
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

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

CIF: [A-28218543]

Denominación Social:

[**COMPAÑIA ESPAÑOLA DE VIVIENDAS EN ALQUILER, S.A.**]

Domicilio social:

[AVENIDA MERIDIANA, 350 - 6ª PLANTA BARCELONA]

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

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

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

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

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

Política de remuneraciones de los Consejeros en los ejercicios 2020-2022:

1.Previo.

De conformidad con el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital y concordantes de la Ley de Sociedades de Capital, el artículo Decimosexto apartado (i) de los Estatutos Sociales y el artículo 23 del Reglamento del Consejo de Administración, la Política de Remuneraciones de los consejeros de Compañía Española de Viviendas en Alquiler, S.A. ("CEVASA" o la "Sociedad") se aprueba, al menos cada tres años, por la Junta General de Accionistas, como punto separado del orden del día.

La propuesta del Consejo de Administración a la Junta General de Accionistas sobre la Política de Remuneraciones debe ser motivada, acompañada de un Informe específico del Comité de Nombramientos y Retribuciones y ajustarse al sistema de remuneración previsto en los Estatutos Sociales.

La determinación de la Política de Remuneraciones se ha realizado atendiendo a los criterios mantenidos históricamente por la Sociedad, sin la participación de asesor externo ni a la consideración previa de los criterios de otras empresas que pudieran ser comparables.

2.Sistema retributivo aplicable a los miembros del Consejo de Administración.

A) DISPOSICIONES ESTATUTARIAS:

De conformidad con el Artículo Trigésimo de los Estatutos Sociales de CEVASA, la remuneración de los consejeros, en su calidad de tales, podrá consistir en asignaciones fijas, dietas por asistencia a sesiones del Consejo de Administración o de sus Comités, seguros de vida, premios de permanencia, pensiones y otros mecanismos complementarios. El importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros será aprobado por la junta general y permanecerá vigente en tanto no se acuerde su modificación.

Si un miembro del Consejo de Administración fuese nombrado consejero delegado o se le atribuyeran funciones ejecutivas en virtud de otro título (el "Consejero Ejecutivo"), percibiría, adicionalmente a las remuneraciones que le pudieran corresponder por su carácter de consejero, una retribución consistente en una asignación fija en metálico y una variable en función del grado de cumplimiento de los objetivos cualitativos o cuantitativos que se acordasen y se concretasen en su contrato conforme a lo previsto en la Ley de Sociedades de Capital.

En este marco, es el propio Consejero de Administración el que, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, acuerda la cantidad concreta dentro del máximo establecido y la distribución del importe.

Las retribuciones mencionadas en los párrafos anteriores, en la medida en que derivan exclusivamente de la pertenencia al Consejo de Administración, son compatibles e independientes de los honorarios o salarios que se puedan acreditar frente a la Sociedad, por prestación de servicios o por vinculación laboral, según sea el caso, con origen en una relación contractual distinta de la derivada del cargo de consejero, que se someterá al régimen legal que les fuera aplicable.

Asimismo, de conformidad con el Artículo Vigésimoséptimo de los Estatutos Sociales de la Sociedad, la retribución del consejero delegado, y de los demás consejeros ejecutivos, si fuese el caso, se ha de hacer constar en un contrato a aprobar previamente por el Consejo de Administración de la Sociedad con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros.

A los efectos oportunos se indica que por acuerdo del Consejo de Administración de fecha 8 de julio de 2020 se aprobó tanto el nombramiento de un consejero delegado como del contrato a suscribir.

(...) continúa en el apartado (D) (D.1.) Otra información de interés.

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.

1) Respecto al Consejo de Administración:

Excepto la remuneración variable que se informa en el punto anterior aplicable al consejero ejecutivo, el resto de conceptos de la retribución del Consejo son fijos, de acuerdo con la política que viene aplicando esta Sociedad desde su creación.

El único concepto retributivo de devengo o consolidación no anual es el derecho a percibir una gratificación por permanencia tras haber ejercido en el cargo de consejero un mínimo de 10 años del que se ha informado en el punto anterior.

2) Respecto a la Alta Dirección, (a excepción del consejero delegado, que como consejero ejecutivo tiene una regulación propia):

Su retribución anual se compone habitualmente de una retribución fija y una retribución variable, ambas en efectivo. La segunda hasta un máximo del 35% de la retribución fija en función del grado de cumplimiento de los objetivos anuales establecidos y de la valoración de la gestión realizada.

Los objetivos, claramente identificables, se establecen anualmente, siendo el principal el resultado anual del Grupo CEVASA. El cumplimiento de los objetivos se determina tras el cierre del ejercicio de conformidad con la valoración que realiza el Comité de Nombramientos y Retribuciones.

Adicionalmente, se tiene establecido para los miembros de la Alta Dirección un sistema de complemento de previsión social, que funciona como instrumento de fidelización, a percibir en el momento de la jubilación perdiéndose el derecho, en caso de cese voluntario del directivo o cuando concurra despido procedente así declarado. El acuerdo adoptado actualmente supone la aportación anual de la Sociedad a un fondo de pensiones para cada uno de los directivos, correspondiente al 8,26% de retribución anual sin incentivo variable.

A excepción de lo informado con anterioridad la retribución de los miembros de la Alta Dirección de la Compañía no se ha determinado originariamente, ni en su conjunto ni individualmente para cada uno de ellos, por el Consejo de Administración, y responde a contratos laborales. A este respecto, y a excepción del consejero delegado, los otros dos directivos incluidos dentro de la denominada "Alta Dirección" no lo son en sentido estricto, tal y como se define en el artículo 9 del RD 1333/2005, de 11 de noviembre, puesto que tienen unos poderes muy limitados y, por sí solos, no tienen competencias para adoptar decisiones de gestión que afecten al desarrollo futuro y a las perspectivas empresariales de CEVASA y su grupo.

