
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

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

CIF: [A-08276651]

Denominación Social:

[**NUEVA EXPRESIÓN TEXTIL, S.A**]

Domicilio social:

[c/ Paseo de la Castellana 140, 1ºC, 28046, Madrid, España.]

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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Nueva Expresión Textil, S.A. ("Nextil" o la "Sociedad") tiene entre sus funciones la de proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los consejeros y de los Directores Generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo de Administración o del consejero delegado, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones no ha sido asesorada expresamente de forma externa en esta materia, pero sí ha tenido en cuenta los estándares de empresas comparables del sector para realizar su propuesta y que la remuneración de los consejeros y los directores generales guarde una proporción razonable con la importancia de la Sociedad y su situación económica.

La Junta General Ordinaria de Nextil celebrada el 29 de junio de 2022 (la "Junta Ordinaria") aprobó bajo el punto sexto del orden del día, a propuesta del Consejo de Administración de la Sociedad y con el voto favorable del 90,91% del capital presente o representado en la Junta General, la política de remuneraciones de los consejeros de Nextil con vigencia durante el periodo de 2022 entre la fecha de celebración de la Junta General de la Sociedad (29 de junio de 2022) hasta el 31 de diciembre de 2022 y para los ejercicios 2023, 2024 y 2025.

Además, la Sociedad ha aprobado en la Junta General Extraordinaria celebrada el día 15 de marzo de 2023 (la "Junta Extraordinaria") bajo el punto tercero del orden del día, la modificación y aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2023, 2024 y 2025. La política de remuneraciones de Nextil modificada es de aplicación desde la fecha misma de aprobación por la Junta Extraordinaria. En este sentido, el 27 de octubre de 2022, el Consejo de Administración de la Sociedad acordó, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, nombrar a D. Manuel Martos como consejero delegado, aprobando la suscripción de un contrato con su retribución. Además, el 10 de febrero de 2023, el Consejo de Administración de la Sociedad, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó nombrar por el procedimiento de cooptación a D. Rafael Bermejo, hasta entonces Director Corporativo de Nextil, como consejero ejecutivo de la Sociedad. Por tanto, fue necesario someter a la aprobación de la Junta General, que se celebró de forma Extraordinaria en fecha 15 de marzo de 2023, una modificación de la política que contemple el incremento en la remuneración de D. Manuel Martos y la remuneración de un segundo consejero ejecutivo, D. Rafael Bermejo.

Conforme a lo establecido en el artículo 217 del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (la "LSC"), la política de remuneración de los consejeros y los directores generales pretende que su remuneración guarde proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables del sector.

El sistema de remuneración aprobado por la Junta Ordinaria y modificado por la junta Extraordinaria está orientado a promover la creación de valor sostenible a largo plazo, vinculando la remuneración de los consejeros y los directores generales con los resultados e intereses de los accionistas de la Sociedad, incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

Adicionalmente, Nextil tiene en cuenta el entorno económico, los resultados de la Sociedad, la estrategia del grupo Nextil, las mejores prácticas de mercado y las recomendaciones de Gobierno Corporativo en materia de remuneraciones.

Teniendo en cuenta lo anterior, la política de remuneración de los consejeros y los directores generales de Nextil se basa en los siguientes principios generales:

(a) El sistema retributivo se basa en el principio fundamental de atracción y retención de los mejores profesionales, recompensándoles atendiendo al nivel de responsabilidad y a su trayectoria profesional, con base en la equidad interna y la competitividad externa, tomando en consideración en todo momento la situación económica-financiera de la Sociedad.

(b) Igualmente, la Sociedad concibe el esquema de compensación de sus consejeros y de sus directivos como un factor fundamental para la creación de valor a largo plazo de la compañía, en particular con el fin de garantizar una correspondencia con la evolución de los resultados de la empresa y un adecuado reparto de beneficios a los accionistas, en interés tanto de estos como de sus trabajadores.

(c) Asimismo, el sistema retributivo de la Sociedad se adapta en cada momento a lo que establezcan las normas legales aplicables y trata de incorporar los estándares y principios de las mejores prácticas nacionales e internacionales generalmente aceptadas en materia de retribuciones y de buen gobierno de sociedades en cada momento.

[Continúa en el documento anexo como información complementaria].

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.

Los consejeros obtienen una retribución fija en concepto de dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y sus Comisiones (Comisión de Nombramientos y Retribuciones y Comisión de Auditoría), de acuerdo con la situación económica y la política de contención de gastos que mantiene la Sociedad.

Por su parte, D. Manuel Martos, por el ejercicio de sus funciones ejecutivas, ha devengado durante el ejercicio 2022 el importe total de 186.667 euros.

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

El Consejo de Administración no someterá a la junta general ordinaria de Accionistas a celebrar en 2023 la modificación del importe máximo de la retribución anual total del conjunto de los consejeros correspondiente al ejercicio 2023, por lo que se mantendrá la cifra vigente en la actualidad de acuerdo con lo establecido en el artículo 217.3 de la LSC.

En consecuencia, se mantendrá fijada la cifra máxima de 250.000 euros. Esa cantidad se distribuirá en concepto de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y sus Comisiones (Comisión de Nombramientos y Retribuciones y Comisión de Auditoría), conforme a los siguientes criterios:

Reuniones del Consejo de Administración:

- Consejeros independientes: 3.000 euros por consejero y reunión.
- Resto de consejeros: 2.000 euros por consejero y reunión.

Reuniones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

- Presidente: 2.000 euros por reunión.
- Consejeros independientes: 1.000 euros por consejero y reunión.

