
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2022]

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 23 de junio de 2022 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 2022 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 2022, 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 comparable.

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 su componente variable consistente en su participación en el Plan de Incentivos a Largo Plazo ("ILP").

El personal directivo de la organización también participa en el ILP 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.

Respecto a dicho 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 54% de la retribución estaría integrado por conceptos variables (ILP) y el 46% restante constituye salario fijo. De esta manera se refleja la importancia que da la Sociedad al cumplimiento de sus objetivos a largo plazo, haciendo pesar más la retribución ligada a dicho cumplimiento que la retribución fija. Las condiciones de dicho ILP estarán explicadas en los epígrafes siguientes, pero es necesario destacar que el mismo 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. 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 de la retribución variable del Consejero Ejecutivo, 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 339.000 euros.

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 2023 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 (339.000 euros), el consejo de administración ha decidido, para su abono en concepto de asignación fija anual, los siguientes importes:

- 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

Se prevé que en 2023 se devengue la cantidad de 309.000 euros en concepto de retribuciones a los Consejeros por su condición de tales, así como por los conceptos indicados (pertenencia o presidencia de Comisiones, condición de consejero coordinador, o secretaría del Consejo).

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 de 190.038 €

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 2023 por los siguientes conceptos:

- Coche de empresa 20.530,44€
- Seguro de vida: 2.209,90 €
- Plan de pensiones 7.905,46 €
- Seguro médico 666,96€

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.

El Plan de Incentivos a Largo Plazo (ILP) se establece como un sistema de retribución variable basado en acciones y en metálico que incluye como beneficiarios a determinados directivos de la Sociedad y al Consejero Ejecutivo. El Plan de incentivos recoge, por un lado, un componente retributivo a corto plazo pagadero en metálico, y otro 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 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.

El componente a corto plazo se incluyó como novedad en la modificación efectuada sobre la Política de Retribuciones en 2022. Con el objetivo de incluir un componente retributivo a corto plazo sin aumentar la masa salarial total, se decidió detraer una parte de la asignación total anual del Plan de Incentivos a Largo Plazo y permitir su pago en metálico y a corto plazo. De esta manera, el Consejero Ejecutivo, sujeto al cumplimiento de objetivos, puede cobrar hasta un máximo de 30.000 euros anualmente y en metálico, mientras que el monto restante de su asignación anual (198.764€) se devenga como parte del incentivo a largo plazo y únicamente puede pagarse mediante acciones de la Sociedad y en los plazos establecidos por el Plan.

Para proceder al pago del componente a corto plazo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones deberá controlar el cumplimiento de los objetivos individuales y de ILP y, en caso de informe favorable, podrá elevar al Consejo la propuesta de proceder al pago de dicho componente variable a corto plazo, todo ello una vez cerradas la Cuentas anuales del ejercicio 2023 y recibido el informe del auditor externo. Las características del plan se incluyen con más detalle en el apartado B.

Respecto al componente a largo plazo, en 2023 se inicia el segundo Período de Devengo del Plan, que incluye los Períodos de cálculo 2023 y 2024. Por lo tanto, el consejero ejecutivo no podrá consolidar el devengo de la retribución a largo plazo hasta que finalice el período de devengo a finales del año 2024.

A este período de devengo se añade un período de carencia adicional de un año antes de proceder a su pago. De esta manera, las cantidades devengadas en 2023 por el componente en acciones a largo plazo no podrán pagarse hasta enero de 2026, una vez superado el proceso de comprobación descrito anteriormente para el componente a corto 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.

Seguro Savings

· Principales características

o Tomador: Soltec Power Holdings

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 2022: 7.905,46 €
o Aporte mensual por parte de Soltec Power Holdings: 666,66€

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.

De conformidad con la política de retribución son las siguientes:

1) Compromiso de permanencia mínima: el contrato deberá permanecer en vigor por 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 y los planes de incentivos 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 terminación debida a justa causa.

2) 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; (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) modificación estructural o cambio de control.

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 Ejecutivo dos veces la última retribución total anual percibida (incluyendo retribución fija, retribución variable anual y planes de incentivos a largo plazo).

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.

El contrato de cada consejero tendrá las siguientes especificaciones:

(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 190.828 euros como retribución fija anual.
- Retribución plurianual: el Consejero Ejecutivo tendrá derecho a participar en el LTIP 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: el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir los siguientes conceptos como retribución en especie: vehículo de empresa, plan de pensiones, póliza de seguro de vida y una póliza de seguro de asistencia médica privada.