El Consejo de Administración considera que tanto el nivel retributivo de la Alta Dirección del grupo CEVASA, los conceptos y cuantías retributivas, así como los demás elementos que conforman la relación laboral de los altos directivos, resultan acordes con las prácticas del mercado y permiten

motivar su permanencia y orientar su gestión de forma adecuada y competitiva en función de la situación, perspectivas y objetivos actuales de la Sociedad.

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

La remuneración máxima anual del conjunto de los consejeros debe ser aprobada por la Junta General y permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación.

Los conceptos que se contemplan en los Estatutos Sociales son: asignaciones fijas, dietas de asistencia, seguros de vida, premios de permanencia, pensiones y otros mecanismos complementarios, así como retribuciones fijas o variables pactadas con consejeros delegados y consejeros ejecutivos.

Esta remuneración es compatible con posibles honorarios o salarios que pudieran acreditarse frente a la Sociedad, por prestación de servicios o por vinculación laboral, con origen en una relación contractual distinta de la derivada del cargo de consejero.

En la Junta General de 8 de julio de 2020 se acordó como remuneración anual máxima del conjunto de los administradores de la Sociedad la cifra de 700 mil euros. El Consejo de Administración puede, en el marco de la Política de Remuneraciones en vigor y tras el acuerdo de la Junta expresado, establecer la distribución entre los consejeros, siempre que no se supere aquel máximo acordado por la Junta General.

En la reunión del Consejo de Administración de 15 de diciembre de 2021, tras propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, se acordó para el ejercicio 2022 mantener los mismos importes unitarios que en el año 2021 se han aplicado en concepto de dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones y actualizar en un 2,5% el importe de las "atenciones estatutarias".

Salvo acuerdo en contra las remuneraciones que se prevén para el ejercicio 2022 son los siguientes:

- Atenciones estatutarias distribuidas en una cuantía igual para cada consejero: 25.983,75 Euros por consejero y año.
- Dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administraciones: 1.014 Euros por reunión y asistencia.
- Dietas por asistencia a las reuniones de los Comités del Consejo de Administración: 507 Euros por reunión y asistencia.
- Dietas por especial dedicación del Presidente del Consejo de Administración: 60.385,83 Euros anuales.

Puesto que el consejero don Carlos Manzano Cuesta ha comunicado la renuncia a las remuneraciones a que tendría derecho en los términos previstos en la Política de remuneraciones y el consejero delegado es objeto de retribución en los términos previstos en su contrato, en función de la previsión de reuniones a celebrar durante el ejercicio 2022 del Consejo de Administración (10) y de cada uno de sus cuatro Comisiones (3x4=12), para el ejercicio 2022 se prevén devengar las siguientes retribuciones:

1) Asignaciones fijas según definición en los Estatutos Sociales:

- Atenciones Estatutarias: 182 mil euros
- Dietas por especial dedicación del Presidente del Consejo de Administración: 60 mil euros
- Dietas por asistencia a las reuniones del Consejo: 61 mil euros
- Dietas por asistencia a las reuniones de las cuatro Comisiones del Consejo: 22 mil euros.

Total remuneraciones fijas previstas a devengar en el ejercicio 2022: 348 mil euros.

2) Premios de permanencia:

- Dotaciones por premios de permanencia: 20 mil euros.

El devengo y pago de las dotaciones que se realicen al fondo para premios por permanencia se condiciona a que los consejeros por los que se dotan adquieran una antigüedad de 10 años y, a que, en el momento de cesar en sus cargos tras ese periodo, cumplan las condiciones requeridas.

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.

Remuneración fija consejero delegado: 155 mil euros.

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.

Remuneración en especie (vehículo de empresa) al consejero delegado: 4 mil euros.

- Aportación en fondo de pensiones (8,26% de la retribución fija): 12 mil euros.

Sin perjuicio de la actualización de conceptos e importes que pueda derivarse de la política de retribuciones que se someta a consideración de la junta general ordinaria en este ejercicio.

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.

Retribución variable al consejero delegado en caso de cumplimiento íntegro de los objetivos (35% de la retribución fija): 54 mil euros.

La retribución variable se fija atendiendo el cumplimiento de objetivos financieros cuantitativos (ligados al presupuesto del ejercicio y a la evolución, del EPRA NAV) y no financieros de tipo, cualitativos, atendiendo al cumplimiento de las previsiones del plan de negocio aprobado.

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

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

No existen remuneraciones de este tipo ni se prevén en el ejercicio 2022.

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.

No existen indemnizaciones pactadas para ningún concepto.

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

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

El contrato con el Consejero Ejecutivo de CEVASA tiene las siguientes términos y condiciones:

- 1) Retribución dineraria fija. Retribución fija anual bruta acordada para el ejercicio que se abonará en 12 mensualidades de idéntica cuantía y se incrementará a principios de cada año en el mismo porcentaje que el establecido para la Alta Dirección de la Sociedad.
- 2) Retribución variable anual. Su cuantía podrá llegar hasta un máximo del 35% de la retribución fija anual, en función del grado de cumplimiento de los objetivos cuantitativos y cualitativos que le resulten comunicados al Consejero Ejecutivo al inicio de cada ejercicio. La determinación del cumplimiento de los objetivos se realiza previo informe del correspondiente comité una vez formuladas por el Consejo de Administración las cuentas anuales del ejercicio.
- 3) Otros conceptos retributivos. (i) Participación en un sistema de previsión social consistente en la aportación anual a un fondo de pensiones de una cuantía igual al 8,26 % de la retribución anual a 31 de diciembre del ejercicio anterior sin incluir retribución de naturaleza variable y (ii) vehículo de empresa.
- 4) Retribución en calidad de consejero. Exclusivamente percibirá el concepto de Atenciones Estatutarias.
- 5) Exclusividad. La prestación de los servicios por parte del Consejero Ejecutivo se realizará en régimen de exclusividad y plena dedicación para la Sociedad y su grupo por lo que ha de concurrir el consentimiento expreso de la Sociedad, para que pueda prestar servicios, por cuenta propia o ajena de forma directa o indirecta a terceros, concurrentes o no, que sean ajenos a la Sociedad y al grupo.
- 6) No competencia postcontractual. Durante un periodo adicional de un año desde la terminación de este Contrato, el Consejero Ejecutivo se abstendrá de (i) prestar servicios, directa o indirectamente, a cualquier persona, negocio o sociedad (ya sea como socio, directivo, empleado, consultor, inversor, prestatario o de cualquier otro modo) que compita con el negocio de la Sociedad, salvo autorización expresa de la Junta General o, según el caso, del Consejo de Administración, que no será irrazonablemente denegada; (ii) participar, directa o indirectamente, en el capital de cualquier sociedad o entidad que compita con el negocio de la Sociedad y (iii) emplear, o tratar de emplear a cualquier miembro de la plantilla o del equipo directivo de la Sociedad o persuadirlos para que dimitan en su puesto de trabajo, así como persuadir o tratar de persuadir a cualquier agente, cliente, proveedor o colaborador de la Sociedad para que extingan su relación con la misma.
- 7) Reglas aplicables a la extinción. El Consejero Ejecutivo tendrá derecho a extinguir unilateralmente el Contrato (i) por incumplimiento grave y culpable por la Sociedad de las obligaciones incluidas en el Contrato y (ii) por una modificación sustancial de sus funciones, poderes o condiciones de su prestación de Servicios no motivada por causa imputable al Consejero Ejecutivo. En estos supuestos y en caso de extinción unilateral del Contrato por la Sociedad en cualquier momento, que no sea debida (1) a un incumplimiento grave y culpable por parte del Consejero Ejecutivo de los deberes de lealtad, diligencia o buena fe conforme a los cuales debe desempeñar su cargo, ni (2) a cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones asumidas en virtud de este Contrato, cobrará eficacia la relación laboral suspendida por la celebración del Contrato. Consecuentemente, en supuesto de resolución de la relación laboral suspendida se aplicará la indemnización que corresponda conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, considerando a estos efectos como periodo a computar el transcurrido desde el inicio de la relación laboral con CEVASA hasta su conclusión.

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.

Es posible que alguno de los consejeros preste algún servicio puntual distinto a los inherentes a su cargo, pero muy probablemente su importe sería poco significativo.

A.1.11 Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

No se prevén conceptos retributivos de esta tipología.

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.

Respecto a los denominados "premios de permanencia", que suponen una retribución adicional a los consejeros con una antigüedad mínima de 10 años que cesan en su cargo, en el ejercicio 2022 se prevé dotar el fondo constituido por 20 mil euros, adicionales, a los 630 mil euros dotados actualmente, por el previsible mantenimiento en sus cargos de vocales del Consejo, respectivamente, de Taller de Turisme i Medi Ambient, S.L.,

Doña Montserrat Guillen Estany. El resto de consejeros tiene una antigüedad en su cargo de más de 10 años y no procede dotación adicional alguna al fondo que ya existe constituido.

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.

En su reunión de fecha 22 de febrero de 2022, el Consejo de Administración acordó prever la asignación de acciones como sistema retributivo del consejero delegado, lo que requerirá una modificación estatutaria y la actualización de la nueva política retributiva que se ha de someter en la próxima Junta General.

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.

<http://www.cevasa.com/edit/Compañia.aspx>

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.

A la junta general de accionistas celebrada el 16 de junio de 2021 asistieron un total de 25 accionistas presentes o representados con un total de 19.398.587 acciones o un 83,421% del capital social. Los datos anteriores incluyen 100.088 acciones en autocartera legalmente consideradas como presentes sin derecho al ejercicio de voto. La votación consultiva sobre el informe anual de retribuciones del ejercicio 2020 obtuvo el voto unánime a favor de los accionistas con derecho a voto que se refleja en el apartado B.4.

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.

El Comité de Nombramientos y Retribuciones propuso al Consejo de Administración, en su última reunión del año 2020, los importes para el ejercicio 2021 de las atenciones estatutarias, dietas por asistencia a las reuniones del Consejo y de sus Comités, y de las dietas por especial dedicación del Presidente del Consejo de Administración. Dicha propuesta fue aceptada y acordada por el Consejo de Administración en su última reunión del ejercicio 2020.

Las dotaciones anuales al fondo para premios de permanencia se han realizado en función de los acuerdos que adoptó el Consejo de Administración cuando se creó este mecanismo, respecto a su importe y devengo, sin que fuera preciso nuevo acuerdo del Consejo ni propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, que serían preceptivas en el caso de pago de dichos premios, con evaluación de que se cumplen todas las condiciones, para ella.

En función de lo anterior, las retribuciones devengadas en el ejercicio 2021, que se informan en la sección C, incluyen los siguientes conceptos:

*Remuneración fija:

-Dietas por especial dedicación del Presidente del Consejo de Administración: Se han abonado a lo largo del ejercicio 2021.

-Atenciones estatutarias, a distribuir por igual entre todos los miembros del Consejo de Administración y prorrateables en función del tiempo en que han ejercido el cargo en el año en que se devengan: Se abonarán en la fecha de celebración de la próxima Junta General de accionistas, aunque corresponde su devengo al ejercicio 2021.

*Retribución fija y en especie al consejero ejecutivo. Se ha abonado a lo largo del ejercicio 2021.

*Retribución variable al consejero ejecutivo: Se ha determinado tras el cierre del ejercicio 2020 y se han abonado en el ejercicio 2021.

*Dietas:

-Dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración: Se abonan en las fechas de celebración.

-Dietas por asistencia a las reuniones de los Comités del Consejo de Administración: Se abonan en las fechas de celebración.

Adicionalmente a las retribuciones devengadas anteriores, se ha hecho una nueva dotación al fondo para premios de permanencia en el cargo de vocal del Consejo y del Presidente del Consejo de Administración, por un total de 40.000 euros.

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 han habido desviaciones.

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

No se ha aplicado ninguna excepción.

