

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

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

CIF: [ A-08020729 ]

Denominación Social:

[ **MIQUEL Y COSTAS & MIQUEL, S.A.** ]

Domicilio social:

[ TUSET, 10 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.

Los fundamentos generales de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad para los ejercicios 2022, 2023 y 2024, aprobada en la Junta General de 22 de junio de 2021 y modificada por la Junta General de 21 de junio de 2022, se basan en la compensación por la dedicación de los Consejeros y están en correspondencia con los resultados obtenidos por la Sociedad durante el ejercicio. Los principios básicos por los que se rige esta Política son los siguientes:

- a) Proporcionalidad: la retribución de los Consejeros debe adecuarse a la dedicación, cualificación y responsabilidad de los mismos para poder atraer y retener a los Consejeros del perfil deseado, sin comprometer la independencia de criterio de los Consejeros no ejecutivos.
- b) Razonabilidad: para la fijación de las propuestas retributivas se debe atender a la situación económica de la Sociedad, configurándose 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 periodo de tiempo suficiente.
- c) Consecución del interés social y sostenibilidad a largo plazo: la Política de Remuneraciones debe estar alineada con el interés social y con criterios no financieros, de modo que promueva la rentabilidad y sostenibilidad a medio y largo plazo de la Sociedad.
- d) Mitigación de riesgos: la Política de Remuneraciones debe recompensar la consecución de resultados basados en una asunción prudente y responsable de riesgos, incorporando los mecanismos precisos para evitar la asunción excesiva de los mismos y la recompensa de resultados desfavorables.
- e) Cumplimiento de las prácticas de buen gobierno: la retribución de los Consejeros deberá ajustarse, en la medida aplicable, a los principios y recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas en materia de retribuciones.
- f) Atracción y retención de los mejores profesionales: la retribución de los Consejeros debe permitir que la Sociedad pueda acceder al mejor talento disponible en cada momento e incorporar elementos de motivación suficientes para su retención, sin que ello sea un elemento distorsionador para los Consejeros no Ejecutivos.

La configuración de esta Política de Remuneraciones es una atribución asignada a la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, siendo este el órgano que tiene las responsabilidades detalladas en el artículo 12.2 del Reglamento del Consejo de Administración.

Su actuación consiste en proponer al Consejo de Administración:

- (i) la retribución de los Consejeros y la política salarial del alto personal directivo.

(ii) la retribución individual de los Consejeros Ejecutivos y las demás condiciones establecidas en sus contratos y

(iii) las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos.

En el ejercicio de sus funciones y de conformidad con el artículo 529 novodecés.2 de la Ley de Sociedades de Capital, dicha Comisión elabora el diseño y contenido de la Política de Remuneraciones que posteriormente eleva al Consejo de Administración junto con el preceptivo informe específico. En base al informe de la Comisión, el Consejo, a su vez, eleva la correspondiente propuesta motivada a la Junta General de Accionistas para su aprobación. Corresponde a la Junta General aprobar la Política de Remuneraciones que, tras los Estatutos Sociales, es la máxima norma de la Sociedad en materia de retribuciones de los Consejeros.

Dentro del sistema de remuneración estatutario, de conformidad con lo previsto en la Ley y en la Política de Remuneraciones vigente, corresponde al Consejo de Administración fijar la cantidad a abonar a cada Consejero y definir las condiciones para su obtención atendiendo a sus funciones, responsabilidad y dedicación a la administración de la Sociedad, así como determinar la distribución de la remuneración aprobada por la Junta General entre los distintos Consejeros.

Es necesario distinguir la remuneración de los Consejeros en su condición de tales, que está prevista estatutariamente, de la que perciben los Consejeros Ejecutivos por sus funciones directivas, cuyo sistema retributivo está asimismo establecido en los Estatutos Sociales y pormenorizado en sus contratos.

Corresponde también a la Junta General aprobar la retribución consistente en la entrega de acciones de la Sociedad o de derechos de opción sobre éstas o que estén referenciados al valor de las acciones de la Sociedad.

Anualmente, la Junta General examina y, en su caso, aprueba en votación consultiva el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.

-----

Además del conocimiento y de las informaciones de las que disponen los miembros de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, se han contemplado las políticas retributivas de otras sociedades del sector para establecer la Política de Remuneraciones de la Sociedad.

-----

En la determinación de las remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2023 no ha participado ningún asesor externo. Se cuenta con informes de consultorías reconocidas, pero la determinación se adopta internamente.

-----

No se contemplan excepciones temporales en la Política de Remuneraciones vigente.

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

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

El artículo 18 del Reglamento del Consejo de Administración establece que el Consejo de Administración tendrá derecho a percibir la retribución prevista en los Estatutos Sociales y en la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General.

