

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

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

CIF: [ A05556733 ]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

[ (MOLINA DE SECURA MURCIA) ]

## **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.

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

La Política de Remuneraciones vigente fue aprobada el 21 de junio de 2023 por la Junta General de Accionistas de la Sociedad, a propuesta de su Consejo de Administración, y previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Tras la modificación en el ejercicio 2023 de la Política de Remuneraciones de los Consejeros siendo aprobada por la Junta de Accionistas en el mencionado ejercicio, ésta será de aplicación desde su aprobación, y en los tres ejercicios siguientes (2023, 2024 y 2025).

La Política de Remuneraciones ha sido elaborada teniendo en cuenta la relevancia de la Sociedad, su situación económica, los estándares de mercado para empresas comparables y la dedicación de los consejeros a la Sociedad. La remuneración que se establece mantiene una proporción adecuada, contribuye a la estrategia empresarial, a los intereses sociales y promueve la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, y tiene en cuenta las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad. Asimismo la Política incorpora las precauciones necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos o que se premien resultados desfavorables y asegurando la alineación de los intereses de los consejeros con los de la Sociedad y sus accionistas, sin que se vea comprometida la independencia propia de los consejeros.

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

La Política de Remuneraciones, y su modificación en el ejercicio 2023, fue redactada con la asistencia de asesores externos, en concreto el despacho de abogados Uría Menéndez, que aportaron referencias sobre la práctica habitual de empresas comparables. Del mismo modo, se han tenido en cuenta empresas comparables del sector para fijar la nueva política de remuneraciones y sus modificaciones, en relación con la retribución fija anual del Consejero Ejecutivo, para situar dicha remuneración en el percentil 50 frente al percentil 10 en el que se encontraba.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el ejercicio de sus funciones, podrá proponer al Consejo la aplicación de excepciones temporales a la Política de Remuneraciones, cuando ello sea necesario, para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

**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 remuneración de los consejeros está compuesta por dos componentes, uno de carácter fijo, y otro variable. El componente fijo se determina atendiendo a la responsabilidad, las funciones, y la experiencia de cada consejero. Por otro lado, dentro del Consejo de Administración, sólo el Consejero Ejecutivo de la Sociedad disfruta de componentes variables en su retribución. En su retribución se ha tenido en cuenta el necesario equilibrio entre su retribución fija y sus componentes variables, consistentes en su participación en el Plan de Incentivos a Largo Plazo ("ILP"), como remuneración variable plurianual, y la retribución variable anual ("RVA"), ambas retribuciones variables sujetas al cumplimiento de objetivos.

El personal directivo de la organización también participa en el ILP y en el RVA y, en concreto, se han excluido determinados perfiles del mismo por llevar a cabo tareas relacionadas con la gestión de riesgos o la auditoría interna.

Entre los miembros del Consejo, el Consejero Ejecutivo es el único que disfruta del RVA. La retribución variable anual tiene como finalidad retener, compensar y motivar al Consejero Ejecutivo, permitiéndole además formar parte de la creación de valor de la Sociedad mediante la posibilidad de percibir, en su caso, un incentivo consistente en un importe en efectivo siempre que se cumplan determinados objetivos, aprobados anualmente por el Consejo de Administración de la Sociedad. La retribución variable anual se basa en los principios de la Política de Remuneraciones y, por tanto, tendrá asignados unos objetivos concretos, predeterminados, cuantificables y medibles vinculados a variables que guarden relación con su rendimiento y con factores financieros y no financieros y estén en línea con la estrategia de la Sociedad promoviendo su sostenibilidad y rentabilidad en el largo plazo. En concreto, se propone que dichos objetivos sean los mismos objetivos individuales cuyo cumplimiento en, 3/5 al menos, el 75%, es condición necesaria para la percepción por el Consejero Ejecutivo de acciones de Soltec en virtud del ILP.

Respecto al ILP, en la Política de Remuneraciones se prevé la posibilidad de que la Junta General de Accionistas de la Sociedad establezca sistemas de remuneración referenciados al valor de las acciones, que conlleven la entrega de acciones de la Sociedad o sistemas de remuneración consistentes en derechos de opción sobre acciones. Así mismo prevé que el acuerdo de la Junta General determine, en su caso, el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema de remuneración, el precio de ejercicio o el sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones sobre acciones, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del plan.

El componente variable que cristaliza en dicho ILP se basa en los principios de la Política de Remuneraciones, que son los siguientes, y que han sido tenidos en cuenta para su diseño:

1.- Garantizar la independencia de criterio

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

2.- Atraer y retener a los mejores profesionales

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

3.- Rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo

Las remuneraciones deberán promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y ser compatibles con los intereses y la estrategia de la Sociedad a largo plazo, así como con sus valores y objetivos. Asimismo, se tomarán las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y resultados desfavorables. En concreto, el sistema retributivo fijará los límites y las cautelas precisas para asegurar que la remuneración variable guarde relación con el rendimiento profesional de los beneficiarios y no derive solamente de la evolución general de los mercados o del sector.

4.- Transparencia

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

5.- Equidad y proporcionalidad de la retribución

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

En el caso del Consejero ejecutivo, el 16,76% de la retribución estaría integrado por conceptos variables anuales (RVA), el 35,34% por conceptos variables plurianuales, y el 47,9% de la retribución restante constituye salario fijo.

De esta manera se refleja la importancia que da la Sociedad al cumplimiento de sus objetivos a corto y largo plazo según la retribución variable, haciendo pesar más la retribución ligada a dicho cumplimiento que la retribución fija. Las condiciones del ILP y el RVA estarán explicadas en los epígrafes siguientes, pero es necesario destacar que en el caso del ILP, se recoge una retribución variable consistente en la entrega de acciones de la Sociedad, siempre y cuando se hayan cumplido los objetivos fijados anualmente por el consejo de Administración. Para el ILP, tras cada

período de devengo (de dos años) se incluye un período de carencia de un año, donde la Sociedad comprueba que los objetivos se han cumplido y procede a entrega del incentivo en forma de acciones. En el caso del RVA, se establece un período de devengo de un año, y un período de carencia de 120 días tras la finalización del ejercicio, para comprobar del mismo modo el cumplimiento de los objetivos y proceder con la liquidación de la retribución en efectivo correspondiente al Bonus.

En el caso de la retribución variable del Consejero Ejecutivo, tanto anual como plurianual, se prevé la posibilidad de que el Consejo apruebe la cancelación y/o recuperación total o parcial del incentivo (cláusula malus y clawback) en el caso de que (i) se reformulen los estados financieros de la Sociedad; (ii) el incentivo final hubiera sido calculado sobre la base de datos que posteriormente se han demostrado inexactos y resultase una retribución variable a liquidar inferior; (iii) por incumplimiento grave por parte del Consejero Ejecutivo de la normativa y políticas interna; y (iv) si la Sociedad sufre pérdidas significativas que se deben a fallos importantes en la gestión de riesgos, a los que ha contribuido la conducta dolosa o gravemente negligente.