B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

La retribución de los consejeros en su calidad de tal definida en la Política de Remuneraciones en vigor descansa en una retribución anual (atenciones estatutarias para todos los consejeros excepto en caso de renuncia -don Carlos Manzano- y una cantidad adicional por las funciones de Presidente del Consejo) y dietas por asistencia a las sesiones del Consejo y Comités para los consejeros no ejecutivos (también excepto en caso de renuncia -don Carlos Manzano-). Excepto la retribución variable prevista en el contrato del consejero delegado, el resto de los conceptos tienen por consiguiente carácter fijo.

Adicionalmente, el importe máximo de la retribución del conjunto de los consejeros (700.000 euros para el ejercicio 2021) se ha establecido atendiendo a los criterios históricos de retribución de CEVASA bajo un principio de moderación y prudencia, que considera la situación de ingresos recurrentes del grupo diferentes del efecto en los resultados anuales de las modificaciones de valoración de sus activos.

Las características y criterios expuestos excluyen que la retribución resultante sufra modificaciones por decisiones que puedan afectar al perfil de riesgos a asumir por la entidad evitando conflictos de intereses en este campo.

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

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

La remuneración total devengada por los miembros del Consejo de Administración en el ejercicio 2021 asciende a un total de 518 miles de euros. Adicionalmente, en el ejercicio 2021 se han realizado dotaciones en concepto de premios de permanencia por un total de 40 mil euros. La suma de los dos importes (558 mil euros) es menor que los 700 mil euros acordados por la Junta General. Además, no se han satisfecho retribuciones distintas a los conceptos contemplados en la política de retribuciones 2020-2022 acordada por la pasada Junta General de 8 de julio de 2020.

La suma de las retribuciones devengadas y de las dotaciones por premios de permanencia, realizadas en el ejercicio 2021, supone el 2,28% del Resultado Neto consolidado atribuido a la entidad dominante, frente al 4,22% del ejercicio 2020. La diferencia entre estos porcentajes es consecuencia de la variación del resultado, puesto que se aplica el criterio de valor razonable a la valoración de las inversiones inmobiliarias.

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	19.298.499	82,99

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos		0,00
Votos a favor	19.298.499	100,00
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.

Para el ejercicio 2021 el Consejo de Administración ha acordado las siguientes retribuciones, sujetas a ser informadas a la Junta General, para su votación con carácter consultivo:

1) Importes devengados durante el ejercicio 2021:

- Un total de 177 miles de euros en concepto de atenciones estatutarias correspondientes al ejercicio 2021, todavía no satisfechas.
- Un total de 55 miles de euros por dietas por asistencia a las sesiones del Consejo.
- Un total de 26 mil euros por dietas de asistencia a las reuniones de los Comités del Consejo de Administración.
- Se han satisfecho al Presidente del Consejo de Administración un total de 59 miles de euros en concepto de dietas por mayor dedicación.
- Se han satisfecho al Consejero Delegado un total de 214 mil euros.

2) Dotaciones al fondo para cubrir premios por permanencia:

Se ha dotado durante el ejercicio 2021 un total de 40 mil euros al fondo destinado a cubrir los pagos que en un futuro deban realizarse a los actuales consejeros en concepto de premios por permanencia.

En la fecha de cierre de cada ejercicio se registra como provisión el importe en que se estima que debe realizarse la dotación al fondo. El importe acumulado en este fondo al cierre del ejercicio 2021 es de 630 miles de euros.

El Consejo de Administración ha acordado que los conceptos anteriores se distribuyan entre los consejeros de la siguiente forma:

- i) La asignación en concepto de Atenciones Estatutarias correspondiente al ejercicio 2021, por un total de 177 miles de euros, en razón de 25 mil euros a cada uno de los siete miembros del Consejo de Administración que han ejercido sus cargos durante todo el ejercicio 2021 y no han renunciado a dicha retribución. Hay que mencionar que uno de los consejeros ha renunciado a cualquier tipo de retribución.
- ii) Respecto a las asignaciones de 83 miles de euros, en concepto de dietas por asistencia a las reuniones del Consejo y sus Comités, se consideró procedente mantener el criterio de distribución en función de cuantías fijas por cada una de las reuniones del mismo a la que el consejero asiste, atendiendo a que es una exigencia de primer orden la dedicación y disponibilidad de los consejeros.
- iii) La asignación en dietas por mayor dedicación, por un total de 59 miles de euros, al Sr. Presidente.
- iv) La retribución al consejero delegado, establecida en contrato, por un total de 214 mil euros, al mismo.
- v) Las cantidades dotadas en el ejercicio en concepto de premios de permanencia (40 mil euros), adicionales a las provisionadas en ejercicios anteriores, se han distribuido entre los miembros del Consejo a razón del número de años que vienen ejerciendo en sus cargos.

Retribución media devengada por cada consejero, exceptuando al que ha renunciado a remuneraciones en el año 2021 (media 7 consejeros): 75,9 miles de euros.

Retribución media por consejero en el año 2020 (media 6,5 consejeros): 57,4 miles de euros.

Adicionalmente a las retribuciones devengadas anteriores, se ha dotado 40 mil euros al fondo para cubrir premios de permanencia.

Los miembros del Consejo de Administración no han percibido durante 2021 ni percibieron durante 2020, en su condición de consejeros, otro beneficio o retribución adicional a los anteriormente referidos, sin que la Sociedad dominante ni ninguna otra sociedad de su grupo consolidado tenga contraída con ellos obligación alguna en materia de pensiones ni concedidos préstamos o anticipos a su favor.

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

Los sueldos del consejero ejecutivo consolidados durante el ejercicio 2021 se han determinado en función de los importes señalados en su contrato, de igual manera que en el ejercicio 2020. La principal variación responde a que en el año 2020 el consejero ejecutivo lo fue durante 6 meses del año al haberse nombrado en la Junta General celebrada en el mes de julio de 2020.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.
- b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.

- d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

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

La única retribución variable es la que se establece en el caso del consejero delegado con carácter de ejecutivo. El devengo se produjo en la fecha en que el Comité de Nombramientos y Retribución primero y el Consejo después evaluaron la labor realizada en el ejercicio 2021 y el cumplimiento o no de los objetivos y no fue firme hasta su resolución con el importe que estimó debía satisfacerse, ya dentro del año 2022.

