

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

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

CIF: [ A-43777119 ]

Denominación Social:

[ **ECOLUMBER, S.A.** ]

Domicilio social:

[ CARRER DEL BRUC, 144, PPAL 1º, 08037 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.

La retribución anual total máxima a satisfacer al conjunto de Consejeros en su condición de tales no podrá superar los DOSCIENTOS MIL (200.000 euros), que no incluye la remuneración de los consejeros ejecutivos, la cual se contempla en el apartado siguiente.

El importe máximo de la retribución anual que puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros en su condición de tales por todos los conceptos será el que determine la Junta General de Accionistas, importe que quedará inalterado hasta que la Junta General de Accionistas no apruebe su modificación, pudiendo el Consejo de Administración fijar un importe menor. Para el periodo de vigencia de esta política de remuneraciones este importe máximo de la retribución se mantendrá en los mismos términos.

No existen otros sistemas de retribución aplicables a los consejeros en su condición de tales distintos de los que se han detallado en el presente apartado. En particular, los consejeros en su condición de tales no percibirán remuneración variable alguna. Además, la Sociedad no ha asumido ni compromiso ni obligación algunos en materia de pensiones, jubilación u otros conceptos análogos en relación con los consejeros en su condición de tales.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es la encargada de proponer al Consejo de Administración la retribución de los Consejeros por sus funciones (incluyendo el importe máximo anual que necesariamente debe ser aprobado por la Junta General de Accionistas). Corresponde al Consejo de Administración la fijación de la cantidad exacta a abonar dentro del referido límite y su distribución entre los distintos Consejeros, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades desempeñadas por cada uno de ellos en el Consejo de Administración y, en su caso, sus Comisiones, y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

Los Consejeros percibirán exclusivamente la retribución vinculada a la responsabilidad que desempeñen. Cuando algún Consejero realice trabajos significativos que trasciendan a lo normalmente requerido para cualquier Consejero o que requieran una dedicación extraordinaria, el Consejo de Administración podrá acordar remunerar a dichos Consejeros por esos trabajos, con carácter recurrente o puntual, dependiendo de la naturaleza de los mismos. Para ello será necesaria la aprobación del Consejo, a petición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, previamente a la realización de dichos trabajos. Cuando, por razones de urgencia no fuera posible obtener esa autorización previa, el Presidente quedará facultado para autorizarlos únicamente para el período de tiempo que medie hasta la celebración del siguiente Consejo.

Las cantidades a percibir por los Consejeros podrán ser revisadas y actualizadas por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, dentro del importe máximo anual aprobado por la Junta General de Accionistas. Dichas actualizaciones serán informadas en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros que se someterá a votación, con carácter consultivo y como punto separado del orden del día, en la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

Los Consejeros no percibirán dietas de asistencia. Sin perjuicio de ello, los gastos de viaje y estancia en los que incurran por asistir a las reuniones del Consejo de Administración y/o sus Comisiones que se celebren fuera de su ciudad de residencia, serán sufragados por la Sociedad, de conformidad con la Política de Gastos aprobada por el Consejo de Administración.

Los Informes Anuales sobre Remuneraciones de los Consejeros que, cada año, se sometan a la consideración de la Junta Anual, incluirán el detalle individualizado y por concepto de las cantidades que hayan percibido los consejeros durante el correspondiente ejercicio. Asimismo, la Sociedad tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para sus Consejeros en condiciones de mercado. A esta fecha, únicamente el Consejero Delegado de la Sociedad desempeña funciones ejecutivas.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es la encargada de proponer al Consejo de Administración la retribución del Consejero Delegado por sus funciones ejecutivas y demás condiciones de su contrato, correspondiendo al Consejo de Administración su aprobación.

La política de remuneraciones del Consejero Delegado consistirá en una retribución fija, cuya finalidad será recompensar el nivel de responsabilidad y desempeño exigible al Consejero Delegado y que deberá ser competitiva respecto de la aplicada por entidades comparables.

Asimismo, la política de remuneraciones de la Sociedad tiene en cuenta los objetivos económicos y de gestión de la Sociedad a largo plazo, entre otros, con la finalidad de reducir la exposición a riesgos excesivos, por lo que podrá otorgar al Consejero Delegado la posibilidad de obtener una retribución variable.