(iii) Compromiso de permanencia mínima: el contrato deberá permanecer en vigor por 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 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 y los planes de incentivos 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 terminación debida a justa causa.

(iv) Pacto de exclusividad: el Consejero Ejecutivo deberá prestar sus servicios de forma exclusiva para la Sociedad, de forma que no podrán prestar ninguna clase de servicios, directa o indirectamente, bajo cualquier clase de relación jurídica, para terceros, ni por cuenta propia, aun cuando las actividades que realicen no sean concurrentes con las de la Sociedad. Se exceptúan las actividades de desempeño de cargos de administración en sociedades controladas o participadas por el Consejero Ejecutivo que no requieran dedicación significativa ni concurran con los negocios de la Sociedad.

No obstante, este compromiso de exclusividad no prevendrá al Consejero Delegado de (a) continuar siendo consejero no ejecutivo de Soltec Development, S.A.U., (b) continuar siendo consejero no ejecutivo de otras sociedades (hasta un máximo de diez) siempre que el Consejero Delegado obtenga el consentimiento expreso del Consejo de Administración de la Compañía, y de (c) continuar siendo consejero ejecutivo de sus sociedades patrimoniales y desempeñar las funciones que correspondan en esas compañías, siempre que nada de lo anterior (i) interfiera en las responsabilidades que el Consejero Delegado tiene hacia la Compañía, ni (ii) suponga un incumplimiento de su compromiso de no competir con la Compañía.

(v) 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; (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) modificación estructural o cambio de control.

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 Ejecutivo dos veces la última retribución total anual percibida (incluyendo retribución fija, retribución variable anual y planes de incentivos a largo plazo).

(vi) Pacto de no solicitud de clientes y empleados: durante la vigencia del contrato del Consejero Ejecutivo y durante un período de dos años después de la extinción del mismo, el Consejero Ejecutivo, sin el previo consentimiento por escrito de la Sociedad, no podrá directa o indirectamente (i) solicitar, inducir o intentar persuadir de cualquier otra manera a ningún cliente o potencial cliente de la Sociedad o del grupo de sociedades del que la Sociedad es matriz para que extinga su relación o potencial relación con la misma, o (ii) contratar o solicitar, reclutar, inducir, persuadir, influir o animar a cualquier empleado de la Sociedad o del grupo de sociedades del que la Sociedad es matriz a causar baja en ella.

(vii) Pacto de no competencia post-contractual: durante la vigencia de su contrato, el Consejero Ejecutivo y durante un período de un año después de la extinción del mismo, el Consejero Ejecutivo, no podrá directa o indirectamente competir con el negocio u actividades realizadas o que serán realizadas por la Compañía.

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 prevén.

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 en 2022 aprobó una modificación en la Política de Remuneraciones que recogió los siguientes cambios:

-Se modificaron los objetivos aplicables al Plan de Retribución a Largo Plazo, del cual es beneficiario el Consejero Delegado, con el propósito de incluir en su retribución variable un criterio no financiero ligado a la sostenibilidad de la compañía. En concreto, se sustituyó el criterio de "Flujo de Caja Libre" por el criterio de "Indicador de ESG", con un peso del 25%

-Por otro lado, se incluyó un componente a corto plazo, de cuantía máxima igual a 30.000€, pagadera anualmente en metálico previa comprobación del cumplimiento de los objetivos individuales y generales del Plan. Esta cantidad se detrae de la cantidad total anual asignada bajo el plan a cada partícipe, de manera que no supone un aumento en la masa retributiva, sino un paso parcial de largo a corto plazo. Todas estas modificaciones se aprobaron en 2022 y fueron aplicables desde entonces.

A la fecha de redacción de este informe se están estudiando por parte del Consejo de Administración una serie de propuestas de modificación de la política de retribuciones, sin embargo aún no ha sido aprobadas por este órgano.

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://soltecpowerholdings.com/wp-content/uploads/2022/05/14.-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, prácticamente en su totalidad, por un 99,1795% 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, que fue aprobada por acuerdo de la Junta de Accionistas de 23 de junio de 2022. 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 retribuciones, entregando a cada Consejero las cantidades ahí establecidas. Tratándose de cantidades fijas, no ha sido precisa la intervención de la CNR, del consejo, o de asesores externos para su determinación.