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

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 ha habido ni reducciones ni reclamaciones de devolución de retribuciones variables.

- 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 existen remuneraciones de este tipo.

- 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 existen indemnizaciones pactadas ni pagadas a los consejeros.

- 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 variaciones durante el ejercicio 2021.

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

Los consejeros no han devengado, directamente, ninguna remuneración suplementaria a la informada en apartados anteriores.

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 ha habido remuneraciones de este tipo.

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

No existe retribuciones de este tipo para los consejeros, salvo el uso de un vehículo de empresa por el consejero delegado.

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 remuneraciones de este tipo.

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

La Sociedad no tiene establecidos otros pactos o acuerdos sobre la materia que los detallados como premios por permanencia en el cargo de vocal y Presidente del Consejo de Administración. Esto es, una gratificación por permanencia de 100.000 euros brutos (más, en el caso de Presidente, 10.000 euros adicionales por cada año que ejerza el cargo, hasta un máximo de 100.000 euros) que le será abonada al consejero en el momento que pierda dicha condición, siempre que:

- (i) está circunstancia se produzca tras haber ejercido el cargo un mínimo de diez (10) años y
- (ii) dicha pérdida de condición o cese en el cargo no se produzca como consecuencia de un incumplimiento de los deberos de lealtad, diligencia o buena fe conforme a los que debe desempeñar su cargo.

Las reglas completas de este premio de permanencia se detallan en la política de remuneraciones y de ellas también se da cuenta al describir los conceptos retributivos que corresponden a miembros del Consejo de Administración.

El desglose de los beneficios, del importe acumulado a 31 de diciembre de 2021 en concepto de dotaciones al fondo interno para cubrir eventuales pagos en conceptos de premios de permanencia es el siguiente:

CONSEJERO: IMPORTE (en euros)

D. Jaume Dedeu i Bargalló: 100.000 Euros
D. Jaume Dedeu i Bargalló (*): 100.000 Euros
D. Manuel Valiente Margelí: 100.000 Euros
Doña María Vaqué Boix: 100.000 Euros
Taller de Turisme i Medi Ambient, S.L. (**): 60.000 Euros
D. Ángel Segarra i Ferré: 100.000 Euros
Doña Montserrat Guillén Estany: 70.000 Euros

(*) Por razón del cargo de Presidente del Consejo de Administración.

(**) Representado en la actualidad por la persona física Bru Pellissa Vaqué.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2021
Don JAUME DEDEU BARGALLÓ	Presidente Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña MARÍA VAQUÉ BOIX	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don MANUEL VALIENTE MARGELÍ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
TALLER DE TURISME I MEDI AMBIENT, S.L. (REPRESENTADA POR DON BRU PELLISSA VAQUÉ)	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don ÁNGEL SEGARRA FERRÉ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don CARLOS MANZANO CUESTA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña MONTSERRAT GUILLÉN ESTANY	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don DONATO MUÑOZ MONTES	Consejero Delegado	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Don JAUME DEDEU BARGALLÓ	84	9	5						98	96
Doña MARÍA VAQUÉ BOIX	25	9	3						37	37
Don MANUEL VALIENTE MARGELÍ	25	9	5						39	39

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
TALLER DE TURISME I MEDI AMBIENT, S.L. (REPRESENTADA POR DON BRU PELLISSA VAQUÉ)	25	9	3						37	37
Don ÁNGEL SEGARRA FERRÉ	25	9	7						41	40
Don CARLOS MANZANO CUESTA										
Doña MONTSERRAT GUILLÉN ESTANY	25	9	7						41	40
Don DONATO MUÑOZ MONTES	25			165	49				239	

Observaciones

D. Carlos Manzano Cuesta ha renunciado a la percepción de cualquier remuneración a la que pudiera tener derecho en su calidad de miembro del Consejo de Administración y de la Comisión de Auditoría.

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JAUME DEDEU BARGALLÓ	Plan							0,00				
Doña MARÍA VAQUÉ BOIX	Plan							0,00				
Don MANUEL VALIENTE MARGELÍ	Plan							0,00				
TALLER DE TURISME I MEDI AMBIENT, S.L.	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
(REPRESENTADA POR DON BRU PELLISSA VAQUÉ)												
Don ÁNGEL SEGARRA FERRÉ	Plan							0,00				
Don CARLOS MANZANO CUESTA	Plan							0,00				
Doña MONTSERRAT GUILLÉN ESTANY	Plan							0,00				
Don DONATO MUÑOZ MONTES	Plan							0,00				

Observaciones

No existen retribuciones basadas en acciones o instrumentos financieros consolidados.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JAUME DEDEU BARGALLÓ	
Doña MARÍA VAQUÉ BOIX	
Don MANUEL VALIENTE MARGELÍ	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
TALLER DE TURISME I MEDI AMBIENT, S.L. (REPRESENTADA POR DON BRU PELLISSA VAQUÉ)	
Don ÁNGEL SEGARRA FERRÉ	
Don CARLOS MANZANO CUESTA	
Doña MONTSERRAT GUILLÉN ESTANY	
Don DONATO MUÑOZ MONTES	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don JAUME DEDEU BARGALLÓ								
Doña MARÍA VAQUÉ BOIX								
Don MANUEL VALIENTE MARGELÍ								
TALLER DE TURISME I MEDI AMBIENT, S.L. (REPRESENTADA POR DON BRU PELLISSA VAQUÉ)								
Don ÁNGEL SEGARRA FERRÉ								
Don CARLOS MANZANO CUESTA								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Doña MONTSERRAT GUILLÉN ESTANY								
Don DONATO MUÑOZ MONTES								

Observaciones

No existen sistemas de ahorro a largo plazo a favor de los consejeros, sin perjuicio de los conceptos informados en el apartado C.1.a) iv) sobre el mecanismo de premios de permanencia a los consejeros con antigüedad mínima de diez años.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

No existen otros conceptos retribuidos.

