



GREENERGY RENOVABLES, S.A.

JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS (ABRIL 2023)

INFORME DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS (PUNTO OCTAVO DEL ORDEN DEL DÍA).

1. OBJETO DEL INFORME

En cumplimiento de lo dispuesto en el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio ("**Ley de Sociedades de Capital**"), la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad de Greenergy Renovables, S.A. ("**Greenergy**" o la "**Sociedad**") ha propuesto al Consejo de Administración de Greenergy la modificación de la política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2023, 2024 y 2025 aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad celebrada el 11 de mayo de 2022 (la "**Política de Remuneraciones**"), para que, en su caso, el Consejo de Administración la someta a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad que se celebre en el ejercicio 2023, como punto separado del orden del día.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 529 novodécimas de la Ley de Sociedades de Capital, la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración debe ser motivada y debe acompañarse de un informe específico de la comisión de nombramientos y retribuciones, los cuales se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad con ocasión de la convocatoria de la Junta General, junto con el resto de la documentación pertinente. A estos efectos, el Consejo de Administración ha elaborado el presente informe (el "**Informe**").

2. PROPUESTA MOTIVADA

El Consejo de Administración de Greenergy, teniendo en consideración el informe específico de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad de la Sociedad de fecha 14 de marzo de 2023 en relación con la modificación de la Política de Remuneraciones, ha acordado someter a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad la modificación de la Política de Remuneraciones, la cual se adjunta a este Informe como **Anexo I**.

A estos efectos, el Consejo de Administración de la Sociedad hace propio en todos sus términos el referido informe específico de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad de Greenergy, el cual se adjunta a este Informe como **Anexo II**. Ambos informes se encuentran a disposición de los accionistas de la Sociedad en la página web de Greenergy (www.greenergy.eu) y en su domicilio social sito en la calle Rafael Botí 26, 28023 Madrid.

PROPUESTA DE ACUERDO DE MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS A SOMETER A LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS DE GREENERGY RENOVABLES, S.A.

“Octavo.- Modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad

Se acuerda modificar la política de remuneraciones de los consejeros de Greenergy Renovables, S.A. (la “Sociedad”) para los ejercicios 2023, 2024 y 2025 que fue aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad celebrada el 11 de mayo de 2022.

La política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad modificada se incluye en la documentación puesta a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la presente Junta General, junto con el informe del Consejo de Administración, al que se acompaña el preceptivo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.”

* * * *

El presente Informe ha sido formulado y aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de fecha de 22 de marzo de 2023.

ANEXO I

Política de Remuneraciones

ANEXOII

Informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

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

CIF: [A85130821]

Denominación Social:

[**GREENERGY RENOVABLES, S.A.**]

Domicilio social:

[RAFAEL BOTI, 26 MADRID]

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

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

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

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

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- 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 Junta General de Grenergy Renovables, S.A. ("Grenergy", la "Sociedad", o la "Compañía" e, incluyendo a sus sociedades dependientes, el "Grupo") celebrada el 11/05/2022 aprobó, con un 95,01% de votos a favor, la política de remuneraciones de los consejeros para los ejercicios 2023, 2024 y 2025 (la "Política de Remuneraciones"). La Política de Remuneraciones distingue la retribución que deben recibir los consejeros ejecutivos de la que percibirán los externos o no ejecutivos.

Retribución de los consejeros ejecutivos

Sólo percibirán una retribución por el ejercicio de sus funciones ejecutivas y podrá consistir en una cantidad fija, una variable y la participación en el plan de opciones sobre acciones de la Sociedad. Tanto la cantidad fija como variable se recibirán en dinero, si bien a opción de los consejeros ejecutivos, éstos podrán percibir un importe no superior al 15% de esa retribución fija en especie por el uso de un coche. La retribución variable no excederá del 150% de la retribución fija y se determinará según el cumplimiento de objetivos de rentabilidad del negocio, sostenibilidad en el largo plazo e incorporación de precauciones necesarias para desincentivar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

A esta fecha, el presidente y consejero delegado de la Sociedad, Don David Ruiz de Andrés, es el único miembro del Consejo que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad. El Plan de Opciones sobre Acciones (2019-2023) (el "Plan de Opciones") permite al CdA atribuir al consejero ejecutivo la opción de adquirir un número de acciones que en el momento de la concesión de las opciones no supere el 300% de su retribución fija anual.

Cada año el beneficiario tendrá derecho a consolidar hasta un 25% de las opciones concedidas que serán determinadas por la CNR según el grado de cumplimiento de los objetivos. Además, el beneficiario podrá ejercitar la opción sobre las acciones consolidadas entre los 2 y los 5 años desde la concesión de la opción. El precio de ejercicio de la opción, fijado en el momento de la concesión, estará comprendido entre el precio de cotización al cierre de la sesión anterior a la fecha de concesión y el valor medio de cotización de la acción en las 90 sesiones precedentes a la fecha de concesión. La opción sólo puede ejercitarse si el beneficiario sigue en la Compañía. El Plan de Opciones prevé las excepciones habituales.

A esta fecha, ningún consejero ejecutivo o externo es beneficiario del Plan de Opciones.

Retribución de los consejeros externos o no ejecutivos

La retribución de los consejeros externos o no ejecutivos será fija y se abonará parte en dinero y parte en acciones de la Compañía. Se basa en una retribución dineraria por el cargo de consejero y en complementos por la pertenencia a las Comisiones, el ejercicio de la presidencia de las mismas o el ejercicio del cargo de consejero coordinador. Finalizado el ejercicio, se entregará al consejero, de forma liberada y adicionalmente a la retribución dineraria, un número de acciones cuyo valor equivalga a un 15% de su retribución dineraria fija.

Retribución máxima para los consejeros

Según lo previsto en la Política de Remuneraciones, el importe máximo de la remuneración anual a percibir por la totalidad de los consejeros en el ejercicio 2023, base para el resto de los ejercicios, es de 600.000 euros. En ejercicios sucesivos las cantidades serán actualizadas según la variación anual del IPC. En el caso de que durante la vigencia de la Política de Remuneraciones se incorporaran otros consejeros, el importe podrá aumentar un 50% en el caso de que se nombre un consejero ejecutivo, o un 8% en el caso de que se incorpore un consejero independiente o dominical, por cada consejero nombrado. El importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros tanto ejecutivos como externos incluye todos los conceptos retributivos excepto la retribución mediante la participación de los consejeros ejecutivos en el Plan de Opciones.

Cuantías concretas de la retribución de los consejeros

Únicamente los consejeros externos (dominicales e independientes) tienen remuneración por su condición de tales por: su condición de consejero 34.000 euros al año; la condición de vocal de las comisiones, 6.500 euros al año; la condición de presidente de las comisiones, 3.000 euros al año; la condición de consejero independiente coordinador, 3.000 euros al año. En el caso de los consejeros ejecutivos (en 2023, David Ruiz de Andrés), una retribución fija bruta anual de 105.882,35 euros (90.000 euros en efectivo y 15.882,35 euros por coche de empresa). La retribución variable se ha fijado para el 2023 en hasta 135.000 euros.

En relación con las últimas cuestiones planteadas en este punto: los órganos implicados en la determinación de la retribución de consejeros han sido la Junta que aprobó la Política de Remuneraciones y el Consejo, que ha concretado los conceptos retributivos y ha aprobado el contrato del consejero ejecutivo. La CNR ha informado favorablemente tanto sobre la Política de Remuneraciones como sobre las determinaciones de la retribución de los consejeros y el contrato del consejero ejecutivo; se han analizado supuestos comparables para determinar la remuneración de los consejeros, pero por expreso deseo del consejero delegado, su retribución se ha fijado en la banda baja de la remuneración; no ha participado ningún asesor externo en el proceso; en la Política de Remuneraciones no se contemplan procedimientos para aplicar excepciones temporales a la misma, ni condiciones en las que se puede recurrir a estas excepciones, ni componentes que pueden ser objeto de excepción según la Política de Remuneraciones.

Sin perjuicio de lo anterior, tal y como se indica en el punto A.2, el Consejo tiene previsto proponer a la próxima Junta General un incremento de los importes retributivos previstos para el conjunto de los consejeros en su condición de tales.

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.

El único consejero que percibirá en el ejercicio 2023 una retribución variable es el consejero ejecutivo. Según lo expuesto, el consejero delegado, Don David Ruiz de Andrés, percibirá una retribución fija de 105.882,35 euros y una retribución variable de hasta 135.000 euros.

