros ejecutivos, siendo de aplicación las condiciones descritas en el apartado A.1.

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

En el ejercicio 2021 no es de aplicación lo establecido en este apartado.

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 el ejercicio 2021 no se han concedido anticipos, créditos y garantías a ningún Consejero.

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

Los Consejeros que desempeñan funciones delegadas o ejecutivas podrán percibir determinadas retribuciones en especie inherentes al ejercicio de sus funciones:
-Seguro médico.
-Seguro de vida.
El importe total de la remuneración en especie percibida por los Consejeros Ejecutivos y otro externo en el ejercicio 2021 es de 21 miles de euros.

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

No se han devengado remuneraciones de esta clase.

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 existen otros conceptos retributivos distintos de los señalados en el presente informe.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2021
Doña ANA MARIA SANCHEZ TEJEDA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don ENRIQUE SANCHEZ DE LEON GARCIA	Presidente Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don ALFONSO ALONSO DURAN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 10/02/2021
Don CARLOS MARIÑAS LAGE	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 11/11/2021
Don FERNANDO GONZALEZ SANCHEZ	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 11/11/2021
Doña CARMEN GOMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 24/12/2021
Doña LAURA GONZALEZ MOLERO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don PEDRO MARIA AZCARATE PALACIOS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña PALOMA JIMENEZ BAENA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña ANA ISABEL LOPEZ PORTA	Consejero Dominical	Desde 26/02/2021 hasta 31/12/2021
Don EDUARD ROMEU BARCELO	Consejero Dominical	Desde 26/02/2021 hasta 31/12/2021
Don GUILLERMO FERNANDEZ VIDAL	Consejero Otro Externo	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
Doña ANA MARIA SANCHEZ TEJEDA	22	22							44	44
Don ENRIQUE SANCHEZ DE LEON GARCIA	180		46						226	163
Don ALFONSO ALONSO DURAN	4	4	5						13	109
Don CARLOS MARIÑAS LAGE	298					71		13	382	520
Don FERNANDO GONZALEZ SANCHEZ	387					90		8	485	672
Doña CARMEN GOMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	22	35	30						87	76
Doña LAURA GONZALEZ MOLERO	22	33	16						71	73
Don PEDRO MARIA AZCARATE PALACIOS	22	46	44						112	124
Doña PALOMA JIMENEZ BAENA	22	35	43						100	50
Doña ANA ISABEL LOPEZ PORTA	20	29	14						63	
Don EDUARD ROMEU BARCELO	18	20	11						49	
Don GUILLERMO FERNANDEZ VIDAL						24			24	203

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
Doña ANA MARIA SANCHEZ TEJEDA	Plan							0,00				
Don ENRIQUE SANCHEZ DE LEON GARCIA	Plan							0,00				
Don ALFONSO ALONSO DURAN	Plan							0,00				
Don CARLOS MARIÑAS LAGE	Incentivo a largo plazo 2018-2020						78.196	0,00				78.196
Don FERNANDO GONZALEZ SANCHEZ	Incentivo a largo plazo 2018-2020						99.523	0,00				99.523
Doña CARMEN GOMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	Plan							0,00				
Doña LAURA GONZALEZ MOLERO	Plan							0,00				
Don PEDRO MARIA AZCARATE PALACIOS	Plan							0,00				
Doña PALOMA JIMENEZ BAENA	Plan							0,00				
Doña ANA ISABEL LOPEZ PORTA	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 EDUARD ROMEU BARCELO	Plan							0,00				
Don GUILLERMO FERNANDEZ VIDAL	Incentivo a largo plazo 2018-2020						26.066	0,00				26.066

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña ANA MARIA SANCHEZ TEJEDA	
Don ENRIQUE SANCHEZ DE LEON GARCIA	
Don ALFONSO ALONSO DURAN	
Don CARLOS MARIÑAS LAGE	
Don FERNANDO GONZALEZ SANCHEZ	
Doña CARMEN GOMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	
Doña LAURA GONZALEZ MOLERO	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don PEDRO MARIA AZCARATE PALACIOS	
Doña PALOMA JIMENEZ BAENA	
Doña ANA ISABEL LOPEZ PORTA	
Don EDUARD ROMEU BARCELO	
Don GUILLERMO FERNANDEZ VIDAL	

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
Doña ANA MARIA SANCHEZ TEJEDA								
Don ENRIQUE SANCHEZ DE LEON GARCIA								
Don ALFONSO ALONSO DURAN								
Don CARLOS MARIÑAS LAGE								
Don FERNANDO GONZALEZ SANCHEZ								
Doña CARMEN GOMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE								

