



INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2024]

CIF: [A05556733]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

[Calle Gabriel Campillo S/N, Polígono Industrial "La Serreta" (MOLINA DE SEGURA - 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.

La política de remuneraciones vigente fue aprobada el 25 de junio de 2024 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. De conformidad con el artículo 529 novodécimo de la Ley de Sociedades de Capital, la política de remuneraciones es de aplicación desde su aprobación, y en los tres ejercicios siguientes (esto es, 2025, 2026 y 2027).

Sin perjuicio de lo anterior, y debido a ciertos cambios organizativos en la composición del Consejo de Administración acaecidos con posterioridad a la aprobación de la referida política, está previsto que se proponga a la Junta General de Accionistas de la Sociedad a celebrar en el ejercicio en curso (2025) la modificación de la política de remuneraciones vigente. Los cambios producidos en el seno del Consejo de Administración y que tienen impacto en la política de remuneraciones son los siguientes (todos ellos de fecha 27 de agosto de 2024): (i) la dimisión del hasta entonces Presidente Ejecutivo, que mantuvo su cargo de consejero dominical, (ii) el nombramiento de un consejero dominical como nuevo Presidente no ejecutivo y (iii) el nombramiento de un consejero delegado único, que hasta entonces ejercía el cargo mancomunadamente con el Presidente Ejecutivo que dimite. La única finalidad de esta modificación es la adecuación del esquema de remuneración de la Sociedad a la estructura organizativa actual del Consejo de Administración, manteniendo en esencia el resto de términos y condiciones de la política de remuneraciones vigente. En sentido, está previsto que la referida modificación se proponga a aprobación de la Junta General, a propuesta del Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Por otro lado, y como se ha hecho público mediante sucesivas comunicaciones de información privilegiada y otra información relevante, la Sociedad ha recibido una oferta vinculante condicionada por parte de un Inversor que estaría dispuesto a tomar una participación mayoritaria en el capital de la Sociedad, todo ello en el marco de un plan de reestructuración conforme a Ley Concursal. En este sentido, de ejecutarse y formalizarse la referida operación en los términos propuestos, se producirá un cambio en la estructura accionarial y en su caso en el negocio que probablemente aconseje una modificación del esquema de remuneración de los consejeros a través de una nueva política.

La política de remuneraciones ha sido elaborada teniendo en cuenta la importancia 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 entre componentes fijos y variables, 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 de remuneraciones 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.

La política de remuneraciones vigente fue redactada con la asistencia de asesores externos, en concreto el despacho de abogados Uría Menéndez. Del mismo modo, se han tenido en cuenta empresas comparables del sector, en relación con la retribución fija anual de los consejeros ejecutivos.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el ejercicio de sus funciones, podrá proponer al Consejo de Administración 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.

Según anticipado en el apartado A.1.1 anterior, con motivo de ciertos cambios organizativos producidos en el seno del Consejo de Administración, el único consejero con funciones ejecutivas en el ejercicio en curso es el Consejero Delegado de la Sociedad, que asimismo es el único que tiene derecho a percibir remuneración variable. La remuneración del Consejero Delegado de la Sociedad 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 su lado, la retribución variable anual ("**RVA**") está sujeta al cumplimiento de objetivos predeterminados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El personal directivo de la organización también participa 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 Delegado es el único que disfruta del RVA en el ejercicio en curso. La retribución variable anual tiene como finalidad retener, compensar y motivar al Consejero Delegado, 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 el caso del Consejero Delegado, el 50% de la retribución estaría integrado por conceptos variables anuales (RVA), y el 50% de la retribución restante constituye salario fijo. De esta manera se refleja la importancia que da la Sociedad al cumplimiento de sus objetivos, teniendo una proporción equilibrada entre componentes fijos y variables.

Las condiciones del RVA están explicadas en los epígrafes siguientes, pero es necesario destacar que se establece un periodo de devengo de un año, y un periodo de carencia tras la finalización del ejercicio hasta la formulación de las cuentas anuales y la aprobación del Consejo a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para comprobar el cumplimiento de los objetivos y proceder con la liquidación de la retribución en efectivo correspondiente a la RVA. Asimismo, 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 Delegado de la normativa y políticas internas; 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.

Por último, se hace constar que (i) el incentivo a largo plazo (ILP) 2021-2024 del que era beneficiario el anterior Presidente Ejecutivo terminó su periodo de devengo el 4 de enero de 2025 y (ii) debido a la situación financiera de Grupo Soltec en los últimos meses, según ésta se ha comunicado al mercado en numerosas ocasiones a través de las correspondientes comunicaciones de información privilegiada y otra información relevante, no está previsto proponer a la Junta General de Accionistas de la Sociedad un nuevo plan de incentivos a largo plazo (ILP) 2025-2028, según se recogía en la política de remuneraciones vigente aprobada en junio de 2024.

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 el conjunto de los miembros del consejo de administración por su condición de tales asciende a 480.000 euros, según la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada en fecha 25 de junio de 2024. 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.