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Don JAUME DEDEU BARGALLÓ										
Doña MARÍA VAQUÉ BOIX										
Don MANUEL VALIENTE MARGELÍ										
TALLER DE TURISME I MEDI AMBIENT, S.L. (REPRESENTADA POR DON BRU PELLISSA VAQUÉ)										
Don ÁNGEL SEGARRA FERRÉ										
Don CARLOS MANZANO CUESTA										
Doña MONTSERRAT GUILLÉN ESTANY										
Don DONATO MUÑOZ MONTES										

Observaciones

No existen remuneraciones de ningún tipo por pertenencia a órganos de administración de otras sociedades del grupo.

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JAUME DEDEU BARGALLÓ	No existen retribuciones basadas en acciones o instrumentos financieros consolidados.							0,00				
Doña MARÍA VAQUÉ BOIX	No existen retribuciones basadas en acciones o instrumentos financieros consolidados.							0,00				
Don MANUEL VALIENTE MARGELÍ	No existen retribuciones basadas en acciones o instrumentos							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
	financieros consolidados.											
TALLER DE TURISME I MEDI AMBIENT, S.L. (REPRESENTADA POR DON BRU PELLISSA VAQUÉ)	No existen retribuciones basadas en acciones o instrumentos financieros consolidados.							0,00				
Don ÁNGEL SEGARRA FERRÉ	No existen retribuciones basadas en acciones o instrumentos financieros consolidados.							0,00				
Don CARLOS MANZANO CUESTA	No existen retribuciones basadas en acciones o							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
	instrumentos financieros consolidados.											
Doña MONTSERRAT GUILLÉN ESTANY	No existen retribuciones basadas en acciones o instrumentos financieros consolidados.							0,00				
Don DONATO MUÑOZ MONTES	No existen retribuciones basadas en acciones o instrumentos financieros consolidados.							0,00				

Observaciones

No existen retribuciones de ningún tipo por pertenencia a órganos de administración de otras sociedades del grupo.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JAUME DEDEU BARGALLÓ	
Doña MARÍA VAQUÉ BOIX	
Don MANUEL VALIENTE MARGELÍ	
TALLER DE TURISME I MEDI AMBIENT, S.L. (REPRESENTADA POR DON BRU PELLISSA VAQUÉ)	
Don ÁNGEL SEGARRA FERRÉ	
Don CARLOS MANZANO CUESTA	
Doña MONTSERRAT GUILLÉN ESTANY	
Don DONATO MUÑOZ MONTES	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don JAUME DEDEU BARGALLÓ								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Doña MARÍA VAQUÉ BOIX								
Don MANUEL VALIENTE MARGELÍ								
TALLER DE TURISME I MEDI AMBIENT, S.L. (REPRESENTADA POR DON BRU PELLISSA VAQUÉ)								
Don ÁNGEL SEGARRA FERRÉ								
Don CARLOS MANZANO CUESTA								
Doña MONTSERRAT GUILLÉN ESTANY								
Don DONATO MUÑOZ MONTES								

Observaciones

No existen remuneraciones de ningún tipo por pertenencia a órgano de administración de otras sociedades del grupo.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JAUME DEDEU BARGALLÓ	No existen remuneraciones de ningún tipo por pertenencia a órgano de administración de otras sociedades del grupo.	
Doña MARÍA VAQUÉ BOIX	No existen remuneraciones de ningún tipo por pertenencia a órgano de administración de otras sociedades del grupo.	
Don MANUEL VALIENTE MARGELÍ	No existen remuneraciones de ningún tipo por pertenencia a órgano de administración de otras sociedades del grupo.	
TALLER DE TURISME I MEDI AMBIENT, S.L. (REPRESENTADA POR DON BRU PELLISSA VAQUÉ)	No existen remuneraciones de ningún tipo por pertenencia a órgano de administración de otras sociedades del grupo.	
Don ÁNGEL SEGARRA FERRÉ	No existen remuneraciones de ningún tipo por pertenencia a órgano de administración de otras sociedades del grupo.	
Don CARLOS MANZANO CUESTA	No existen remuneraciones de ningún tipo por pertenencia a órgano de administración de otras sociedades del grupo.	
Doña MONTSERRAT GUILLÉN ESTANY	No existen remuneraciones de ningún tipo por pertenencia a órgano de administración de otras sociedades del grupo.	
Don DONATO MUÑOZ MONTES	No existen remuneraciones de ningún tipo por pertenencia a órgano de administración de otras sociedades del grupo.	

Observaciones

No existen remuneraciones de ningún tipo por pertenencia a órgano de administración de otras sociedades del grupo.

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don JAUME DEDEU BARGALLÓ	98				98						98
Doña MARÍA VAQUÉ BOIX	37				37						37
Don MANUEL VALIENTE MARGELÍ	39				39						39
TALLER DE TURISME I MEDI AMBIENT, S.L. (REPRESENTADA POR DON BRU PELLISSA VAQUÉ)	37				37						37
Don ÁNGEL SEGARRA FERRÉ	41				41						41
Don CARLOS MANZANO CUESTA											
Doña MONTSERRAT GUILLÉN ESTANY	41				41						41

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don DONATO MUÑOZ MONTES	234			5	239						239
TOTAL	527			5	532						532

Observaciones

D. Carlos Manzano Cuesta ha renunciado a la percepción de cualquier remuneración a la que pudiera tener derecho en su calidad de miembro del Consejo de Administración y de la Comisión de Auditoría.