En consecuencia, la retribución variable no supone más del 60% de su retribución total, y ello partiendo de que la retribución fija es relativamente baja frente a empresas comparables. Esto hace que se considere que existe un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración.

Por otro lado, el devengo de la retribución variable depende de la consecución de los objetivos fijados por la Compañía. En concreto, en el caso del consejero delegado, Don David Ruiz de Andrés, únicamente se tienen en consideración los objetivos corporativos fijados por el Consejo de Administración:

- En relación con el plan de negocio de Grenergy (el "Plan de Negocio"), se tendrán en cuenta los tres siguientes parámetros:

- (i) EBITDA contemplado en el Plan de Negocio.
- (ii) Cumplimiento de ratios de endeudamiento.
- (iii) Cumplimiento del pipeline de megavatios de parques contemplado en el Plan de Negocio.

- Implementar las acciones comprendidas en el plan de acción ESG para el período 2023.

Se considera que esta combinación de objetivos permite reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad, pues aunque la consecución de un determinado EBITDA supone un objetivo en el corto plazo, la fijación del pipeline, ponderando adecuadamente el desarrollo de activos en diferentes fases, obliga a cuidar tanto los activos realizables en el corto plazo como aquellos destinados a ser fruto de resultados futuros. Establecer como criterio la consecución de una determinada ratio de endeudamiento reduce la exposición a riesgos que se consideran excesivos. Finalmente implementar las acciones comprendidas dentro del plan de acción ESG supone considerar objetivos que tienen una contribución en el largo plazo y en la sostenibilidad.

Se ha establecido en el contrato del consejero ejecutivo que deberá reembolsar los componentes variables de la remuneración cuando el pago no haya estado ajustado a las condiciones de rendimiento o cuando se haya abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad (cláusula clawback).

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

Durante el ejercicio 2023, está previsto:

- Que Don David Ruiz de Andrés no perciba retribución fija alguna por el ejercicio del cargo de consejero como tal.
- Que Doña Ana Cristina Peralta Moreno, consejera independiente, perciba una retribución fija anual de 50.000 euros, de los que 34.000 euros se corresponden con el ejercicio del cargo de consejera como tal, 13.000 euros por su condición de vocal de la Comisión de Auditoría y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, además de 3.000 euros por el cargo de consejera independiente coordinadora de los consejeros no ejecutivos.
- Que Don Florentino Vivancos Gasset, consejero dominical, perciba una retribución fija anual de 34.000 que se corresponde con el ejercicio del cargo de consejero.
- Que Doña María del Rocío Hortigüela Esturillo, consejera independiente, perciba una retribución fija bruta anual de 50.000 euros, de los que 34.000 euros se corresponden con el ejercicio del cargo de consejera como tal, 3.000 euros por su condición de vocal de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y 13.000 euros por su condición de vocal de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de la Comisión de Auditoría.
- Que Don Nicolás Bergareche Mendoza, consejero independiente, perciba una retribución fija anual de 40.500 euros, de los que 34.000 euros se corresponden con el ejercicio del cargo de consejero como tal y 6.500 euros por su condición de vocal de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- Que Doña Teresa Quirós Álvarez, consejera independiente, perciba una retribución fija anual de 43.500 euros, de los que 34.000 euros se corresponden con el ejercicio del cargo de consejero como tal, 6.500 euros por su condición de vocal de la Comisión de Auditoría y 3.000 euros por su condición de presidenta de la Comisión de Auditoría.
- Que Doña María Merry del Val Mariátegui, consejera dominical, perciba una retribución fija anual de 40.500 euros, de los que 34.000 euros se corresponden con el ejercicio del cargo de consejero como tal y 6.500 euros por su condición de vocal de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- Que Don Antonio Francisco Jiménez Alarcón, consejero dominical, perciba una retribución fija anual de 40.500 euros, de los que 34.000 euros se corresponden con el ejercicio del cargo de consejero como tal y 6.500 euros por su condición de vocal de la Comisión de Auditoría.

Además, todos los consejeros no ejecutivos, es decir, todos los consejeros salvo Don David Ruiz de Andrés, tienen derecho a percibir adicionalmente a lo anterior, en forma de acciones, una cantidad equivalente al 15% de la retribución fija dineraria percibida por cada consejero en ese año. La entrega se verificará en el mes siguiente al cierre del ejercicio y el precio de la acción que se tomará será el precio medio de cotización durante las noventa últimas sesiones bursátiles del ejercicio. En concreto, conforme a la retribución descrita en el párrafo anterior, les corresponde además el número de acciones que según el precio medio de cotización de la acción durante las noventa últimas sesiones bursátiles del ejercicio ascienda a:

- 7.500 euros en el caso de Doña Ana Cristina Peralta Moreno y Doña Rocío Hortigüela Esturillo.
- 5.100 euros en el caso de Don Florentino Vivancos Gasset.
- 6.525 euros en el caso de Doña Teresa Quirós Álvarez.
- 6.075 euros en el caso de Don Nicolás Bergareche Mendoza, Doña María Merry del Val Mariátegui y Don Antonio Francisco Jiménez Alarcón.

Sin perjuicio de lo anterior, tal y como se indica en el punto A.2 siguiente, el Consejo de Administración tiene previsto proponer a la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas un incremento de los importes retributivos previstos para el conjunto de los consejeros en su condición de tales.

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.

Durante el ejercicio 2023, está previsto que Don David Ruiz de Andrés, presidente y consejero delegado, y único consejero ejecutivo de la Sociedad, perciba una retribución fija bruta anual por el ejercicio de sus funciones ejecutivas de 105.882,35 euros. De los cuáles, 90.000 euros serán percibidos en efectivo y 15.882,35 euros en especie mediante el uso de un coche de empresa (el importe son las cuotas del correspondiente leasing).

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.

Como se ha indicado anteriormente, existen los siguientes componentes de retribución en especie:

- Uso de coche de empresa por parte de Don David Ruiz de Andrés (presidente y consejero delegado) por importe de hasta 15.882,35 euros al año.
- Entrega de acciones a los consejeros externos que se adquieren a un precio medio de cotización de las últimas noventa sesiones del ejercicio por un importe agregado por todos ellos (según el desglose antes indicado) de 40.850 euros.

Adicionalmente, Grenergy tiene contratado un seguro de responsabilidad civil de consejeros cuya prima anual para el ejercicio 2023, que paga íntegramente Grenergy, asciende a 40.123,65 euros.

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.

Solo Don David Ruiz de Andrés (presidente y consejero delegado) tiene derecho a percibir una retribución variable, que es en su totalidad en efectivo. En concreto, éste podría recibir una retribución variable de hasta el 150% de su retribución fija, siendo esta última de 105.882,35 euros para el ejercicio 2023. Al devengarse en el ejercicio 2023, éste consiste en un componente retributivo en el corto plazo. Esta retribución variable se referencia únicamente a la consecución de los objetivos del Plan de Negocio y del plan de ESG.

Los objetivos corporativos permiten al beneficiario de la retribución variable obtener un determinado porcentaje de dicha retribución o de la parte de la retribución correspondiente por la consecución de los objetivos corporativos. Estos objetivos corporativos son cuatro:

- El 30% de toda o de la parte correspondiente de la retribución variable por el cumplimiento del objetivo de EBITDA. En concreto, esta parte se atribuirá en proporción al grado de cumplimiento del objetivo a partir del 75% y con el máximo del 120% de variable si el EBITDA es igual o mayor que el previsto en los objetivos anuales. En concreto, el variable se empieza a devengar a partir de la consecución del 75% del objetivo hasta el máximo del 120% según una escala previamente definida.
- El 10% de toda o de la parte correspondiente de la retribución variable por el cumplimiento de ratios de endeudamiento. Únicamente 2 opciones: Si se cumple la ratio se consigue el 100% de variable; si no se cumple la ratio, el 0%.
- El 40% de toda o de la parte correspondiente de la retribución variable por el cumplimiento del pipeline objetivo en Mw tanto en desarrollo como en generación.
- El 20% de toda o de la parte correspondiente de la retribución variable por el cumplimiento de implementación de las acciones comprendidas en el plan de acción de ESG para el período 2023.

Los objetivos son fijados por el Consejo de Administración cada año. El cumplimiento de los objetivos operativos y financieros corporativos fijados por el Consejo de Administración en relación con el Plan de Negocio se determinan por la Comisión de Auditoría en los dos primeros meses del año. Tras ello, la Comisión de Nominaciones y Retribuciones informa del cumplimiento de objetivos y el Consejo de Administración aprueba éstos y el porcentaje de la retribución obtenida y consecuentemente ésta. Esto se producirá en los dos primeros meses del año siguiente al que se refiera la retribución, con ocasión de la formulación de las cuentas anuales. La retribución, dado que se provisionará en el ejercicio 2023 se considerará devengada, una vez la determine el Consejo de Administración en el ejercicio 2023.