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 máximo anual referido anteriormente (480.000 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: 31.050 euros.
- Asignación adicional por la presidencia del Consejo de Administración: 51.750 euros.
- Asignación adicional por el cargo de consejero coordinador: 10.350 euros.
- Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Auditoría: 31.050 euros.
- Asignación por pertenencia a la Comisión de Auditoría: 5.175 euros.
- Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 31.050 euros.
- Asignación por pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 5.350 euros.
- Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Desarrollo Sostenible: 20.700 euros.
- Asignación por pertenencia a la Comisión de Desarrollo Sostenible: 3.105 euros.
- Asignación adicional por secretaría del Consejo de Administración: 31.050 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.

En el ejercicio 2025, únicamente el Consejero Delegado percibirá una cantidad fija por el desempeño de funciones de alta dirección, por un importe anual de 234.000 €, según se establece en la política de remuneraciones vigente.

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 recibía retribución en especie, era el Consejero Delegado. Con fecha efecto 1 de enero de 2025 el importe que venía percibiendo como retribución en especie pasa a ser retribución dineraria fija (parte de su salario bruto anual), tras aprobación del Consejo, propuesto por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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 aprobada por la Junta General de Accionistas el 25 de junio de 2024, para los ejercicios 2025, 2026 y 2027, así como la modificación de la misma que está previsto proponer a aprobación de la Junta General de Accionistas a celebrar en el ejercicio en curso, contemplan una retribución variable anual ("**RVA**") únicamente aplicable al Consejero Delegado. Esta retribución se satisfará en efectivo una vez cumplidos los objetivos individuales aprobados con anterioridad por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En cada ejercicio, se podrá devengar el 120% de la cantidad objetivo, que para el Consejero Delegado será la cantidad resultante de la suma de su retribución fija (234.000€) y la que le corresponda por su pertenencia al Consejo (31.050€). Las condiciones de devengo de la retribución variable anual son: (i) consecución por la Sociedad de un resultado neto positivo en el ejercicio; (ii) la condición de permanencia del Consejero Delegado en dicho puesto; y (iii) la obtención de un nivel mínimo de cumplimiento de los objetivos anuales individuales en el marco de su evaluación por objetivos.

La retribución variable anual que se liquidará al Consejero Delegado 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.

A estos efectos, el RVA establece, para cada objetivo: (i) un umbral mínimo del 80% por debajo del cual la RVA no se devengará respecto de ese objetivo; (ii) un nivel correspondiente a un rendimiento entre el 80% y el 120% (no incluido), en cuyo caso se multiplicará el peso ponderado de dicho objetivo para la RVA por dicho porcentaje de cumplimiento del objetivo; y (iii) un nivel correspondiente a un rendimiento máximo igual o mayor del 120%, en cuyo caso se multiplicará el peso ponderado de dicho objetivo por un porcentaje de cumplimiento equivalente al 120%.

Los objetivos asignados al Consejero Delegado garantizan un adecuado equilibrio entre parámetros financieros y no financieros.

El control del cumplimiento de los objetivos individuales le corresponderá al Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tras la formulación de las cuentas anuales del ejercicio correspondiente.

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.

Con fecha de efectos 1 de enero de 2025, el importe que venía percibiendo como retribución en especie el Consejero Delegado se ha sustituido por un importe equivalente que ha incrementado su retribución dineraria fija, tras aprobación del Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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 2024, corresponden los siguientes pagos al Consejero Delegado:

- Causas de terminación e indemnizaciones: el contrato del Consejero Delegado puede terminarse por las siguientes causas: (i) por mutuo acuerdo; (ii) por decisión unilateral del Consejero Delegado 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 Delegado, 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 total 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 Delegado; y (v) por decisión del Consejero Delegado en los seis 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 Delegado a percibir una indemnización equivalente a dos veces la última retribución total anual percibida (incluyendo retribución fija total, retribución variable anual (RVA) y la retribución en especie, pero no la retribución variable plurianual o extraordinaria), y también en el caso del punto (ii), cuando la decisión del Consejero Delegado 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 Delegado 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 (iv) siguiente.

(ii) Retribución:

• Retribución fija: el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir la cantidad de 234.000 euros como retribución fija anual, más 31.050€ por pertenencia al Consejo. Su retribución Fija total es de: 265.050€.

• Retribución variable anual: el Consejero Delegado 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 hasta el 100% de su retribución fija total (pudiendo devengarse un máximo del 120%).

• Retribución plurianual: el Consejero Delegado tendrá derecho a participar 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: por un importe de 14.000 euros anuales, que pasó a formar parte de su salario fijo el 1 de enero de 2025 previa aprobación

de Comisión de Nombramientos y Remuneraciones y del Consejo.

(iii) Pacto de no competencia post-contractual: durante la vigencia de su contrato y los 6 meses siguientes a su extinción, el Consejero Delegado, no podrá directa o indirectamente competir con el negocio o las actividades realizadas o que serán realizadas por la Sociedad. La remuneración por este compromiso de no competencia se ha tenido en cuenta y se encuentra comprendida dentro de la remuneración global a percibir por el Consejero Delegado.

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.