Reuniones de la Comisión de Auditoría:

- Presidente: 2.000 euros por reunión.
- Consejeros independientes: 1.000 euros por consejero y reunión.

A los efectos oportunos, se deja expresa constancia que solo se devengará el derecho a percibir la dieta en caso de asistencia presencial del consejero a la reunión de que se trate. En el supuesto de que la reunión se celebre telemáticamente o para aquellos consejeros que asistan telemáticamente a aquellas reuniones convocadas para ser celebradas de forma presencial, los importes de las dietas indicados anteriormente se verán reducidos en un 50% para dichas reuniones o aquellos consejeros, respectivamente.

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.

El Consejo de Administración de Nextil tiene en la actualidad dos consejeros ejecutivos: el consejero delegado, D. Manuel Martos, que fue nombrado por el Consejo de Administración en la reunión de 27 de octubre de 2022, y don Rafael Bermejo, nombrado consejero ejecutivo por el sistema de cooptación en la reunión del Consejo de Administración de 10 de febrero de 2023. La Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada el 15 de marzo de 2023 ratificó dicho nombramiento y aprobó su reelección como consejero ejecutivo.

Hasta el 27 de octubre de 2022, Lantanida Investments, S.L.U., cuyo representante persona física era D. Alfredo Bru Taberero, era el consejero delegado de la Sociedad. En el mejor interés de la Sociedad, no se contemplaba ninguna retribución al anterior consejero delegado de Nextil por el desempeño de sus funciones ejecutivas.

No obstante, desde el 27 de octubre de 2022, el consejero ejecutivo, D. Manuel Martos, desempeña el cargo de consejero delegado, y conforme a lo previsto en su contrato, para el ejercicio 2022 tenía previsto percibir una retribución fija anual de 140.000 euros. La Política de Remuneraciones aprobada en la Junta General Ordinaria de Nextil celebrada el pasado 29 de junio de 2022 bajo el punto sexto del orden del día estableció que la retribución fija del Sr. Martos sería a partir de la aprobación de la misma de hasta 175.000 euros, si bien el Consejo de Administración no adoptó acuerdo alguno para modificar su retribución fija hasta el momento de su nombramiento como nuevo consejero delegado.

En efecto, con motivo de su nombramiento como consejero delegado, el mismo 27 de octubre de 2022, el Consejo de Administración de la Sociedad acordó fijar su importe bruto fijo anual en 200.000 euros anuales, que excedía en 25.000 euros anuales de la cuantía máxima prevista en la Política de Remuneraciones de la Sociedad vigente en ese momento, aplicando una excepción temporal a la Política de Remuneraciones en vigor, de acuerdo con lo previsto en dicha política, motivado por las circunstancias excepcionales concurrentes y por el carácter temporal de la medida, que se detallaron en el Informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones explicativo de la nueva Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada el pasado 15 de marzo de 2023 que se menciona al final de este apartado.

Por su parte, en relación con el consejero ejecutivo, D. Rafael Bermejo, conforme a lo previsto en su contrato aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad el 10 de febrero de 2022, tiene fijado el importe bruto fijo anual en 142.000 euros anuales, que se abonarán en doce (12) pagos mensuales iguales dentro de los cinco (5) últimos días de cada mes. La remuneración de D. Rafael Bermejo estaba condicionada a la aprobación de la modificación de la Política de Remuneraciones para recoger el régimen económico de D. Rafael Bermejo. .

En relación con ambos consejeros, la Junta General Extraordinaria de Accionistas de Nextil ha aprobado bajo el punto tercero del orden del día, la modificación y aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2023, 2024 y 2025.

A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

El contrato suscrito con el consejero ejecutivo D. Rafael Bermejo prevé las cantidades a abonar por la Sociedad en concepto de primas de seguro médico del consejero y su familia, que ascienden a un importe de 129,84 € mensuales.

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.

De los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, D. Manuel Martos y D. Rafael Bermejo (consejeros ejecutivos) pueden percibir una retribución variable.

Ambos consejeros, conforme a lo establecido en sus respectivos contratos, podrán percibir una retribución variable anual de hasta un 20% de su retribución fija anual ligada al desempeño de las funciones ejecutivas y a los resultados obtenidos por Nextil y su grupo.

Además, según se señala en la actual Política de Remuneraciones de los Consejeros, los consejeros ejecutivos pueden tener derecho a participar en un sistema de incentivos a largo plazo extraordinario (el "LTIP"), mediante el cual los beneficiarios tendrían derecho a percibir una remuneración pagadera en acciones de la Sociedad (las "Acciones") una vez transcurrido un periodo de tiempo previamente determinado, y siempre que se cumplan determinados objetivos previamente fijados y en función de la creación de valor generada para el accionista durante un periodo determinado. Podrán ser beneficiarios los dos consejeros ejecutivos o solo uno de ellos.

El LTIP se articulará a través de uno o varios planes o ciclos (cada uno de ellos, individualmente, un "Plan" o un "Ciclo"), cuyos términos básicos, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y con la aprobación del Consejo de Administración de la Sociedad, se someterán a la Junta General de Accionistas para su aprobación. El acuerdo de la Junta General de Accionistas sobre cada Plan o Ciclo deberá recoger:

- (i) el periodo de medición, en el que se mide si se dan las condiciones para activar la generación del derecho sobre el LTIP;
- (ii) las magnitudes a las que se vincule la obtención del Incentivo en dicho Ciclo;
- (iii) la forma de cálculo y los umbrales para medir la consecución del Incentivo en dicho Ciclo;
- (iv) la fecha o fechas de entrega;
- (v) el importe total monetario o de las acciones que se vinculen a dicho Plan o Ciclo; y
- (vi) cuantas menciones adicionales fueran legalmente necesarias o el Consejo de Administración considerara conveniente someter a la Junta para la implementación del Incentivo.