Respecto a las cantidades variables, y dado que en el año 2022 finalizó el Primer Período de Devengo del Plan de Incentivos, del cual el Consejero Ejecutivo es el único consejero beneficiario, es necesario proceder a la liquidación y pago de las cantidades debidas.

Para ello, debe procederse en primer lugar al control del cumplimiento de los objetivos individuales del Consejero Delegado y a su evaluación del desempeño. Posteriormente, se controla el grado de cumplimiento de los objetivos de rendimiento del ILP. Todo esto arroja la cantidad que se debe abonar: el componente a corto plazo en metálico tiene un plazo de carencia de 120 días, por lo que podrá abonarse a partir del día 2 de

mayo de 2023. Respecto a las cantidades a largo plazo en acciones, podrán abonarse tras un período de carencia de un año, en fecha 2 de enero de 2024.

A la fecha de redacción de este informe, se ha determinado que la cantidad devengada por el Consejero Ejecutivo, en función del cumplimiento de objetivos, corresponde a un 31,25% de su asignación máxima para el Primer Período de devengo, lo que arroja una cantidad global de 142.977,5 €. De esta cantidad, procede el pago del componente a corto plazo de importe 30.000 €, en metálico, tras el periodo de carencia de 120 días y una vez recibido sin salvedades el informe del auditor externo.

La cantidad restante de 112.977,5€ deberá abonarse en acciones a un precio por acción de 4,82€, lo que arroja una cantidad de acciones de 24.439 acciones, que deberán ser entregadas tras el período de carencia, el 2 de enero de 2024.

Todo este control de cumplimiento de objetivos y liquidación se ha llevado a cabo conforme a lo establecido en la política de retribuciones, en primer lugar a través de un informe preparado por el Director Financiero, Director de Organización y Director de Estrategia, que es elevado a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Tras el informe favorable de la CNR, el control de cumplimiento de objetivos y la propuesta de liquidación es elevada al Consejo de Administración para su aprobación.

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

Dado que la Sociedad se encuentra en el proceso de implementación del procedimiento, a fecha de redacción de este informe, no se ha producido ningún tipo de desviación en la aplicación de la Política de Remuneraciones.

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 año 2022, 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 con una serie de objetivos establecidos por el Consejo para el período de cálculo de 2021, siendo el Consejero Ejecutivo el único miembro del Consejo beneficiario del mismo. En el año 2022, el Consejo de Administración procedió a la fijación de los objetivos anuales correspondientes a 2022. Siguiendo el espíritu de lo establecido en la Política de retribuciones, 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, pudiendo llegar esta última a un 54% de la retribución total del Consejero Ejecutivo si se cumplen plenamente los objetivos fijados.

Es necesario resaltar que en 2022 se procedió a una modificación de la Política de Remuneraciones, incluyendo en el apartado de retribución variable del Consejero Ejecutivo un criterio no financiero en sustitución del criterio anterior de "Flujo de Caja Libre". Con esta modificación, la sociedad pretende poner en valor no solo los rendimientos financieros de la misma, sino también su contribución a la sostenibilidad, en pleno cumplimiento con su misión, visión y valores.

También se incluyó un componente retributivo a corto plazo como se ha explicado en apartados anteriores, con el objetivo de contribuir a una retribución más equilibrada entre componentes a corto y largo plazo, ya que con anterioridad a la modificación el Consejero Ejecutivo carecía de componentes retributivos variables a corto plazo.

De esta manera se refleja la voluntad de la Sociedad de ligar la retribución del Consejero Ejecutivo (en la cual el incentivo a largo plazo constituye un 54% de la retribución total como se ha indicado anteriormente) 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

Así, en aplicación de lo antes indicado, la remuneración devengada por los consejeros de la Sociedad ha ascendido a 309.000 euros. La remuneración indicada se obtiene por aplicación directa del art. 5 de la política de retribuciones, que establece los importes anuales de retribución. Dichas retribuciones son fijas por lo que no se han visto afectadas por los resultados y rendimientos de la empresa.

La retribución variable del Consejero Ejecutivo consiste en la aplicación del plan de incentivos a largo plazo (LTIP). Como se ha explicado en el apartado anterior, sólo el Consejero Ejecutivo recibe una retribución variable, atendiendo a unos requisitos explicados en apartados anteriores, y teniendo en cuenta la modificación en materia de rating ESG que sustituye al requisito de flujo de caja libre establecido para el ejercicio 2021. A 2 de enero de 2023 finalizó el primer período de devengo del plan y se ha procedido a la liquidación del mismo, para todos los partícipes, incluido el consejero ejecutivo.