### 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 remuneración anual máxima a percibir por los miembros del consejo de administración por su condición de tales asciende a 370.00 euros, según la modificación de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada en fecha 21 de junio de 2023.

Mientras la Junta General de Accionistas no determine lo contrario, el importe máximo seguirá siendo el mismo.

Este límite no incluye: (a) cualquier salario, compensación de cualquier naturaleza o pago que se efectúe en otro concepto a consejeros ejecutivos por la realización de sus funciones ejecutivas, de acuerdo con los estatutos sociales y sus respectivos contratos con la Sociedad; (b) los pagos de las primas del seguro de responsabilidad civil contratado por la Sociedad para sus consejeros; y (c) cualquier reembolso de gastos corrientes en los que incurran los consejeros a la hora de asistir a las sesiones del consejo de administración o de alguna de sus comisiones. No obstante, la Sociedad aún no ha aprobado la política de dietas correspondiente a los Consejeros.

Debido a que en la mayoría de las sesiones no ha sido necesario el desplazamiento de los consejeros, en las ocasiones en las que ha sido necesario, la Compañía ha gestionado directamente el transporte y alojamiento de los consejeros en lugar de embolsarse el gasto. Se espera que en 2024 el Consejo adopte su política de dietas.

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

- La categoría del consejero.
- El papel que cumple el consejero en el consejo de administración y en cualquiera de sus comisiones.
- Las tareas y responsabilidades específicas asumidas durante el año.
- La experiencia y el conocimiento requeridos para realizar dichas tareas.
- La cantidad de tiempo y de dedicación que exige su cumplimiento.

Concretamente, del importe referido anteriormente (370.000 euros), el consejo de administración ha decidido, para su abono en concepto de asignación fija anual, los siguientes importes, con la consecuente variación según el IPC referente al ejercicio aplicable:

- Asignación por pertenencia al Consejo de Administración: 30.000 euros.
- Asignación adicional por el cargo de consejero coordinador: 10.000 euros.
- Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Auditoría: 30.000 euros.
- Asignación por pertenencia a la Comisión de Auditoría: 5.000 euros.
- Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 30.000 euros.
- Asignación por pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 5.000 euros.
- Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Desarrollo Sostenible: 20.000 euros.
- Asignación por pertenencia a la Comisión de Desarrollo Sostenible: 3.000 euros.
- Asignación adicional por secretaría del Consejo de Administración: 30.000 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.

Sin considerar las posibles modificaciones que puedan ser aprobadas por la Junta de accionistas en la Política de Retribuciones, el Consejero Ejecutivo devengará la cantidad fija anual de 320.850 €, incluyendo la variación del IPC respectiva al ejercicio 2023 que menciona la Política de Remuneraciones en el artículo 6.1.

### 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.

El único miembro del Consejo de Administración que recibe retribución en especie, es el Consejero Delegado. Se prevé que se devenguen las siguientes cantidades en 2024 por los siguientes conceptos:

- Coche de empresa 20.530,44€
- Seguro de vida: 2.209,90 €
- Plan de pensiones 7.905,46 €
- Seguro médico 679,07€

**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 Política de Retribuciones de la Sociedad aprobado por la Junta General de Accionistas el 21 de junio de 2023, para los ejercicios 2023, 2024, y 2025, contempla por una lado una retribución variable anual ("RVA") únicamente aplicable a el Consejero Ejecutivo. Esta retribución se satisfará en efectivo una vez cumplidos los objetivos individuales aprobados con anterioridad por el Consejo. En cada ejercicio, se podrá devengar como máximo el 120% de la cantidad de 108.500 euros correspondiente al RVA. Las condiciones de devengo de la retribución variable anual son: consecución por al Sociedad de un resultado neto positivo en el ejercicio; la condición de permanencia del Consejero Ejecutivo en dicho puesto; y la condición de rendimiento, en función del grado de cumplimiento de los objetivos anuales individuales en el marco de su Evaluación por Objetivos.

La retribución variable anual que se liquidará al Consejero Ejecutivo será igual a la cantidad objetivo que se le puede otorgar anualmente, multiplicada por una Tasa de Asignación Global igual al promedio ponderado del peso asignado a cada uno de los objetivos individuales multiplicado por el grado de cumplimiento de esos objetivos individuales.

El control del cumplimiento de los objetivos individuales le corresponderá al Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. El Período de Carencia de la RVA será de 120 días desde la finalización de cada ejercicio.

Por otro lado, el Plan de Incentivos a Largo Plazo (ILP) se establece como un sistema de retribución variable basado en acciones que incluye como beneficiarios a determinados directivos de la Sociedad y al Consejero Ejecutivo. El Plan de incentivos recoge un componente retributivo a largo plazo basado en acciones. Para el cobro de estos componentes variables, es necesario verificar el cumplimiento de los objetivos individuales del partícipe, por un lado, y de los objetivos generales del ILP, establecidos para todos los partícipes del Plan. Ambos tipos de objetivos se establecen con carácter anual. Concretamente, los objetivos generales del ILP consisten en: un objetivo ligado a EBITDA ajustado consolidado (peso del 25%), un objetivo ligado a rentabilidad para el accionista (50%) y un objetivo ligado a un indicador de ESG (25%). Los umbrales correspondientes a cada objetivo se fijan anualmente. Dentro del Consejo de Administración, solo el Consejero Delegado es beneficiario de este plan.

Durante la Junta General de Accionistas celebrada el 21 de junio de 2023, se aprobó la reversión de los cambios realizados en la Política de Remuneraciones de los Consejeros en el ejercicio 2022, y como resultado se eliminó la detracción de parte de la retribución variable del ILP a corto plazo y en efectivo, debiendo ser la retribución devengada en su totalidad al final del periodo de devengo correspondiente y percibida en acciones. Del mismo modo, durante la Junta de Accionistas celebrada en el ejercicio 2023, se modificó la calificación mínima en la Evaluación de Desempeño del Consejero Ejecutivo, pasando a ser de 70 sobre 100; se determinó que la calificación de la Evaluación de Desempeño del Consejero Ejecutivo se determinará en función de la media aritmética simple entre la calificación asignada al Consejero Ejecutivo por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones; y el Comité de Dirección.

El Primer Período de Devengo del ILP fue completado, comenzando el 1 de enero de 2021 y terminando el 3 de enero de 2023. El 4 de enero de 2023 comenzó el segundo período de devengo del ILP, incluyendo los ejercicios 2023 y 2024, consolidando definitivamente el devengo de dicho período una vez finalizado el ejercicio 2024. Se añade al Período de Devengo un Período de Carencia de un año para la comprobación del cumplimiento de los requisitos para la percepción del ILP, por lo que las cantidades devengadas, en su caso, serían recibidas por el Consejero Ejecutivo en enero del ejercicio 2026, una vez se supere el período de comprobación de las condiciones mencionadas anteriormente. Una vez cumplidas las condiciones de devengo, el Consejero Ejecutivo tendrá derecho a percibir la cantidad máxima de 457.528 € pagaderos en acciones de la Sociedad.