Por su parte, el artículo 23º de los Estatutos Sociales señala que los Consejeros, en su condición de tales, percibirán una retribución consistente en una participación de hasta un máximo del 5% de los beneficios líquidos anuales de la Sociedad, siendo la Junta General quien fijará el porcentaje aplicable que corresponda a cada ejercicio dentro del citado máximo, que sólo podrá ser detráido de los beneficios líquidos una vez cumplidos los requisitos que señala el artículo 218 de la Ley de Sociedades de Capital. Así mismo, el mencionado artículo establece que la distribución

de la remuneración aprobada por la Junta entre los distintos Consejeros así como la fijación de la cantidad exacta a abonar a cada Consejero junto con las condiciones para su obtención corresponderá al Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, atendiendo a tal efecto a las funciones, responsabilidad y dedicación de los Consejeros a la administración de la Sociedad.

Por lo que se refiere a las dietas, los Estatutos Sociales establecen que los Consejeros, en su condición de tales, serán retribuidos por su asistencia a las reuniones del Consejo, siendo la Junta General quien determinará la cantidad que corresponda por este concepto, que será distribuida por el Consejo entre sus miembros teniendo en cuenta su asistencia efectiva a las reuniones del Consejo. Dicha cantidad será deducida de la remuneración total aprobada por la Junta General para el ejercicio.

Por tanto, la retribución de los Consejeros, en su condición de tales, puede considerarse como variable, ya que es directamente proporcional al beneficio después de impuestos obtenido por la Sociedad y sujeta a los criterios de asignación establecidos, así como a la asistencia de los Consejeros a las sesiones del Consejo.

Así mismo, el citado artículo 23º de los Estatutos Sociales establece que los Consejeros ejecutivos, adicionalmente, tendrán derecho a percibir por el desempeño de sus funciones ejecutivas otras remuneraciones de acuerdo con el contrato suscrito con la Sociedad conforme a lo previsto en la legislación vigente, las cuales tendrán en consideración las funciones, responsabilidades y, en general, la dedicación de los Consejeros ejecutivos y podrán incluir asignaciones fijas, retribuciones variables en cualquiera de sus modalidades, aportaciones a sistemas de ahorro o previsión y/o abono de primas de seguro, siendo dichas retribuciones compatibles e independientes de las percibidas por su condición de Consejeros.

Estas remuneraciones previstas para los Consejeros ejecutivos están enfocadas a lograr un equilibrio entre las remuneraciones fijas y variables y, dentro de estas últimas, entre las de corto y largo plazo que, a la par de ser consistentes con la marcha de la Sociedad, aportan un elemento de motivación y de fomento de la sostenibilidad de la Sociedad a largo plazo.

Los objetivos determinados para la obtención de las citadas retribuciones variables contemplan las consecuciones individuales, vinculadas a la responsabilidad y ámbito funcional de actuación de cada persona y a su influencia en el mapa de riesgos y en los procesos de la Sociedad, y las consecuciones de carácter colectivo, únicamente alcanzadas con una adecuada gestión colegiada. Las citadas consecuciones comprenden asimismo objetivos tanto de carácter financiero como no financiero, constituyendo la sostenibilidad un elemento clave que interviene en la evaluación continuada de los procesos de la actividad.

En relación a las remuneraciones variables a largo plazo, están diseñados y en vigor planes plurianuales sujetos al logro de determinados objetivos, principalmente vinculados a resultados, en los que participan los Consejeros Ejecutivos junto con los Directivos, con impacto en el Plan Estratégico a medio y largo plazo.

La percepción de las retribuciones variables se realiza en dos devengos. En la primera fase se hace una valoración objetiva del grado de consecución y se liquida un máximo del 30% de la misma. El segundo devengo tiene lugar cuando finalizan los procesos de evaluación y una vez que las informaciones sobre los que se basan adquieren la categoría de definitivas. Si se produjese cualquier discrepancia o error de aplicación, el mismo sería subsanado, según los casos, mediante la inmediata devolución o en una siguiente liquidación.

Se hace constar la existencia de una cláusula de retroacción (clawback) suscrita con (i) empleados del Grupo Miquel y Costas, con relación laboral y con retribución variable vinculada a objetivos, (ii) Consejeros Ejecutivos en su condición de Directivos y (iii) todos los miembros del Consejo de Administración en su condición de Consejeros. Esta cláusula establece que se puede recuperar total o parcialmente, con independencia del periodo de devengo correspondiente, la retribución variable abonada, ya sea anual o plurianual, siempre que en el plazo de los tres años siguientes a la finalización del correspondiente periodo de devengo de la retribución variable en cuestión ("Periodo de Referencia") tengan lugar determinados supuestos de corrección.

La recuperación deberá cumplir los requisitos en ella establecidos, correspondiendo a la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones proponer al Consejo de Administración el grado de recuperación en función de las circunstancias concurrentes y de la responsabilidad del receptor en el supuesto acaecido.

Adicionalmente, la Sociedad tiene vigente el Plan 2016 de Opciones sobre Acciones, del que son beneficiarios, entre otros, los Consejeros Ejecutivos, a excepción del Presidente. Dicho Plan fue aprobado por la Junta General de Accionistas de la Sociedad en su reunión celebrada el 22 de junio de 2016 y desarrollado por el Consejo de Administración en fecha 30 de enero de 2017. El periodo de consolidación establecido es de cinco años, seguido del periodo de ejercicio de tres años adicionales, por lo que se encuentra actualmente en fase de ejecución.