En 2021, el grado de cumplimiento de los objetivos de Rentabilidad Total para los Accionistas, Ebitda Ajustado y Flujo de Caja Libre fue del 0% para todos ellos.

En 2022, se ha logrado el siguiente grado de consecución:

- Objetivo rentabilidad para los accionistas: 0%
- Objetivo EBITDA: 192%
- Objetivo indicador de ESG: 190%

Posteriormente debe procederse a la media aritmética entre las tasas de cumplimiento de cada objetivo en cada año, y a aplicar los resultados obtenidos a una tasa de asignación definida en el Plan de Incentivos.

Estas operaciones deben aplicarse a continuación a la siguiente fórmula:

Tasa Asignación Global = (50% x "Tasa de Asignación de la Rentabilidad Total para los Accionistas") + (25% x "Tasa de Asignación de EBITDA Ajustado") + (25% x "Tasa de Asignación de Rating ESG")

Tras los cálculos correspondientes, se obtiene el siguiente resultado:

$(50\% \times 0\% + 25\% \times 75\% + 25\% \times 50\%) = 0 + 18,75\% + 12,5\% = 31,25\% = \text{Tasa de asignación global}$

La tasa de asignación global debe aplicarse a la cantidad máxima a recibir por cada participante durante los dos años del período de devengo.

En el caso del Consejero Ejecutivo, este cálculo da el resultado que ha sido explicado en el apartado B1.1.

Como puede apreciarse, la falta de consecución de objetivos en 2021 ha reducido considerablemente la retribución a recibir por el Consejero Ejecutivo y demás personal de la compañía beneficiario del plan. Esta reducción ha sido parcialmente compensada por los buenos resultados del año 2022, así como por el cumplimiento de los objetivos de ESG.

Las modificaciones efectuadas sobre la política de retribuciones en el año 2022 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 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	67.577.004	73,95

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	554.473	0,82
Votos a favor	67.022.531	99,18
Votos en blanco		0,00
Abstenciones		0,00

Observaciones

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

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 retribuciones, que establece las cantidades anuales por estos conceptos.

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

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

De conformidad con lo dispuesto en la Política de Remuneraciones, como retribución fija anual, el Consejero Ejecutivo tendrá derecho a percibir la cantidad de 190.038 euros. Además, como retribución plurianual, el Consejero Ejecutivo participa en el LTIP.

Así mismo, como retribución en especie, percibirá: 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.

Así, en aplicación de lo antes indicado, los sueldos devengados y consolidados por el consejero ejecutivo durante el ejercicio 2022 ascendió a 190.828 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, 666,96 € por el seguro de salud y 20.530,44€ por el coche de empresa.

Respecto a las cantidades variables, y dado que en el año 2022 finalizó el Primer Período de Devengo del Plan de Incentivos, del cual el Consejero Ejecutivo es el único consejero beneficiario, es necesario proceder a la liquidación y pago de las cantidades debidas.

Para ello, debe procederse en primer lugar al control del cumplimiento de los objetivos individuales del Consejero Delegado y a su evaluación del desempeño. Posteriormente, se controla el grado de cumplimiento de los objetivos de rendimiento del ILP. Todo esto arroja la cantidad que se debe abonar: el componente a corto plazo en metálico tiene un plazo de carencia de 120 días, por lo que podrá abonarse a partir del día 2 de mayo de 2023. Respecto a las cantidades a largo plazo en acciones, podrán abonarse tras un período de carencia de un año, en fecha 2 de enero de 2024.

A la fecha de redacción de este informe, se ha determinado que la cantidad devengada por el Consejero Ejecutivo, en función del cumplimiento de objetivos, corresponde a un 31,25% de su asignación máxima para el Primer Período de devengo, lo que arroja una cantidad global de 142.977,5 €. De esta cantidad, procede el pago del componente a corto plazo de importe 30.000 €, en metálico, tras el periodo de carencia de 120 días y una vez recibido sin salvedades el informe del auditor externo.

La cantidad restante de 112.977,5€ deberá abonarse en acciones a un precio por acción de 4,82€, lo que arroja una cantidad de acciones de 24.439 acciones, que deberán ser entregadas tras el período de carencia, el 2 de enero de 2024.