**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.

Seguro Savings

· Principales características

o Tomador: Soltec Power Holdings, S.A.

o Asegurado: CEO

o Duración: Desde las 00 horas del 24/3/2021 hasta el fallecimiento del Asegurado o hasta que el Tomador decida dar por terminado el contrato

o Riesgo y capitales asegurados:

? Un capital igual al valor de mercado de las participaciones en que se distribuya la inversión en caso de que el asegurado viva en el momento en que SPH decida dar por terminado el contrato.

o En caso de fallecimiento del Asegurado, y siempre que éste se produzca antes de que el tomador del seguro decida dar por terminado el contrato, Allianz Seguros abonará a los Beneficiarios designados el valor de mercado de la inversión, a la apertura del siniestro de fallecimiento, en la Compañía, con fecha valor dependiendo de los fondos contratados y según cuadro anexo. El valor de mercado de las participaciones de los fondos de la póliza se incrementará 300€.

o Rescate: A partir del segundo mes, toda vez cobrada y valorada la prima se podrá efectuar el rescate parcial/total de las primas y aportaciones vivas realizadas. El importe del rescate coincidirá con el valor del fondo acumulado según el valor liquidativo de la inversión determinado por el valor de mercado de las participaciones en los fondos elegidos, sin penalizaciones.

o Modificación: partir del tercer mes, se podrá modificar la periodicidad del pago de la prima, el importe periódico a aportar y suspender, incluir o modificar la revalorización anual de la prima.

o Conforme la póliza, la misma no está vinculada a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

o Capital total aportado por SPH durante 2023: 7.999,92€

o Aporte mensual por parte de Soltec Power Holdings, S.A.: 679,07€

**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.

Según indica la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada en la Junta General de Accionistas del año 2023, corresponden los siguientes pagos:

- Compromiso de permanencia mínima: el contrato deberá permanecer en vigor al menos 4 años a contar desde la fecha de admisión a negociación de las acciones de la sociedad en las Bolsas de Valores de Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia a través del Sistema de Interconexión Bursátil Español (SIBE). A este respecto, en el caso de que el Consejero Ejecutivo finalice su Contrato con la Sociedad sin justa causa antes del final del citado período mínimo de permanencia, la

Sociedad tendrá derecho a percibir de él una compensación equivalente a la remuneración fija bruta a la que el Consejero Ejecutivo hubiera tenido derecho a percibir durante el tiempo restante del período mínimo de permanencia.

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

- Causas de terminación e indemnizaciones: el contrato del Consejero Ejecutivo puede terminarse por las siguientes causas: (i) por mutuo acuerdo; (ii) por decisión unilateral del Consejero Ejecutivo con un preaviso de tres meses, so pena de indemnizar a la Sociedad, en caso de incumplimiento, con una cantidad equivalente a su retribución fija del año en curso correspondiente al período de preaviso incumplido, (iii) libre voluntad de la

Sociedad por cualquier causa, incluidas las establecidas en los Estatutos Sociales, sin que esté referida a un incumplimiento grave o culpable de los cometidos del Consejero Ejecutivo, con un preaviso de tres meses, so pena de indemnizar al Consejero Ejecutivo, en caso de incumplimiento, con una cantidad equivalente a su retribución fija del año en curso correspondiente al período de preaviso incumplido; (iv) decisión de la Sociedad como consecuencia de una conducta gravemente dolosa y culpable en el ejercicio de las funciones del Consejero Ejecutivo; y (v) por decisión del

Consejero Ejecutivo en los tres meses siguientes a una modificación estructural o cambio de control de la Sociedad.

La terminación del contrato del Consejero Ejecutivo por los motivos indicados en el punto (iii) o (v) anteriores dará derecho al Consejero Ejecutivo a percibir una indemnización equivalente a dos veces la última retribución total anual percibida (incluyendo retribución fija, retribución variable anual (RVA), planes de incentivos a largo plazo (ILP) y otros derechos y beneficios), y también en el caso del punto (ii), cuando la decisión del Consejero Ejecutivo se base un incumplimiento grave o culpable de la Sociedad respecto a las obligaciones contraídas y referentes a su puesto o se produce un vaciamiento por reducción sustancial de sus funciones o poderes.

**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.

Los términos y condiciones esenciales del contrato firmado entre la Sociedad y el Consejero Ejecutivo son los que se indican a continuación:  
(i) Duración: indefinida, extinguiéndose con arreglo a lo dispuesto en la legislación mercantil, los Estatutos Sociales y el apartado (v) siguiente.  
(ii) Retribución:

- Retribución fija: el Consejero Ejecutivo tendrá derecho a percibir la cantidad de 310.000 euros como retribución fija anual, revalorizable anualmente a partir de enero de 2024 conforme a la evolución del IPC.
  - Retribución anual: el Consejero Ejecutivo tendrá derecho a participar en el Plan de Retribución Variable Anual (RVA) que establezca el Consejo de Administración de la Sociedad para el equipo directivo de la Sociedad, con una cantidad objetivo anual de 108.500 euros como retribución variable anual, revalorizable anualmente a partir de enero de 2024 conforme a la evolución del IPC.
  - Retribución plurianual: el Consejero Ejecutivo tendrá derecho a participar en el Plan de Incentivos y en los planes de incentivos a medio y largo plazo que eventualmente establezca el Consejo de Administración de la Sociedad en cada momento para el equipo directivo de la Sociedad.
  - Retribución en especie: vehículo de empresa (incluido los gastos del renting, o el que corresponda, los gastos del seguro, reparaciones y los relativos al mantenimiento del vehículo), plan de pensiones, póliza de seguro de vida y una póliza de seguro de asistencia médica privada por un importe de 33.000 euros anuales, revalorizable anualmente a partir de enero de 2024 conforme a la evolución del IPC.
- (iii) Compromiso de permanencia mínima: el contrato deberá permanecer en vigor al menos 4 años a contar desde la fecha de admisión a negociación de las acciones de la sociedad en las Bolsas de Valores de Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia a través del Sistema de Interconexión Bursátil Español (SIBE). A este respecto, en el caso de que el Consejero Ejecutivo finalice su Contrato con la Sociedad sin justa causa antes del final del citado período mínimo de permanencia, la Sociedad tendrá derecho a percibir de él una compensación equivalente a la remuneración fija bruta a la que el Consejero Ejecutivo hubiera tenido derecho a percibir durante el tiempo restante del período mínimo de permanencia. En el caso de que antes del final del período mínimo de permanencia el Consejero Ejecutivo sea cesado como Consejero Delegado de la Sociedad o su contrato sea resuelto por la Sociedad, el Consejero Ejecutivo tendrá derecho a recibir una compensación equivalente a la remuneración fija bruta que él hubiera tenido derecho a percibir durante el tiempo restante del período de permanencia, con un mínimo de dos años de remuneración calculada como dos veces la última retribución total anual percibida (incluyendo la retribución fija, el Bonus y los planes de incentivo a largo plazo). Esta cantidad reducirá euro a euro la compensación por terminación establecida para este caso en el apartado (v) siguiente. Esta compensación no aplicaría en el caso de destitución o extinción de su contrato debida a justa causa.
- En el supuesto de que se produzca un cambio de control en la Sociedad, quedará sin efecto la obligación de permanencia.