Según anticipado en el apartado A.1.1 de este informe, debido a ciertos cambios organizativos en la composición del Consejo de Administración de la Sociedad, está previsto que el Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, proponga a la Junta General de Accionistas a celebrar en el ejercicio en curso, la aprobación de la modificación de la política de remuneraciones vigente. En términos generales, la política propuesta será continuista y seguirá los términos y condiciones de la política vigente en cuanto al esquema de remuneración de los consejeros, con las siguientes modificaciones: (i) se eliminará cualquier referencia al Presidente Ejecutivo de la Sociedad y a su esquema de remuneración y condiciones de su contrato, ya que el actual Presidente del Consejo de Administración no tiene funciones ejecutivas, siendo el Consejero Delegado el único miembro del Consejo de Administración con funciones ejecutivas; (ii) se eliminará la referencia al plan de incentivos a largo plazo (ILP) 2021-2024, ya que su periodo devengo ha finalizado a fecha de emisión de este informe, (iii) se eliminará la retribución variable extraordinaria del Consejero Delegado, ya que era de aplicación únicamente en el ejercicio 2024, así como la retribución en especie, ya que pasó a formar parte de la retribución dineraria fija con efectos 1 de enero de 2025 y (iv) se eliminará la referencia al plan de incentivos a largo plazo (ILP) 2025-2028, ya que debido a la situación financiera que atraviesa el grupo en los últimos meses el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha decidido no proponerlo en estos momentos.

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-2024-2027.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 2023 se sometió a votación, con carácter consultivo, en la Junta de 25 de junio de 2024, y fue aprobado por una mayoría del 99,6353% 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 de este informe se han determinado por aplicación de los apartados 5 y 6 de las políticas de remuneraciones de aplicación en el ejercicio 2024, esto es, de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 21 de junio de 2023 (periodo 1 de enero a 24 de junio de 2024) y de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 25 de junio de 2024 (periodo 25 de junio a 31 de diciembre de 2024). En dichos apartados, 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 secretaria del Consejo, además de los componentes fijos y variables de los Consejeros Ejecutivos.

Se hace constar que durante el ejercicio 2024 se procedió a la aprobación de una nueva Política de Remuneraciones, con las siguientes modificaciones: (i) la inclusión de un nuevo Consejero Delegado, y la regulación de la coexistencia de dos consejeros ejecutivos (junto con el Presidente Ejecutivo), (ii) la elevación de la cantidad máxima de la remuneración anual del conjunto de los consejeros, así como la eliminación de las revisiones al alza por IPC y (iii) la previsión de una remuneración extraordinaria para el ejercicio 2024 únicamente aplicable al Consejero Delegado. Estas modificaciones contaron con todas las aprobaciones preceptivas y la colaboración de un despacho externo de abogados para su revisión. De este modo, en fecha 13 de mayo de 2024, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones emitió informe favorable, y el Consejo de Administración aprobó, en la sesión celebrada el 14 de mayo de 2024, la nueva Política de Remuneraciones, que posteriormente se sometió a aprobación en la Junta General de Accionistas y finalmente se aprobó el 25 de junio de 2024.

Las cantidades fijas del apartado C se han determinado mediante aplicación directa de los apartados 5 y 6 de las referidas políticas de remuneraciones de aplicación, 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, del Consejo, o de asesores externos.

En relación a la retribución variable, se distingue entre las figuras de Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado. El Plan de Incentivos a Largo Plazo (ILP) 2021-2024 es una de las retribuciones variables que recibe el Presidente Ejecutivo. El ILP se encuentra dividido en dos períodos de devengo bianuales, habiéndose completado el primero de ellos en el ejercicio 2023, estando pendiente de determinación el cumplimiento de los criterios para el devengo en el ejercicio 2024, así como, en su caso, el importe devengado, a la fecha de formulación de cuentas anuales. Por su lado, y como la capitalización bursátil de la Sociedad ha descendido en el periodo comprendido entre el 31 de diciembre de 2023 y 31 de diciembre de 2024 (estando suspendida cautelarmente por la CNMV desde el 26 de septiembre de 2024 con motivo del retraso en la publicación de información financiera), no se ha devengado la retribución variable extraordinaria a la que tenía derecho el Consejero Delegado.

Por último, durante el ejercicio 2024, no se devengó Retribución Variable Anual ni para el Presidente Ejecutivo ni para el Consejero Delegado, 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 lleva a cabo según las disposiciones que se contemplan en la vigente Política de Remuneraciones, es decir, el Consejo aprueba la consecución de dichos objetivos, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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 2024 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 2024 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 (ILP) 2021-2024, el mismo entró en vigor en el año 2021, con una serie de objetivos establecidos por el Consejo para el período de cálculo en cuestión, siendo el Presidente Ejecutivo el único miembro del Consejo beneficiario del mismo. En el año 2024, el Consejo de Administración procedió a la fijación de los objetivos anuales correspondientes a 2024. Siguiendo el espíritu de lo establecido en la Política de Remuneraciones, se considera 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, se considera que en el caso del Presidente Ejecutivo, se guarda un adecuado equilibrio entre remuneración fija y variable, correspondiéndose la retribución variable total a un 35% de la retribución fija, si se cumplen los objetivos previamente fijados.