Dado que todos los objetivos son de cumplimiento anual, referidos en su caso al 31 de diciembre del año 2023, ((i) EBITDA a fin de ejercicio, (ii) ratio de endeudamiento a fin de ejercicio, (iii) situación del pipeline a fin de ejercicio, y (iv) el cumplimiento de objetivos de ESG durante todo el año), el período de dos meses establecido se considera suficiente para comprobar que se han cumplido de manera efectiva las condiciones de rendimiento, toda vez que en ese período se estima no sólo realizar la formulación de las cuentas sino que éstas habrán sido auditadas (lo que fija

definitivamente las componentes financieras) y se puede comprobar el cumplimiento del pipeline a 31 de diciembre y de las acciones de ESG que en general se cumplen a lo largo del año 2023.

Debido a la inclusión de objetivos del plan de acción ESG (se ha incrementado su peso dentro de los objetivos corporativos pasando de un 15% a un 20%) y a la actividad de la Compañía, la promoción y generación de electricidad de fuentes renovables, se considera que una parte sustancial de la consecución de los objetivos está relacionada con parámetros medioambientales y de sostenibilidad, siendo los dos primeros objetivos corporativos de carácter financiero y el tercero y cuarto no. El cumplimiento de los objetivos del plan de negocio tiene una relación directa con el rendimiento de la Compañía. En particular, se está identificando el rendimiento del consejero delegado con el de la propia Compañía.

En base a los criterios expuestos, el importe máximo correspondiente a la retribución variable que podrá percibir en el ejercicio 2023 el consejero delegado ascenderá a 105.882,35 euros.

Sin perjuicio de lo anterior, tal y como se indica en el punto A.2 siguiente, el Consejo de Administración tiene previsto proponer a la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas un incremento de los importes retributivos previstos para el conjunto de los consejeros en su condición de tales.

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.

La Sociedad no tiene ningún compromiso, ni de aportación ni de prestación diferida a ningún sistema de jubilación o de ahorro a largo plazo de ningún consejero.

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.

En caso de terminación del contrato con el consejero ejecutivo por desistimiento de la Sociedad, éste tendrá derecho a percibir una indemnización por importe igual a la que deriva de un despido improcedente como el de un trabajador ordinario con el máximo de dos anualidades de remuneración total anual (en la que en ningún caso se tendrá en cuenta la participación, en su caso, del consejero ejecutivo en el Plan de Opciones).

Aunque se establece que la relación del consejero ejecutivo es exclusiva, se dispone que pueden realizar actividades autorizadas en interés del Grupo u otras actividades, tales como la administración de su patrimonio personal o responsabilidades en empresas propias, familiares o del Grupo siempre que no dificulten el cumplimiento de los deberes de diligencia y lealtad propios de su cargo ni supongan conflicto alguno con la Sociedad. Los pactos de exclusividad referidos anteriormente no conceden al consejero ejecutivo derecho a percibir ningún pago o específico por dicho concepto.

No se establecen en el contrato cláusulas de no concurrencia post-contractual o de permanencia o fidelización.

El resto de consejeros no tienen relación contractual con la Sociedad.

A.1.9 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad,

permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

La duración de la relación contractual con el consejero ejecutivo es indefinida, pudiendo ser terminada en las formas previstas para el cese de consejero.

Respecto al resto de cuestiones, se indica:

- i) Límites a las cuantías de indemnización: dos anualidades de remuneración anual (en la que en ningún caso se tendrá en cuenta la participación, en su caso, del consejero ejecutivo en el Plan de Opciones).
- ii) Cláusulas de permanencia: no se establecen en el contrato cláusulas de permanencia.
- iii) Plazos de preaviso: No hay preaviso.
- iv) Pago como sustitución del citado plazo de preaviso: al no existir preaviso, no es preciso incluir ninguna mención.
- v) Cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la Sociedad y el consejero ejecutivo. No hay, salvo: "En caso de terminación del contrato con los Consejeros Ejecutivos por desistimiento de la Sociedad, el Consejero Ejecutivo tendrá derecho a percibir una indemnización por importe igual a la que derivara de un despido improcedente como trabajador ordinario con el máximo de dos anualidades de remuneración anual (en la que en ningún caso se tendrá en cuenta la participación del consejero ejecutivo en el Plan de Opciones)".
- vi) Los pactos o acuerdos de no concurrencia: no se establecen en el contrato cláusulas de no concurrencia.
- vii) Los pactos o acuerdos de exclusividad: Aunque se establece que la relación del consejero ejecutivo es exclusiva se dispone que puede realizar actividades autorizadas en interés del Grupo u otras como administración de su patrimonio personal o responsabilidades en empresas propias, familiares o del grupo de la Sociedad siempre que no dificulten el cumplimiento de los deberes de diligencia y lealtad propios de su cargo ni supongan conflicto alguno con la entidad.
- viii) Pactos o acuerdos de fidelización: no se establecen en el contrato cláusulas de fidelización.

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 hay remuneraciones suplementarias.

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 existen.

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

No existen retribuciones suplementarias dentro del Grupo Grenergy, si bien no se tienen en cuenta las retribuciones que se puedan obtener de entidades del grupo del accionista significativo que no tengan que ver con la actividad de Grenergy.

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.

No existe ningún cambio relevante en la Política de Remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivado de una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta, ni cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el Consejo para el ejercicio en curso de la Política de Remuneraciones vigente o respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.

Sin perjuicio de lo anterior, el Consejo de Administración tiene previsto proponer a la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas un incremento de los importes retributivos previstos para el conjunto de los consejeros en su condición de tales para su aplicación desde el momento de su aprobación, en su caso.

- 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.

La Política de Remuneraciones vigente está disponible en la página web de la Sociedad en el siguiente enlace: (<https://greenergy.eu/junta-de-accionistas/>).

- 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 acuerdo relativo al informe anual de remuneraciones del ejercicio 2021 se sometió a votación, con carácter consultivo, en la Junta General Ordinaria de Accionistas y recibió el voto favorable del 95,2586% del quórum con derecho a voto en los términos que se recogen en el apartado B.4 de este informe. A la luz de lo anterior, la Sociedad continuará aplicando la nueva política de remuneraciones para el ejercicio 2023, salvo por la modificación de la remuneración que se indica en el punto A.2 anterior.

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

- B.1.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

Consejeros no ejecutivos o externos.

En el ejercicio 2022 se aplicó la política prevista para los ejercicios 2020, 2021 y 2022, aprobada por la Junta General Extraordinaria de Accionistas de la Sociedad de 15 de noviembre de 2019, siendo esta modificada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 11 de mayo de 2022 para el ejercicio 2022 (a la política y su modificación se la denominará la "Política de Remuneraciones 2022").

La remuneración de los consejeros no ejecutivos o externos está totalmente predeterminada en la propia Política de Remuneraciones 2022 sin que exista margen para una determinación ulterior de la retribución individual.

En este sentido la Política de Remuneraciones 2022 establecía que los consejeros no ejecutivos tenían derecho a percibir:

i. Un importe anual en efectivo que será establecido por el Consejo teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades que se hayan atribuido a cada uno de los consejeros por la pertenencia a las Comisiones, el ejercicio de la presidencia de las mismas o el ejercicio del cargo de consejero coordinador. Se contemplan los siguientes conceptos:

- a) Un importe anual máximo fijo bruto en efectivo por ser vocal del Consejo de 34.000 euros para cada consejero no ejecutivo.
- b) Un importe anual adicional fijo en efectivo en función de la pertenencia a las comisiones de 6.500 euros para los vocales y adicionalmente de 3.000 euros para los presidentes.
- c) En el caso de designarse un consejero coordinador, éste tendrá una retribución adicional de 3.000 euros.

ii. Una retribución en acciones de la Sociedad mediante la entrega liberada del número que se puedan adquirir con una cantidad equivalente al 15% de la retribución fija dineraria percibida por el consejero en ese año. La entrega se verificará en el mes siguiente al cierre del ejercicio y el precio de la acción que se tome será el medio de cotización durante las noventa últimas sesiones bursátiles del ejercicio.

El papel de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha sido proponer al Consejo el sometimiento a la Junta de la modificación de la política de retribuciones y supervisar que la política se aplicaba correctamente.

Consejeros ejecutivos.