No obstante, hasta el momento, la Junta General de Accionistas de la Sociedad no ha aprobado hasta el momento ningún Plan o Ciclo. Los parámetros utilizados para la fijación de los componentes variables están vinculados a la consecución de objetivos económico-financieros e industriales concretos definidos en el Plan Estratégico de la Sociedad que establece el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Dichos objetivos podrán estar vinculados, entre otros, a la obtención de un nivel de EBITDA o de ventas determinado, cuantificables y alineados con el interés social y con los objetivos estratégicos de la Sociedad. Esta retribución pretende motivar e incentivar a los consejeros ejecutivos para que contribuyan a mejorar los resultados financieros, operativos y de servicio de los negocios del Grupo.

Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la determinación de los objetivos al inicio de cada ejercicio y la evaluación de su cumplimiento una vez finalizado el mismo.

Asimismo, el Consejo de Administración de la Sociedad, en su reunión de 29 de marzo de 2023, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, acordó conceder a D. Manuel Martos una remuneración variable de 35.000 euros, que equivale aproximadamente a un 88% de la remuneración variable total prevista en la Política de Remuneraciones. En relación con el ejercicio 2023, el Consejo de Administración ha acordado, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, establecer unos objetivos que se corresponden en un 80%, con objetivos cuantitativos económico-financieros, industriales y de ESG y en un 20% con objetivos cualitativos. Entre los objetivos cuantitativos, un 35% estará ligado a la obtención de un nivel de EBITDA y ventas determinados, otro 35% estará ligado a la puesta en marcha de proyectos en Guatemala y el 10% restante a objetivos en materia de ESG (Environmental, Social and Governance), a través de la consecución de objetivos en Greendyes.

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.

En la actualidad la Sociedad no ha pactado programas de ahorro a largo plazo.

A.1.8 Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

En la actualidad no hay ningún pacto de esta tipología.

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 acuerdo con el contrato suscrito por la Sociedad con D. Manuel Martos (consejero delegado), si Nextil decidiese resolver anticipadamente dicho contrato, la extinción del mismo daría lugar a una indemnización a favor de D. Manuel equivalente a 33 días por cada año de servicios prestados a la Sociedad, teniendo en cuenta como fecha de inicio para el cálculo de la indemnización el 2 de enero de 2018. La extinción por decisión unilateral de D. Manuel Martos no generaría indemnización alguna a su favor, salvo la liquidación de haberes correspondientes.

En relación con el contrato suscrito por la Sociedad con D. Rafael Bermejo (consejero ejecutivo), si Nextil decidiese resolver anticipadamente dicho contrato, la extinción del mismo daría lugar a una indemnización a favor de D. Rafael equivalente a 33 días por cada año de servicios prestados a la Sociedad, teniendo en cuenta como fecha de inicio para el cálculo de la indemnización el 10 de febrero de 2023. La extinción por decisión unilateral de D. Rafael Bermejo no generaría indemnización alguna a su favor, salvo la liquidación de haberes correspondientes.

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.

En la actualidad no hay pactadas remuneraciones suplementarias.

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

En la actualidad no hay ningún pacto de esta tipología.

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

En la actualidad no hay pactadas remuneraciones suplementarias.

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.

Como se ha explicado anteriormente, la Junta Ordinaria de Nextil celebrada el 29 de junio de 2022 aprobó bajo el punto sexto del orden del día, a propuesta del Consejo de Administración de la Sociedad y con el voto favorable del 90,91% del capital presente o representado en la Junta General, la política de remuneraciones de los consejeros de Nextil con vigencia durante el periodo de 2022 entre la fecha de celebración de la Junta General de la Sociedad (29 de junio de 2022) hasta el 31 de diciembre de 2022 y para los ejercicios 2023, 2024 y 2025.

Las modificaciones introducidas en la citada Política obedecieron a las siguientes razones:

(i) Adaptar la Política de Remuneraciones de los Consejeros a las modificaciones introducidas en el artículo 529 novodecies de la LSC por la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas.

(ii) Renovar la Política de Remuneraciones de los Consejeros en vigor hasta la fecha, dado que su vigencia expiraba el 31 de diciembre de 2022.

(iii) Incluir como nuevo apartado 3.2.3 un sistema de incentivos a largo plazo extraordinario (el "LTIP"), mediante el cual los beneficiarios tendrían derecho a percibir una remuneración pagadera en acciones de la Sociedad (las "Acciones") una vez transcurrido un periodo de tiempo previamente determinado, y siempre que se cumplan determinados objetivos previamente fijados. Podían ser beneficiarios los dos consejeros ejecutivos existentes a la fecha o solo uno de ellos.

El LTIP es un plan de retribución variable cuyo Incentivo, para cada Plan (tal y como se define más adelante), se abonará en Acciones en función de la creación de valor generada para el accionista durante un periodo determinado. A estos efectos, "Incentivo" significa aquellos importes que cada beneficiario puede percibir en virtud del LTIP.

El LTIP pretende motivar e incentivar a los beneficiarios, para que contribuyan a mejorar los resultados financieros, operativos y de servicio de los negocios del Grupo en el medio plazo.