Finalmente, si bien para la elaboración de la actual Política de Remuneraciones se han tenido en cuenta empresas comparables en el sector, no ha participado ningún asesor externo

**A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.**

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

La retribución fija del Consejero Delegado refleja principalmente el nivel de responsabilidad del puesto en la organización, así como su experiencia profesional, velando porque resulte competitiva frente al de entidades comparables a nivel nacional e internacional.

A los efectos de establecer una retribución adecuada y competitiva en mercado, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene en cuenta para su fijación y posibles revisiones los elementos anteriores, así como los estudios y análisis salariales elaborados por firmas de consultoría de reconocido prestigio.

Las cantidades a percibir por los Consejeros podrán ser revisadas y actualizadas por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, dentro del importe máximo anual aprobado por la Junta General de Accionistas. Dichas actualizaciones serán informadas en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros que se someterá a votación, con carácter consultivo y como punto separado del orden del día, en la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

La política de remuneraciones de la Sociedad tiene en cuenta los objetivos económicos y de gestión de la Sociedad a largo plazo, entre otros, con la finalidad de reducir la exposición a riesgos excesivos, por lo que podrá otorgar al Consejero Delegado la posibilidad de obtener una retribución variable. El porcentaje de retribución variable para el Consejero Delegado, en su caso, se fijará en función del cumplimiento de los objetivos establecidos de la Sociedad, siguiendo las prácticas habituales de empresas comparables. Dichos objetivos deberán ser aprobados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, estando vinculados al desempeño individual y a la consecución de objetivos económico-financieros y operativos concretos, predeterminados, cuantificables, alineados con la política de la Sociedad y que conformen las principales magnitudes del presupuesto anual de la Sociedad

Por lo tanto, el mix retributivo ofrece un balance razonable en términos de horizonte temporal y proporcionalidad entre las retribuciones y objetivos, al atender a las funciones encomendadas a los consejeros, a objetivos personales y económico-financieros de la Sociedad a más corto plazo y a los objetivos estratégicos y de creación de valor a largo plazo, junto con esquemas de diferimiento de pago y pago en acciones.

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

A propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración sometió a la Junta General la nueva política de remuneraciones de los consejeros para los ejercicios de 2022, 2023 Y 2024, que fue aprobada el 27 de junio de 2022, y que se resume a continuación:

- La retribución anual total máxima a satisfacer al conjunto de Consejeros en su condición de tales no podrá superar los DOSCIENTOS MIL (200.000 euros), que no incluye la remuneración de los consejeros ejecutivos.
- El importe máximo de la retribución anual que puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros en su condición de tales por todos los conceptos será el que determine la Junta General de Accionistas, importe que quedará inalterado hasta que la Junta General de Accionistas no apruebe su modificación, pudiendo el Consejo de Administración fijar un importe menor.
- No existen otros sistemas de retribución aplicables a los consejeros en su condición de tales distintos de los que se han detallado en el presente apartado. En particular, los consejeros en su condición de tales no percibirán remuneración variable alguna. Además, la Sociedad no ha asumido ni compromiso ni obligación algunos en materia de pensiones, jubilación u otros conceptos análogos en relación con los consejeros en su condición de tales.
- Sin perjuicio de lo anterior, cuando algún Consejero realice trabajos significativos que trasciendan a lo normalmente requerido para cualquier Consejero o que requieran una dedicación extraordinaria, el Consejo de Administración podrá acordar remunerar a dichos Consejeros por esos trabajos, con carácter recurrente o puntual, dependiendo de la naturaleza de los mismos. Para ello será necesaria la aprobación del Consejo, a petición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, previamente a la realización de dichos trabajos. Cuando, por razones de urgencia no fuera posible obtener esa autorización previa, el Presidente quedará facultado para autorizarlos únicamente para el período de tiempo que medie hasta la celebración del siguiente Consejo.
- Los Consejeros no percibirán dietas de asistencia. Sin perjuicio de ello, los gastos de viaje y estancia en los que incurran por asistir a las reuniones del Consejo de Administración y/o sus Comisiones que se celebren fuera de su ciudad de residencia, serán sufragados por la Sociedad, de conformidad con la Política de Gastos aprobada por el Consejo de Administración.