**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 se prevé.

**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 prevé.



**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 se prevén.

**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 Ordinaria de Accionistas celebrada el 21 de junio de 2023 aprobó una modificación en la Política de Remuneraciones que recogió los siguientes cambios:

- Se aumenta la cantidad máxima de la retribución total conjunta de los consejeros por su condición de tales para los ejercicios 2024 y 2025 hasta los 370.000 euros, y se prevé la actualización de sus asignaciones fijas individuales en función de los cargos desempeñados en el Consejo de Administración y en sus comisiones para el ejercicio 2024 conforme al IPC, que una vez revisadas se mantendrán sin variaciones durante el ejercicio 2025.
- Se aumenta la retribución fija anual a percibir por el Consejero Ejecutivo con la finalidad de situarla en el entorno del percentil 50 de la muestra de empresas comparables, y se introduce una cláusula de actualización anual conforme al IPC.
- Se introduce una retribución variable anual en efectivo por un importe objetivo de 108.500 euros, sujeto al cumplimiento de determinadas condiciones personales y de objetivos de empresa, y se introduce una cláusula de actualización anual conforme al IPC;
- Se reunifica la retribución variable plurianual en el importe originalmente previsto en la Plan de Incentivos vigente hasta el mes de junio de 2022, reagrupando la parte del Incentivo a liquidar a los beneficiarios del plan en efectivo como retribución variable anual (por un importe no superior al 30% del importe anual máximo de referencia) junto con el restante importe del Incentivo a percibir en acciones al final de cada ciclo del Plan de Incentivo;
- Se actualiza la puntuación mínima en la evaluación del desempeño del Consejero Ejecutivo por parte del Consejo de Administración; y
- Se establece un procedimiento de Evaluación del Desempeño del Consejero Ejecutivo consistente por un lado, en el desarrollo de un análisis integral tanto por parte del Consejo de Administración (previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones) como por el Comité de Dirección, cuyas respectivas calificaciones ponderarán por igual en su Evaluación del Desempeño y, por el otro, en la llevanza de un control del cumplimiento de los objetivos individuales por parte de Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

**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://soltec.com/uploads/2023/07/Soltec\\_Politica-de-Remuneraciones-de-los-consejeros-2022-2025.pdf](https://soltec.com/uploads/2023/07/Soltec_Politica-de-Remuneraciones-de-los-consejeros-2022-2025.pdf)

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

El Informe Anual de Remuneraciones correspondiente al ejercicio anterior fue aprobado por una mayoría del 95,7473% de los votos emitidos por los accionistas.

## **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.

Las retribuciones anuales reflejadas en el apartado C del IARC se han determinado por aplicación de los apartados 5 y 6 de la Política de Remuneraciones, cuyas modificaciones fueron aprobadas por acuerdo de la Junta General de Accionistas celebrada el 21 de junio de 2023. En dichos artículos, se establecen las cantidades correspondientes a los siguientes conceptos retributivos: pertenencia al consejo, pertenencia a las comisiones, presidencia de comisiones, condición de consejero coordinador y secretaría del Consejo, además de los componentes fijos y variables del Consejero Ejecutivo.

Las cantidades fijas del apartado C se han determinado mediante aplicación directa de los apartados 5 y 6 de la Política de Remuneraciones, entregando a cada Consejero las cantidades ahí establecidas. Tratándose de cantidades fijas, no ha sido precisa la intervención de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (CNR), del Consejo, o de asesores externos.

Destacamos nuevamente que durante el ejercicio 2023 se procedió a una modificación de la Política de Remuneraciones, que incluyó una modificación del componente fijo y variable a corto plazo del Consejero Ejecutivo, modificación que contó con todas las aprobaciones preceptivas y la colaboración de un despacho externo de abogados para su elaboración. De este modo, en fecha 4 de mayo de 2023, la CNR emitió informe favorable, y el Consejo aprobó, en la sesión celebrada el 5 de mayo de 2023, las modificaciones propuestas al contrato del Consejero Ejecutivo y a la Política de Remuneraciones, que posteriormente se sometieron a aprobación en la Junta General de Accionistas y finalmente se aprobaron.

En relación a la retribución variable, únicamente el Consejero Ejecutivo es beneficiario de la misma, constituyendo el programa de incentivos de la Sociedad, es decir, el Programa de Incentivos a Largo Plazo (ILP) una de las retribuciones variables que recibe el Consejero Ejecutivo. Dado que el ILP se encuentra dividido en dos períodos de devengo bianuales, y tras haberse completado el primero de ellos en el ejercicio 2022, en el ejercicio 2023 no se devengó ninguna cantidad correspondiente al ILP.

Respecto a la Retribución Variable Anual que tiene derecho a recibir el Consejero Ejecutivo, esta constituye una novedad al haber sido aprobada durante la Junta General de Accionistas celebrada el 21 de junio de 2023. Dicha retribución variable asciende a la cantidad de 108.500 € anuales, pudiendo ser devengado como máximo el 120% de dicha cantidad, pagaderos en efectivo, que se devengarán atendiendo al cumplimiento de objetivos predeterminados con anterioridad de manera que se evalúe la creación de valor para la Sociedad. Dicha retribución está sometida a un período de carencia de 120 días desde la finalización del ejercicio. Entre los objetivos a cumplir por el Consejero Ejecutivo para el devengo de la retribución variable anual, se fijarán los siguientes: (i) la condición de consecución por la Sociedad de un resultado neto positivo en el ejercicio; (ii) la condición de permanencia del Consejero Ejecutivo en dicho puesto; y (iii) la condición de rendimiento, en función del grado de cumplimiento de los objetivos anuales individuales en el marco de su Evaluación por Objetivos.

Durante el año 2023, se estima que no se devengó Retribución Variable Anual por no cumplirse el requisito de consecución por la Sociedad de resultado positivo neto en el ejercicio.

El debido control del cumplimiento de los objetivos para poder devengar la remuneración variable tanto anual como plurianual, se llevará a cabo según las disposiciones que se contemplan en la vigente Política de Remuneraciones, es decir, el Consejo aprobará la consecución de dichos objetivos, previo informe favorable de la CNR, que todavía se encuentran pendientes de aprobación durante la redacción de este informe.