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
Doña LAURA GONZALEZ MOLERO								
Don PEDRO MARIA AZCARATE PALACIOS								
Doña PALOMA JIMENEZ BAENA								
Doña ANA ISABEL LOPEZ PORTA								
Don EDUARD ROMEU BARCELO								
Don GUILLERMO FERNANDEZ VIDAL								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña ANA MARIA SANCHEZ TEJEDA	Concepto	
Don ENRIQUE SANCHEZ DE LEON GARCIA	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ALFONSO ALONSO DURAN	Concepto	
Don CARLOS MARIÑAS LAGE	Concepto	
Don FERNANDO GONZALEZ SANCHEZ	Concepto	
Doña CARMEN GOMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	Concepto	
Doña LAURA GONZALEZ MOLERO	Concepto	
Don PEDRO MARIA AZCARATE PALACIOS	Concepto	
Doña PALOMA JIMENEZ BAENA	Concepto	
Doña ANA ISABEL LOPEZ PORTA	Concepto	
Don EDUARD ROMEU BARCELO	Concepto	
Don GUILLERMO FERNANDEZ VIDAL	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
Doña ANA MARIA SANCHEZ TEJEDA										
Don ENRIQUE SANCHEZ DE LEON GARCIA										

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 ALFONSO ALONSO DURAN										
Don CARLOS MARIÑAS LAGE										
Don FERNANDO GONZALEZ SANCHEZ										
Doña CARMEN GOMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE										
Doña LAURA GONZALEZ MOLERO										
Don PEDRO MARIA AZCARATE PALACIOS										
Doña PALOMA JIMENEZ BAENA										
Doña ANA ISABEL LOPEZ PORTA										
Don EDUARD ROMEU BARCELO										
Don GUILLERMO FERNANDEZ VIDAL										

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
Doña ANA MARIA SANCHEZ TEJEDA	Plan							0,00				
Don ENRIQUE SANCHEZ DE LEON GARCIA	Plan							0,00				
Don ALFONSO ALONSO DURAN	Plan							0,00				
Don CARLOS MARIÑAS LAGE	Plan							0,00				
Don FERNANDO GONZALEZ SANCHEZ	Plan							0,00				
Doña CARMEN GOMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	Plan							0,00				
Doña LAURA GONZALEZ MOLERO	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 PEDRO MARIA AZCARATE PALACIOS	Plan							0,00				
Doña PALOMA JIMENEZ BAENA	Plan							0,00				
Doña ANA ISABEL LOPEZ PORTA	Plan							0,00				
Don EDUARD ROMEU BARCELO	Plan							0,00				
Don GUILLERMO FERNANDEZ VIDAL	Plan							0,00				

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña ANA MARIA SANCHEZ TEJEDA	
Don ENRIQUE SANCHEZ DE LEON GARCIA	
Don ALFONSO ALONSO DURAN	
Don CARLOS MARIÑAS LACE	
Don FERNANDO GONZALEZ SANCHEZ	
Doña CARMEN GOMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	
Doña LAURA GONZALEZ MOLERO	
Don PEDRO MARIA AZCARATE PALACIOS	
Doña PALOMA JIMENEZ BAENA	
Doña ANA ISABEL LOPEZ PORTA	
Don EDUARD ROMEU BARCELO	
Don GUILLERMO FERNANDEZ VIDAL	

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
Doña ANA MARIA SANCHEZ TEJEDA								
Don ENRIQUE SANCHEZ DE LEON GARCIA								