### **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.**

La Sociedad tiene actualmente un único consejero ejecutivo: D. Jorge Juan Bladé Domínguez.

D. Jorge Juan Bladé Domínguez ostenta el cargo de Consejero Delegado y tiene un contrato firmado con la Sociedad que cumple los requisitos previstos en el Art. 249 de la LSC. El importe de la retribución fija devengada en el ejercicio 2023 por el desempeño de funciones de alta dirección ha ascendido a la cantidad de 250.001,96 euros.

La retribución fija del Consejero Delegado refleja principalmente el nivel de responsabilidad del puesto en la organización, así como su experiencia profesional, velando porque resulte competitiva frente al de entidades comparables a nivel nacional e internacional.

A los efectos de establecer una retribución adecuada y competitiva en mercado, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene en cuenta para su fijación y posibles revisiones los elementos anteriores, así como los estudios y análisis salariales elaborados por firmas de consultoría de reconocido prestigio.

Asimismo, la política de remuneraciones de la Sociedad tiene en cuenta los objetivos económicos y de gestión de la Sociedad a largo plazo, entre otros, con la finalidad de reducir la exposición a riesgos excesivos, por lo que podrá otorgar al Consejero Delegado la posibilidad de obtener una retribución variable.

### **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.**

La sociedad abonó al Consejero Ejecutivo un importe total de 2.702,76 euros en concepto de retribución en especie

### **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.

Los métodos seguidos para evaluar el desempeño que determinan el importe devengado de retribución variable, así como los parámetros financieros y no financieros para determinar la referida remuneración.

- En cuanto a la Retribución variable ordinaria (retribución variable anual /a corto plazo):

Se determinará anualmente por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de forma global en función de los objetivos de naturaleza personal, como la dedicación o excelencia profesional, económica o presupuestaria, el grado de cumplimiento del presupuesto anual, de los objetivos de inversión y en función de la evaluación del desempeño de las funciones que le son propias, de su esfuerzo comercial y del control en la ejecución de las normas de gobierno corporativo así como la mejora de la reputación corporativa de la Sociedad.

- En cuanto a la Retribución variable plurianual/ a medio largo plazo:

La Sociedad contempla también la aplicación de sistemas de incentivos vinculados, en su mayor parte, al desempeño de la Sociedad en relación con determinados parámetros económico-financieros e industriales y operativos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con los objetivos estratégicos de la Sociedad y del Grupo, con el propósito de fomentar la retención y motivación del consejero ejecutivo y la creación de valor a largo plazo. Se ponderarán, además, objetivos en materia de gobierno corporativo y Responsabilidad social corporativa, así como el desempeño personal del Consejero Ejecutivo. Corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones evaluar el desempeño y determinar el cumplimiento de los parámetros preestablecidos. Podrá contar para ello con el asesoramiento de un experto independiente. Su propuesta será sometida a la aprobación del Consejo de Administración.

Estos sistemas pueden incluir entregas de acciones de la Sociedad o de opciones sobre dichas acciones o de derechos retributivos vinculados al valor de éstas, cuando así lo acuerde la Junta General de Accionistas a propuesta del Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En virtud de lo anterior, la Comisión de Nombramientos y retribuciones de la Sociedad ha establecido que cualesquiera remuneraciones variables incorporarán los límites y las cautelas técnicas precisas para asegurar que guardan relación con el rendimiento profesional de sus beneficiarios y no derivan solamente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Sociedad o de otras circunstancias similares. En particular, los componentes variables de las remuneraciones:

- Deberán de estar vinculados a criterios de rendimiento que sean predeterminados y medibles y que dichos criterios consideren el riesgo asumido para la obtención de un resultado.

- Promoverán la sostenibilidad de la empresa e incluirán criterios no financieros que sean adecuados para la creación de valor a largo plazo, como el cumplimiento de las reglas y los procedimientos internos de la Sociedad y de sus políticas para el control y gestión de riesgos.