**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 produjo ninguna desviación durante el ejercicio 2023 en la aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

**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 temporal 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.

Las principales medidas tomadas por la Compañía en el ejercicio cerrado 2023, han consistido básicamente en aplicación directa de la Política de Remuneraciones en la determinación de los conceptos y cantidades retributivas para los Consejeros. Respecto al Plan de Incentivos a Largo Plazo, el mismo entró en vigor en el año 2021, cuya duración se extiende al ejercicio 2025, con una serie de objetivos establecidos por el Consejo para el período de cálculo en cuestión, siendo el Consejero Ejecutivo el único miembro del Consejo beneficiario del mismo. En el año 2023, el Consejo de Administración procedió a la fijación de los objetivos anuales correspondientes a 2023. Siguiendo el espíritu de lo establecido en la Política de Remuneraciones, consideramos que la retribución de los consejeros responde adecuadamente a los objetivos de la sociedad, manteniendo un nivel competitivo de retribuciones que sin embargo no pone en un compromiso ni los intereses económicos de la sociedad, ni sus resultados, ni es susceptible de generar conflictos de interés. Por otro lado, consideramos que en el caso del Consejero Ejecutivo, se guarda un adecuado equilibrio entre remuneración fija y variable, correspondiéndose la retribución variable total a un 52,1% de la retribución total del Consejero Ejecutivo, si se cumplen los objetivos previamente fijados.

Es necesario resaltar que en 2023 se procedió a una modificación de la Política de Remuneraciones, donde se adaptó el importe de la remuneración fija máxima anual de los consejeros por su condición de tales y de sus asignaciones fijas anuales individuales, según el Índice de Precios al Consumo (IPC), que no podrá exceder la cantidad máxima de 370.000 € anuales, para los ejercicios 2024 y 2025. Se modificó del mismo modo la retribución fija anual del Consejero Ejecutivo, a la cantidad de 310.000 € anuales, de modo que su remuneración fija se sitúe en el percentil 50 frente al percentil 10 que representaba la cantidad modificada. Se introdujo igualmente una cláusula de actualización anual de la retribución fija anual del Consejero Ejecutivo, a partir de enero de 2024, conforme a las variaciones que experimente el IPC o índice que lo sustituya correspondiente a los doce meses precedentes a cada fecha de actualización.

Como novedad, se introdujo para el Consejero Ejecutivo la posibilidad de recibir una retribución variable anual pagadera en efectivo, que asciende a la cantidad de 108.500 € anuales en función del rendimiento profesional y del cumplimiento de unos objetivos predeterminados con anterioridad de manera que se evalúe la creación de valor para la Sociedad. Esta remuneración tiene asignados unos objetivos concretos, predeterminados, cuantificables y medibles vinculados a variables que guardan relación con su rendimiento y con factores financieros y no financieros y están en línea con la estrategia de la Sociedad promoviendo su sostenibilidad y rentabilidad en el largo plazo.

De esta manera se refleja la voluntad de la Sociedad de ligar la retribución del Consejero Ejecutivo a los resultados de la Sociedad tanto a largo como a corto plazo.

Adicionalmente, se mantiene la regla de que el único Consejero beneficiario del Plan de Incentivos es el Consejero Ejecutivo, no contando el resto de consejeros con conceptos variables en su retribución.

**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.

Conforme lo dispuesto por el artículo 5 de la Política de Remuneraciones, el Consejo de Administración ha decidido, para su abono en concepto de asignación fija anual, los siguientes importes a favor de sus miembros:

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

Por lo tanto, la remuneración devengada por los consejeros de la Sociedad asciende a la cantidad de 309.000 €. Se destaca en este sentido que en la Junta General de Accionistas celebrada el día 21 de junio de 2023 se aprobó el incremento de dicha cantidad máxima a la cantidad de 370.000 € para los ejercicios 2024 y 2025. Dichas retribuciones son fijas por lo que no se han visto afectadas por los resultados y rendimientos de la empresa.

Únicamente el Consejero Ejecutivo recibe una retribución variable, consistente en la percepción de una retribución variable anual ("RVA"), y una retribución variable plurianual, que se corresponde en este último caso con el Plan de Incentivos a Largo Plazo de la Sociedad ("ILP"), atendiendo en ambos casos a los requisitos explicados en los apartados anteriores.

Como se ha explicado en el apartado anterior, el devengo de ambas retribuciones variables por el Consejero Ejecutivo requiere el cumplimiento de ciertos objetivos previamente fijados por el Consejo, previo informe de la CNR.

Así, en lo referente al cumplimiento de objetivos de la retribución variable anual, la consecución de los mismos quedó de la siguiente manera:

- Objetivo de permanencia cumplido.
- Condición de existencia de beneficio neto positivo no cumplida
- Objetivos individuales cumplidos en un nivel de 105% sobre 100%.

Estas afirmaciones están pendientes de confirmar por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y por el Consejo de Administración de la Compañía a la fecha de redacción de este informe, aunque no se esperan diferencias significativas.

El objetivo de consecución de beneficio neto positivo no se ha cumplido, por tanto no se ha devengado la Retribución Variable Anual por el Consejero Ejecutivo.

Las modificaciones efectuadas sobre la política de retribuciones en el año 2023 permiten un mejor equilibrio entre las retribuciones variables del Consejero Ejecutivo a corto y largo plazo, favoreciendo la obtención de resultados positivos en el corto plazo pero contribuyendo asimismo a la creación de valor en el largo plazo, todo ello derivado del variado mix retributivo del Consejero Ejecutivo. La inclusión de un criterio no financiero en el ejercicio 2022 contribuye además al crecimiento sostenible de la compañía y a la creación de valor a largo plazo.

**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	70.546.400	77,55
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	2.900.077	4,11
Votos a favor	67.546.323	95,75
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	100.000	0,14

**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.**

Como se ha indicado en los apartados anteriores, los componentes fijos de la retribución de los Consejeros por su condición de tales se obtienen mediante aplicación directa del artículo 5 de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, que establece las cantidades anuales por estos conceptos.

La retribución de los consejeros por su condición de tales solo incluye estos conceptos fijos.

La retribución fija máxima a recibir por la totalidad de los consejeros asciende a la cantidad de 339.000 € anuales para el ejercicio cerrado.

La proporción que recibirá cada consejero ha sido especificada en los apartados anteriores.

**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.**

El Consejero Ejecutivo devengó en el ejercicio cerrado 2023 únicamente la retribución fija que se indica en la Política de Remuneraciones, que asciende a la cantidad de 310.000 € anuales.

Del mismo modo, recibió como remuneración en especie los siguientes conceptos: vehículo de empresa (incluidos gastos del renting, o el que corresponda, los gastos del seguro, reparaciones, y los relativos al mantenimiento del vehículo), plan de pensiones, póliza de seguro de vida y una póliza de seguro de asistencia médica privada.