De acuerdo con la Política de Remuneraciones 2022:

i) La retribución fija anual máxima del consejero por el ejercicio de funciones ejecutivas se determinará teniendo en cuenta la retribución de cargos análogos en sociedades equiparables. La retribución fija se recibirá en dinero, si bien se prevé que, a opción del ejecutivo, un importe no superior al 15% de esa retribución se perciba en especie, mediante el uso de coche.

ii) La retribución variable anual de los consejeros por el ejercicio de funciones ejecutivas consistirá en una cantidad dineraria que no excederá el 150% de su salario bruto anual fijo y se vinculará a la consecución de dos tipos de objetivos:

a) Operativos y financieros corporativos fijados por el Consejo en relación con el Plan de Negocio dentro de los que estarán los tres siguientes:

- (i) EBITDA contemplado en el Plan de Negocio.
- (ii) Cumplimiento de ratios de endeudamiento.
- (iii) Cumplimiento del pipeline contemplado en el Plan de Negocio.

b) Implementación de las acciones comprendidas en el plan de acción ESG para el período 2022.

La retribución variable concreta es fijada por el Consejo, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez se formulen las cuentas del ejercicio al que corresponda la retribución.

iii) Los consejeros ejecutivos podrán ser partícipes del Plan de Opciones que el Consejo ha aprobado para los empleados y colaboradores de la Sociedad.

En el ejercicio 2022, el único consejero que ha tenido la condición de ejecutivo ha sido Don David Ruiz de Andrés, siendo a su vez presidente y consejero delegado.

En el caso del consejero ejecutivo el papel de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha sido tanto a priori como a posteriori del desempeño remunerado.

Con anterioridad a la evaluación de su desempeño, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones informó favorablemente sobre el mismo al Consejo, el cual aprobó los importes fijos, en dinero y en especie que le correspondían al consejero, así como el variable que como máximo podía corresponderle.

Adicionalmente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha informado favorablemente al establecimiento de los objetivos concretos tanto operativos como financieros como los específicos de la función del consejero. El Consejo posteriormente ha aprobado estos objetivos.

A posteriori de ese desempeño, a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones le corresponde supervisar que la retribución previamente fijada (el importe fijo) ha sido la correctamente aplicada y al mismo tiempo informar favorablemente a la concesión de la retribución variable dineraria. La Comisión de Auditoría también juega en este caso un papel importante en la medida en que debe informar sobre el grado de consecución de los objetivos operativos y financieros.

Finalmente, el Consejo, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha aprobado esa retribución variable.

La Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 11 de mayo de 2022 estableció en 380.000 euros el importe máximo conjunto de la remuneración de los consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2022 (sin incluir la prima de un seguro de responsabilidad civil de consejeros que no superará los 50.000 euros).

En el caso concreto de la remuneración total a percibir por los consejeros ejecutivos, la Junta General de Accionistas fijó la cantidad en 208.000 euros (sin incluir la Seguridad Social a cargo de la Sociedad o la prima de un seguro de responsabilidad civil de consejeros que no superará los 50.000 euros). En ningún caso se han superado los importes mencionados.

En el proceso de aplicación de la Política de Remuneraciones 2022 no participó ningún asesor externo.

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

No se ha producido ninguna desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la Política de Remuneraciones 2022 correspondiente al ejercicio cerrado.

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 producido ninguna excepción temporal a la Política de Remuneraciones 2022.

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.

Únicamente el presidente y consejero delegado, Don David Ruiz de Andrés, percibió una retribución variable durante el ejercicio 2022.

El presidente del Consejo y consejero delegado, Don David Ruiz de Andrés, percibió 83.970 euros durante el ejercicio 2022, es decir, un importe equivalente al 85% de su retribución fija. Si bien podría haber recibido un importe que equivaliese a un 150% de la retribución fija.

Se considera que el mix retributivo es adecuado en este caso en la medida en que la retribución fija es relativamente baja para la categoría profesional del puesto, y por ello debiera incentivarse la percepción de una retribución variable que sitúe la retribución en los estándares de empresas comparables del mercado.

La retribución variable se percibe al año una vez se ha comprobado el cumplimiento de los objetivos establecidos. Los objetivos establecidos son de dos tipos:

a) Operativos y financieros corporativos fijados por el Consejo en relación con el Plan de Negocio dentro de los que estarán los tres siguientes:

- (i) EBITDA contemplado en el Plan de Negocio.
- (ii) Cumplimiento de ratios de endeudamiento.
- (iii) Cumplimiento del pipeline contemplado en el Plan de Negocio.

b) Implementación de las acciones comprendidas en el plan de acción ESG para el período 2022.

Aunque también se establece la posibilidad de establecer objetivos específicos asociados a las funciones como consejero ejecutivo, esto no aplica al consejero delegado por considerar que su función depende íntegramente del cumplimiento del Plan de Negocio.

Se considera que esta combinación de objetivos ha reducido la exposición a riesgos excesivos y se ajusta a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, pues aunque la consecución de un determinado EBITDA supone un objetivo en el corto plazo la fijación del pipeline, ponderando adecuadamente el desarrollo de activos en diferentes fases, obliga a cuidar tanto los activos realizables en el corto plazo como aquellos destinados a ser fruto de resultados futuros. Finalmente establecer como criterio la consecución de una determinada ratio de endeudamiento reduce la exposición a riesgos que se consideran excesivos.

El consejero delegado tiene previsto en su contrato una cláusula que le obliga a la devolución de remuneraciones percibidas cuando las remuneraciones no se hubiesen ajustado a las condiciones de rendimiento o se basen en datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

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.

Las remuneraciones devengadas en el ejercicio 2022 se corresponden con la retribución acordada en la Política de Remuneraciones 2022, en el caso de los consejeros externos o no ejecutivos, y por el Consejo, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de acuerdo con lo establecido por la Política de Remuneraciones 2022 y lo acordado en sede de Junta General, en el caso de los consejeros ejecutivos.

Por consecuencia, el máximo de retribución fijado en la Política de Remuneraciones 2022 que podrían percibir en el ejercicio 2022 el conjunto de todos los consejeros ascendía a 588.936 euros, y el máximo establecido por la Junta General a 588.000 euros. El importe de retribución finalmente ha ascendido a 535.634,18 euros (sin incluir la Seguridad Social a cargo de la empresa o la prima de un seguro de responsabilidad civil de consejeros que no superará los 50.000 euros).

La cantidad total abonada a los consejeros externos o no ejecutivos, es decir, por su condición de tales ha ascendido a la cantidad de 318.838,68 euros, inferior a la fijada por la Junta General de 11 de mayo de 2022, que ascendía a 380.000,00 euros (sin incluir la prima de un seguro de responsabilidad civil de consejeros que no superará los 50.000 euros).

Aún en el caso de que se tuviera en cuenta la remuneración que percibió, a través de su Sociedad profesional, Don Florentino Vivancos Gasset por los servicios de secretaría del Consejo de 35.422,50 euros, no se alcanzaría el importe total máximo fijado.

Consejeros ejecutivos.

La retribución de Don David Ruiz de Andrés (presidente y consejero delegado) ha ascendido a 181.373 euros, que se corresponde con 90.000 euros de retribución fija dineraria, 7.403 euros de retribución fija en especie por uso de coche, y 83.970 euros de retribución variable dineraria, y por tanto inferior al máximo que podría ascender a 208.000 euros (sin incluir la Seguridad Social a cargo de la empresa o la prima de un seguro de responsabilidad civil de consejeros que no superará los 50.000 euros).

Por tanto, la única retribución que está relacionada con los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad es la retribución variable del consejero ejecutivo, es decir, la retribución variable dineraria fijada para el consejero delegado en 83.970 que partía de una retribución variable que se había fijado en un máximo de 95.400 euros pero que se ha verificado en un 93,3%.

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	18.893.751	97,02
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	895.822	4,74
Votos a favor	17.997.929	95,26
Votos en blanco		0,00
Abstenciones		0,00

Observaciones

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

La determinación de los componentes fijos se ha establecido en función de lo previsto en la Política de Remuneraciones 2022. En este sentido, los únicos consejeros que han percibido una retribución en su condición de tales eran los consejeros no ejecutivos. Estos importes se han determinado en función de una cuantía fija de 34.000 euros que se percibe por la mera condición de consejero, a la que se le suman complementos en función de sus cargos o funciones dentro del Consejo (3.000 euros por ser consejero independiente coordinador de los consejeros externos, 3.000 euros por la condición de presidente de Comisiones y 6.500 euros por la condición de ser vocal de una comisión). En el caso de Don Florentino Vivancos Gasset sólo ha percibido una retribución de 14.500 euros por el cargo de consejero y su sociedad profesional ha facturado sus servicios de secretario del Consejo hasta mediados de noviembre de 2022 por un importe de 35.422,50 euros.