El LTIP se articulará a través de uno o varios planes o ciclos (cada uno de ellos, individualmente, un "Plan" o un "Ciclo"), cuyos términos básicos, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y con la aprobación del Consejo de Administración de la Sociedad, se someterán a la Junta General de Accionistas para su aprobación.

No obstante, hasta el momento, la Junta General de Accionistas de la Sociedad no ha aprobado hasta el momento ningún Plan o Ciclo.

Posteriormente, la Sociedad ha aprobado en la Junta Extraordinaria celebrada el día 15 de marzo de 2023 bajo el punto tercero del orden del día, la modificación y aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2023, 2024 y 2025. La política de remuneraciones de Nextil modificada es de aplicación desde la fecha misma de aprobación por la Junta Extraordinaria.

En este sentido, el 27 de octubre de 2022, el Consejo de Administración de la Sociedad acordó, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, nombrar a D. Manuel Martos como consejero delegado, aprobando la suscripción de un contrato con su retribución. Además, el 10 de febrero de 2023, el Consejo de Administración de la Sociedad, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó nombrar por el procedimiento de cooptación a D. Rafael Bermejo, hasta entonces Director Corporativo de Nextil, como consejero ejecutivo de la Sociedad.

Por tanto, fue necesario someter a la aprobación de la Junta Extraordinaria una modificación de dicha política que contemple el incremento en la remuneración de D. Manuel Martos y la remuneración de un segundo consejero ejecutivo, D. Rafael Bermejo.

- 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.nextil.com/wp-content/uploads/2023/pdf/07.B.Nextil-Informe-CNR-PoliticadeRemuneraciones.pdf>

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

El Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros del ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2021 fue aprobado, con carácter consultivo, por la Junta General de Accionistas con el 100% de los votos a favor sobre el total de votos emitidos, teniendo en cuenta el porcentaje de asistencia y la autocartera, en los términos que se recogen en el apartado B.4, considerando por lo tanto unanimidad en el informe favorable de los accionistas.

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

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

Según lo previsto en el texto refundido de los estatutos sociales y el reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, en su redacción vigente, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, es el órgano competente para fijar la retribución de los consejeros, salvo para la retribución consistente en la entrega de acciones de Nextil o de derechos de opción sobre las mismas o que esté referenciada al valor de las acciones de Nextil, que deberá aprobarse por la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

El Consejo de Administración de la Sociedad formula la política de remuneraciones de los consejeros de Nextil, que desarrolla la estructura de la retribución de los consejeros por su actividad como tales. En concreto, dicha política de remuneraciones fue propuesta por el Consejo de Administración para su aprobación por la Junta General Ordinaria celebrada el 29 de junio de 2022 en relación con los ejercicios 2023, 2024 y 2025. En la Junta Extraordinaria celebrada el 15 de marzo de 2023, se ha aprobado una modificación de la política de remuneraciones para los ejercicios 2023, 2024 y 2025.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido cinco veces durante el ejercicio 2022, y ha adoptado acuerdos por el procedimiento por escrito y sin sesión en una ocasión.

Las actuaciones, asuntos y decisiones adoptadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración de acuerdo con las facultades descritas en el apartado A.1. de este Informe han sido las siguientes:

- Evaluación del Consejo y sus Comisiones y seguimiento del plan de acción derivado de la autoevaluación del Consejo de Administración.
- Informe al Consejo de Administración de la Sociedad sobre los criterios de remuneración de los consejeros ejecutivos con cargo remunerado para el ejercicio 2022.
- Propuesta de Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros relativo al ejercicio 2021 para someterlo al voto consultivo de la Junta General.
- Propuesta de determinados apartados del Informe Anual de Gobierno Corporativo relativo al ejercicio 2021 para someterlo a la aprobación de la Junta General.

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

No se han producido desviaciones del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones durante el ejercicio.

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.

Como se ha explicado anteriormente, el 27 de octubre de 2022, el Consejo de Administración de la Sociedad, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó nombrar a D. Manuel Martos como consejero delegado de la Sociedad, en sustitución de Lantánida Investments, S.L.U., representada por Alfredo Bru Tabernero. En esa misma fecha, el Consejo de Administración aprobó el contrato a suscribir entre el nuevo consejero delegado y la Sociedad, y que contiene todos los conceptos por los que dicho consejero delegado percibirá retribución de la Sociedad. Hasta ese momento, aunque la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 12 de junio de 2022 aprobó modificar la Política de Remuneraciones de los Consejeros, que entre otras modificaciones preveía que D. Manuel Martos percibiría, con efectos desde su entrada en vigor, una retribución fija anual de 175.000 euros, en vistas a las circunstancias en ese momento, no se acordó modificar las condiciones de Manuel hasta octubre, cuando se le nombró consejero delegado.

El Consejo de Administración consideró que quedaba justificado el adoptar una medida excepcional en los términos previstos en el apartado 9 de la Política de Remuneraciones que consistió en fijar el importe bruto fijo anual a percibir por el Sr. Martos en virtud del contrato en 200.000 euros anuales, que excedía en 25.000 euros la cuantía prevista en la Política de Remuneraciones de la Sociedad vigente en ese momento. La medida excepcional se justificaba en que el impacto económico de la medida quedaba compensado con el beneficio de proteger los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad, el Consejo de Administración, en un momento de transición y asunción de la totalidad de las funciones ejecutivas por un único consejero delegado, en vez de por dos consejeros ejecutivos, como había habido hasta el momento.