Así, en aplicación de lo antes indicado, los sueldos devengados y consolidados por el consejero ejecutivo durante el ejercicio 2023 ascendieron a 310.000 euros en concepto de salario fijo, 7.905,46 euros en concepto de aportación al plan de pensiones, 2.209,90 € en concepto de prima de seguro de vida, 679,07 € por el seguro de salud y 20.530,44€ por el coche de empresa.

Respecto a la remuneración variable anual, el Consejero Ejecutivo no ha devengado retribución por este concepto, pues no se ha cumplido uno de los objetivos para ello, según lo explicado en apartados anteriores, pendiente de evaluación por el Consejo, previo informe de la CNR, el control de los objetivos individuales y de rendimiento fijados para poder devengar esta retribución variable anual; y respecto a la remuneración variable plurianual, se devengará en el ejercicio 2024, si se cumplen los requisitos para el devengo del Segundo Periodo.

Como se ha mencionado en apartados anteriores, el cumplimiento de objetivos de devengo en el ejercicio cerrado 2023 serán confirmadas posteriormente por el Consejo, previo informe CNR, pues a fecha de redacción de este informe son cantidades estimadas.

**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 Política de Remuneraciones introdujo en el ejercicio cerrado 2023, en concreto en la Junta General de Accionistas celebrada el 21 de junio de 2023, una nueva retribución variable a corto plazo ("RVA"), que podrá ser devengada únicamente y de manera anual por el Consejero Ejecutivo. Dicha retribución variable anual se satisfará en efectivo, en función de rendimiento profesional y del cumplimiento de unos objetivos predeterminados con anterioridad de manera que se evalúe la creación de valor para la Sociedad. Entre las condiciones necesarias para el devengo de la retribución, cabe mencionar: i) la consecución de unos resultados positivos por la Sociedad, previamente fijados; ii) permanencia del Consejero Ejecutivo en su puesto; y iii) condición de rendimiento relativa al cumplimiento por el Consejero Ejecutivo de sus objetivos individuales.

El importe objetivo de la remuneración en cuestión, asciende a la cantidad máxima del 120% de 108.500 € anuales, que se liquidará tras un Período de Carencia de 120 días desde la finalización del ejercicio.

Con la implantación de una variable a corto plazo de la remuneración variable del Consejero Ejecutivo se permitirá el acceso a corto plazo a parte de la retribución variable fijada por la Junta General de Accionistas en la Política de Remuneraciones. La modificación de la Política de Remuneraciones en la Junta de 2023 revertió los cambios introducidos en la Política de Remuneraciones durante la Junta de 2022, donde se incluyó la posibilidad de percibir en efectivo y a corto plazo el 30% de la retribución variable a largo plazo, sin superar en ningún caso la cantidad de 30.000 € anuales. La cantidad mencionada que asciende a 30.000 € fue liquidada en el ejercicio 2023, sin embargo, dicha modalidad, como se ha mencionado, fue eliminada de la remuneración variable a largo plazo y no operará para los ejercicios en curso y en adelante.

En conclusión, se eliminó la primera modificación de la Política de Remuneraciones aprobada en 2022 respectiva a la percepción de una remuneración variable a corto plazo, y se incluyó en su lugar la remuneración variable pagadera a corto plazo por importe anual máximo del 120% de 108.500 €.

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

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

La retribución variable a largo plazo del Consejero Ejecutivo se satisfará mediante la entrega de acciones y en función del rendimiento profesional y del cumplimiento de unos objetivos predeterminados con anterioridad de manera que se evalúe la creación de valor para la Sociedad.

Con la finalidad de incentivar el cumplimiento de los objetivos financieros y la alineación de intereses a largo plazo del Consejero Ejecutivo, directivos y trabajadores clave de la Sociedad, se permite al Consejero Ejecutivo participar como beneficiario en los planes de incentivos a largo plazo implantados por la Sociedad. La retribución variable se basa en los principios de la Política de Remuneraciones descritos anteriormente y tendrá en cuenta los elementos que se describen a continuación.

En concreto, el Consejero Ejecutivo podrá participar en el Plan de Incentivos a Largo Plazo de la Sociedad ("ILP"), el cual tiene como finalidad retener, compensar y motivar a los participantes, permitiéndoles además formar parte de la creación de valor de la Sociedad mediante la posibilidad de percibir un número de acciones de la Sociedad (las "Acciones del Plan"), sujeto a que se cumplan determinados objetivos y a la permanencia en la Sociedad por parte del beneficiario.

El Consejo de Administración aprobó la asignación de un importe económico total máximo del Incentivo para todo el Plan de Incentivos (el "Incentivo"), que se concreta en una asignación anual por cada uno de sus años de vigencia. El número de acciones estará calculado sobre la base de convertir el importe en efectivo de referencia en acciones ordinarias de la Sociedad al precio de la oferta de suscripción previa a la admisión a negociación de las acciones de la Sociedad en las Bolsas de Valores de Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia en octubre de 2020. Dicho precio fue de 4,82 euros por acción.

El Incentivo máximo que se podría devengar en favor del Consejero Ejecutivo durante todo el Plan de Incentivos ascenderá a 915.056 euros (cuatro anualidades de 228.764 euros) que serán recibidos en acciones de la Sociedad.

La entrada en vigor del Plan de Incentivos se produjo el 1 de enero de 2021 y tendrá una vigencia de cuatro años. Se establecen dos Períodos de Devengo:

- El primer Período de Devengo comenzará el 1 de enero de 2021 y finalizará el 2 de enero de 2023. El Incentivo que se podrá otorgar al Consejero Ejecutivo al final de este Período de Devengo no superará el 42,5% del Incentivo al que tenga derecho.
- El segundo Período de Devengo comenzará el 3 de enero de 2023 y finalizará el 4 de enero de 2025. El Incentivo que se podrá otorgar al Consejero Ejecutivo al final de este Período de Devengo no superará el 42,5% del Incentivo al que tenga derecho.

El ILP se solo devengará cuando las condiciones y criterios de devengo se cumplan al vencimiento de cada Período de Devengo, que serán (i) la condición de permanencia del Consejero Ejecutivo en su puesto, y (ii) las condiciones de rendimiento: (a) que el Consejero Ejecutivo logre una calificación mínima del 70 sobre 100 en la evaluación de rendimiento realizada en cada Período de Devengo (la "Evaluación de Desempeño"); (b) que el Consejero Ejecutivo logre el 75% de los objetivos anuales individuales y de área definidos en cada Período de Devengo en el marco de la "Evaluación por Objetivos"; y (c) el cumplimiento anual de tres criterios de rendimiento: la "Rentabilidad Total para los Accionistas" el "EBITDA Ajustado" y el "Indicador ESC".