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Consejeros ejecutivos									
Don DONATO MUÑOZ MONTES	239	181,18	85	-	0	-	0	-	0
Consejeros externos									
Don JAUME DEDEU BARGALLÓ	98	2,08	96	1,05	95	2,15	93	8,14	86
Doña MARÍA VAQUÉ BOIX	37	0,00	37	0,00	37	2,78	36	9,09	33

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Don MANUEL VALIENTE MARGELÍ	39	0,00	39	0,00	39	2,63	38	15,15	33
TALLER DE TURISME I MEDI AMBIENT, S.L. (REPRESENTADA POR DON BRU PELLISSA VAQUÉ)	37	0,00	37	0,00	37	2,78	36	9,09	33
Don ÁNGEL SEGARRA FERRÉ	41	2,50	40	2,56	39	-2,50	40	21,21	33
Don CARLOS MANZANO CUESTA	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña MONTSERRAT GUILLÉN ESTANY	41	2,50	40	2,56	39	-2,50	40	21,21	33

Observaciones

[

]

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

(...) continuación del apartado (A) (A.1.) Punto 1

B) POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS PARA LOS EJERCICIOS 2020-2022

a) Conceptos retributivos

La retribución correspondiente a los miembros del Consejo de Administración de CEVASA en su condición de tal se compone de los siguientes conceptos:

- 1) Atenciones estatutarias distribuidas en una cuantía igual para cada consejero. Su cuantía se establecerá por el Consejo de Administración dentro del marco estatutario y no se satisfarán sino hasta después de la celebración de la junta general ordinaria en la que se dará cuenta del importe.
- 2) Dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración. De cuantía fija e igual para todos los consejeros.
- 3) Dietas por asistencia a las reuniones de los Comités del Consejo de Administración. De cuantía fija e igual para todos los consejeros.
- 4) Dietas por especial dedicación del Presidente del Consejo de Administración. Una cantidad máxima que es objeto de actualización anual en el mismo porcentaje que el establecido para la Alta Dirección de la Sociedad.
- 5) Premios por permanencia en el cargo de vocal del Consejo y de Presidente del Consejo de Administración.

El Consejo de Administración de la Sociedad tiene establecido un mecanismo de compensación a fin de premiar a los consejeros con una antigüedad mínima de diez (10) años en el momento en que cesen en su cargo.

De esta forma, a excepción de los consejeros ejecutivos, cada consejero tendrá derecho a percibir una gratificación por permanencia de 100.000 euros brutos, que le será abonada en el momento en que pierda dicha condición, siempre que esta circunstancia se produzca tras haber ejercido el cargo de consejero un mínimo de diez (10) años.

A estos efectos: (i) se computarán todos los años en el cargo aunque no hayan sido consecutivos; (ii) se considerará como un año completo cuando se haya ejercido el cargo de consejero durante 365 días, salvo en el último año del cómputo en el que el número de días se redondearán al alza hasta alcanzar los 365; (iii) para el periodo de permanencia de los consejeros personas físicas se computarán todos los años en los que un consejero persona física haya podido ser el representante de un consejero persona jurídica de CEVASA. No obstante, en este caso se requerirá que esta persona física haya ejercido el cargo de consejero en su condición de tal por lo menos dos (2) años; (iv) en ningún caso podrán computarse los mismos años para el devengo de la gratificación en un consejero persona física y en un consejero persona jurídica y los años de permanencia en el cargo de un consejero persona jurídica y de la persona física que la haya representado se computarán en el primero que de ellos alcance el plazo de los diez (10) años (y si coinciden, con preferencia en sede del consejero persona física).

El consejero persona jurídica tendrá derecho a percibir la gratificación por permanencia referida tras haber ejercido el cargo de consejero un mínimo de diez (10) años, y aunque no cese en el cargo, a partir del momento en que sustituya a la persona física que le represente. Tras el percibo de la gratificación se reiniciará un nuevo cómputo de los diez (10) años referido en el anterior apartado.

Adicionalmente, el presidente del consejo de administración tendrá derecho a una gratificación por permanencia de 10.000 euros brutos por año en el cargo de presidente, con un máximo de 100.000 euros brutos, a abonarle a éste en el momento en el que pierda la condición de consejero de CEVASA. A estos efectos, se computarán todos los años en el cargo de presidente, aunque no hayan sido consecutivos.

No existirá derecho a la presente gratificación por permanencia, ni para los consejeros en su condición de tales ni para el presidente, si la pérdida de la condición de consejero o el cese en el cargo de presidente se produce como consecuencia de un incumplimiento de los deberes de lealtad, diligencia o buena fe conforme a los que aquéllos deben desempeñar su cargo.

En caso de fallecimiento del consejero persona física, incluso con carácter previo al cumplimiento del plazo de diez (10) años citado o del Presidente en cualquier momento, los beneficiarios designados por aquéllos tendrán derecho al cobro de las cuantías devengadas hasta ese momento a razón de DIEZ MIL EUROS (10.000 €) brutos por año de permanencia en los respectivos cargos, con un mínimo de cuatro (4) años en el caso de los consejeros. En ningún caso la gratificación por este concepto podrá superar los CIENTO MIL EUROS (100.000 €) brutos por los años de permanencia en el consejo y adicionalmente en su caso, los CIENTO MIL EUROS (100.000 €) brutos por los años de permanencia en la presidencia del consejo.

A los efectos de atender los eventuales pagos que en el futuro deban hacerse en concepto de premios por permanencia tanto a los consejeros como al presidente, CEVASA ha constituido un fondo de carácter interno al que aporta anualmente las dotaciones necesarias y lo mantiene adecuadamente conforme a lo previsto en la normativa contable. En la fecha de cierre de cada ejercicio se registra como provisión el importe de la dotación al fondo que se estima que debe hacerse.

b) Reglas de devengo y pago

En el caso de que alguno de los vocales del Consejo de Administración de la Sociedad no hubiese ejercido el cargo de administrador durante la totalidad del ejercicio económico correspondiente, se prorrateará la porción retributiva que se establezca para dicho ejercicio en razón del tiempo durante el cual el vocal en cuestión haya ejercido el cargo.

Las dietas correspondientes a asistencia a consejo de administración o a sus comités se devengan con ocasión de la asistencia.

Las retribuciones correspondientes a asignaciones fijas por atenciones estatutarias no se satisfacen hasta después de celebrada la Junta General Ordinaria, en la que se informa a la misma del importe anual acordado por el Consejo de Administración.