Todo este control de cumplimiento de objetivos y liquidación se ha llevado a cabo conforme a lo establecido en la política de retribuciones, en primer lugar a través de un informe preparado por el Director Financiero, Director de Organización y Director de Estrategia, que es elevado a la

Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Tras el informe favorable de la CNR, el control de cumplimiento de objetivos y la propuesta de liquidación es elevada al Consejo de Administración para su aprobación.

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:

Como novedad en 2022, la política de retribuciones introdujo un incentivo a corto plazo para el Consejero Ejecutivo en el marco del ILP. Sólo el Consejero Ejecutivo disfruta de componentes variables en su retribución. La retribución variable a corto plazo del Consejero Ejecutivo se satisfará en efectivo, 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 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 (en adelante el "Plan de Incentivos"), 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, en su caso, un importe en efectivo y un número de acciones de Soltec Power (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. En este sentido, el Consejero Ejecutivo tiene derecho a recibir un importe en efectivo y un número de acciones de la Sociedad bajo el Plan de Incentivos. 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), de los que hasta un máximo del 30% de dicho importe (con el tope de 30.000 euros anuales) se podría percibir en efectivo anualmente, constituyendo el variable a corto plazo.

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 tres 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 (sin que la proporción del Incentivo a corto plazo liquidado en efectivo pueda exceder del 7,5% del Incentivo ni de 30.000 euros).
- El segundo Período de Devengo comenzará el 3 de enero de 2023 y finalizará el 4 de enero de 2024. El Incentivo que se podrá otorgar al Consejero Ejecutivo al final de este Período de Devengo, que se liquidará íntegramente en efectivo, no superará el 7,5% del Incentivo al que tenga derecho, y con el tope de 30.000 euros.
- El tercer 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 (sin que la proporción del Incentivo liquidado en efectivo pueda exceder del 7,5% del Incentivo ni de 30.000 euros).

El Incentivo 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 en el empleo del participante, y (ii)

las condiciones de rendimiento: (a) que el Consejero Ejecutivo logre una calificación mínima de 3,5 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 ESG".

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 Plan de Incentivos, 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 Plan de Incentivos establece para cada indicador, un umbral mínimo del 85% por debajo del cual el Plan de Incentivos 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).

Reglas relativas a la retribución variable en efectivo:

En cada Período de Devengo, se podrá devengar un máximo del 7,5% del Incentivo con un tope de 30.000 euros como retribución variable anual a abonar en efectivo (el "Incentivo en Efectivo"). A efectos

acclaratorios, el importe del Incentivo que, en su caso, exceda de dicho tope de 30.000 euros hasta llegar al 7,5% del Incentivo formará parte del Incentivo a entregar en Acciones del Plan al finalizar el Período de Devengo correspondiente. El Período de Carencia del Incentivo en Efectivo será de 120 días desde la finalización de cada Período de Devengo.

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 del Consejero Ejecutivo se satisfará parcialmente en efectivo (variable anual) o mediante la entrega de acciones (variable plurianual), 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 (en adelante el "Plan de Incentivos"), 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, en su caso, un importe en efectivo y un número de acciones de Soltec Power

(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. En este sentido, el Consejero Ejecutivo tiene derecho a recibir un importe en efectivo y un número de acciones de la Sociedad bajo el Plan de Incentivos. 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), de los que hasta un máximo del 30% de dicho importe (con el tope de 30.000 euros anuales) se podría percibir en efectivo y hasta un máximo no inferior al 70% de dicho importe (que podrá incrementarse por la parte del importe en efectivo que en cualquiera de los tres periodos anuales de devengo que exceda de dicho límite de 30.000 euros anuales) se podría percibir en acciones de Soltec Power. En atención a lo anterior, el Consejero Ejecutivo podrá recibir como máximo un 120,35% de su retribución fija total durante el plazo de vigencia del Plan de Incentivos como retribución variable anual (en efectivo) y plurianual (en acciones), asumiendo un valor de mercado para las acciones de Soltec Power entregadas al Consejero Ejecutivo equivalente al precio fijado en la oferta pública de suscripción y venta previa a la salida a Bolsa.