El Incentivo final que se entregará al Consejero Ejecutivo al final de cada Período de Devengo será:

- Cero si no supera la Evaluación de Desempeño o la Evaluación por Objetivos;
- Igual a la asignación máxima que se le puede otorgar durante dicho Período de Devengo, multiplicado por una Tasa de Asignación Global, igual al promedio ponderado de la "Tasa de Asignación de la Rentabilidad Total para los Accionistas" (50%), la "Tasa de Asignación de

EBITDA Ajustado" (25%) y la "Tasa de Asignación de ESG" (25%), cuya definición se desarrolla en el ILP, y calculadas anualmente sobre la base, respectivamente, de la Rentabilidad Total para los Accionistas, el EBITDA Ajustado, y el Indicador ESG fijado por el Consejo de Administración.

El ILP establece para cada indicador, un umbral mínimo del 85% por debajo del cual el ILP no se devengará respecto de ese criterio, un nivel correspondiente a un rendimiento del 85% a 95% (no incluido), del 95% a 100% (no incluido), del 100% a 110% (no incluido), y un nivel correspondiente a un rendimiento máximo igual o mayor del 110%. Para el Indicador ESG, se consolidan en un nivel el rendimiento del 85% a 100% (no incluido).

Asimismo, se prevé la posibilidad de que el Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, apruebe la cancelación (malus) y/o recuperación (clawback) total o parcial del Incentivo, en el caso de que (i) se reformulen los estados financieros de la Sociedad; (ii) el Incentivo final hubiera sido calculado sobre la base de datos que posteriormente se han demostrado inexactos y resultase una retribución variable a liquidar inferior; (iii) por incumplimiento grave por parte del Consejero Ejecutivo de la normativa y políticas interna; y (iv) si la Sociedad sufre pérdidas significativas que se deben a fallos importantes en la gestión de riesgos, a los que ha contribuido la conducta dolosa o gravemente negligente. La cancelación (malus) podrá ser aplicada por el Consejo de Administración durante el Período de Carencia y la recuperación (clawback) podrá ser aplicada por el Consejo de Administración durante los 12 meses siguientes al abono de las Acciones del Plan.

Reglas relativas a la retribución variable plurianual:

El número máximo de acciones del Incentivo que se podrán asignar al Consejero Ejecutivo en el marco del Plan de Incentivos será de 189.944 acciones, de las que 94.922 acciones serán susceptibles de devengo en el Primer Período de Devengo y 94.922 acciones serán susceptibles de devengo en el Segundo Período de Devengo.

La entrega del Incentivo final se producirá como regla general al finalizar un período de carencia de 365 días que comience el día posterior al vencimiento de cada Período de Devengo aplicable (el "Período de Carencia").

El Consejero Ejecutivo se compromete a mantener la titularidad (directa o indirectamente, a través de sociedades controladas) de un número de acciones, opciones u otros instrumentos financieros correspondientes a los sistemas retributivos tal que mantenga una exposición económica a la variación del precio de las acciones de la Sociedad equivalente a un importe de al menos dos veces su remuneración fija anual.

El Consejo podrá optar por el pago total o parcial del Incentivo a través de un pago en efectivo, (i) cuando la Sociedad no tenga suficientes acciones de autocartera para entregar las Acciones del Plan; o (ii) sin estar sujeto al Período de Carencia, en cualquiera de los siguientes supuestos: (a) la liquidación de la Sociedad, (b) la adquisición de la Sociedad por medio de una oferta pública de adquisición o una venta de acciones de la Sociedad que resulte en la toma de una posición de control por cualquier tercero (en los términos del Real Decreto 1066/2007, de 27 de julio), (c) la exclusión de las acciones de la Sociedad de negociación en las Bolsas de Valores, o (d) una operación de modificación estructural en la que participe una sociedad que no pertenezca al grupo de la Sociedad.

**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.

· Principales características

o Tomador: Soltec Power Holdings, S.A.

o Asegurado: CEO

o Duración: Desde las 00 horas del 24/3/2021 hasta el fallecimiento del Asegurado o hasta que el Tomador decida dar por terminado el contrato

o Riesgo y capitales asegurados:

? Un capital igual al valor de mercado de las participaciones en que se distribuya la inversión en caso de que el asegurado viva en el momento en que SPH decida dar por terminado el contrato.

? En caso de fallecimiento del Asegurado, y siempre que éste se produzca antes de que el tomador del seguro decida dar por terminado el contrato, Allianz Seguros abonará a los Beneficiarios designados el valor de mercado de la inversión, a la apertura del siniestro de fallecimiento

en la Compañía, con fecha valor dependiendo de los fondos contratados y según cuadro anexo. El valor de mercado de las participaciones de los fondos de la póliza se incrementará 300€.

- o Rescate: A partir del segundo mes, toda vez cobrada y valorada la prima se podrá efectuar el rescate parcial/total de las primas y aportaciones vivas realizadas. El importe del rescate coincidirá con el valor del fondo acumulado según el valor liquidativo de la inversión determinado por el valor de mercado de las participaciones en los fondos elegidos, sin penalizaciones.
- o Modificación: partir del tercer mes, se podrá modificar la periodicidad del pago de la prima, el importe periódico a aportar y suspender, incluir o modificar la revalorización anual de la prima.
- o Conforme la póliza, la misma no está vinculada a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.
- o Capital total aportado por SPH durante 2023: 7.999,92€
- o Aporte mensual por parte de Soltec Power Holdings, S.A.: 679,07€

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

No aplica.

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

Las modificaciones en el contrato del Consejero Ejecutivo en el ejercicio 2023 han sido explicadas en los apartados anteriores.

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

No aplica.

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

No aplica.

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

Únicamente el Consejero Delegado recibe retribución en especie. En 2023 se han devengado y pagado las siguientes cantidades por los siguientes

conceptos:

- Coche de empresa 20.530,44€
- Seguro de vida: 2.209,90 €
- Plan de pensiones 7.905,46 €
- Seguro médico 679,07€

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

No aplica.



B.16. Explique 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 aplica.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2023
Don FERNANDO CABALLERO DE LA SEN	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don RAUL MORALES TORRES	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don JOSÉ FRANCISCO MORALES TORRES	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don NURIA ALIÑO PEREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don MARIA SICILIA SALVADORES	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don MARCOS SAEZ NICOLAS	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don MARINA MORENO DOLERA	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 FERNANDO CABALLERO DE LA SEN	40		56						96	80
Don RAUL MORALES TORRES	310								310	221
Don JOSÉ FRANCISCO MORALES TORRES	30		5						35	35
Don NURIA ALIÑO PEREZ	30		33						63	63
Don MARIA SICILIA SALVADORES	30		19						49	68

## 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 MARCOS SAEZ NICOLAS	30		3						33	30
Don MARINA MORENO DOLERA	30		3						33	33

### Observaciones

Las cantidades indicadas en la retribución variable a corto plazo del Consejero Ejecutivo son estimadas y aun no han sido sometidas a las comprobaciones y aprobaciones pertinentes a la fecha de elaboración de este informe.