El incremento del importe bruto fijo se consideró justificado, además, por otras dos razones: (a) su carácter temporal acotado a un máximo de 8 meses, esto es el plazo entre el 27 de octubre de 2022 y el 30 de junio de 2023, fecha límite para la celebración de la junta general ordinaria y (b) su reducido importe, cuyo máximo es de 16.666,66 euros (ocho doceavos del exceso). A ello hay que añadir que, al haberse celebrado la Junta Extraordinaria el 15 de marzo de 2023, se ha reducido la temporalidad de la excepción a 6 meses y a un importe de 12.000 euros. Por otro lado, la Política de Remuneraciones aprobada en la Junta General Ordinaria de Nextil celebrada el pasado 29 de junio de 2022 bajo el punto sexto del orden del día estableció que la retribución fija del Sr. Martos sería a partir de la aprobación de la misma de hasta 175.000 euros, si bien el Consejo de Administración no adoptó acuerdo alguno para modificar su retribución fija (es decir, se mantuvo en 140.000 euros anuales) hasta el momento de su nombramiento como nuevo consejero delegado.

Por tanto, el impacto de la aplicación de esta excepción en la retribución de D. Manuel ha implicado que el consejero recibiera 151.667 € de remuneración fija en el ejercicio 2022, en lugar de los 140.000€ que hubiera recibido de no aplicar esta excepción en dicho ejercicio y de haber aplicado la remuneración máxima de 175.000 euros que contemplaba la Política de Remuneraciones aprobada en la Junta General Ordinaria de Nextil celebrada el pasado 29 de junio de 2022.

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

La Junta General Ordinaria celebrada el 29 de junio de 2022, tal y como ha sido modificada por la Junta Extraordinaria celebrada el 15 de marzo de 2023, aprobó una política de remuneraciones para el periodo 2023-2025, donde se prevé, entre otros, el compromiso adquirido por el Consejo de Administración ante los accionistas de Nextil de introducir la creación de valor sostenible a largo plazo, vinculando la remuneración de los consejeros con los resultados e intereses de los accionistas de la Sociedad e incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

En todo caso, el Consejo de Administración de Nextil vela en todo momento para que la retribución de sus consejeros y directores generales sea acorde con la situación económica de la Sociedad y del mercado en el que opera.

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 la sección C de este Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros se incluye el detalle de la remuneración devengada en 2022, por todos los conceptos, por los consejeros de Nextil. En concreto, la remuneración devengada y consolidada por los consejeros en su condición de tales en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de remuneraciones de Nextil vigente al sumar un total de 163.000 €, dentro del máximo aprobado por la Junta General para estos (250.000 €).

En todo caso, se han seguido los principios, criterios y procedimientos de aplicación previstos en la misma.

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	201.672.758	61,62

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos		0,00
Votos a favor	201.672.758	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.

La determinación de los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales se ha mantenido con respecto al año anterior.

La proporción relativa para cada consejero es la que se desglosa a continuación:

- Lantanida Investments, S.L.U. (D. Alfredo Bru Tabernero): 10%.
- Sherpa Capital 2, S.L. (D. Eduardo Navarro Zamora): 5%
- D. Eduardo Navarro Zamora: 4%.
- Ferso Management, S.L. (D. Jorge Fernández Miret): 9%
- D. Jorge Fernández Miret: 4%.
- Jethro Management Consulting S.L. (D. Richard Rechter Leib): 14%
- D. Richard Rechter Leib: 10%.
- Lhotse Estudios, S.L. (D. Fernando Diago de la Presentación): 23%.
- D. Manuel Martos Gutiérrez: 10%.
- D. Juan José Rodríguez-Navarro Oliver: 9%.
- D. Alberto Llana Martin: 1%

En este sentido, el importe de la remuneración fija total devengada por los consejeros en su condición de tales en 2022 asciende a 163.000€, lo que supone un aumento sobre lo percibido en el ejercicio 2021 de un 68%.

- 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 los dos consejeros ejecutivos con los que ha contado la Sociedad en el ejercicio 2022 (Lantanida Investments, S.L.U., cuyo representante persona física era D. Alfredo Bru Taberner, presentó su renuncia como consejero delegado el 27 de octubre de 2022), únicamente D. Manuel Martos ha percibido una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas (primero como consejero ejecutivo y después como consejero delegado).

El importe de la retribución fija anual de D. Manuel Martos durante el ejercicio 2022 ha variado respecto al ejercicio 2021. En concreto, antes del 27 de octubre de 2022, D. Manuel Martos percibía una retribución fija anual de 140.000 euros por el desempeño de funciones ejecutivas, y podía percibir una retribución variable anual de hasta un 20% de su retribución fija anual (i.e. hasta 28.000€) ligada al desempeño de las funciones ejecutivas y a los resultados obtenidos por la Sociedad y su grupo. La Política de Remuneraciones aprobada en la Junta General Ordinaria de Nextil celebrada el pasado 29 de junio de 2022 bajo el punto sexto del orden del día estableció que la retribución fija del Sr. Martos sería a partir de la aprobación de la misma de hasta 175.000 euros, si bien el Consejo de Administración no adoptó acuerdo alguno para modificar su retribución fija hasta el momento de su nombramiento como nuevo consejero delegado.

En efecto, con motivo de su nombramiento como consejero delegado, el mismo 27 de octubre de 2022, el Consejo de Administración de la Sociedad acordó fijar su importe bruto fijo anual en 200.000 euros anuales por el desempeño de funciones ejecutivas, y podría percibir una retribución variable anual de hasta un 20% de su retribución fija anual (i.e. hasta 40.000€) ligada al desempeño de las funciones ejecutivas y a los resultados obtenidos por la Sociedad y su grupo.