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 tres 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 (sin que la proporción del Incentivo liquidado en efectivo pueda exceder del 7,5% del Incentivo ni de 30.000 euros).
- El segundo Período de Devengo comenzará el 3 de enero de 2023 y finalizará el 4 de enero de 2024. El Incentivo que se podrá otorgar al Consejero Ejecutivo al final de este Período de Devengo, que se liquidará íntegramente en efectivo, no superará el 7,5% del Incentivo al que tenga derecho, y con el tope de 30.000 euros.
- El tercer 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 (sin que la proporción del Incentivo liquidado en efectivo pueda exceder del 7,5% del Incentivo ni de 30.000 euros).

El Incentivo 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 en el empleo del participante, y (ii) las condiciones de rendimiento: (a) que el Consejero Ejecutivo logre una calificación mínima de 3,5 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 ESG".

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 Plan de Incentivos, 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 Plan de Incentivos establece para cada indicador, un umbral mínimo del 85% por debajo del cual el Plan de Incentivos 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 en acciones

El número máximo de acciones del Incentivo que se podrán asignar al Consejero Ejecutivo en el marco del Plan de Incentivos será de 138.292 acciones, de las que 69.146 acciones serán susceptibles de devengo en el Primer Período de Devengo y 69.146 acciones serán susceptibles de devengo en el Tercer Período de Devengo. Dichos números de acciones podrán ser superiores en el caso de que se deban convertir en acciones al precio de la oferta de suscripción y venta de acciones previa a la salida a Bolsa de Soltec Power y liquidar en acciones el exceso de una o varias anualidades del Incentivo en Efectivo sobre el límite de 30.000 euros anuales susceptible de liquidación en efectivo.

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.

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
 - 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 2022: 7.905,46 €
 - o Aporte mensual por parte de Soltec Power Holdings: 666,66€

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.

No aplica.

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 2022 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 666,96€

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 2022
Don FERNANDO CABALLERO DE LA SEN	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don JOSE FRANCISCO MORALES TORRES	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don MARCOS SÁEZ NICOLÁS	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña MARIA SICILIA SALVADORES	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña MARINA MORENO DÓLERA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña NURIA ALIÑO PÉREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña RAUL MORALES TORRES	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022

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 2022	Total ejercicio 2021
Don FERNANDO CABALLERO DE LA SEN	40		40						80	80
Don JOSE FRANCISCO MORALES TORRES	30		5						35	35
Don MARCOS SÁEZ NICOLÁS	30								30	30
Doña MARIA SICILIA SALVADORES	30		38						68	68
Doña MARINA MORENO DÓLERA	30		3						33	33

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 2022	Total ejercicio 2021
Doña NURIA ALIÑO PÉREZ	30		33						63	63
Doña RAUL MORALES TORRES				191	30				221	190

Observaciones

Las cantidades indicadas en la retribución variable a corto y a largo plazo del Consejero Ejecutivo son estimadas y aún no han sido pagadas ni 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 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		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 JOSE FRANCISCO MORALES TORRES	Plan	8.298						0,00				21.948
Don MARCOS SÁEZ NICOLÁS	Plan	4.149						0,00				4.149
Doña MARIA SICILIA SALVADORES	Plan							0,00				
Doña MARINA MORENO DÓLERA	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		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 NURIA ALIÑO PÉREZ	Plan							0,00				
Doña RAUL MORALES TORRES	ILP	17.903.520				23.439	23.439	4,27	100		18.054.959	23.439

Observaciones

En el caso de la retribución basada en acciones del Consejero Ejecutivo, los datos que aportamos incluyen las acciones devengadas durante el ejercicio 2022. No obstante, dado que la entrega de las acciones está sujeta a un período de carencia de un año, la entrega efectiva no se producirá hasta enero de 2024. El precio por acción reflejado en este apartado corresponde al valor de cotización en la fecha de devengo, no obstante la entrega efectiva de las acciones se basa en el precio de salida a bolsa de 4,82 €/acción.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don FERNANDO CABALLERO DE LA SEN	
Don JOSE FRANCISCO MORALES TORRES	
Don MARCOS SÁEZ NICOLÁS	
Doña MARIA SICILIA SALVADORES	
Doña MARINA MORENO DÓLERA	
Doña NURIA ALIÑO PÉREZ	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña RAUL MORALES TORRES	8

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 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don FERNANDO CABALLERO DE LA SEN								
Don JOSE FRANCISCO MORALES TORRES								
Don MARCOS SÁEZ NICOLÁS								
Doña MARIA SICILIA SALVADORES								
Doña MARINA MORENO DÓLERA								
Doña NURIA ALIÑO PÉREZ								
Doña RAUL MORALES TORRES			8	7			15	7