### 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 FERNANDO CABALLERO DE LA SEN	Plan							0,00				
Don RAUL MORALES TORRES	Plan	18.078.398	18.078.398					0,00			18.277.520	18.277.520
Don JOSÉ FRANCISCO MORALES TORRES	Plan	21.948	21.948					0,00			32.948	32.948
Don NURIA ALIÑO PEREZ	Plan							0,00				
Don MARIA SICILIA SALVADORES	Plan							0,00				

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 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 MARCOS SAEZ NICOLAS	Plan	4.149	4.149					0,00			4.149	4.149
Don MARINA MORENO DOLERA	Plan							0,00				

### Observaciones

Las acciones del Consejero Ejecutivo correspondientes a la retribución del Plan de Incentivos a Largo Plazo (ILP) del cual es beneficiario, fueron devengadas al final del ejercicio 2022, sin embargo, su liquidación estaba sujeta a un período de carencia de 365 días desde finales del ejercicio 2022, por lo que la liquidación de dichas acciones se hizo efectiva en enero de 2024. Así, se incluye el número de acciones entregadas con motivo del ILP en el número de instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023.

### iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don FERNANDO CABALLERO DE LA SEN	
Don RAUL MORALES TORRES	8
Don JOSÉ FRANCISCO MORALES TORRES	
Don NURIA ALIÑO PEREZ	
Don MARIA SICILIA SALVADORES	
Don MARCOS SAEZ NICOLAS	

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

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don MARINA MORENO DOLERA	

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 FERNANDO CABALLERO DE LA SEN								
Don RAUL MORALES TORRES			8	8			23	15
Don JOSÉ FRANCISCO MORALES TORRES								
Don NURIA ALIÑO PEREZ								
Don MARIA SICILIA SALVADORES								
Don MARCOS SAEZ NICOLAS								
Don MARINA MORENO DOLERA								

Observaciones

[ ]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don FERNANDO CABALLERO DE LA SEN	Concepto	
Don RAUL MORALES TORRES	Coche de empresa, seguro de vida y seguro médico	23
Don JOSÉ FRANCISCO MORALES TORRES	Concepto	
Don NURIA ALIÑO PEREZ	Concepto	
Don MARIA SICILIA SALVADORES	Concepto	
Don MARCOS SAEZ NICOLAS	Concepto	
Don MARINA MORENO DOLERA	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 2023	Total ejercicio 2022
Don FERNANDO CABALLERO DE LA SEN										
Don RAUL MORALES TORRES										
Don JOSÉ FRANCISCO MORALES TORRES										

## 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 NURIA ALIÑO PEREZ										
Don MARIA SICILIA SALVADORES										
Don MARCOS SAEZ NICOLAS										
Don MARINA MORENO DOLERA										

### 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 FERNANDO CABALLERO DE LA SEN	Plan							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 RAUL MORALES TORRES	Plan							0,00				
Don JOSÉ FRANCISCO MORALES TORRES	Plan							0,00				
Don NURIA ALIÑO PEREZ	Plan							0,00				
Don MARIA SICILIA SALVADORES	Plan							0,00				
Don MARCOS SAEZ NICOLAS	Plan							0,00				
Don MARINA MORENO DOLERA	Plan							0,00				

Observaciones

[

]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don FERNANDO CABALLERO DE LA SEN	
Don RAUL MORALES TORRES	
Don JOSÉ FRANCISCO MORALES TORRES	
Don NURIA ALIÑO PEREZ	
Don MARIA SICILIA SALVADORES	
Don MARCOS SAEZ NICOLAS	
Don MARINA MORENO DOLERA	

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 FERNANDO CABALLERO DE LA SEN								
Don RAUL MORALES TORRES								
Don JOSÉ FRANCISCO MORALES TORRES								
Don NURIA ALIÑO PEREZ								
Don MARIA SICILIA SALVADORES								
Don MARCOS SAEZ NICOLAS								

## 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 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don MARINA MORENO DOLERA								

### Observaciones

[ ]

#### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don FERNANDO CABALLERO DE LA SEN	Concepto	
Don RAUL MORALES TORRES	Concepto	
Don JOSÉ FRANCISCO MORALES TORRES	Concepto	
Don NURIA ALIÑO PEREZ	Concepto	
Don MARIA SICILIA SALVADORES	Concepto	
Don MARCOS SAEZ NICOLAS	Concepto	
Don MARINA MORENO DOLERA	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 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 FERNANDO CABALLERO DE LA SEN	96				96						96
Don RAUL MORALES TORRES	310		8	23	341						341
Don JOSÉ FRANCISCO MORALES TORRES	35				35						35
Don NURIA ALIÑO PEREZ	63				63						63
Don MARIA SICILIA SALVADORES	49				49						49
Don MARCOS SAEZ NICOLAS	33				33						33

## 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 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 MARINA MORENO DOLERA	33				33						33
<b>TOTAL</b>	<b>619</b>		<b>8</b>	<b>23</b>	<b>650</b>						<b>650</b>

### Observaciones

Las cantidades indicadas para el Consejero Ejecutivo incluyen la estimación de la retribución variable devengada en el ejercicio 2023. Se trata de una mera estimación sujeta a posibles cambios, pues a fecha de redacción del informe no se ha procedido todavía a las comprobaciones y autorizaciones permitidas a emitir por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y por el Consejo de Administración.

**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 RAUL MORALES TORRES	341.000	-6.58	365.000	67.43	218.000	19.13	183.000	0.00	183.000
<b>Consejeros externos</b>									

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

	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
Don FERNANDO CABALLERO DE LA SEN	96.027	20,03	80.000	0,00	80.000	344,44	18.000	-	0
Don JOSÉ FRANCISCO MORALES TORRES	35.000	0,00	35.000	0,00	35.000	337,50	8.000	-	0
Don MARINA MORENO DOLERA	33.000	0,00	33.000	0,00	33.000	371,43	7.000	-	0
Don NURIA ALIÑO PEREZ	63.000	0,00	63.000	0,00	63.000	350,00	14.000	-	0
Don MARCOS SAEZ NICOLAS	32.671	8,90	30.000	0,00	30.000	328,57	7.000	-	0
Don MARIA SICILIA SALVADORES	49.302	-27,50	68.000	0,00	68.000	353,33	15.000	-	0
<b>Remuneración media de los empleados</b>									
	17.654	7,03	16.495	-18,54	20.250	-	0	-	0

### Observaciones

La sociedad se constituyó en 2019 e inició cotización a finales de octubre de 2020. El Consejo de Administración fue nombrado el 6 de octubre de 2020 por lo que sus retribuciones en 2020 solo reflejan tres meses. Los datos de la remuneración media de los empleados incluyen la remuneración media consolidada a nivel global, incluyendo todas las filiales extranjeras.

**D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS**

---

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

[ ]

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

[ 29/04/2024 ]

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

- [ ] Si  
[✓] No