Asimismo, les correspondió adicionalmente a la retribución antes especificada, un número de acciones que según su precio medio de cotización durante las noventa últimas sesiones bursátiles del ejercicio 2022 asciende a:

- o 7.800,30 euros en el caso de Doña Ana Cristina Peralta Moreno, que se corresponde con 247 acciones, siendo el valor de las mismas a 31 de diciembre de 2022, 6.846,84 euros.
- o 5.100 euros en el caso de Don Florentino Vivancos Gasset, que se corresponde con 161 acciones, siendo el valor de las mismas a 31 de diciembre de 2022, 4.462,92 euros.
- o 7.500,30 euros en el caso de Doña Rocío Hortigüela Esturillo, que se corresponde con 238 acciones, siendo el valor de las mismas a 31 de diciembre de 2022, 6.597,36 euros.
- o 6.075 euros en el caso de Don Nicolás Bergareche Mendoza, que se corresponde con 192 acciones, siendo el valor de las mismas a 31 de diciembre de 2022, 5.322,24 euros.
- o 6.225 euros, el caso de Doña Teresa Quirós Álvarez, que se corresponde con 197 acciones, siendo el valor de las mismas a 31 de diciembre de 2022, 5460,84 euros.
- o 6.075 euros, el caso de Doña María Merry del Val Mariátegui, que se corresponde con 192 acciones, siendo el valor de las mismas a 31 de diciembre de 2022, 5.322,24 euros.
- o 6.075 euros, el caso de Don Antonio Jiménez Alarcón, que se corresponde con 192 acciones, siendo el valor de las mismas a 31 de diciembre de 2022, 5.322,24 euros.

La variación del ejercicio 2022 respecto a la del ejercicio 2021 ha sido la siguiente:

- Doña Ana Peralta ha percibido en el ejercicio 2022 una retribución de 58.848,84 euros. En el ejercicio 2021 percibió una retribución de 44.199 euros. En este sentido, en 2022 su remuneración se incrementó en un 33,14% respecto de la percibida en 2021.
- Don Nicolás Bergareche ha percibido en el ejercicio 2022 una retribución de 45.822,24 euros. En el ejercicio 2021 percibió una retribución de 32.309 euros. En este sentido, en 2022 su remuneración se incrementó un 41,82% respecto de la percibida en 2021.
- Doña Rocío Hortigüela Esturillo ha percibido en el ejercicio 2022 una retribución de 56.599,36 euros. En el ejercicio 2021 percibió una retribución de 37.417 euros. En este sentido, en 2022 su remuneración se redujo al 51,27% respecto de la percibida en 2021.
- Don Florentino Vivancos Gasset ha percibido en el ejercicio 2022 una retribución de 18.962,92 euros. En el ejercicio 2021 percibió una retribución por importe 9.305.00 euros, y por tanto su retribución en 2022 se incrementó un 103,79% respecto de percibida el 2021. Todo ello sin perjuicio de las retribuciones que ha percibido como secretario del Consejo antes especificadas.
- Doña Teresa Quirós Álvarez ha percibido en el ejercicio 2022 una retribución de 46.960,84 euros. En el ejercicio 2021 percibió una retribución por importe de 15.288,40 euros y por tanto su retribución se incrementó en 2022 un 207,16% respecto a la percibida en 2021, si bien se debe tener en cuenta que en el año 2021 su mandato como consejera se inició en el mes de julio.
- Doña María Merry del Val Mariátegui ha percibido en el ejercicio 2022 una retribución de 45.822,24 euros. En el ejercicio 2021 percibió una retribución por importe de 15.288,40 euros y por tanto su retribución en 2022 se incrementó un 199,72% respecto al año 2021, si bien se debe tener en cuenta que en el año 2021 su mandato como consejera se inició en el mes de julio.
- Don Antonio Jiménez Alarcón ha percibido en el ejercicio 2022 una retribución de 45.822,24 euros. En el ejercicio 2021 percibió una retribución por importe de 264.338,72 euros y por tanto su retribución se redujo a un 17,33% de la percibida en 2021, si bien durante el ejercicio 2021 ejerció como consejero ejecutivo.

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

El único consejero ejecutivo durante el ejercicio 2022 ha sido Don David Ruiz de Andrés. Su retribución ha ascendido a 181.373, que se corresponde con 90.000 euros de retribución fija dineraria, 7.403 euros de retribución fija en especie por uso de coche, y 83.970 euros de retribución variable dineraria, y por tanto inferior al importe de la retribución máxima que podía ascender a 208.000 euros.

La retribución fija dineraria y en especie está en línea de lo establecido en la Política de Remuneraciones 2022. La retribución variable dineraria se ha determinado en función del cumplimiento de objetivos que ha sido del 93,3%.

Don David Ruiz de Andrés ha percibido en el ejercicio 2022 una retribución de 181.373 euros. En el ejercicio 2021 percibió una retribución de 194.402 euros. En este sentido, en 2022 su remuneración se redujo un 6,70% respecto a la percibida en el año anterior.

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:

Sólo un miembro del Consejo de Administración ha percibido durante el ejercicio 2022 una retribución variable a corto plazo.

En concreto, podía percibir una retribución variable que ascendiera al 150% de la retribución fija, si bien para el ejercicio 2022 se fijó en el caso del consejero delegado, Don David Ruiz de Andrés, en 90.000 euros, es decir, en el 92,40% de su retribución fija. Se considera que el mix retributivo es adecuado en este caso ya que la retribución fija es relativamente baja para la categoría profesional del puesto, y por ello debiera incentivarse la percepción de una retribución variable que sitúe la retribución en los estándares de empresas comparables del mercado.

La retribución variable se percibe anualmente una vez se comprueba el cumplimiento de los objetivos establecidos. Los objetivos establecidos son:

a) Operativos y financieros corporativos fijados por el Consejo de Administración en relación con el Plan de Negocio dentro de los que estarán los tres siguientes:

- (i) EBITDA contemplado en el Plan de Negocio.
- (ii) Cumplimiento de ratios de endeudamiento.
- (iii) Cumplimiento del pipeline contemplado en el Plan de Negocio.

b) Implementación de las acciones comprendidas en el plan de acción ESG para el período 2021.

En virtud de lo anterior, Don David Ruiz de Andrés ha devengado una retribución variable que asciende a 83.970 euros, esto es, un 93,3% de su retribución fija.

Las retribuciones variables antes indicadas se determinaron en función del cumplimiento de los objetivos fijados por el Consejo de Administración en 2022. El cumplimiento de los objetivos operativos y financieros corporativos fijados por el Consejo de Administración en relación con el Plan de Negocio se determinó por la Comisión de Auditoría en el mes de febrero. Tras ello, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones informó favorablemente sobre el cumplimiento de los objetivos específicos y el Consejo de Administración aprobó estos importes, así como el porcentaje correspondiente de la retribución obtenida. La aprobación tiene lugar durante los dos primeros meses del año siguiente, con ocasión de la formulación de las cuentas anuales. La retribución, dado que se provisionará en el ejercicio 2022 se considerará devengada, una vez la determine el Consejo de Administración, en el ejercicio 2022. Dado que todos los objetivos son de cumplimiento anual, referidos en su caso al 31 de diciembre del año 2022 ((i) EBITDA a fin de ejercicio, (ii) ratio de endeudamiento a fin de ejercicio, (iii) situación del pipeline a fin de ejercicio, y (iv) el cumplimiento de objetivos de ESG durante todo el año), el período de dos meses establecido se considera suficiente para comprobar que se han cumplido de manera efectiva las condiciones de rendimiento, toda vez que en este período se han formulado las cuentas y éstas han sido auditadas (lo que fija definitivamente las componentes financieras) y se puede comprobar el cumplimiento del pipeline a 31 de diciembre de 2022.

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

Según lo explicado anteriormente, no existen.

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 se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de los componentes variables ya que no se ha considerado que procediese reclamación alguna.

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

No existe ningún sistema de ahorro en el largo plazo.

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

No se han devengado ni pagado durante el ejercicio indemnizaciones o cualquier otro tipo de pagos derivados del cese anticipado o de la terminación del contrato de ningún consejero.

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

No se han producido modificaciones en el contrato con el consejero ejecutivo ni se ha contratado durante el ejercicio a ningún consejero ejecutivo.