- 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:

Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la determinación de los objetivos al inicio de cada ejercicio y la evaluación de su cumplimiento una vez finalizado el mismo.

Dichos objetivos podrán estar vinculados, entre otros, a la obtención de un nivel de EBITDA o de ventas determinado, cuantificables y alineados con el interés social y con los objetivos estratégicos de la Sociedad.

Tal y como se ha explicado en el apartado A.1 de este Informe, de acuerdo con lo establecido en política de remuneraciones de Nextil, la retribución variable se aplica a D. Manuel Martos y, desde el 10 de febrero de 2023, a D. Rafael Bermejo.

En concreto, conforme a lo establecido en su contrato, D. Manuel Martos podrá percibir una retribución variable anual de hasta un 20% de su retribución fija anual (i.e. hasta 40.000€) ligada al desempeño de las funciones ejecutivas y a los resultados obtenidos por la Sociedad y su grupo.

Los parámetros utilizados para la fijación de los componentes variables están vinculados a la consecución de objetivos económico-financieros e industriales concretos definidos en el plan estratégico de la Sociedad que establece el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Asimismo, el Consejo de Administración de la Sociedad, en su reunión de 29 de marzo de 2023, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, acordó conceder a D. Manuel Martos una remuneración variable de 35.000 euros, que equivale aproximadamente a un 88% de la remuneración variable total prevista en la Política de Remuneraciones. En relación con el ejercicio 2023, el Consejo de Administración ha acordado, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, establecer unos objetivos que se corresponden en un 80%, con objetivos cuantitativos económico-financieros, industriales y de ESG y en un 20% con objetivos cualitativos. Entre los objetivos cuantitativos, un 35% estará ligado a la obtención de un nivel de EBITDA y ventas determinados, otro 35% estará ligado a la puesta en marcha de proyectos en Guatemala y el 10% restante a objetivos en materia de ESG (Environmental, Social and Governance), a través de la consecución de objetivos en Greendyes.

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

En la actualidad, los consejeros ejecutivos no son beneficiarios de componentes variables a largo plazo.

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 no se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de componentes variables consolidados y pagados o diferidos el pago atendiendo a datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

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.

A día de hoy Nextil no aplica esta tipología de remuneración.

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 se han devengado y/o percibido indemnizaciones u cualquier otro tipo de pago derivado del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la Sociedad o del consejero, o de la terminación del contrato.

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.

Conforme lo señalado en el apartado A.1, se ha firmado un nuevo contrato con D. Manuel Martos, sustituyendo su anterior contrato. En este sentido, se ha aprobado un contrato entre este y la Sociedad fijando el importe bruto fijo anual a percibir por el Sr. Martos en virtud del Contrato, 200.000 euros anuales. Dicha variación en las condiciones económicas está motivada por las circunstancias excepcionales que se derivan de la renuncia del consejero delegado existente hasta la fecha y del nombramiento del nuevo consejero delegado, en la medida en que el cambio propuesto servirá a proteger los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad.

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

No se ha devengado remuneración suplementaria alguna por los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su 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 la actualidad no existen concesiones de anticipos, créditos o garantías por parte de la Sociedad a sus consejeros.

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 los consejeros no han percibido remuneraciones en especie de la Sociedad.

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.

La Sociedad no ha realizado pagos a una tercera entidad en la cual puedan prestar servicios los consejeros, cuyo fin sea remunerar los servicios de éstos en la Sociedad.

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 hay otros conceptos relacionados que no hayan sido explicados en apartados anteriores.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2022
LANTANIDA INVESTMENTS, S.L.U.	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2022 hasta 26/10/2022
LANTANIDA INVESTMENTS, S.L.U.	Consejero Dominical	Desde 27/10/2022 hasta 31/12/2022
Don MANUEL MARTOS GUTIERREZ	Consejero Delegado	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
SHERPA CAPITAL 2, S.L.	Presidente Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 24/05/2022
Don EDUARDO NAVARRO ZAMORA	Presidente Dominical	Desde 25/05/2022 hasta 31/12/2022
FERSO MANAGEMENT, S.L	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 28/06/2022
Don JORGE FERNÁNDEZ MIRET	Consejero Dominical	Desde 29/06/2022 hasta 26/10/2022
JETHRO MANAGEMENT CONSULTING, S.L.	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 28/06/2022
Don RICHARD RECHTER LEIB	Consejero Independiente	Desde 29/06/2022 hasta 31/12/2022
LHOTSE ESTUDIOS, S.L.	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don JUAN JOSÉ RODRÍGUEZ-NAVARRO OLIVER	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don ALBERTO LLANEZA MARTÍN	Consejero Dominical	Desde 27/10/2022 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
LANTANIDA INVESTMENTS, S.L.U.		14							14	9
LANTANIDA INVESTMENTS, S.L.U.		2							2	
Don MANUEL MARTOS GUTIERREZ		16		152	35				203	171
SHERPA CAPITAL 2, S.L.		8							8	9
Don EDUARDO NAVARRO ZAMORA		7							7	
FERSO MANAGEMENT, S.L		15							15	16
Don JORGE FERNÁNDEZ MIRET		7							7	
JETHRO MANAGEMENT CONSULTING, S.L.		23							23	26
Don RICHARD RECHTER LEIB		17							17	
LHOTSE ESTUDIOS, S.L.		38							38	22
Don JUAN JOSÉ RODRÍGUEZ-NAVARRO OLIVER		15							15	6
Don ALBERTO LLANEZA MARTÍN		1							1	