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

No está establecida ninguna retribución fija a los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales.

### **A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.**

Los Consejeros Ejecutivos, por el desempeño de sus funciones ejecutivas, tienen establecida una retribución de carácter fijo, reconocida estatutaria y contractualmente y aprobada por el Consejo, que es revisada previamente por la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y

Retribuciones en cada anualidad y cuya actualización se llevará a cabo, bien por acuerdo de las partes, bien por aplicación de Convenio o del IPC, según el caso.

### 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.

Con aplicación solamente a los Consejeros Ejecutivos, se establece una prima de seguro de salud y aportaciones a un plan de previsión social sujetas al cumplimiento de una serie de condiciones entre las que destaca la de alcanzar una cifra mínima de resultados.

Así mismo, acogiéndose a la previsión recogida en el artículo 23° de los Estatutos Sociales, la Sociedad tiene contratada una póliza de seguro de responsabilidad civil para los Consejeros.

Adicionalmente, se da la consideración formal de retribución en especie a la diferencia entre el precio abonado por desplazamientos al servicio de la empresa en vehículo ajeno a la misma y el precio que tiene la consideración de fiscalmente deducible por este concepto.

### A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

El artículo 23° de los Estatutos Sociales establece que los Consejeros, en su condición de tales, serán retribuidos por su asistencia a las reuniones del Consejo y que, a estos efectos, la Junta General determinará la cantidad que corresponda por este concepto, que será distribuida por el Consejo entre sus miembros teniendo en cuenta su asistencia efectiva a las reuniones del Consejo, importe que permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación. Esta retribución es de carácter fijo.

Adicionalmente dicho artículo 23° prevé que los Consejeros, en su condición de tales, percibirán una retribución consistente en una participación de hasta un máximo del 5% de los beneficios líquidos anuales de la Sociedad, deduciéndose en todo caso de dicho porcentaje la cantidad a percibir por los Consejeros en concepto de remuneración por asistencia a las reuniones del Consejo. Asimismo indica que el porcentaje aplicable que corresponda a cada ejercicio dentro del citado máximo será establecido por la Junta General y sólo podrá ser detráido de los beneficios líquidos una vez cumplidos los requisitos que señala el artículo 218 de la Ley de Sociedades de Capital, permaneciendo vigente dicho concreto porcentaje que apruebe la Junta General en tanto no se apruebe su modificación.

El citado artículo 23° establece que la fijación de la cantidad exacta a abonar a cada Consejero en su condición de tal, las condiciones para su obtención y su distribución entre los distintos Consejeros corresponderá al Consejo de Administración quien, previo informe de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, atenderá a tal efecto, a las funciones, responsabilidad y, en general, a la dedicación de los Consejeros a la administración de la Sociedad.

Los Consejeros Ejecutivos, por el desempeño de las funciones ejecutivas, perciben:

- (i) Una retribución fija o salario, pactada mediante el contrato correspondiente aprobado por el Consejo.
- (ii) Una retribución variable anual cuya percepción está condicionada, en parte, a objetivos vinculados a magnitudes de rendimiento de la Sociedad y/o del Grupo y, en parte, a otros objetivos específicos funcionales, tanto financieros como no financieros, que son definidos anualmente en relación a sus funciones y área de actividad teniendo en cuenta el Plan Estratégico y objetivos a corto y medio plazo de la Compañía. Esta retribución se conceptúa como un porcentaje máximo sobre el fijo y se revisa anualmente una vez confirmado el porcentaje de consecución de los objetivos establecidos.
- (iii) Una retribución variable cuyo periodo de generación es trianual, de la que está excluido el Presidente, que consiste en un porcentaje sobre un monto global en el que participan junto con otro personal de alta dirección, a liquidar y satisfacer al final del trienio, siempre que sean alcanzadas las condiciones establecidas para su devengo, que se aprueban previamente de forma cuantitativa.

Adicionalmente, la Sociedad tiene vigente el Plan 2016 de Opciones sobre Acciones del que son beneficiarios, entre otros, los Consejeros Ejecutivos, a excepción del Presidente. Dicho Plan fue aprobado por la Junta General de Accionistas de la Sociedad, en su reunión celebrada el 22 de junio de 2016, y desarrollado por el Consejo de Administración en fecha 30 de enero de 2017. El periodo de consolidación establecido es de cinco años, seguido del periodo de ejercicio de tres años adicionales, por lo que se encuentra actualmente en fase de ejercicio.

**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.

Los sistemas de previsión social para Directivos, que sólo alcanzan a los Consejeros Ejecutivos, están destinados a cubrir las contingencias de jubilación, incapacidad y fallecimiento.

Dichos sistemas consisten en una contribución anual durante un trienio, siempre que se cumplan las condiciones establecidas para su consecución en cada uno de los tres años que dura el Plan, condiciones que son aprobadas por la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones para el periodo y se calculan con criterios de proporcionalidad a la retribución y antigüedad hasta un límite determinado. Su aportación, después de comprobar el cumplimiento de las condiciones establecidas, se realiza únicamente a la finalización del trienio mediante su externalización en forma de seguro, por lo que cabe asimilarlo a un plan de aportación definida.