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

El único consejero que recibió remuneración como contraprestación de los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo es Don Florentino Vivancos Gasset por las labores de secretaría del Consejo de Administración hasta mediados de noviembre de 2022 y lo hizo a través de su Sociedad Profesional VIVANCOS ASOCIADOS SERVICIOS JURÍDICOS S.L.P. En concreto, VIVANCOS ASOCIADOS SERVICIOS JURÍDICOS S.L.P., sociedad participada por el consejero Don Florentino Vivancos Gasset en un 72,5%, percibió por esa función unos honorarios fijos de 35.422,50 euros anuales.

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 se contempla el otorgamiento de facilidades financieras como forma de retribución de los consejeros.

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

Todos los consejeros han devengado durante el ejercicio 2022 retribuciones en especie:

- Don David Ruiz de Andrés ha devengado una retribución en especie por uso de coche que asciende a la cantidad de 7.403 euros.
- Doña Ana Peralta Moreno ha devengado una retribución en especie por importe 6.846,84 euros que se corresponde con la entrega de 247 acciones de la Sociedad al precio de cotización de la acción a 31 de diciembre de 2022, es decir, 27,72 euros. Las 247 acciones son las que se podían adquirir con un importe de 7.800,3 euros al precio medio de cotización de las últimas 90 sesiones del año (31,58 euros la acción).
- Doña Rocío Hortigüela Esturillo ha devengado una retribución en especie por importe 6.597,36 euros que se corresponde con la entrega de 238 acciones de la Sociedad al precio de cotización de la acción a 31 de diciembre de 2022, es decir, 27,72 euros. Las 238 acciones son las que se podían adquirir con un importe de 7.500,3 euros al precio medio de cotización de las últimas 90 sesiones del año (31,58 euros la acción).
- Don Nicolás Bergareche Mendoza ha devengado una retribución en especie por importe 5.322,24 euros que se corresponde con la entrega de 192 acciones de la Sociedad al precio de cotización de la acción a 31 de diciembre de 2022, es decir, 27,72 euros. Las 192 acciones son las que se podían adquirir con un importe de 6.075 euros al precio medio de cotización de las últimas 90 sesiones del año (31,58 euros la acción).
- Don Florentino Vivancos Gasset ha devengado una retribución en especie por importe 4.462,92 euros que se corresponde con la entrega de 161 acciones de la Sociedad al precio de cotización de la acción a 31 de diciembre de 2022, es decir, 27,72 euros. Las 161 acciones son las que se podían adquirir con un importe de 5.100 euros al precio medio de cotización de las últimas 90 sesiones del año (31,58 euros la acción).
- Doña Teresa Quirós Álvarez ha devengado una retribución en especie por importe de 5.460,84 euros que se corresponde con la entrega de 197 acciones de la Sociedad al precio de cotización de la acción a 31 de diciembre de 2022, es decir, 27,72 euros. Las 197 acciones son las que se podían adquirir con un importe de 6.225 euros al precio medio de cotización de las últimas 90 sesiones del año (31,58 euros la acción).
- Doña María Merry del Val Maríategui ha devengado una retribución en especie por importe 5.322,24 euros que se corresponde con la entrega de 192 acciones de la Sociedad al precio de cotización de la acción a 31 de diciembre de 2022, es decir, 27,72 euros. Las 192 acciones son las que se podían adquirir con un importe de 6.075 euros al precio medio de cotización de las últimas 90 sesiones del año (31,58 euros la acción).
- Don Antonio Jiménez Alarcón ha devengado una retribución en especie por importe 5.322,24 euros que se corresponde con la entrega de 192 acciones de la Sociedad al precio de cotización de la acción a 31 de diciembre de 2022, es decir, 27,72 euros. Las 192 acciones son las que se podían adquirir con un importe de 6.075 euros al precio medio de cotización de las últimas 90 sesiones del año (31,58 euros la acción).

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 existen este tipo de remuneraciones, salvo el pago ya especificado en el apartado B.12. por el que la Sociedad abonó 35.422,50 euros a la sociedad VIVANCOS ASOCIADOS SERVICIOS JURÍDICOS S.L.P., sociedad profesional en la que se encuentra integrado el consejero Don Florentino Vivancos Gasset, por los servicios de secretaría del Consejo de Administración prestados hasta mediados de 2022.

B.16. Explique y detalles los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de "otros conceptos" de la sección C.

No existen otro tipo de remuneraciones no mencionadas anteriormente en este informe.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2022
Doña ANA PERALTA MORENO	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don ANTONIO JIMENEZ ALARCÓN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don DAVID RUIZ DE ANDRÉS	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don FLORENTINO VIVANCOS GASSET	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña MARÍA MERRY DEL VAL MARIÁTEGUI	Consejero Dominical	Desde 30/06/2022 hasta 31/12/2022
Don NICOLÁS BERGARECHE MENDOZA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña ROCÍO HORTIGÜELA ESTURILLO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña TERESA QUIRÓS ÁLVAREZ	Consejero Independiente	Desde 30/06/2022 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
Doña ANA PERALTA MORENO	34		15					3	52	39
Don ANTONIO JIMENEZ ALARCÓN	34		7						41	111
Don DAVID RUIZ DE ANDRÉS	90				84				174	183
Don FLORENTINO VIVANCOS GASSET	15								15	6

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 MARÍA MERRY DEL VAL MARIÁTEGUI	34		7						41	13
Don NICOLÁS BERGARECHE MENDOZA	34		7						41	28
Doña ROCÍO HORTIGÜELA ESTURILLO	34		16						50	33
Doña TERESA QUIRÓS ÁLVAREZ	34		8						42	13

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
Doña ANA PERALTA MORENO	Entrega de acciones					247	247	27,72	7			
Don ANTONIO JIMENEZ ALARCÓN	Entrega de acciones					192	192	27,72	5			
Don DAVID RUIZ DE ANDRÉS	-							0,00				
Don FLORENTINO VIVANCOS GASSET	Entrega de acciones					161	161	27,72	4			
Doña MARÍA MERRY DEL VAL MARIÁTEGUI	Entrega de acciones					192	192	27,72	5			

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 NICOLÁS BERGARECHE MENDOZA	Entrega de acciones					192	192	27,72	5			
Doña ROCÍO HORTIGÜELA ESTURILLO	Entrega de acciones					238	238	27,72	7			
Doña TERESA QUIRÓS ÁLVAREZ	Entrega de acciones					197	197	27,72	5			

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña ANA PERALTA MORENO	
Don ANTONIO JIMENEZ ALARCÓN	
Don DAVID RUIZ DE ANDRÉS	
Don FLORENTINO VIVANCOS GASSET	
Doña MARÍA MERRY DEL VAL MARIÁTEGUI	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don NICOLÁS BERGARECHE MENDOZA	
Doña ROCÍO HORTIGÜELA ESTURILLO	
Doña TERESA QUIRÓS ÁLVAREZ	

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 ANA PERALTA MORENO								
Don ANTONIO JIMENEZ ALARCÓN								
Don DAVID RUIZ DE ANDRÉS								
Don FLORENTINO VIVANCOS GASSET								
Doña MARÍA MERRY DEL VAL MARIÁTEGUI								
Don NICOLÁS BERGARECHE MENDOZA								
Doña ROCÍO HORTIGÜELA ESTURILLO								
Doña TERESA QUIRÓS ÁLVAREZ								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña ANA PERALTA MORENO	Concepto	
Don ANTONIO JIMENEZ ALARCÓN	Concepto	
Don DAVID RUIZ DE ANDRÉS	Uso de coche	7
Don FLORENTINO VIVANCOS GASSET	Por los servicios de Secretaría del Consejo a través de la Sociedad profesional VIVANCOS ASOCIADOS SERVICIOS JURÍDICOS S.L.P.	35
Doña MARÍA MERRY DEL VAL MARIÁTEGUI	Concepto	
Don NICOLÁS BERGARECHE MENDOZA	Concepto	
Doña ROCÍO HORTIGÜELA ESTURILLO	Concepto	
Doña TERESA QUIRÓS ÁLVAREZ	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 2022	Total ejercicio 2021
Doña ANA PERALTA MORENO										
Don ANTONIO JIMENEZ ALARCÓN										
Don DAVID RUIZ DE ANDRÉS										
Don FLORENTINO VIVANCOS GASSET										
Doña MARÍA MERRY DEL VAL MARIÁTEGUI										
Don NICOLÁS BERGARECHE MENDOZA										
Doña ROCÍO HORTIGÜELA ESTURILLO										
Doña TERESA QUIRÓS ÁLVAREZ										