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
LANTANIDA INVESTMENTS, S.L.U.	Plan							0,00				
LANTANIDA INVESTMENTS, S.L.U.	Plan							0,00				
Don MANUEL MARTOS GUTIERREZ	Plan							0,00				
SHERPA CAPITAL 2, S.L.	Plan							0,00				
Don EDUARDO NAVARRO ZAMORA	Plan							0,00				
FERSO MANAGEMENT, S.L.	Plan							0,00				
Don JORGE FERNÁNDEZ MIRET	Plan							0,00				
JETHRO MANAGEMENT CONSULTING, S.L.	Plan							0,00				
Don RICHARD RECHTER LEIB	Plan							0,00				
LHOTSE ESTUDIOS, S.L.	Plan							0,00				
Don JUAN JOSÉ RODRÍGUEZ- NAVARRO OLIVER	Plan							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 ALBERTO LLANEZA MARTÍN	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
LANTANIDA INVESTMENTS, S.L.U.	
LANTANIDA INVESTMENTS, S.L.U.	
Don MANUEL MARTOS GUTIERREZ	
SHERPA CAPITAL 2, S.L.	
Don EDUARDO NAVARRO ZAMORA	
FERSO MANAGEMENT, S.L	
Don JORGE FERNÁNDEZ MIRET	
JETHRO MANAGEMENT CONSULTING, S.L.	
Don RICHARD RECHTER LEIB	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
LHOTSE ESTUDIOS, S.L.	
Don JUAN JOSÉ RODRÍGUEZ-NAVARRO OLIVER	
Don ALBERTO LLANEZA MARTÍN	

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
LANTANIDA INVESTMENTS, S.L.U.								
LANTANIDA INVESTMENTS, S.L.U.								
Don MANUEL MARTOS GUTIERREZ								
SHERPA CAPITAL 2, S.L.								
Don EDUARDO NAVARRO ZAMORA								
FERSO MANAGEMENT, S.L								
Don JORGE FERNÁNDEZ MIRET								
JETHRO MANAGEMENT CONSULTING, S.L.								
Don RICHARD RECHTER LEIB								

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
LHOTSE ESTUDIOS, S.L.								
Don JUAN JOSÉ RODRÍGUEZ- NAVARRO OLIVER								
Don ALBERTO LLANEZA MARTÍN								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
LANTANIDA INVESTMENTS, S.L.U.	Concepto	
LANTANIDA INVESTMENTS, S.L.U.	Concepto	
Don MANUEL MARTOS GUTIERREZ	Concepto	
SHERPA CAPITAL 2, S.L.	Concepto	
Don EDUARDO NAVARRO ZAMORA	Concepto	
FERSO MANAGEMENT, S.L	Concepto	
Don JORGE FERNÁNDEZ MIRET	Concepto	
JETHRO MANAGEMENT CONSULTING, S.L.	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don RICHARD RECHTER LEIB	Concepto	
LHOTSE ESTUDIOS, S.L.	Concepto	
Don JUAN JOSÉ RODRÍGUEZ-NAVARRO OLIVER	Concepto	
Don ALBERTO LLANEZA MARTÍN	Concepto	

Observaciones

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
LANTANIDA INVESTMENTS, S.L.U.										
LANTANIDA INVESTMENTS, S.L.U.										
Don MANUEL MARTOS GUTIERREZ										
SHERPA CAPITAL 2, S.L.										
Don EDUARDO NAVARRO ZAMORA										
FERSO MANAGEMENT, S.L										
Don JORGE FERNÁNDEZ MIRET										
JETHRO MANAGEMENT CONSULTING, S.L.										

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 RICHARD RECHTER LEIB										
LHOTSE ESTUDIOS, S.L.										
Don JUAN JOSÉ RODRÍGUEZ-NAVARRO OLIVER										
Don ALBERTO LLANEZA MARTÍN										

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
LANTANIDA INVESTMENTS, S.L.U.	Plan							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
LANTANIDA INVESTMENTS, S.L.U.	Plan							0,00				
Don MANUEL MARTOS GUTIERREZ	Plan							0,00				
SHERPA CAPITAL 2, S.L.	Plan							0,00				
Don EDUARDO NAVARRO ZAMORA	Plan							0,00				
FERSO MANAGEMENT, S.L.	Plan							0,00				
Don JORGE FERNÁNDEZ MIRET	Plan							0,00				
JETHRO MANAGEMENT CONSULTING, S.L.	Plan							0,00				
Don RICHARD RECHTER LEIB	Plan							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
LHOTSE ESTUDIOS, S.L.	Plan							0,00				
Don JUAN JOSÉ RODRÍGUEZ- NAVARRO OLIVER	Plan							0,00				
Don ALBERTO LLANEZA MARTÍN	Plan							0,00				

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
LANTANIDA INVESTMENTS, S.L.U.	
LANTANIDA INVESTMENTS, S.L.U.	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don MANUEL MARTOS GUTIERREZ	
SHERPA CAPITAL 2, S.L.	
Don EDUARDO NAVARRO ZAMORA	
FERSO MANAGEMENT, S.L	
Don JORGE FERNÁNDEZ MIRET	
JETHRO MANAGEMENT CONSULTING, S.L.	
Don RICHARD RECHTER LEIB	
LHOTSE ESTUDIOS, S.L.	
Don JUAN JOSÉ RODRÍGUEZ-NAVARRO OLIVER	
Don ALBERTO LLANEZA MARTÍN	

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
LANTANIDA INVESTMENTS, S.L.U.								
LANTANIDA INVESTMENTS, S.L.U.								
Don MANUEL MARTOS GUTIERREZ								
SHERPA CAPITAL 2, S.L.								