Por último, y a los efectos oportunos, se hace constar que los administradores de las filiales de CEVASA, así como sus representantes, no perciben retribución alguna.

c) Carácter no necesario de la retribución

Cualquier consejero podrá renunciar a percibir la remuneración que pudiera corresponderle por su actuación como consejero. La renuncia deberá comunicarse al Presidente del Consejo de Administración y deberá (i) expresar las razones por las que se produce, (ii) afectar a la totalidad de los conceptos retributivos e (iii) incluir una manifestación expresa de que la renuncia en nada afecta al estricto cumplimiento de sus deberes y responsabilidades como consejero. La renuncia podrá ser dejada sin efecto por el consejero comunicando tal decisión al Presidente del Consejo de Administración surtiendo efecto respecto a los conceptos atenciones estatutarias y premios de permanencia desde el 1 de enero del ejercicio siguiente.

d) Reglas aplicables al Consejero Ejecutivo

El Consejero Ejecutivo únicamente percibirá de la retribución establecida para el ejercicio del cargo de consejero el concepto correspondiente a "Atenciones Estatutarias".

C) SISTEMA RETRIBUTIVO APLICABLE A CONSEJEROS EJECUTIVOS

a) Previo

Tal y como se ha indicado, el artículo Vigésimo-Séptimo de los estatutos sociales de la Sociedad, recoge que la retribución del consejero delegado y de los demás consejeros ejecutivos se hará constar en un contrato que deberá ser aprobado previamente por el Consejo de Administración de la Sociedad con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros.

b) Conceptos retributivos

La retribución correspondiente al consejero ejecutivo de CEVASA incluye los siguientes conceptos:

1) Retribución dineraria fija. Se trata de una retribución fija anual bruta que se abonará en doce mensualidades de idéntica cuantía y se incrementará a principios de cada año en el mismo porcentaje que el establecido para la Alta Dirección de la Sociedad. Para el año 2021 ha sido de 139.504,57 euros.

2) Retribución variable anual. Su cuantía podrá llegar hasta un máximo del 35% de la retribución fija anual, en función del grado de cumplimiento de los objetivos cuantitativos y cualitativos que le resulten comunicados al consejero ejecutivo al inicio de cada ejercicio. La determinación del cumplimiento de los objetivos se realiza previo informe del correspondiente comité una vez formuladas por el Consejo de Administración las cuentas anuales del ejercicio.

3) Otros conceptos retributivos. (i) Participación en un sistema de previsión social consistente en la aportación anual a un fondo de pensiones de una cuantía igual al 8,26 % de la retribución anual a 31 de diciembre del ejercicio anterior sin incluir retribución de naturaleza variable y (ii) vehículo de empresa.

4) Retribución en calidad de consejero. Tal y como se ha indicado exclusivamente respecto al concepto "atenciones estatutarias".

c) Otros términos y condiciones del contrato del consejero ejecutivo

1) Exclusividad. La prestación de los servicios por parte del consejero ejecutivo se realizará en régimen de exclusividad y plena dedicación para la Sociedad y su grupo por lo que ha de concurrir el consentimiento expreso de la Sociedad, para que pueda prestar servicios, por cuenta propia o ajena de forma directa o indirecta a terceros, concurrentes o no, que sean ajenos a la Sociedad y al grupo.

2) No competencia postcontractual. Durante un periodo adicional de un año desde la terminación del Contrato, el Consejero Ejecutivo se abstendrá de (i) prestar servicios, directa o indirectamente, a cualquier persona, negocio o sociedad (ya sea como socio, directivo, empleado, consultor, inversor, prestatario o de cualquier otro modo) que compita con el negocio de la Sociedad, salvo autorización expresa de la Junta General o, según el caso, del Consejo de Administración, que no será irrazonablemente denegada; (ii) participar, directa o indirectamente, en el

capital de cualquier sociedad o entidad que compita con el negocio de la Sociedad y (iii) emplear, o tratar de emplear a cualquier miembro de la plantilla o del equipo directivo de la Sociedad o persuadirles para que dimitan en su puesto de trabajo, así como persuadir o tratar de persuadir a cualquier agente, cliente, proveedor o colaborador de la Sociedad para que extingan su relación con la misma.

3) Reglas aplicables a la extinción. El consejero ejecutivo tendrá derecho a extinguir unilateralmente su contrato (i) por incumplimiento grave y culpable por la Sociedad de las obligaciones incluidas en el contrato y (ii) por una modificación sustancial de sus funciones, poderes o condiciones de su prestación de servicios no motivada por causa imputable al consejero ejecutivo. En estos supuestos y en caso de extinción unilateral del contrato por la Sociedad en cualquier momento, que no sea debida (1) a un incumplimiento grave y culpable por parte del consejero ejecutivo de sus deberes de lealtad, diligencia o buena fe conforme a los cuales debe desempeñar su cargo, ni (2) a cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones asumidas en virtud de su contrato, cobrará eficacia la relación laboral suspendida por la celebración del contrato. Consecuentemente, en supuesto de resolución de la relación laboral suspendida se aplicará la indemnización que corresponda conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, considerando a estos efectos como periodo a computar el transcurrido desde el inicio de la relación laboral con CEVASA hasta su conclusión.

D) IMPORTE MÁXIMO DEL CONJUNTO DE LAS RETRIBUCIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.

CEVASA, en aras de la mayor transparencia respecto a sus accionistas, incluye en el importe máximo de la retribución del conjunto de los administradores que es objeto de aprobación por la junta general incluye tanto las retribuciones que les corresponden en su condición de tales, como las específicas del consejero ejecutivo.

Adicionalmente, hay que indicar que el importe que corresponde a los conceptos "premios por permanencia en el cargo de vocal del Consejo y de Presidente del Consejo de Administración" es objeto de una provisión anual pero su inclusión como retribución efectivamente satisfecha solo procede en el ejercicio en que se abona al beneficiario.

El importe máximo de la retribución del conjunto de los consejeros está establecido en 700.000 euros desde la junta general ordinaria celebrada el 8 de julio de 2020.

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

[29/03/2022]

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

- [] Si
[] No