Por su lado, y según anticipado en el apartado B.1.1 anterior, no se devengó Retribución Variable Anual ni para el Presidente Ejecutivo ni para el Consejero Delegado, por no cumplirse el requisito de consecución por la Sociedad de resultado positivo neto en el ejercicio. Asimismo, y como la capitalización bursátil de la Sociedad ha descendido en el periodo comprendido entre el 31 de diciembre de 2023 y 31 de diciembre de 2024 (estando suspendida cautelarmente por la CNMV desde el 26 de septiembre de 2024 con motivo del retraso en la publicación de información financiera), no se ha devengado la retribución variable extraordinaria a la que tenía derecho el Consejero Delegado.

Todo ello refleja la voluntad de la Sociedad de ligar la retribución de los consejeros ejecutivos a los resultados de la Sociedad tanto a largo como a corto plazo, reduciendo así la exposición a riesgos excesivos. Adicionalmente, se mantiene la regla de que el único consejero beneficiario de variable es el Consejero Delegado, no contando el resto de consejeros con conceptos variables en su retribución.

La política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio 2024 cuenta con las siguientes características que han permitido reducir la exposición a riesgos excesivos: (i) las remuneraciones se estructuran de tal forma que no se comprometa la independencia de criterio de los consejeros externos; (ii) las retribuciones son competitivas de forma que permiten atraer y retener talento que contribuye a la creación de valor para la Sociedad y a la consecución de sus objetivos estratégicos; (iii) las remuneraciones contribuyen a la estrategia empresarial y a los intereses de la Sociedad, promoviendo la rentabilidad y sostenibilidad de la Sociedad así como la consecución de sus valores y objetivos, todo ello a largo plazo; (iv) la política de remuneraciones y las normas específicas para la determinación de las retribuciones son transparentes, claras y conocidas; y (v) las remuneraciones se fijan 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.

Por último, y en relación con las medidas necesarias para evitar conflictos de interés por parte de los consejeros, en línea con lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital, el Reglamento del Consejo de Administración recoge en sus artículos 28 y 29 un conjunto de obligaciones derivadas de sus deberes de no competencia y del deber de evitar situaciones de conflicto de interés.

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.

Durante 2024, han estado vigentes dos políticas de remuneraciones. La primera, aprobada por la Junta General de Accionistas en junio 2023, ha estado en vigor hasta el 24 de junio de 2024, y la segunda, aprobada por la Junta General de Accionistas en junio 2024, ha estado en vigor desde el 25 de junio de 2024. La remuneración devengada en 2024 por los consejeros cumple con la política de remuneraciones vigente en cada momento.

Asimismo, se da la circunstancia de que en 2024 se han producido los siguientes cambios en la composición del Consejo de Administración de la Sociedad: (i) nombramiento de Mariano Berges del Estal (25 junio 2024); (ii) dimisión de Fernando Caballero de la Sen (27 octubre 2024), Nuria Aliño Perez (28 octubre 2024), María Sicilia Salvadores (28 octubre 2024) y Marina Moreno Dólera (26 diciembre 2024); y (iii) nombramiento de Alberto José Artero Salvador, Luigi Pigorini, Marcelino Oreja Arburua y Rubén Martínez García (todos ellos el 26 de diciembre de 2024). Para el devengo de la remuneración de los consejeros y la cumplimentación del apartado C de este informe se han aplicado las correspondientes proratas.

1. Remuneración de los consejeros en su condición de tales:

- a) Asignación por pertenencia al Consejo de Administración: 30.000 euros (hasta 24 junio 2024) y 31.050 euros (desde 25 junio 2024).
- b) Asignación adicional por presidencia del Consejo de Administración: 51.750 euros (desde 25 junio 2024).
- c) Asignación adicional por el cargo de consejero coordinador: 10.000 euros (hasta 24 junio 2024) y 10.350 euros (desde 25 junio 2024).
- d) Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Auditoría: 30.000 euros (hasta 24 junio 2024) y 31.050 euros (desde 25 junio 2024).
- e) Asignación por pertenencia a la Comisión de Auditoría: 5.000 euros (hasta 24 junio 2024) y 5.175 euros (desde 25 junio 2024).
- f) Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 30.000 euros (hasta 24 junio 2024) y 31.050 (desde 25 junio 2024).
- g) Asignación por pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 5.000 euros (hasta 24 junio 2024) y 5.350 euros (desde 25 junio 2024).
- h) Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Desarrollo Sostenible: 20.000 euros (hasta 24 junio 2024) y 20.700 euros (desde 25 junio 2024).

- i) Asignación por pertenencia a la Comisión de Desarrollo Sostenible: 3.000 euros (hasta 24 junio 2024) y 3.105 (desde 25 junio 2024).
j) Asignación adicional por secretaría del Consejo de Administración: 30.000 euros (hasta 24 junio 2024) y 31.050 (desde 25 junio 2024).