- Se configurarán sobre la base de un equilibrio entre el cumplimiento de objetivos a corto, medio y largo plazo, que permitan remunerar el rendimiento por un desempeño continuado durante un período de tiempo suficiente para apreciar su contribución a la creación sostenible de valor, de forma que los elementos de medida de ese rendimiento no giren únicamente en torno a hechos puntuales, ocasionales o extraordinarios.

Las remuneraciones relacionadas con los resultados de la Sociedad que puedan pactarse tomarán en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren dichos resultados

**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 APLICA

**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.

La Sociedad podrá poner fin a la relación contractual por su mera voluntad en cualquier momento, sin necesidad de alegar causa justificada, previa notificación fehaciente al Consejero Delegado con un período de preaviso de tres (3) meses. En el caso de que la Sociedad incumpliera total o parcialmente el preaviso, el Consejero Ejecutivo tendrá derecho a exigir de la Sociedad una indemnización por este concepto equivalente a la retribución fija correspondiente al tiempo de preaviso incumplido. En el supuesto de que medie justa causa, la Sociedad no tendrá la obligación de respetar el plazo de preaviso anterior y el Consejero Delegado no tendrá derecho a percibir ningún tipo de indemnización.

Cuando el incumplimiento cause un daño a la Sociedad, la extinción del Contrato se entenderá sin perjuicio de la posibilidad de reclamar la correspondiente indemnización por los daños y perjuicios causados que pudiera corresponder.

La Sociedad se compromete a abonar al Consejero Ejecutivo, en caso de cese a partir del segundo año de vigencia del referido Contrato (esto, a partir del 1 de abril de 2020), y sin existir causa de incumplimiento del Consejero Delegado, o por terminación unilateral del presente Contrato por la existencia de los incumplimientos indicados de la Sociedad, una indemnización del importe de una anualidad de salario, incluyendo todos las retribuciones dinerarias y la parte proporcional de la retribución variable que hubiese devengado en el año anterior, en su caso.

**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 del Consejero Delegado tiene una duración indefinida.

La Sociedad podrá poner fin al presente Contrato por su mera voluntad en cualquier momento, sin necesidad de alegar causa justificada, previa notificación fehaciente al Consejero Delegado con un período de preaviso de tres (3) meses. En el caso de que la Sociedad incumpliera total o parcialmente el preaviso, el Consejero Delegado tendrá derecho a exigir de la Sociedad una indemnización por este concepto equivalente a la retribución fija (de 200.000 a 250.000 euros dependiendo del momento) correspondiente al tiempo de preaviso incumplido.

El Consejero Delegado podrá terminar el presente Contrato de manera unilateral y por su mera voluntad, por cualquier causa, previa notificación fehaciente a la Sociedad con un período de preaviso de tres (3) meses. En caso de que el Consejero Delegado incumpliera total o parcialmente el preaviso, la Sociedad podrá exigir del Consejero Delegado una cantidad equivalente a la retribución fija pactada (de 200.000 a 250.000 euros) correspondiente al tiempo de preaviso incumplido. La resolución del Contrato por parte del Consejero Delegado no dará lugar a la percepción de ningún tipo de indemnización por parte de la Sociedad.

La Sociedad se compromete a abonar al Consejero Delegado, en caso de cese a partir del segundo año de vigencia del presente Contrato (esto, a partir del 1 de abril de 2020), y sin existir causa de incumplimiento del Consejero Delegado, o por terminación unilateral del presente Contrato por la existencia de los incumplimientos indicados de la Sociedad, una indemnización del importe de una anualidad de salario, incluyendo todos las retribuciones dinerarias y la parte proporcional de la retribución variable que hubiese devengado en el año anterior, en su caso.

Obligación de no competencia:

(1) Habida cuenta de su destacada importancia en la gestión y administración de la Sociedad y en el desarrollo de su proyecto empresarial, el Consejero Delegado se compromete, durante la vigencia del su Contrato, a no realizar, directa o indirectamente, la competencia a la Sociedad, no pudiendo prestar servicios o acometer proyectos o actividades que compitan directa o indirectamente con el negocio y las actividades desarrolladas por la Sociedad o su Grupo; y a no tener intereses en cualquier actividad o proyecto que compita con las actividades o proyectos

de la Sociedad o su Grupo. A los únicos efectos de la presente Cláusula, no se considerará competencia la tenencia de valores de sociedades cotizadas, en la medida en que no representen un porcentaje igual o superior al cinco por ciento (5%) del capital social de la sociedad cotizada.