Adicionalmente, hasta la obtención de los derechos consolidados, lo que tendrá lugar cuando concurra alguna de las contingencias previstas en el contrato de seguro, con las condiciones y requisitos establecidos en el mismo, deberá haber observado los requerimientos de Buen Gobierno Corporativo establecidos por la Sociedad.

**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 hay establecida indemnización en los supuestos de resolución o cese anticipado de los Consejeros salvo lo que se expone en el apartado siguiente en cuanto a las condiciones contractuales con los Consejeros Ejecutivos.

**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.

De conformidad con el artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital, la Sociedad tiene suscritos contratos con sus Consejeros Ejecutivos, los cuales tienen las siguientes condiciones básicas:

- a) Son de duración indefinida.
- b) Se establece un plazo de preaviso mínimo de tres meses en caso de desestimación unilateral del contrato por cualquiera de las partes.
- c) En cuanto a las indemnizaciones, regulan los siguientes supuestos:

(i) en caso de cese involuntario en sus funciones ejecutivas, salvo en el supuesto de incumplimiento grave, los Consejeros Ejecutivos tienen derecho a percibir una indemnización equivalente a una anualidad bruta;

(ii) los contratos de dos de los Consejeros Ejecutivos contemplan el derecho a una indemnización equivalente a una anualidad bruta para el supuesto de cambio de control;

(iii) para el caso de que, tras la extinción de la relación contractual, la Sociedad opte por exigir al Consejero Ejecutivo una obligación de no concurrencia, se establece una contraprestación, durante un periodo máximo de dos años, equivalente al 50% del salario bruto mensual, que podrá acumularse a cualquiera de las dos anteriores y cuya liquidación será mensual hasta la finalización de los dos años siguientes.

**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.

Los Consejeros no devengan ninguna remuneración suplementaria por servicios prestados distintos a los inherentes a su cargo.

**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.

Los Consejeros de la Sociedad no devengan remuneración alguna por estos conceptos.

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

No se devenga ninguna otra remuneración distinta a las incluidas en los apartados anteriores.

**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.

Las remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio en curso se enmarcan en la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2022, 2023 y 2024, que fue aprobada en la Junta General celebrada el 22 de junio de 2021 y modificada por la Junta General de 21 de junio de 2022 para su adaptación a los nuevos requerimientos de la Ley de Sociedades de Capital.

La nueva Política refleja los cambios estatutarios introducidos en el artículo 23º, relativos al establecimiento de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales en dos conceptos retributivos distintos:

(i) introduce como novedad la retribución a cada Consejero por sesión y asistencia;

(ii) mantiene la participación en los beneficios líquidos de la Sociedad, si bien a partir de ahora la determinación del concreto porcentaje de participación sobre el máximo estatutario corresponderá a la Junta General de Accionistas, con un máximo del 5%, del que se deducirá, en todo caso, la cantidad máxima correspondiente a la remuneración por dietas de asistencia.

A la fecha de aprobación del presente informe, tampoco existen propuestas que el Consejo de Administración haya acordado presentar a la Junta General de Accionistas a la que se someterá este informe anual, cuya aplicación sea para el ejercicio en curso.

**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://miquelycostas.com/wp-content/uploads/2021/09/2022-2024politicaderemuneraciones.pdf>

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

El Punto Octavo del Orden del Día de la Junta General Ordinaria y Extraordinaria de Accionistas, celebrada el 21 de junio de 2022, relativo a la votación con carácter consultivo del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2021, obtuvo el apoyo del 71,97% de los votos, calculado sobre el capital en Junta con derecho a voto sin tener en cuenta la autocartera, lo que muestra un respaldo mayoritario por parte de los accionistas de la Sociedad que participaron en la citada Junta General.

## **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.

Tal y como se ha indicado en el apartado A.1, la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, en relación con la política de remuneraciones de la Sociedad, tiene asignadas las responsabilidades básicas establecidas en el Reglamento del Consejo de Administración, consistentes en proponer al Consejo:

- (i) la retribución de los Consejeros y la política salarial del alto personal directivo;
- (ii) la retribución individual de los Consejeros Ejecutivos y la demás condiciones de sus contratos;
- (iii) las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos.

El Consejo de Administración, en base a las propuestas de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, elabora el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros y lo somete a votación consultiva de la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día.

La citada Comisión, en su reunión del mes de marzo de 2022, acordó por unanimidad aprobar las remuneraciones previstas para los Consejeros Ejecutivos para el ejercicio 2022, así como elevar al Consejo el borrador del Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2021 para someterlo a su revisión y, en su caso, aprobación y posterior publicación conforme a lo dispuesto en las disposiciones legales aplicables.

El Consejo de Administración, en reunión celebrada en marzo de 2022, con la preceptiva abstención de los Consejeros Ejecutivos tanto en las deliberaciones como en la votación, acordó aprobar, con el voto favorable del resto de los Consejeros, las remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos para el ejercicio 2022. Así mismo, el Consejo acordó por unanimidad aprobar el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2021.