Por lo tanto, la remuneración devengada por los consejeros externos de la Sociedad en su condición de tales asciende a la cantidad de 304.306,60€. Se destaca en este sentido que en la Junta General de Accionistas celebrada el día 25 de junio de 2024 se aprobó el incremento de dicha cantidad máxima a la cantidad de 480.000€ para los ejercicios 2024 a 2027. Dichas retribuciones son fijas por lo que no se han visto afectadas por los resultados y rendimientos de la empresa.

2. Remuneración de los consejeros por funciones ejecutivas

Presidente Ejecutivo

Hasta su dimisión en agosto 2024, el Presidente Ejecutivo tenía derecho a recibir 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 2021-2024 ("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 Presidente Ejecutivo requiere el cumplimiento de ciertos objetivos previamente fijados por el Consejo, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. 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 no cumplidos.

El objetivo de consecución de beneficio neto positivo y los objetivos individuales no se han cumplido, por tanto no se ha devengado la Retribución Variable Anual por el Presidente Ejecutivo.

En 2024 el Presidente Ejecutivo percibió la cantidad correspondiente al primer periodo del ILP 2021-2024 (ejercicio 2021 y 2022): 54.200,40 euros.

De conformidad con lo anterior, la única remuneración devengada por el Presidente Ejecutivo hasta su dimisión es la cantidad de 30.089,31 euros en concepto de remuneración fija por pertenencia al consejo más 274.013,03 euros como retribución dineraria fija bruta por el ejercicio de sus funciones ejecutivas.

Consejero Delegado

Desde su nombramiento en junio 2024, el Consejero Delegado tiene derecho a recibir una retribución variable anual (RVA). Como se ha explicado en el apartado anterior, el devengo de esta retribución variable por el Consejero Delegado requiere el cumplimiento de ciertos objetivos previamente fijados por el Consejo, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. 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 no cumplidos.

El objetivo de consecución de beneficio neto positivo y los objetivos individuales no se han cumplido, por tanto no se ha devengado la Retribución Variable Anual por el Consejero Delegado.

Por su lado, y como se detalla en apartados anteriores, como la capitalización bursátil de la Sociedad ha descendido en el periodo comprendido entre el 31 de diciembre de 2023 y el 31 de diciembre de 2024 (estando suspendida cautelarmente por la CNMV desde el 26 de septiembre de 2024 con motivo del retraso en la publicación de información financiera), no se ha devengado la retribución variable extraordinaria a la que tenía derecho el Consejero Delegado.

En 2024 el Consejero Delegado percibió un número de acciones en concepto de "signing bonus" por importe de 262.350,00 euros (esto es, 110.000 acciones).

De conformidad con lo anterior, la remuneración devengada por el Consejero Delegado es la cantidad de 16.042,50 euros en concepto de remuneración fija por pertenencia al consejo, más 236.214,15 euros como retribución bruta por su puesto de Consejero Delegado.

De todo ello se desprende que las variaciones en el rendimiento de la Sociedad (en particular, los resultados financieros y la capitalización bursátil) han influido en la remuneración variable que perciben los consejeros ejecutivos.

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	60.477.366	66,17

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	112.209	0,19
Votos a favor	60.256.777	99,63
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	108.380	0,18

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 apartado 5 de las políticas de remuneraciones de los consejeros aplicables al ejercicio 2024, que establecen 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 480.000 € 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.

Los sueldos devengados y consolidados por el Presidente Ejecutivo durante el ejercicio 2024 ascendieron a 304.102,34 euros en concepto de salario fijo.

Respecto a la remuneración variable anual, el Presidente Ejecutivo no ha devengado retribución por este concepto, pues no se han cumplido los objetivos para ello, según lo explicado en apartados anteriores, y respecto a la remuneración variable plurianual, se devengará en el ejercicio 2025, si se cumplen los requisitos para su devengo.

El Consejero Delegado devengó en el ejercicio cerrado 2024 252.256,65 euros en concepto de salario fijo.

Respecto a la remuneración variable anual, el Consejero Delegado no ha devengado retribución por este concepto, pues no se han cumplido los objetivos para ello, según lo explicado en apartados anteriores, y respecto a la remuneración variable extraordinaria, tampoco se ha devengado al no haberse cumplido los objetivos establecidos, según lo explicado en apartados anteriores.

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:

- 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.
- 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:

Según se ha explicado en apartados anteriores, en el ejercicio 2024 han sido de aplicación dos políticas de remuneraciones, ya que la Junta General de la Sociedad aprobó el 25 de junio de 2024 una nueva política, de aplicación desde su aprobación y para los ejercicios 2025 a 2027.

Política de remuneraciones aprobada por la Junta General de la Sociedad en junio 2023

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 podía ser devengada únicamente y de manera anual por el Presidente Ejecutivo. Dicha retribución variable anual se satisface 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. 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 Presidente Ejecutivo en su puesto; y iii) condición de rendimiento relativa al cumplimiento por el Presidente Ejecutivo de sus objetivos individuales.