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
Doña ANA PERALTA MORENO	-							0,00				
Don ANTONIO JIMENEZ ALARCÓN	-							0,00				
Don DAVID RUIZ DE ANDRÉS	-							0,00				
Don FLORENTINO VIVANCOS GASSET	-							0,00				
Doña MARÍA MERRY DEL VAL MARIÁTEGUI	-							0,00				
Don NICOLÁS BERGARECHE MENDOZA	-							0,00				
Doña ROCÍO HORTIGÜELA ESTURILLO	-							0,00				

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 TERESA QUIRÓS ÁLVAREZ	-							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña ANA PERALTA MORENO	
Don ANTONIO JIMENEZ ALARCÓN	
Don DAVID RUIZ DE ANDRÉS	
Don FLORENTINO VIVANCOS GASSET	
Doña MARÍA MERRY DEL VAL MARIÁTEGUI	
Don NICOLÁS BERGARECHE MENDOZA	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña ROCÍO HORTIGÜELA ESTURILLO	
Doña TERESA QUIRÓS ÁLVAREZ	

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 ANA PERALTA MORENO								
Don ANTONIO JIMENEZ ALARCÓN								
Don DAVID RUIZ DE ANDRÉS								
Don FLORENTINO VIVANCOS GASSET								
Doña MARÍA MERRY DEL VAL MARIÁTEGUI								
Don NICOLÁS BERGARECHE MENDOZA								
Doña ROCÍO HORTIGÜELA ESTURILLO								
Doña TERESA QUIRÓS ÁLVAREZ								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña ANA PERALTA MORENO	Concepto	
Don ANTONIO JIMENEZ ALARCÓN	Concepto	
Don DAVID RUIZ DE ANDRÉS	Concepto	
Don FLORENTINO VIVANCOS GASSET	Concepto	
Doña MARÍA MERRY DEL VAL MARIÁTEGUI	Concepto	
Don NICOLÁS BERGARECHE MENDOZA	Concepto	
Doña ROCÍO HORTIGÜELA ESTURILLO	Concepto	
Doña TERESA QUIRÓS ÁLVAREZ	Concepto	

Observaciones

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 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 ANA PERALTA MORENO	52	7			59						59
Don ANTONIO JIMENEZ ALARCÓN	41	5			46						46
Don DAVID RUIZ DE ANDRÉS	174			7	181						181
Don FLORENTINO VIVANCOS GASSET	15	4		35	54						54
Doña MARÍA MERRY DEL VAL MARIÁTEGUI	41	5			46						46
Don NICOLÁS BERGARECHE MENDOZA	41	5			46						46
Doña ROCÍO HORTIGÜELA ESTURILLO	50	7			57						57

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 TERESA QUIRÓS ÁLVAREZ	42	5			47						47
TOTAL	456	38		42	536						536

Observaciones

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Consejeros ejecutivos									
Don DAVID RUIZ DE ANDRÉS	181	-6,70	194	4,86	185	45,67	127	5,83	120
Consejeros externos									
Don FLORENTINO VIVANCOS GASSET	54	38,46	39	-9,30	43	34,38	32	77,78	18

	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
Doña ANA PERALTA MORENO	59	34,09	44	-12,00	50	66,67	30	0,00	30
Don NICOLÁS BERGARECHE MENDOZA	46	43,75	32	-15,79	38	111,11	18	0,00	18
Doña ROCÍO HORTIGÜELA ESTURILLO	57	54,05	37	-11,90	42	n.s	3	-	0
Doña TERESA QUIRÓS ÁLVAREZ	47	213,33	15	-	0	-	0	-	0
Doña MARÍA MERRY DEL VAL MARIÁTEGUI	46	206,67	15	-	0	-	0	-	0
Don ANTONIO JIMENEZ ALARCÓN	46	-82,58	264	-14,29	308	-60,56	781	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	10.303	-36,82	16.308	7,06	15.233	33,19	11.437	17,59	9.726
Remuneración media de los empleados									
	32	-13,51	37	-32,73	55	1,85	54	35,00	40

Observaciones

Don Antonio Jiménez Alarcón fue consejero ejecutivo hasta el 31 de diciembre de 2021

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

[No existe otra información relevante que sea preciso detallar en este apartado.]

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

[24/02/2023]

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

[] Si
[] No



INFORME DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE GREENERGY RENOVABLES S.A. DURANTE EL EJERCICIO 2022

I.- INTRODUCCIÓN

Conforme a lo establecido en la Recomendación 6 del Código de Buen Gobierno de Sociedades Cotizadas y en el artículo 31 del Reglamento del Consejo de Administración de GREENERGY RENOVABLES S.A. (en adelante GREENERGY o la Compañía), se elabora el presente Informe de Funcionamiento de la Comisión correspondiente al ejercicio 2022.

II.- REGULACIÓN DE LA COMISIÓN.

La actual Comisión de Nombramientos y Retribuciones fue constituida por medio de acuerdo del Consejo de Administración de fecha 15 de noviembre de 2019 con carácter previo a la adquisición de la Compañía de la condición de sociedad cotizada en diciembre de 2019.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de GREENERGY se encuentra regulada en el artículo 28 de los Estatutos Sociales de la Compañía y en el artículo 31 del Reglamento del Consejo de Administración.

Las normas corporativas de GREENERGY, incluidas las normas indicadas en el párrafo anterior, se encuentran publicadas en la página web corporativa de la Compañía y concretamente en el siguiente enlace: <https://greenergy.eu/normas-corporativas/>

III.- COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN.

Conforme al artículo 28 de los Estatutos Sociales, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estará integrada por un mínimo de tres consejeros nombrados por el Consejo de Administración, debiendo ser todos ellos no ejecutivos. El Presidente de la Comisión habrá de ser un Consejero independiente. El artículo 31 del Reglamento del Consejo establece el número máximo de miembros de la Comisión en cinco y establece que la mayoría de ellos deberán ser independientes.

La composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a 31 de diciembre de 2022 (sin que desde entonces hasta la emisión del presente informe haya sufrido ninguna variación) es la siguiente:

Consejero	Cargo	Tipología	Fecha de primer nombramiento como consejero	Fecha de nombramiento como miembro de la comisión
Doña Ana Peralta Moreno	Vocal	Independiente	27-06-2016	15.11.2019
Don Nicolás Bergareche Mendoza	Vocal	Independiente	27-06-2016	15.11.2019
Doña Rocío Hortigüela Esturillo	Presidente	Independiente	15-11-2019	15.11.2019
Doña María Merry del Val Mariátegui	Vocal	Dominical	29-06-2021	27-07-2021

Los perfiles profesionales de los anteriores consejeros se pueden consultar en la página web corporativa en el siguiente enlace: <https://grenergy.eu/organos-de-gobierno/>

El Secretario de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es el Secretario del Consejo de Administración. Hasta el 16 de noviembre de 2022 ha sido secretario del consejo de administración Don Florentino Vivancos Gasset, por ser el Secretario del Consejo de Administración. A partir del 16 de noviembre de 2022, la Secretaria del Consejo de Administración es Doña Lucia García Clavería.

IV. FUNCIONES Y TAREAS DESEMPEÑADAS POR LA COMISIÓN.

Las responsabilidades y funciones asignadas a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones vienen establecidas en el artículo 31 del Reglamento del Consejo de Administración. Sin perjuicio de cualquier otro cometido que le pudiera asignar el Consejo de Administración, el artículo 31 del Reglamento del Consejo en su versión vigente durante todo el ejercicio 2022 establecía las siguientes funciones de la Comisión:

1. Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios para pertenecer al Consejo de Administración. A estos efectos, definirá las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante y evaluando el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar bien su cometido.
2. Organizar y coordinar la evaluación periódica del Consejo, así como, en su caso, la del primer ejecutivo de la Sociedad.
3. Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.
4. Elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento de Consejeros independientes para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas, así como las propuestas para la reelección o separación de dichos Consejeros por la misma.
5. Informar sobre las propuestas de nombramientos de los restantes Consejeros para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas, así como las propuestas para su reelección o separación por la misma.