La determinación de las remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2022 se realizó por los órganos societarios sin participación externa.

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

Durante el año 2022, no se produjo desviación alguna en relación al procedimiento establecido para la aplicación de la Política de Remuneraciones.

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

Durante el ejercicio 2022, no se aplicó ninguna excepción temporal a la Política de Remuneraciones.

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

En relación con el sistema de remuneración, las medidas adoptadas por la Sociedad durante 2022 para contribuir a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, fueron las siguientes:

(i) Aplicación de lo establecido en los Estatutos Sociales en relación a la retribución anual de los Consejeros, en su condición de tales, directamente vinculada al beneficio obtenido por la Sociedad en el ejercicio. Por tanto, la retribución se estimó como variable al generarse directamente en proporción al rendimiento positivo de la Compañía, estando su reparto establecido en función de la responsabilidad y dedicación de cada uno de los Consejeros, así como a la asistencia de los mismos a las sesiones del Consejo.

(ii) Aprobación de una retribución para los Consejeros ejecutivos, por sus funciones directivas, que en su parte variable estuvo compuesta por una remuneración anual condicionada a objetivos vinculados a los beneficios de la Sociedad y/o del Grupo y a otros individuales y funcionales. Los Consejeros ejecutivos tuvieron un salario equitativamente distribuido entre componentes fijos y variables.

(iii) Mantenimiento del vigente Plan 2016 de Opciones sobre Acciones del que son beneficiarios los Consejeros Ejecutivos, a excepción del Presidente, que establece un periodo de consolidación de 5 años, transcurrido el cual las opciones podrán ejercitarse en un periodo de 3 años. Dicho Plan persigue incrementar de forma efectiva la productividad de los beneficiarios y de la propia Sociedad y, por tanto, la obtención de mejores resultados para el Grupo, trasladándose en un beneficio directo para sus accionistas.

(iv) Mantenimiento de una cláusula de retroacción (clawback), suscrita por todos los Consejeros y por el personal directivo, que permite a la Sociedad la recuperación total o parcial de la remuneración pagada, en función de las circunstancias y de la responsabilidad del perceptor.

En cuanto a los conflictos de interés, se deja constancia de que todos los Consejeros de la Sociedad, respecto al ejercicio cerrado 2022, han realizado manifestación expresa y escrita, dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 229 de la Ley de Sociedades de Capital y la Orden EHA/3050/2004, de 15 de septiembre. Además, aquellas categorías de personal que por cargo y función les sea aplicable, aceptan los compromisos incorporados en el Reglamento Interno de Conducta, entre los que se incluye el deber de informar previamente y de evitar situaciones de conflicto de interés, de acuerdo con la definición legal vigente.

En relación con los riesgos, existen designados responsables de los distintos grupos de riesgo identificados y priorizados, que deben reportar periódicamente sobre el cumplimiento de los controles establecidos al órgano designado por el Comité de Auditoría.

**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 retribución de los Consejeros durante 2022 se ajustó completamente a la Política de Remuneraciones vigente de la Sociedad y a los requerimientos y límites establecidos en el marco estatutario. Dicha retribución se distribuyó de la siguiente forma: el 44,55% al Presidente del Consejo y el 55,45% entre el resto de los miembros del Consejo, de acuerdo a su dedicación y asistencia a las reuniones. Las dietas percibidas por los Consejeros durante el ejercicio fueron abonadas a cuenta de la retribución variable total.

Por otro lado, la retribución de los Consejeros ejecutivos, por sus funciones ejecutivas, tuvieron un componente fijo en concepto de salario y de retribución en especie, este último de muy reducida cuantía, y un componente variable condicionada a objetivos vinculados al beneficio de la Sociedad y/o del Grupo y/o a otros objetivos específicos tanto de carácter financiero como no financiero.

**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	31.986.815	79,97
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	8.485.602	26,53
Votos a favor	23.020.067	71,97
Votos en blanco	481.146	1,50
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.

Los miembros del Consejo de Administración, en su condición de tales, no tienen establecido componente retributivo fijo alguno.

**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 Estatutos Sociales establecen que los Consejeros ejecutivos, por el desempeño de sus funciones ejecutivas en la Sociedad con origen en una relación contractual distinta a la derivada del cargo de Consejero, tendrán derecho a percibir otras remuneraciones (sueldos, incentivos, pensiones, bonuses, compensaciones por cese y seguros) las cuales se someterán al régimen legal que les fuere aplicable. Dichas remuneraciones se encuentran recogidas en los correspondientes contratos y han sido expresamente aprobadas por unanimidad del Consejo de Administración.

Durante el ejercicio 2022, por el desempeño de sus funciones de alta dirección, los Consejeros Ejecutivos han percibido una retribución de carácter fijo en concepto de salario por importe de 988 miles de euros, frente a los 1.083 miles de euros percibidos durante el año 2021, de acuerdo con el detalle establecido en el apartado C del presente informe. A este respecto cabe señalar que, con motivo de su jubilación, D. Javier Basañez Villaluenga cesó en el desarrollo de sus funciones como ejecutivo de la Sociedad desde el día 1 de julio de 2022, manteniéndose como miembro del Consejo de Administración con la calificación de "Otro Externo".