(2) Asimismo, cualquier actividad desarrollada por el Consejero Delegado al margen de los servicios prestados para la Sociedad, individual o colectivamente, ya sea en calidad de empleado, directivo, autónomo, consultor, proveedor, colaborador, propietario, socio o miembro del órgano de administración, deberá ser puesta en conocimiento de la Sociedad, la cual habrá de prestar por escrito su consentimiento expreso al desempeño de tal actividad por el Consejero Delegado.

(3) Cualquier compromiso, puesto de trabajo o interés que, a fecha de este Contrato, tenga el Consejero Delegado, debe ser notificado de inmediato a la Sociedad, que podrá decidir, en cada caso, la posible incompatibilidad de esa situación con la prestación de servicios aquí regulada.

Pacto de no captación:

Durante la vigencia de este Contrato y durante un periodo de un (1) año después de su extinción, siempre que la extinción se produzca tras el primer año de vigencia, el Consejero Delegado, sin haber obtenido previamente y por escrito el consentimiento de la Sociedad, no podrá inducir, captar ni persuadir a los empleados o proveedores de ésta ni contactar con ellos ni asistir a ninguna persona o entidad que tenga contacto con ninguno de ellos con el propósito de solicitar, inducir o intentar inducir a tal empleado o proveedor a) a extinguir su relación laboral, contractual o comercial con la Sociedad; b) a abstenerse de extender o renovar dicha relación laboral, contractual o comercial, o c) a abstenerse de prestar bienes o servicios a la Sociedad o a alguna de sus filiales.

**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 APLICA

**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 APLICA

**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 APLICA

**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.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la junta general de accionistas, en fecha 27 de junio de 2022, a propuesta del Consejo de Administración y previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobó la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad para los ejercicios 2022, 2023 y 2024, y que entró en vigor desde la fecha de su aprobación por la Junta General, y cuyo texto se ha puso a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la mencionada Junta General.

Así, la remuneración de los Consejeros por el ejercicio de sus funciones de supervisión y decisión colegiada se basa en los siguientes principios generales:

- La remuneración debe ser suficiente y adecuarse a la dedicación, cualificación y responsabilidades de los Consejeros, sin que dicha retribución pueda llegar a comprometer la independencia de criterio de los Consejeros.
- La remuneración debe ser adecuada para atraer y retener a los Consejeros con el talento y perfil deseados por la Sociedad.
- La remuneración debe ser competitiva, lo cual se consigue mediante la fijación de un paquete retributivo acorde con los estándares de mercado, considerando sectores y compañías comparables.

Por su parte, la remuneración del Consejero Ejecutivo por el desempeño de sus funciones ejecutivas se basa en los siguientes principios generales:

- Asegurar que el paquete retributivo, por su estructura y cuantía global, resulte competitivo respecto del aplicado por entidades comparables a nivel nacional e internacional para poder así atraer, retener y motivar a los profesionales más destacados, a fin de que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco crecientemente competitivo e internacionalizado en el que desarrolla su actividad; e
- Incentivar la creación de valor de forma sostenida en el tiempo, así como la retención de las personas clave.

### A.3. Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

[https://www.ecolumbergroup.com/wp-content/uploads/2022/05/12.-Ecolumber\\_Politica-de-Retribuciones-2022-2024.pdf](https://www.ecolumbergroup.com/wp-content/uploads/2022/05/12.-Ecolumber_Politica-de-Retribuciones-2022-2024.pdf)

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

Dada el amplio porcentaje de votos a favor del Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio 2022, se ha mantenido para el 2023 una similar estructura