El importe objetivo de la remuneración en cuestión, ascendía a la cantidad máxima del 120% de 108.500 € anuales, que se liquida tras la formulación de las cuentas anuales del ejercicio correspondiente con la aprobación del Consejo de Administración previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Con la implantación de una variable a corto plazo en la remuneración variable del Presidente Ejecutivo se permitió el acceso a corto plazo a parte de la retribución variable. La modificación de la Política de Remuneraciones en la Junta de 2023 revirtió 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.

Política de remuneraciones aprobada por la Junta General de la Sociedad en junio 2024

La Política de remuneraciones aprobada en junio 2024 mantuvo para el Presidente Ejecutivo la retribución variable anual (RVA) en los términos descritos en el apartado anterior, si bien redujo la cantidad objetivo hasta un importe de 56.150 euros, pudiendo devengarse hasta un 120%.

Por su lado, y con motivo de su reciente nombramiento en la Junta General, se incluyó al Consejero Delegado como beneficiario de esta retribución variable anual (RVA), con una cantidad objetivo igual a la resultante de sumar (i) la retribución fija (220.000 euros) y (ii) la remuneración como consejero en su condición de tal (31.050 euros).

Adicionalmente, el Consejero Delegado era beneficiario de una retribución extraordinaria únicamente para el ejercicio 2024, pagadera en efectivo y equivalente al 1,5% del incremento de la capitalización bursátil durante el periodo del 31 de diciembre de 2023 al 31 de diciembre de 2024, calculado como la diferencia entre el valor de cotización al cierre de 31 del diciembre de 2023 y el cierre del 31 de diciembre de 2024, multiplicado por el número de acciones emitidas y en circulación en ese momento (91.386.717).

Según explicado en apartados anteriores, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha concluido que los consejeros ejecutivos que lo han sido en 2024 (Presidente Ejecutivo hasta el 27 de agosto de 2024 y Consejero Delegado desde el 25 de junio de 2024) no tienen derecho al cobro de ningún importe en concepto de remuneración variable anual en el ejercicio 2024, por no haberse cumplido los correspondientes objetivos.

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

Únicamente los consejeros ejecutivos han disfrutado de componentes variables a largo plazo en su retribución durante 2024. Con la finalidad de incentivar el cumplimiento de los objetivos financieros y la alineación de intereses a largo plazo de los consejeros ejecutivos, directivos y trabajadores clave de la Sociedad, se permite a los consejeros ejecutivos participar como beneficiario en los planes de incentivos a largo plazo implantados por la Sociedad.

Presidente Ejecutivo

Hasta su dimisión en agosto de 2024, el Presidente Ejecutivo participaba en el Plan de Incentivos a Largo Plazo de la Sociedad 2021-2024 ("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 Presidente 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 finaliza el 2 de enero de 2023. El Incentivo que se podrá otorgar al Presidente 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 finaliza el 4 de enero de 2025. El Incentivo que se podrá otorgar al Presidente Ejecutivo al final de este Período de Devengo no superará el 42,5% del Incentivo al que tenga derecho.

El ILP solo se 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 Presidente Ejecutivo en su puesto, y (ii) las condiciones de rendimiento: (a) que el Presidente 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 Presidente 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 Presidente 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 Presidente Ejecutivo de la normativa y políticas internas; 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 Presidente 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.

Consejero Delegado

Según se prevé en la política de remuneraciones aprobada en junio de 2024, está previsto que el Consejero Delegado tenga derecho a participar en el plan de incentivos a largo plazo (ILP) 2025-2028, que estaba previsto aprobar a finales del ejercicio 2024. Según adelantado en apartados anteriores, y debido a la situación financiera que atraviesa la Sociedad, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha decidido no proponerlo en estos momentos.

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.

El anterior Presidente Ejecutivo tenía derecho, entre su remuneración en especie, al pago por la Sociedad de una póliza con las siguientes características:

o Aseguradora: Allianz

o Tomador: Soltec Power Holdings, S.A.

o Asegurado: Consejero Delegado

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 la Sociedad 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: a 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 la Sociedad previsto durante 2024: 8.461,78 €

o Aporte mensual por parte de la Sociedad durante 2024: 693,59€ (meses de enero y febrero) 707,46€ (meses de marzo a diciembre).

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 se han producido modificaciones significativas en los contratos de los consejeros ejecutivos, sin perjuicio de la terminación anticipada del contrato suscrito entre la Sociedad y el Presidente Ejecutivo por mutuo acuerdo en agosto de 2024, sin que se haya generado el derecho a percibir una indemnización con motivo de esta terminación.

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 presidente ejecutivo recibió retribución en especie. En 2024 se han devengado y pagado las siguientes cantidades:

Raúl Morales Torres, por su periodo como Presidente Ejecutivo; conceptos:

- Coche de empresa 20.541,12€
- Seguro de vida: 2.419,49 €
- Plan de pensiones 8.461,78 €
- Seguro médico 548,76.