6. Examinar y organizar la sucesión del Presidente del Consejo y del primer ejecutivo de la Sociedad y, en su caso, formular propuestas al Consejo para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y planificada.
7. Informar sobre las propuestas de nombramientos y separación de altos directivos y del Secretario y las condiciones básicas de sus contratos.
8. Proponer al Consejo los miembros de cada una de las Comisiones que se constituyan, de acuerdo con lo establecido en este Reglamento.
9. Proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los Consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo de Administración, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos, velando por su observancia.
10. Proponer al Consejo de Administración las condiciones básicas de los contratos de los Altos Directivos.
11. Comprobar la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad.
12. Revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los Consejeros y Altos Directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás Consejeros y Altos Directivos de la Sociedad.
13. Velar por que los eventuales conflictos de intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
14. Verificar la información sobre remuneraciones de los Consejeros y Altos Directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.
15. Proponer al Consejo de Administración para su aprobación una política de selección y diversidad de consejeros y verificar anualmente su cumplimiento, informando de ello en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.
16. Supervisar el cumplimiento de las políticas y reglas de la Sociedad en materia medioambiental, social y de gobierno corporativo, así como de los Códigos Internos de Conducta, gobierno corporativo. A estos efectos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tendrá específicamente atribuidas las siguientes funciones mínimas:
 - a) La supervisión del cumplimiento de las reglas de gobierno corporativo y de los códigos internos de conducta de la empresa, velando asimismo por que la cultura corporativa esté alineada con su propósito y valores.
 - b) La evaluación y revisión periódica del sistema de gobierno corporativo y de la política en materia medioambiental y social de la sociedad, con el fin de que

cumplan su misión de promover el interés social y tengan en cuenta, según corresponda, los legítimos intereses de los restantes grupos de interés.

- c) La supervisión de que las prácticas de la sociedad en materia medioambiental y social se ajustan a la estrategia y política fijadas.
- d) La supervisión y evaluación de los procesos de relación con los distintos grupos de interés.

17. Proponer al Consejo de Administración cualesquiera otras cuestiones que entienda procedentes en las materias propias de su ámbito de competencia.

Se describen en el apartado VI de este Informe, las actividades más significativas realizadas por la Comisión a lo largo del ejercicio 2022, en relación con las funciones y tareas anteriormente descritas.

V. REUNIONES MANTENIDAS POR LA COMISIÓN Y ASISTENTES A LAS REUNIONES.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones conforme a la agenda que aprobó al finalizar el ejercicio 2021 ha mantenido durante el ejercicio 2022 las siguientes reuniones:

- 18 de febrero de 2022
- 14 de marzo de 2022
- 5 de abril de 2022
- 16 de junio de 2022
- 4 de julio de 2022
- 21 de octubre de 2022
- 14 de diciembre de 2022

Las reuniones son planificadas por la Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones conforme a una agenda consensuada al final del ejercicio anterior por todos los consejeros teniendo en cuenta la planificación del consejo de administración, la publicación de determinados informes y otras cuestiones relevantes que afectan al funcionamiento de la compañía.

Las reuniones han tenido una duración aproximada de entre cuarenta y cinco minutos y cuatro horas y media, con un promedio de tres horas, dedicando sus miembros un número de horas adecuado al estudio y análisis de los asuntos a tratar.

El control de asistencia se efectúa al inicio de cada sesión, consignándose en el acta correspondiente. A todas las reuniones han asistido siempre la totalidad de los miembros de la comisión. Asimismo, a las reuniones han asistido cuando se les ha requerido diferentes miembros del equipo de la compañía y en concreto, los responsables de recursos humanos, el Director de Estrategia y de los Mercados de Capitales y la responsable de ESG.

En todas las sesiones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se tratan, con la debida profundidad, los distintos asuntos sometidos a su deliberación y, en su caso, decisión.

Las deliberaciones de la Comisión, y los acuerdos y decisiones adoptados por la misma se documentan en la correspondiente Acta de cada sesión.

Por otra parte, y en lo que respecta a las reglas que rigen la constitución y la adopción de acuerdos de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ésta queda válidamente constituida con la asistencia, directa o por medio de representación de, al menos, la mitad de sus Miembros; y adopta sus acuerdos por mayoría de los asistentes. En caso de empate, el voto de la Presidenta es dirimente.

Finalmente, y como ya se ha indicado, las relaciones entre la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración de la Compañía están basadas en el principio de plena transparencia. A este respecto, la Presidenta de la Comisión informa al Consejo de Administración, en cada una de sus reuniones, sobre los principales asuntos tratados y sobre las actividades y trabajos desarrollados por la Comisión, y propone al Consejo de Administración de la Compañía, en aquellos casos en que así se requiere, la adopción de los acuerdos pertinentes.

VI. ACTIVIDADES SIGNIFICATIVAS REALIZADAS POR LA COMISIÓN.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones trata en sus reuniones tanto cuestiones que derivan de exigencias legales y de las recomendaciones del Código de Buen Gobierno como asuntos que suscitan su interés y que entran dentro de sus competencias. Se detallan a continuación las actividades más significativas realizadas por la Comisión durante el ejercicio 2022 con respecto a GREENERGY:

Nombramiento de consejeros, Secretario y altos directivos

- Análisis de las propuestas para la asunción de la Secretaría del Consejo e informe favorable para el nombramiento de la Secretaría del Consejo de Administración.
- Análisis de perfil e informe favorable del nombramiento de altos directivos.

Evaluación del consejo.

- Ha organizado la evaluación internamente del Consejo de Administración, de las Comisiones, del Presidente, de la consejera coordinadora y del Secretario y ha analizado los resultados de la misma.

Política de igualdad.

- Revisión de la implementación del plan de igualdad dentro de la empresa
- Evaluación de la brecha salarial y plan de la transparencia retributiva en la empresa.

Remuneraciones de consejeros y directivos.

- Ha supervisado la aplicación de la política de remuneraciones de los consejeros y en concreto ha informado favorablemente a la determinación de las retribuciones variables de los consejeros correspondientes al ejercicio 2021 y a la fijación de los objetivos para la determinación de esa retribución en el ejercicio 2022.
- Propuesta de modificación de la Política de remuneraciones de los consejeros del ejercicio 2020, 2021 y 2022 para este último ejercicio e informe sobre la misma.
- Propuesta de la política de remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2023, 2024 y 2025 e informe sobre la misma.
- Supervisión de los objetivos para la determinación de la remuneración de la Alta Dirección durante el ejercicio 2022.
- Ha comprobado la observación de la política retributiva de la alta dirección del ejercicio 2021.
- Ha informado favorablemente la concesión de opciones sobre acciones con cargo al Plan de Opciones sobre Acciones 2019-2023 en favor de altos directivos y empleados de la Sociedad.

Conflictos de interés.

- Definición del marco de referencia para delimitar conflictos de interés de los consejeros.

Supervisar el cumplimiento de políticas y reglas en materia medioambiental, social y de gobierno corporativo.

- Ha informado favorablemente a la aprobación por el Consejo del Informe anual del Gobierno Corporativo y del Informe de Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2019.
- Ha aprobado el informe sobre sus actividades durante el ejercicio 2021 para la Junta General.
- Revisión de la memoria de sostenibilidad correspondiente al ejercicio 2021.
- Propuesta de Plan de Acción ESG 2022 y seguimiento del mismo.
- Revisión e implementación de normas para la mejora del gobierno corporativo.

Otros.

- Propuesta de acciones formativas concretas de los consejeros durante el ejercicio 2022.
- Formulación de un plan de formación al Consejo para el ejercicio 2023.

- Aprobación de su agenda para el ejercicio 2022.
- Revisión de la información que se puso a disposición de la Junta General Ordinaria celebrada en el ejercicio 2022.

VII. EVALUACIÓN DEL FUNCIONAMIENTO Y DESEMPEÑO DE LA COMISIÓN.

Durante el último cuatrimestre del ejercicio 2022 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha llevado a cabo su propia evaluación en lo que se refiere a su funcionamiento, número, frecuencia y duración de las reuniones, participación de sus miembros, composición, documentación y tratamiento de determinados asuntos de su competencia.

De esta evaluación se desprende la adecuada composición y correcto funcionamiento de la comisión y que cumple con las funciones que tiene asignadas.

La Comisión ha informado al Consejo sobre los resultados de la evaluación.

VIII. CONCLUSIONES.

Tal y como ha quedado reflejado, a lo largo del ejercicio 2022 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha abordado el análisis y examen de las principales cuestiones y aspectos de su competencia, informando periódicamente de las cuestiones más relevantes al Consejo de Administración de la Compañía.

Para el ejercicio 2023, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene previsto continuar con la revisión y seguimiento de la situación de todas aquellas materias de su competencia, conforme a su Agenda de sesiones aprobada en el final del ejercicio 2022.

IX. FECHA DE FORMULACION Y DE APROBACIÓN DEL INFORME.

El presente informe es emitido y aprobado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones el día 26 de enero de 2023 y aprobado por el Consejo de Administración de GREENERGY el día 31 de enero de 2023.