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 ALFONSO ALONSO DURAN								
Don CARLOS MARIÑAS LAGE								
Don FERNANDO GONZALEZ SANCHEZ								
Doña CARMEN GOMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE								
Doña LAURA GONZALEZ MOLERO								
Don PEDRO MARIA AZCARATE PALACIOS								
Doña PALOMA JIMENEZ BAENA								
Doña ANA ISABEL LOPEZ PORTA								
Don EDUARD ROMEU BARCELO								
Don GUILLERMO FERNANDEZ VIDAL								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña ANA MARIA SANCHEZ TEJEDA	Concepto	
Don ENRIQUE SANCHEZ DE LEON GARCIA	Concepto	
Don ALFONSO ALONSO DURAN	Concepto	
Don CARLOS MARIÑAS LAGE	Concepto	
Don FERNANDO GONZALEZ SANCHEZ	Concepto	
Doña CARMEN GOMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	Concepto	
Doña LAURA GONZALEZ MOLERO	Concepto	
Don PEDRO MARIA AZCARATE PALACIOS	Concepto	
Doña PALOMA JIMENEZ BAENA	Concepto	
Doña ANA ISABEL LOPEZ PORTA	Concepto	
Don EDUARD ROMEU BARCELO	Concepto	
Don GUILLERMO FERNANDEZ VIDAL	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	
Doña ANA MARIA SANCHEZ TEJEDA	44				44						44
Don ENRIQUE SANCHEZ DE LEON GARCIA	226				226						226
Don ALFONSO ALONSO DURAN	13				13						13
Don CARLOS MARIÑAS LAGE	382				382						382
Don FERNANDO GONZALEZ SANCHEZ	485				485						485
Doña CARMEN GOMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	87				87						87
Doña LAURA GONZALEZ MOLERO	71				71						71
Don PEDRO MARIA AZCARATE PALACIOS	112				112						112

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	
Doña PALOMA JIMENEZ BAENA	100				100						100
Doña ANA ISABEL LOPEZ PORTA	63				63						63
Don EDUARD ROMEU BARCELO	49				49						49
Don GUILLERMO FERNANDEZ VIDAL	24				24						24
TOTAL	1.656				1.656						1.656

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									
Don FERNANDO GONZALEZ SANCHEZ	485	-27,83	672	0,15	671	163,14	255	-	0
Don CARLOS MARIÑAS LAGE	382	-27,92	530	-2,57	544	177,55	196	-	0
Consejeros externos									
Doña LAURA GONZALEZ MOLERO	71	-2,74	73	0,00	73	-31,78	107	84,48	58
Don ENRIQUE SANCHEZ DE LEON GARCIA	226	38,65	163	10,14	148	-26,37	201	55,81	129
Don PEDRO MARIA AZCARATE PALACIOS	112	-9,68	124	1,64	122	-20,26	153	40,37	109
Doña PALOMA JIMENEZ BAENA	100	100,00	50	-	0	-	0	-	0
Doña ANA ISABEL LOPEZ PORTA	63	-	0	-	0	-	0	-	0
Don EDUARD ROMEU BARCELO	49	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña CARMEN GOMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	87	14,47	76	4,11	73	-20,65	92	109,09	44
Doña ANA MARIA SANCHEZ TEJEDA	44	0,00	44	4,76	42	-43,24	74	68,18	44
Don ALFONSO ALONSO DURAN	13	-88,07	109	14,74	95	23,38	77	-	0

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
Resultados consolidados de la sociedad									
	-10.074.335	71,46	-35.304.707	-	4.014.679	-	-14.697.489	-116,78	-6.779.854
Remuneración media de los empleados									
	17	0,00	17	6,25	16	6,67	15	-6,25	16

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.

-Continuación apartado A.1.1: De conformidad con lo establecido en los artículos 35.6 de los Estatutos y en la Política de Remuneraciones, el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros, tanto por su pertenencia al Consejo de Administración y sus Comisiones como por sus funciones delegadas, ejecutivas o de otro tipo fue incluido en la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de accionistas celebrada el 4 de junio de 2020, siendo de un importe máximo de 2.400.000 euros, que será de aplicación igualmente para el ejercicio en curso.

La Comisión de Nombramientos y Remuneraciones analiza la práctica retributiva de mercado en compañías de similar tamaño y actividad para la elaboración de la Política de Remuneraciones. En los procesos de adopción de decisiones en materia de retribución, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración cuentan con la información y asesoramiento de los servicios internos especializados de la Sociedad. En particular y en lo que respecta a la Política de Remuneraciones 2021-2023 que fue aprobada por la Junta General de accionistas de 4 de mayo de 2020, la Sociedad no contó con el asesoramiento externo.

-Continuación Apartado C.1.a.i y ii), se incluye a don Guillermo Fernandez Vidal como consejero hasta el 26 de noviembre de 2020 como beneficiario del Incentivo a Largo Plazo 2018-2020 y que tras la liquidación del Incentivo a Largo Plazo en 2021 ha percibido la retribución en metálico y en acciones que se indica en el citado apartado. Con motivo de la liquidación del citado Incentivo a Largo Plazo 2018-2020 la valoración económica de las acciones entregadas a don Fernando González Sánchez asciende a 54 miles de euros, a don Carlos Mariñas Lage asciende a 43 miles de euros y a don Guillermo Fernández Vidal asciende a 14 miles de euros.

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

25/03/2022

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

Si
 No