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

No aplica.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024
Don FERNANDO CABALLERO DE LA SEN	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2024 hasta 27/10/2024
Don RAUL MORALES TORRES	Consejero Ejecutivo / Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JOSÉ FRANCISCO MORALES TORRES	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña NURIA ALIÑO PEREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 28/10/2024
Doña MARIA SICILIA SALVADORES	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 28/10/2024
Don MARCOS SAEZ NICOLAS	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña MARINA MORENO DOLERA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 26/12/2024
Don RUBÉN MARTÍNEZ GARCIA	Consejero Dominical	Desde 26/12/2024 hasta 31/12/2024
Don ALBERTO JOSÉ ARTERO SALVADOR	Consejero Independiente	Desde 26/12/2024 hasta 31/12/2024
Don LUIGI PIGORINI	Consejero Independiente	Desde 26/12/2024 hasta 31/12/2024
Don MARCELINO OREJA ARBURUA	Consejero Independiente	Desde 26/12/2024 hasta 31/12/2024
Don MARIANO BERGES DEL ESTAL	Consejero Ejecutivo	Desde 25/06/2024 hasta 31/12/2024

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 €)

**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 2024	Total ejercicio 2023
Don FERNANDO CABALLERO DE LA SEN	33		62						95	96
Don RAUL MORALES TORRES	304								304	310
Don JOSÉ FRANCISCO MORALES TORRES	30		6						36	35
Doña NURIA ALIÑO PEREZ	25		29						54	63
Doña MARIA SICILIA SALVADORES	25		3						28	49
Don RUBÉN MARTÍNEZ GARCIA	0,4		0,1						0,5	0
Don ALBERTO JOSÉ ARTERO SALVADOR	0,4		0,5						0,9	0
Don LUIGI PIGORINI	0		0						0	0
Don MARCELINO OREJA ARBURUA	0,4		0,4						0,8	0
Don MARIANO BERGES DEL ESTAL	252								252	0
Don MARCOS SAEZ NICOLAS	49		5						54	33
Doña MARINA MORENO DOLERA	30		4						34	33

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 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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											
Don RAUL MORALES TORRES	ILP	18.277.520				17.484	17.484	3,1	54		18.295.004	18.295.004
Don JOSÉ FRANCISCO MORALES TORRES	Plan	32.948									32.948	32.948
Doña NURIA ALIÑO PEREZ	Plan											
Doña MARIA SICILIA SALVADORES	Plan											

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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								4.149	4.149
Doña MARINA MORENO DOLERA	Plan											
Don RUBÉN MARTÍNEZ GARCIA	Plan	521	521								521	521
Don ALBERTO JOSÉ ARTERO SALVADOR	Plan											
Don LUIGI PIGORINI	Plan											
Don MARCELINO OREJA ARBURUA	Plan											
Don MARIANO BERGES DEL ESTAL	Signing bonus					110.000	110.000	2,385	262		110.000	110.000

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	8
Don JOSÉ FRANCISCO MORALES TORRES	
Doña NURIA ALIÑO PEREZ	
Doña MARIA SICILIA SALVADORES	
Don MARCOS SAEZ NICOLAS	
Don RUBÉN MARTÍNEZ GARCIA	
Don ALBERTO JOSÉ ARTERO SALVADOR	
Don LUIGI PIGORINI	
Don MARCELINO OREJA ARBURUA	
Don MARIANO BERGES DEL ESTAL	

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
--------	---

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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don FERNANDO CABALLERO DE LA SEN								
Don RAUL MORALES TORRES			8	8			31	23
Don JOSÉ FRANCISCO MORALES TORRES								
Doña NURIA ALIÑO PEREZ								
Doña MARIA SICILIA SALVADORES								
Don MARCOS SAEZ NICOLAS								
Doña MARINA MORENO DOLERA								
Don RUBÉN MARTÍNEZ GARCIA								
Don ALBERTO JOSÉ ARTERO SALVADOR								
Don LUIGI PIGORINI								
Don MARCELINO OREJA ARBURUA								
Don MARIANO BERGES DEL ESTAL								

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	24
Don JOSÉ FRANCISCO MORALES TORRES	Concepto	
Doña NURIA ALIÑO PEREZ	Concepto	
Doña MARIA SICILIA SALVADORES	Concepto	
Don MARCOS SAEZ NICOLAS	Concepto	
Doña MARINA MORENO DOLERA	Concepto	
Don RUBÉN MARTÍNEZ GARCIA	Concepto	
Don ALBERTO JOSÉ ARTERO SALVADOR	Concepto	
Don LUIGI PIGORINI	Concepto	
Don MARCELINO OREJA ARBURUA	Concepto	
Don MARIANO BERGES DEL ESTAL	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 2024	Total ejercicio 2023
Don FERNANDO CABALLERO DE LA SEN										
Don RAUL MORALES TORRES										
Don JOSÉ FRANCISCO MORALES TORRES										
Doña NURIA ALIÑO PEREZ										
Doña MARIA SICILIA SALVADORES										
Don MARCOS SAEZ NICOLAS										
Doña MARINA MORENO DOLERA										
Don RUBÉN MARTÍNEZ GARCIA										
Don ALBERTO JOSÉ ARTERO SALVADOR										
Don LUIGI PIGORINI										
Don MARCELINO OREJA ARBURUA										
Don MARIANO BERGES DEL ESTAL										