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don FERNANDO CABALLERO DE LA SEN	Concepto	
Don JOSE FRANCISCO MORALES TORRES	Concepto	
Don MARCOS SÁEZ NICOLÁS	Concepto	
Doña MARIA SICILIA SALVADORES	Concepto	
Doña MARINA MORENO DÓLERA	Concepto	
Doña NURIA ALIÑO PÉREZ	Concepto	
Doña RAUL MORALES TORRES	Coche de empresa, seguro de vida y seguro médico	23

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 2022	Total ejercicio 2021
Don FERNANDO CABALLERO DE LA SEN										
Don JOSE FRANCISCO MORALES TORRES										
Don MARCOS SÁEZ NICOLÁS										

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 2022	Total ejercicio 2021
Doña MARIA SICILIA SALVADORES										
Doña MARINA MORENO DÓLERA										
Doña NURIA ALIÑO PÉREZ										
Doña RAUL MORALES TORRES										

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 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		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 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSE FRANCISCO MORALES TORRES	Plan							0,00				
Don MARCOS SÁEZ NICOLÁS	Plan							0,00				
Doña MARIA SICILIA SALVADORES	Plan							0,00				
Doña MARINA MORENO DÓLERA	Plan							0,00				
Doña NURIA ALIÑO PÉREZ	Plan							0,00				
Doña RAUL MORALES TORRES	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 JOSE FRANCISCO MORALES TORRES	
Don MARCOS SÁEZ NICOLÁS	
Doña MARIA SICILIA SALVADORES	
Doña MARINA MORENO DÓLERA	
Doña NURIA ALIÑO PÉREZ	
Doña RAUL MORALES TORRES	

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 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don FERNANDO CABALLERO DE LA SEN								
Don JOSE FRANCISCO MORALES TORRES								
Don MARCOS SÁEZ NICOLÁS								
Doña MARIA SICILIA SALVADORES								
Doña MARINA MORENO DÓLERA								

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 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Doña NURIA ALIÑO PÉREZ								
Doña RAUL MORALES TORRES								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don FERNANDO CABALLERO DE LA SEN	Concepto	
Don JOSE FRANCISCO MORALES TORRES	Concepto	
Don MARCOS SÁEZ NICOLÁS	Concepto	
Doña MARIA SICILIA SALVADORES	Concepto	
Doña MARINA MORENO DÓLERA	Concepto	
Doña NURIA ALIÑO PÉREZ	Concepto	
Doña RAUL MORALES TORRES	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 2022 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 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Don FERNANDO CABALLERO DE LA SEN	80				80						80
Don JOSE FRANCISCO MORALES TORRES	35				35						35
Don MARCOS SÁEZ NICOLÁS	30				30						30
Doña MARIA SICILIA SALVADORES	68				68						68
Doña MARINA MORENO DÓLERA	33				33						33
Doña NURIA ALIÑO PÉREZ	63				63						63

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 2022 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 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Doña RAUL MORALES TORRES	221	100	8	23	352						352
TOTAL	530	100	8	23	661						661

Observaciones

Las cantidades indicadas para el Consejero Ejecutivo incluyen la estimación de la retribución variable devengada en el ejercicio 2022. 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 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Consejeros ejecutivos									
Doña RAUL MORALES TORRES	365	67,43	218	19,13	183	0,00	183	-	0
Consejeros externos									

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Don FERNANDO CABALLERO DE LA SEN	80.000	0,00	80.000	344,44	18.000	-	0	-	0
Don JOSE FRANCISCO MORALES TORRES	35.000	0,00	35.000	337,50	8.000	-	0	-	0
Don MARCOS SÁEZ NICOLÁS	30.000	0,00	30.000	328,57	7.000	-	0	-	0
Doña MARIA SICILIA SALVADORES	68.000	0,00	68.000	353,33	15.000	-	0	-	0
Doña MARINA MORENO DÓLERA	33.000	0,00	33.000	371,43	7.000	-	0	-	0
Doña NURIA ALIÑO PÉREZ	63.000	0,00	63.000	350,00	14.000	-	0	-	0
Remuneración media de los empleados									
	16.495	-18,54	20.250	-	0	-	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:

[27/03/2023]

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

- [] Si
[✓] No