## 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.

En el ejercicio 2023 no ha habido retribución percibida por los miembros del Consejo de Administración, adicionales a las recibidas por sus tareas de Alta Dirección. No obstante lo anterior, cuando algún Consejero realice trabajos significativos que trasciendan a lo normalmente requerido para cualquier Consejero o que requieran una dedicación extraordinaria, el Consejo de Administración podrá acordar remunerar a dichos Consejeros por esos trabajos, con carácter recurrente o puntual, dependiendo de la naturaleza de los mismos. Para ello será necesaria la aprobación del Consejo, a petición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, previamente a la realización de dichos trabajos. Cuando, por razones de urgencia no fuera posible obtener esa autorización previa, el Presidente quedará facultado para autorizarlos únicamente para el período de tiempo que medie hasta la celebración del siguiente Consejo. En este sentido, durante el ejercicio 2023, un consejero ha prestado servicios profesionales al Grupo y ha devengado por ello un importe de 13.032 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.

Las diferentes medidas que ha adoptado la Sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos han sido:

- Benchmarking retributivo para evitar la fuga de talento; y
- Plan de sucesión para asegurar la continuidad de los cargos

**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.

En el ejercicio 2023 no ha habido retribución percibida por los miembros del Consejo de Administración, adicionales a las recibidas por sus tareas de Alta Dirección que se desglosan a continuación (28.533 euros en el ejercicio 2022). En todo caso, durante el ejercicio 2023, un consejero ha prestado servicios profesionales al Grupo y ha devengado por ello un importe de 13.032 euros.

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

Las diferentes medidas que ha adoptado la Sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos han sido:

- Benchmarking retributivo para evitar la fuga de talento; y
- Plan de sucesión para asegurar la continuidad de los cargos

**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.

En el ejercicio 2023 no ha habido retribución percibida por los miembros del Consejo de Administración, adicionales a las recibidas por sus tareas de Alta Dirección que se desglosan a continuación (28.533 euros en el ejercicio 2022). En todo caso, durante el ejercicio 2023, un consejero ha prestado servicios profesionales al Grupo y ha devengado por ello un importe de 13.032 euros.

**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	13	64,69
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos		0,00

	Número	% sobre emitidos
Votos a favor	13	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.

De conformidad con el contrato suscrito con el Consejero Delegado, éste tendrá derecho a percibir una retribución por un importe máximo de 100.000 € anuales en concepto de retribución variable o bonus, en atención a la consecución de los objetivos económico-financieros y operativos que anualmente le sean comunicados por el Consejo de Administración, atendiendo al desempeño y disponibilidad del Consejero Delegado, así como en atención a los resultados de la Sociedad.

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

De conformidad con el contrato suscrito con el Consejero Delegado, éste tendrá derecho a percibir una retribución variable o bonus, en atención a la consecución de los objetivos económico-financieros y operativos que anualmente le sean comunicados por el Consejo de Administración, atendiendo al desempeño y disponibilidad del Consejero Delegado, así como en atención a los resultados de la Sociedad.

Se hace constar que no se ha devengado bonus durante el ejercicio 2023 ni durante el ejercicio 2022.

De conformidad con lo pactado en el contrato de prestación de servicios suscrito con el Consejero Delegado de fecha 18 de marzo de 2019, durante el ejercicio 2020, la remuneración fija anual del Consejero Delegado (único consejero ejecutivo de la Sociedad) fue de DOS CIENTOS MIL EUROS (200.000€), durante el ejercicio 2021, la retribución fija fue de DOS CIENTOS VEINTICINCO MIL EUROS (225.000€) brutos, y durante el ejercicio 2022 la retribución fija del consejero delegado ha sido de DOS CIENTOS CINCUENTA MIL EUROS (250.000 €), y durante el ejercicio 2023 la retribución fija ha sido de 250.001,96 euros.

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

En particular:

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

incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

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

[ NO APLICA ]

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

[ NO APLICA ]

**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.

[ En 2023 no se ha reclamado o reducido cantidad alguna de ningún componente variable. ]

**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 APLICA ]

**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.

[ Durante el ejercicio 2023 no se ha devengado ni pagado indemnización alguna por estos conceptos 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.