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 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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							0,00				
Don JOSÉ FRANCISCO MORALES TORRES	Plan							0,00				
Doña NURIA ALIÑO PEREZ	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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 MARIA SICILIA SALVADORES	Plan							0,00				
Don MARCOS SAEZ NICOLAS	Plan							0,00				
Doña MARINA MORENO DOLERA	Plan							0,00				
Don RUBÉN MARTÍNEZ GARCIA	Plan							0,00				
Don ALBERTO JOSÉ ARTERO SALVADOR	Plan							0,00				
Don LUIGI PIGORINI	Plan							0,00				
Don MARCELINO OREJA ARBURUA	Plan							0,00				
Don MARIANO BERGES DEL ESTAL	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	
Doña NURIA ALIÑO PEREZ	
Doña MARIA SICILIA SALVADORES	
Don MARCOS SAEZ NICOLAS	
Doña MARINA MORENO DOLERA	
Don RUBÉN MARTÍNEZ GARCIA	
Don ALBERTO JOSÉ ARTERO SALVADOR	
Don LUIGI PIGORINI	
Don MARCELINO OREJA ARBURUA	
Don MARIANO BERGES DEL ESTAL	

**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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don FERNANDO CABALLERO DE LA SEN								
Don RAUL MORALES TORRES								
Don JOSÉ FRANCISCO MORALES TORRES								
Doña NURIA ALIÑO PEREZ								
Doña MARIA SICILIA SALVADORES								
Don MARCOS SAEZ NICOLAS								
Doña MARINA MORENO DOLERA								
Don RUBÉN MARTÍNEZ GARCÍA								
Don ALBERTO JOSÉ ARTERO SALVADOR								
Don LUIGI PIGORINI								
Don MARCELINO OREJA ARBURUA								
Don MARIANO BERGES DEL ESTAL								

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	
Doña NURIA ALIÑO PEREZ	Concepto	
Doña MARIA SICILIA SALVADORES	Concepto	
Don MARCOS SAEZ NICOLAS	Concepto	
Doña MARINA MORENO DOLERA	Concepto	
Don RUBÉN MARTÍNEZ GARCIA	Concepto	
Don ALBERTO JOSÉ ARTERO SALVADOR	Concepto	
Don LUIGI PIGORINI	Concepto	
Don MARCELINO OREJA ARBURUA	Concepto	
Don MARIANO BERGES DEL ESTAL	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 2024 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 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Don FERNANDO CABALLERO DE LA SEN	95				95						95
Don RAUL MORALES TORRES	304	54	8	24	390						390
Don JOSÉ FRANCISCO MORALES TORRES	36				36						36
Doña NURIA ALIÑO PEREZ	54				54						54
Doña MARIA SICILIA SALVADORES	28				28						28
Don MARCOS SAEZ NICOLAS	54				54						54

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2024 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 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Doña MARINA MORENO DOLERA	34				34						34
Don RUBÉN MARTÍNEZ GARCIA	0,5				0,5						0,5
Don ALBERTO JOSÉ ARTERO SALVADOR	0,9				0,9						0,9
Don LUIGI PIGORINI											
Don MARCELINO OREJA ARBURUA	0,8				0,8						0,8
Don MARIANO BERGES DEL ESTAL	252	262			514						514
TOTAL	859	316	8	24	1207						1207

Observaciones

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

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Importes totales devengados y % variación anual									
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Consejeros ejecutivos									
Don RAUL MORALES TORRES	390.274	14,45	341.000	-6,58	365.000	67,43	218.000	19,13	183.000
Don MARIANO BERGES DEL ESTAL	514.607								
Consejeros externos									
Don FERNANDO CABALLERO DE LA SEN	94.875	-1,20	96.027	20,03	80.000	0,00	80.000	344,44	18.000
Don JOSÉ FRANCISCO MORALES TORRES	36.225	3,5	35.000	0,00	35.000	0,00	35.000	337,50	8.000
Doña MARINA MORENO DOLERA	34.155	3,5	33.000	0,00	33.000	0,00	33.000	371,43	7.000
Doña NURIA ALIÑO PEREZ	54.338	-13,75	63.000	0,00	63.000	0,00	63.000	350,00	14.000
Don MARCOS SAEZ NICOLAS	54.050	66,44	32.671	8,90	30.000	0,00	30.000	328,57	7.000
Doña MARIA SICILIA SALVADORES	28.463	-42,27	49.302	-27,50	68.000	0,00	68.000	353,33	15.000
Don RUBÉN MARTÍNEZ GARCIA	503								
Don ALBERTO JOSÉ ARTERO SALVADOR	906								
Don LUIGI PIGORINI	0								
Don MARCELINO OREJA ARBURUA	793								
Remuneración media de los empleados									
	30.913,44	75,11	17.654	7,03	16.495	-18,54	20.250	-	0

Observaciones

La remuneración media de los empleados se ha incrementado considerablemente, respecto a 2023, tras la reducción de personal menos cualificado, en los distintos países de la filial de Latam.

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

[No existen aspectos relevantes en materia de remuneraciones que no se hayan incluido en este informe.]

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

[20/06/2025]

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

[] Si
[] No