**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:

Las remuneraciones de los Consejeros de carácter variable a corto plazo comprenden:

(i) La retribución de los miembros del Consejo de Administración, en su condición de tales, que se encuentra estatutariamente establecida. El efectivo cumplimiento de la condición ha sido comprobado cuantitativamente y la retribución liquidada, una vez realizada la comprobación. Están previstas fórmulas para modular la retribución de cada Consejero, vinculadas a su asistencia a las sesiones del Consejo. El porcentaje de reparto se establece en función de su responsabilidad y dedicación.

(ii) La retribución anual de los Consejeros Ejecutivos, por sus funciones directivas, que tiene una parte fija y otra variable, para cuya consecución se establecen unos objetivos tanto financieros como no financieros y tanto de carácter individual, vinculados a la responsabilidad de cada Consejero y a la influencia de su actuación en el mapa de riesgos y en los procesos de la Sociedad, como de carácter colectivo, que únicamente pueden ser alcanzados con una adecuada gestión colegiada.

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

Únicamente los Consejeros Ejecutivos, a excepción del Presidente, por sus funciones adicionales de alta dirección en la Sociedad, tienen asignadas unas remuneraciones variables a largo plazo que son las siguientes:

(i) Una remuneración trianual, que se encuentra sujeta al logro de determinados objetivos vinculados, tanto a resultados financieros de carácter general, como a criterios de rendimiento y dedicación en relación a sus funciones y a las de su área de actividad dentro de la Organización.

(ii) El Plan de Previsión de Directivos, consistente en una contribución anual durante un trienio, siempre que se cumplan los objetivos de rentabilidad trianuales aprobados por la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones para el periodo, que se calcula con criterios de proporcionalidad a la retribución y antigüedad hasta un límite determinado.

(iii) El Plan de Opciones sobre Acciones de Miquel y Costas & Miquel S.A. 2016, que fue aprobado por la Junta General Ordinaria y Extraordinaria de Accionistas el 22 de junio de 2016, cuyas características están descritas en su reglamento, difundido como Hecho Relevante sobre sistemas retributivos que puede ser consultado en la página web corporativa ([www.miquelycostas.com](http://www.miquelycostas.com)) y en la de la Comisión Nacional del Mercado de

Valores ([www.cnmv.es](http://www.cnmv.es)). Dicho Plan comenzó a surtir efectos desde el 31 de enero de 2017 y tiene una duración de 8 años, de los que los 5 primeros son de consolidación y los 3 últimos de ejecución. Esta fase finalizará el 10 de febrero de 2025.

**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.

Durante el ejercicio 2022 no se solicitó la devolución de cantidad alguna correspondiente a retribuciones pagadas ni de pago diferido.

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

El Plan de Previsión de Directivos ofrece a los Directivos designados por el Consejo de Administración un esquema de previsión social complementario al de la Seguridad Social para cubrir las contingencias de jubilación, incapacidad y fallecimiento. Dicho Plan, que alcanza a los Consejeros Ejecutivos, fue establecido por la Sociedad por primera vez en el Plan Trienal 2007-2009 y consiste en una contribución al final del trienio de los importes devengados anualmente durante el mismo, siempre que se cumplan los objetivos de rentabilidad aprobados por la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones para el periodo. La distribución del importe entre los partícipes se calcula con criterios de proporcionalidad a la retribución fija y a la antigüedad hasta el límite que se establezca.

Su aportación, mediante su externalización en forma de seguro, se realiza el año siguiente a la finalización del trienio, una vez concluido el periodo y verificado el cumplimiento de las condiciones para su ejecución, por lo que cabe asimilarlo a un plan de aportación definida. Sin embargo, la consolidación del derecho económico y su correspondiente imputación fiscal no se producirá hasta que concurra alguna de las contingencias previstas en el contrato de seguro, con los requisitos establecidos en el mismo, siempre que hasta ese momento el partícipe haya observado las condiciones de buen gobierno exigidas.

En 2022 se inició el Plan en vigor que se extiende por el periodo 2022-2024. A la finalización de 2024, una vez concluido el periodo, se devengará la suma de las cantidades anuales, en función del cumplimiento de las condiciones establecidas para su obtención.

**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 2022 no hubo indemnización alguna, ni liquidada, ni devengada, ni percibida.

**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.

Salvo por lo que respecta a la jubilación de uno de los Consejeros ejecutivos, en 2022 no se produjeron modificaciones en los contratos del resto de los Consejeros que ejercen funciones de alta dirección, ni tampoco se suscribieron nuevos contratos con los Consejeros ejecutivos.

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

Durante el ejercicio 2022 no se devengó ninguna remuneración suplementaria a favor de los Consejeros por servicios prestados distintos a los inherentes al cargo.

**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.

En el ejercicio 2022, la Sociedad no concedió a los miembros del Consejo de Administración anticipos, créditos ni asumió obligación alguna por cuenta de ellos, inclusive las de garantía.