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 EDUARDO NAVARRO ZAMORA								
FERSO MANAGEMENT, S.L								
Don JORGE FERNÁNDEZ MIRET								
JETHRO MANAGEMENT CONSULTING, S.L.								
Don RICHARD RECHTER LEIB								
LHOTSE ESTUDIOS, S.L.								
Don JUAN JOSÉ RODRÍGUEZ- NAVARRO OLIVER								
Don ALBERTO LLANEZA MARTÍN								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
LANTANIDA INVESTMENTS, S.L.U.	Concepto	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
LANTANIDA INVESTMENTS, S.L.U.	Concepto	
Don MANUEL MARTOS GUTIERREZ	Concepto	
SHERPA CAPITAL 2, S.L.	Concepto	
Don EDUARDO NAVARRO ZAMORA	Concepto	
FERSO MANAGEMENT, S.L	Concepto	
Don JORGE FERNÁNDEZ MIRET	Concepto	
JETHRO MANAGEMENT CONSULTING, S.L.	Concepto	
Don RICHARD RECHTER LEIB	Concepto	
LHOTSE ESTUDIOS, S.L.	Concepto	
Don JUAN JOSÉ RODRÍGUEZ-NAVARRO OLIVER	Concepto	
Don ALBERTO LLANEZA MARTÍN	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 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	
LANTANIDA INVESTMENTS, S.L.U.	14				14						14
LANTANIDA INVESTMENTS, S.L.U.	2				2						2
Don MANUEL MARTOS GUTIERREZ	203				203						203
SHERPA CAPITAL 2, S.L.	8				8						8
Don EDUARDO NAVARRO ZAMORA	7				7						7
FERSO MANAGEMENT, S.L	15				15						15
Don JORGE FERNÁNDEZ MIRET	7				7						7
JETHRO MANAGEMENT CONSULTING, S.L.	23				23						23
Don RICHARD RECHTER LEIB	17				17						17
LHOTSE ESTUDIOS, S.L.	38				38						38

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 JUAN JOSÉ RODRÍGUEZ-NAVARRO OLIVER	15				15						15
Don ALBERTO LLANEZA MARTÍN	1				1						1
TOTAL	350				350						350

Observaciones

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Consejeros ejecutivos									
LANTANIDA INVESTMENTS, S.L.U.	14	55,56	9	-18,18	11	-	0	-	0
Don MANUEL MARTOS GUTIERREZ	203	18,71	171	-1,72	174	200,00	58	-	0

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Consejeros externos									
LHOTSE ESTUDIOS, S.L.	38	72,73	22	-15,38	26	-35,00	40	17,65	34
JETHRO MANAGEMENT CONSULTING, S.L.	23	-11,54	26	4,00	25	-24,24	33	10,00	30
Don RICHARD RECHTER LEIB	17	-	0	-	0	-	0	-	0
SHERPA CAPITAL 2, S.L.	8	-11,11	9	-25,00	12	-7,69	13	8,33	12
Don EDUARDO NAVARRO ZAMORA	7	-	0	-	0	-	0	-	0
FERSO MANAGEMENT, S.L	15	-6,25	16	-5,88	17	13,33	15	25,00	12
Don JORGE FERNÁNDEZ MIRET	7	-	0	-	0	-	0	-	0
Don JUAN JOSÉ RODRÍGUEZ- NAVARRO OLIVER	15	150,00	6	-45,45	11	83,33	6	-	0
Don ALBERTO LLANEZA MARTÍN	1	-	0	-	0	-	0	-	0
LANTANIDA INVESTMENTS, S.L.U.	2	-	0	-	0	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	-14.173	-284,30	-3.688	85,66	-25.712	-187,03	-8.958	8,36	-9.775
Remuneración media de los empleados									
	30	11,11	27	-15,63	32	-5,88	34	-24,44	45

Observaciones

Para la remuneración media de los empleados, se han excluido del cálculo las indemnizaciones extraordinarias otorgadas a los empleados como consecuencia del cierre de la planta del Masnou, con el fin de facilitar la comparativa respecto de ejercicios anteriores en los que no se produjeron indemnizaciones extraordinarias de cuantías de dichas magnitudes. Incluyendo dichas indemnizaciones, la remuneración media sería de 38 (miles de euros), y la variación de un 40,74%.

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.

[N/A]

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

[29/03/2023]

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

- [] Si
- [] No

[Continuación de la sección A.1.1 del informe de remuneraciones de consejeros de Nueva Expresión Textil, S.A. relativo al ejercicio 2022]

La política de remuneraciones de los consejeros y los directores generales de Nextil contempla la posibilidad de que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, apruebe la aplicación de excepciones temporales a la Política solo en aquellas situaciones excepcionales en las que sea necesario para servir a los intereses a largo plazo y a la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

En estos casos el procedimiento será el siguiente:

- (i) La Comisión de Nombramientos y Retribuciones deberá emitir un informe (i) valorando las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, (ii) detallando las razones por las que considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad y (iii) las remuneraciones específicas que serían objeto de modificación.
- (ii) Para la elaboración del informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá valerse de la opinión de asesores externos.
- (iii) Atendiendo a las conclusiones del informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones formularía, en su caso, al Consejo de Administración la propuesta de aplicación excepcional.
- (iv) El detalle y la justificación de las excepciones temporales se recogerán en el Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros de la Sociedad.

Para más información sobre la aplicación de medidas temporales excepcionales durante el ejercicio 2022 nos referimos al apartado B.1.3 del presente Informe.