Explicado en el apartado A1

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

Cuando algún Consejero realice trabajos significativos que trasciendan a lo normalmente requerido para cualquier Consejero o que requieran una dedicación extraordinaria, el Consejo de Administración podrá acordar remunerar a dichos Consejeros por esos trabajos, con carácter recurrente o puntual, dependiendo de la naturaleza de los mismos. Para ello será necesaria la aprobación del Consejo, a petición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, previamente a la realización de dichos trabajos. Cuando, por razones de urgencia no fuera posible obtener esa autorización previa, el Presidente quedará facultado para autorizarlos únicamente para el período de tiempo que medie hasta la celebración del siguiente Consejo.

**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 anticipos o créditos concedidos a consejeros por parte de la Sociedad por razón de su condición de miembros del Consejo de Ecolumber en 2023.

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

Explicado en el apartado A1.

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

NO APLICA

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

No existen conceptos retributivos adicionales a los indicados en los apartados anteriores.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2023
Don JORGE JUAN BLADE DOMINGUEZ	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña SILVIA GALVAN BRAMBILLA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don JOAQUIN ESPALLARGAS IBERNI	Presidente Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña MARIA ISABEL GOMEZ CASALS	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña FERNANDO HERRERO ARNAIZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don ALEJANDRO GORTAZAR FITA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don ENRIQUE URIARTE ITURRATE	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don RAFAEL TOUS GODIA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don SERGIO ALVAREZ SANZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Don JORGE JUAN BLADE DOMINGUEZ	252								252	255
Doña SILVIA GALVAN BRAMBILLA										
Don JOAQUIN ESPALLARGAS IBERNI										

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Doña MARIA ISABEL GOMEZ CASALS										
Doña FERNANDO HERRERO ARNAIZ										
Don ALEJANDRO GORTAZAR FITA										
Don ENRIQUE URIARTE ITURRATE										
Don RAFAEL TOUS GODIA										
Don SERGIO ALVAREZ SANZ										

### Observaciones

[ ]

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JORGE JUAN BLADE DOMINGUEZ	Plan							0,00				
Doña SILVIA GALVAN BRAMBILLA	Plan							0,00				
Don JOAQUIN ESPALLARGAS IBERNI	Plan							0,00				

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña MARIA ISABEL GOMEZ CASALS	Plan							0,00				
Doña FERNANDO HERRERO ARNAIZ	Plan							0,00				
Don ALEJANDRO GORTAZAR FITA	Plan							0,00				
Don ENRIQUE URIARTE ITURRATE	Plan							0,00				
Don RAFAEL TOUS GODIA	Plan							0,00				
Don SERGIO ALVAREZ SANZ	Plan							0,00				

### Observaciones

[ ]

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

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JORGE JUAN BLADE DOMINGUEZ	
Doña SILVIA GALVAN BRAMBILLA	

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

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOAQUIN ESPALLARGAS IBERNI	
Doña MARIA ISABEL GOMEZ CASALS	
Doña FERNANDO HERRERO ARNAIZ	
Don ALEJANDRO GORTAZAR FITA	
Don ENRIQUE URIARTE ITURRATE	
Don RAFAEL TOUS GODIA	
Don SERGIO ALVAREZ SANZ	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don JORGE JUAN BLADE DOMINGUEZ								
Doña SILVIA GALVAN BRAMBILLA								
Don JOAQUIN ESPALLARGAS IBERNI								
Doña MARIA ISABEL GOMEZ CASALS								
Doña FERNANDO HERRERO ARNAIZ								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don ALEJANDRO GORTAZAR FITA								
Don ENRIQUE URIARTE ITURRATE								
Don RAFAEL TOUS GODIA								
Don SERGIO ALVAREZ SANZ								

**Observaciones**

[ ]

**iv) Detalle de otros conceptos**

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JORGE JUAN BLADE DOMINGUEZ	Concepto	
Doña SILVIA GALVAN BRAMBILLA	Concepto	
Don JOAQUIN ESPALLARGAS IBERNI	Concepto	
Doña MARIA ISABEL GOMEZ CASALS	Concepto	
Doña FERNANDO HERRERO ARNAIZ	Concepto	
Don ALEJANDRO GORTAZAR FITA	Concepto	
Don ENRIQUE URIARTE ITURRATE	Concepto	

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

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don RAFAEL TOUS GODIA	Concepto	
Don SERGIO ALVAREZ SANZ	Concepto	