La Sociedad tampoco presentó saldo alguno a favor de los Consejeros, en su condición de tales, ni de los Consejeros ejecutivos, que no tuvieran su origen en las retribuciones establecidas.

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

Durante el ejercicio 2022, la remuneración en especie para los Consejeros ejecutivos consistió en un seguro de salud individual, cuyo importe por Consejero fue de 1 miles de euros, de acuerdo al detalle que se recoge en el apartado C del presente Informe.

No se ha considerado concepto retributivo la compensación por el gasto incurrido en los desplazamientos, conforme a lo expuesto en el apartado A.1. del presente Informe.

**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.

Durante 2022, la Sociedad no realizó pago alguno a terceras entidades en concepto de remuneración por los servicios prestados por los Consejeros a la misma.

**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.

En el ejercicio social 2022 no hubo conceptos retributivos que respondieran a estas características.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2022
Don JORGE MERCADER MIRÓ	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
JOANFRA S.A.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don JOAQUÍN FAURA BATLLE	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don JORGE MERCADER BARATA	Vicepresidente Ejecutivo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don JOAQUÍN COELLO BRUFAU	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don CLAUDIO ARANZADI MARTÍNEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña MARTA LACAMBRA I PUIG	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
Don JORGE MERCADER MIRÓ		17		488	916			1	1.422	1.786

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
JOANFRA S.A.		17			71				88	113
Don JOAQUÍN FAURA BATLLE		14			58				72	113
Don JORGE MERCADER BARATA		17		346	350			1	714	1.141
Don EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA		16			64				80	104
Don ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL		17			71				88	113
Don JOAQUÍN COELLO BRUFAU		17			71				88	113
Don CLAUDIO ARANZADI MARTÍNEZ		17			71				88	113
Don JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA		17		155	141			1	314	651
Doña MARTA LACAMBRA I PUIG		17			71				88	113

### Observaciones

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JORGE MERCADER MIRÓ	---							0,00				
JOANFRA S.A.	---							0,00				

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOAQUÍN FAURA BATLLE	---							0,00				
Don JORGE MERCADER BARATA	Plan 2016 de Opciones sobre acciones	135.273	135.273					0,00			135.273	135.273
Don EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA	---							0,00				
Don ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL	---							0,00				
Don JOAQUÍN COELLO BRUFAU	---							0,00				
Don CLAUDIO ARANZADI MARTÍNEZ	---							0,00				
Don JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA	Plan 2016 de Opciones sobre acciones	111.273	111.273					0,00			111.273	111.273
Doña MARTA LACAMBRA I PUIG	---							0,00				

Observaciones

[

]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JORGE MERCADER MIRÓ	
JOANFRA S.A.	
Don JOAQUÍN FAURA BATLLE	
Don JORGE MERCADER BARATA	
Don EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA	
Don ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL	
Don JOAQUÍN COELLO BRUFAU	
Don CLAUDIO ARANZADI MARTÍNEZ	
Don JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA	
Doña MARTA LACAMBRA I PUIG	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don JORGE MERCADER MIRÓ				183			616	616
JOANFRA S.A.								
Don JOAQUÍN FAURA BATLLE								
Don JORGE MERCADER BARATA				63			151	151

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA								
Don ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL								
Don JOAQUÍN COELLO BRUFAU								
Don CLAUDIO ARANZADI MARTÍNEZ								
Don JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA				79			207	207
Doña MARTA LACAMBRA I PUIG								

### Observaciones

[ ]

#### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JORGE MERCADER MIRÓ	Retribución en especie	1
JOANFRA S.A.	---	

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

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOAQUÍN FAURA BATLLE	---	
Don JORGE MERCADER BARATA	Retribución en especie	1
Don EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA	---	
Don ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL	---	
Don JOAQUÍN COELLO BRUFAU	---	
Don CLAUDIO ARANZADI MARTÍNEZ	---	
Don JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA	Retribución en especie	1
Doña MARTA LACAMBRA I PUIG	---	

### Observaciones

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
Don JORGE MERCADER MIRÓ										
JOANFRA S.A.										
Don JOAQUÍN FAURA BATLLE										
Don JORGE MERCADER BARATA										

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
Don EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA										
Don ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL										
Don JOAQUÍN COELLO BRUFAU										
Don CLAUDIO ARANZADI MARTÍNEZ										
Don JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA	25								25	
Doña MARTA LACAMBRA I PUIG										

### Observaciones

La Junta General Ordinaria y Universal de Accionistas de la sociedad del Grupo Desvi S.A., de fecha 15 de junio de 2022, aprobó retribuir a su Consejo de Administración en la cuantía de 50.000 euros anuales, cuantía que se mantendrá vigente en tanto no se apruebe su modificación, acordándose que, a causa de que la retribución había sido aprobada a mitad de ejercicio, el importe para el mismo sería la parte proporcional correspondiente al periodo que mediaba entre el 1 de julio de 2022 y el 31 de diciembre de 2022.

El Consejo de Administración de Desvi S.A., en su reunión de fecha 16 de junio de 2022, acordó que la parte proporcional de la citada suma aprobada por la Junta General de Accionistas como retribución del Consejo de Administración para el ejercicio 2022, se asignara, con carácter exclusivo, a favor de D. Javier Basañez Villaluenga, atendiendo a su responsabilidad y a su dedicación al Consejo de dicha sociedad.

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JORGE MERCADER MIRÓ	---							0.00				
JOANFRA S.A.	---							0.00				
Don JOAQUÍN FAURA BATLLE	---							0.00				
Don JORGE MERCADER BARATA	---							0.00				
Don EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA	---							0.00				
Don ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL	---							0.00				
Don JOAQUÍN COELLO BRUFAU	---							0.00				
Don CLAUDIO ARANZADI MARTÍNEZ	---							0.00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA	---							0.00				
Doña MARTA LACAMBRA I PUIG	---							0.00				

Observaciones

[ ]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JORGE MERCADER MIRÓ	
JOANFRA S.A.	
Don JOAQUÍN FAURA BATLLE	
Don JORGE MERCADER BARATA	

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

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA	
Don ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL	
Don JOAQUÍN COELLO BRUFAU	
Don CLAUDIO ARANZADI MARTÍNEZ	
Don JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA	
Doña MARTA LACAMBRA I PUIG	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don JORGE MERCADER MIRÓ								
JOANFRA S.A.								
Don JOAQUÍN FAURA BATLLE								
Don JORGE MERCADER BARATA								
Don EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA								
Don ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL								
Don JOAQUÍN COELLO BRUFAU								

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don CLAUDIO ARANZADI MARTÍNEZ								
Don JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA								
Doña MARTA LACAMBRA I PUIG								

### Observaciones

[ ]

#### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JORGE MERCADER MIRÓ	---	
JOANFRA S.A.	---	
Don JOAQUÍN FAURA BATLLE	---	
Don JORGE MERCADER BARATA	---	
Don EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA	---	
Don ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL	---	
Don JOAQUÍN COELLO BRUFAU	---	

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

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don CLAUDIO ARANZADI MARTÍNEZ	---	
Don JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA	---	
Doña MARTA LACAMBRA I PUIG	---	

### Observaciones

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2022 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Don JORGE MERCADER MIRÓ	1.422				1.422						1.422
JOANFRA S.A.	88				88						88
Don JOAQUÍN FAURA BATLLE	72				72						72
Don JORGE MERCADER BARATA	714				714						714

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2022 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Don EUSEBIO DÍAZ- MORERA PUIG-SUREDA	80				80						80
Don ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL	88				88						88
Don JOAQUÍN COELLO BRUFAU	88				88						88
Don CLAUDIO ARANZADI MARTÍNEZ	88				88						88
Don JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA	314				314	25				25	339
Doña MARTA LACAMBRA I PUIG	88				88						88
<b>TOTAL</b>	<b>3.042</b>				<b>3.042</b>	<b>25</b>				<b>25</b>	<b>3.067</b>

### Observaciones

[

]

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
<b>Consejeros ejecutivos</b>									
Don JORGE MERCADER MIRÓ	1.422	-27,78	1.969	22,91	1.602	4,36	1.535	1,32	1.515
Don JORGE MERCADER BARATA	714	-40,70	1.204	33,04	905	6,85	847	-5,78	899
<b>Consejeros externos</b>									
Don ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL	88	-22,12	113	15,31	98	3,16	95	0,00	95
Don JOAQUÍN COELLO BRUFAU	88	-22,12	113	15,31	98	5,38	93	-2,11	95
JOANFRA S.A.	88	-22,12	113	15,31	98	3,16	95	0,00	95
Don EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA	80	-23,08	104	6,12	98	8,89	90	-2,17	92
Don JOAQUÍN FAURA BATLLE	72	-36,28	113	15,31	98	8,89	90	-5,26	95
Don CLAUDIO ARANZADI MARTÍNEZ	88	-22,12	113	63,77	69	46,81	47	-	0
Doña MARTA LACAMBRA I PUIG	88	-22,12	113	15,31	98	108,51	47	-	0
Don JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA	339	-53,56	730	44,55	505	10,02	459	-9,47	507
<b>Resultados consolidados de la sociedad</b>									

Importes totales devengados y % variación anual									
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
	41.058	-38,77	67.058	15,10	58.262	14,09	51.066	2,86	49.648
<b>Remuneración media de los empleados</b>									
	38	5,56	36	-2,70	37	-2,63	38	11,76	34

**Observaciones**

D. Claudio Aranzadi y D<sup>a</sup>. Marta Lacambra se incorporaron al Consejo de Administración el 20 de junio de 2019.

Con motivo de su jubilación, D. Javier Basañez Villaluenga cesó en el desarrollo de sus funciones como Consejero Ejecutivo desde el día 1 de julio de 2022, pasando a ser su calificación de Otro Consejero Externo.

**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.

[ Se pone de manifiesto que, en materia de remuneraciones a los Consejeros, durante 2022 no se han producido variaciones significativas respecto al ejercicio precedente. ]

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

[ 27/03/2023 ]

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

- [ ] Si  
[✓] No