### Observaciones

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Don JORGE JUAN BLADE DOMINGUEZ										
Doña SILVIA GALVAN BRAMBILLA										
Don JOAQUIN ESPALLARGAS IBERNI										
Doña MARIA ISABEL GOMEZ CASALS										
Doña FERNANDO HERRERO ARNAIZ										
Don ALEJANDRO GORTAZAR FITA										
Don ENRIQUE URIARTE ITURRATE										
Don RAFAEL TOUS GODIA										
Don SERGIO ALVAREZ SANZ										

Observaciones

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JORGE JUAN BLADE DOMINGUEZ	Plan							0,00				
Doña SILVIA GALVAN BRAMBILLA	Plan							0,00				
Don JOAQUIN ESPALLARGAS IBERNI	Plan							0,00				
Doña MARIA ISABEL GOMEZ CASALS	Plan							0,00				
Doña FERNANDO HERRERO ARNAIZ	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don ALEJANDRO GORTAZAR FITA	Plan							0,00				
Don ENRIQUE URIARTE ITURRATE	Plan							0,00				
Don RAFAEL TOUS CODIA	Plan							0,00				
Don SERGIO ALVAREZ SANZ	Plan							0,00				

### Observaciones

[ ]

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

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JORGE JUAN BLADE DOMINGUEZ	

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

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña SILVIA GALVAN BRAMBILLA	
Don JOAQUIN ESPALLARGAS IBERNI	
Doña MARIA ISABEL GOMEZ CASALS	
Doña FERNANDO HERRERO ARNAIZ	
Don ALEJANDRO GORTAZAR FITA	
Don ENRIQUE URIARTE ITURRATE	
Don RAFAEL TOUS GODIA	
Don SERGIO ALVAREZ SANZ	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don JORGE JUAN BLADE DOMINGUEZ								
Doña SILVIA GALVAN BRAMBILLA								
Don JOAQUIN ESPALLARGAS IBERNI								
Doña MARIA ISABEL GOMEZ CASALS								
Doña FERNANDO HERRERO ARNAIZ								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don ALEJANDRO GORTAZAR FITA								
Don ENRIQUE URIARTE ITURRATE								
Don RAFAEL TOUS GODIA								
Don SERGIO ALVAREZ SANZ								

**Observaciones**

[ ]

**iv) Detalle de otros conceptos**

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JORGE JUAN BLADE DOMINGUEZ	Concepto	
Doña SILVIA GALVAN BRAMBILLA	Concepto	
Don JOAQUIN ESPALLARGAS IBERNI	Concepto	
Doña MARIA ISABEL GOMEZ CASALS	Concepto	
Doña FERNANDO HERRERO ARNAIZ	Concepto	
Don ALEJANDRO GORTAZAR FITA	Concepto	
Don ENRIQUE URIARTE ITURRATE	Concepto	

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

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don RAFAEL TOUS GODIA	Concepto	
Don SERGIO ALVAREZ SANZ	Concepto	

### Observaciones

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2023 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Don JORGE JUAN BLADE DOMINGUEZ	252				252						252
Doña SILVIA GALVAN BRAMBILLA											
Don JOAQUIN ESPALLARGAS IBERNI											
Doña MARIA ISABEL GOMEZ CASALS											

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2023 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Doña FERNANDO HERRERO ARNAIZ											
Don ALEJANDRO CORTAZAR FITA											
Don ENRIQUE URIARTE ITURRATE											
Don RAFAEL TOUS GODIA											
Don SERGIO ALVAREZ SANZ											
TOTAL	252				252						252

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 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
<b>Consejeros ejecutivos</b>									
Don JORGE JUAN BLADE DOMINGUEZ	252.704	-1,00	255.244	-26,79	348.624	16,99	298.000	94,06	153.559
<b>Resultados consolidados de la sociedad</b>									
	-756.719	76,18	-3.176.538	-26,07	-2.519.577	-	0	-	0
<b>Remuneración media de los empleados</b>									
	1.620.210	-0,70	1.631.608	-2,96	1.681.397	-	0	-	0

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.

[ NO APLICA ]

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

[ 29/04/2024 ]

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

- [ ] Si
- [✓] No