

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

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

CIF: [ A84453075 ]

Denominación Social:

[ **TALGO, S.A.** ]

Domicilio social:

[ PASEO DEL TREN TALGO, 2 (LAS MATAS) MADRID ]

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

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

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

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

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

La remuneración de los administradores deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables.

El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables. Las remuneraciones que resultan de aplicación conforme a los criterios generales expuestos, se sitúan en la zona media en comparación con las correspondientes a otras sociedades cotizadas, utilizándose como criterios de comparación el volumen de negocio y la actividad de la Sociedad.

De conformidad con lo establecido en los Estatutos sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración, los conceptos conforme a los que se fija la retribución de los consejeros, son los siguientes:

- una asignación fija
- participación en beneficios

Adicionalmente a lo anterior, los consejeros ejecutivos disponen también de retribución en especie y retribución variable por sus funciones ejecutivas en la sociedad así como, en su caso, sistemas de retribución a largo plazo.

En la Junta General de Accionistas celebrada el 29 de junio de 2023 se aprobó una Política de Remuneraciones de los Consejeros para la que el Comité de Nombramientos y Retribuciones creó un informe, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, accesible en la página web de Inversores de Talgo. La aprobación de la Política de Remuneraciones, es continuista con la previamente existente. Los principios generales de la Política, así como los sistemas retributivos de los Consejeros, permanecen inalterados.

La Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 21 de mayo de 2019 aprobó ejecutar un plan de incentivos a largo plazo que incluye, entre otros, a los Consejeros Ejecutivos, y cuyas principales características son las siguientes:

- Objeto: efectivo o acciones de la Sociedad, a elección del administrador del Plan dentro del plazo de vigencia del mismo, por un valor máximo

de 3,1 millones de euros en cada ciclo del Plan. El número máximo de acciones a entregar, en su caso, se delimitará según el precio de las acciones

de la Sociedad en la fecha de vencimiento del mismo.

- Administración: la administración del Plan la llevará a cabo la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad.

(iii) Beneficiarios: Consejeros Ejecutivos, miembros de la Alta Dirección y los Directivos de Talgo. El número total de beneficiarios del Plan es de 37.

(iv) Duración: el Plan tendrá una duración de tres años (desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021). El incentivo se liquidará, con carácter general, tras la fecha de vencimiento del mismo (31 de diciembre de 2021) y antes del 31 de marzo de 2022. La Compañía, bajo las mismas condiciones generales, podría decidir, con carácter anual, la implantación de ciclos adicionales superpuestos (i.e. Ciclo I 2019-2021, Ciclo II 2020-2022, Ciclo III 2021-2023, etc.).

Durante el ejercicio 2021 la Junta de Accionistas de Patentes Talgo S.L.U. aprobó un plan de retribución en efectivo con el compromiso de compra de acciones tanto para consejeros ejecutivos como directivos (colectivo elegible) con un horizonte temporal de tres años (2021-2023) y un importe máximo de 1,5 millones de euros para los consejeros ejecutivos, vinculado al cumplimiento de una serie de objetivos estratégicos, al incremento de

valor de la acción y a la permanencia hasta la finalización del horizonte temporal. No existe a cierre del ejercicio 2023 retribución devengada por este concepto, al no haberse alcanzado los objetivos fijados.

**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 Comité de Nombramientos y Retribuciones diseña la política de retribución de los consejeros ejecutivos, de acuerdo con las siguientes premisas:

- 1) Determina la retribución fija de los consejeros ejecutivos.
  - 2) A principio de cada año se fijan los objetivos de los consejeros ejecutivos para el siguiente ejercicio, las cuales tienen una parte individual (esto es, objetivos concretos de cada uno) y una general que corresponde con objetivos financieros/operativos (igual para todos), vinculando así el componente variable de la retribución a la evolución de la compañía. El Comité determina la ponderación específica que los objetivos individuales y financieros/operativos que tiene para cada uno de ellos.
  - 3) A final de cada año, el Comité analiza la autoevaluación que los consejeros ejecutivos realizan sobre el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos y establecen el porcentaje concreto de devengo de la remuneración variable.
- El Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones adoptarán todas las medidas que estén a su alcance para asegurar que la retribución de los Consejeros Externos sea la necesaria para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija; pero no tan elevada como para comprometer su independencia.
- Las políticas retributivas deberán incorporar las cautelas técnicas precisas para asegurar que tales retribuciones guardan relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no derivan simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Sociedad o de otras circunstancias similares.
- La retribución de los consejeros ejecutivos corresponde con su condición de directivos por las funciones ejecutivas desempeñadas en Patentes Talgo S.L., filial operativa del Grupo y 100% propiedad de Talgo S.A., y está diseñada por el Comité de Nombramientos y Retribuciones que incluye, además de criterios fijos, otros componentes variables establecidos conforme a unos criterios revisados anualmente, de forma que el mix retributivo (fijo y variable) depende del desempeño. Los conceptos que se toman en consideración para la determinación de la parte variable de la retribución son los que se describen más adelante.
- Asimismo, el Consejero Delegado tiene firmado un compromiso de retribución con la filial Patentes Talgo, S.L.U. denominado incentivo de retención en acciones correspondiente a 889.878 acciones de la Sociedad pagadero en la fecha que ocurra antes de las siguientes:
- edad legal de jubilación.
  - tras 24 meses desde la fecha de un cambio de control.
  - en caso de resolución contractual por parte de la Sociedad sin causa.

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

La retribución fija de los consejeros externos independientes por la pertenencia al Consejo de Administración y a sus comisiones son las siguientes:

Vicepresidente del Consejo 110.000€  
Consejero externo independiente 80.000€  
PLUS Miembro de una comisión consultiva 10.000€  
PLUS Presidente de una comisión consultiva 10.000€  
PLUS Consejero independiente coordinador 20.000€

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

La remuneración fija de los consejeros ejecutivos comprende el sueldo fijo. Adicionalmente y aunque se considere a efectos del presente informe como remuneración en especie y sistemas de ahorro a largo plazo en los puntos subsecuentes, también se pueden considerar fijas por su dotación periódica indefinida, las primas para la cobertura de seguro de vida, fondos y planes de pensiones, seguro de baja laboral y seguro médico.

Para el ejercicio 2023, el importe global en concepto de remuneración fija (sueldo fijo) ascendió a la cantidad de 929 miles de euros.

El devengo de la retribución de los consejeros ejecutivos en condición de directivos de la sociedad, corresponde a las funciones ejecutivas que desempeña en la filial Patentes Talgo, S.L.U. Los consejeros ejecutivos no perciben retribución adicional alguna por el hecho de ser miembros del Consejo de Administración, ni dietas o comisiones ni ninguna otra retribución fija por su condición de consejero.

No existe remuneración adicional por el desempeño del cargo de Presidente del Consejo de Administración cargo, que, en el caso de la Sociedades desempeñado por un consejero ejecutivo.

**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.**

Las remuneraciones en especie del conjunto de los miembros del Consejo de Administración son aquellas referidas a los consejeros ejecutivos en el desempeño de sus funciones directivas e incluyen el renting de vehículos. El resto de los consejeros no tienen remuneración en especie alguna.

El importe de las retribuciones en especie de los ejecutivos por este concepto ascendió en 2023 a 48 miles de euros.

Adicionalmente, el Grupo a través de su filial Patentes Talgo, S.L.U. abona las primas correspondientes a las pólizas de seguro contratadas por ella con determinadas compañías de seguros para la cobertura de: (i) seguro de vida, (ii) seguro de baja laboral y (iii) seguro médico. El coste estimado total de las referidas primas ascendió a 36 miles de euros en 2023.

Asimismo, la Compañía abona las primas correspondientes a las pólizas de responsabilidad civil con un límite de 40 millones de euros que incluye a todos los Directivos y Administradores del Grupo

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

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

Los únicos consejeros que reciben retribución variable son los consejeros ejecutivos.

La retribución que corresponde a los consejeros ejecutivos en su condición de directivos de la Sociedad es diseñada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones e incluye, además de criterios fijos, otros componentes variables establecidos conforme a unos criterios revisados anualmente, de forma que el mix retributivo (fijo y variable) depende del desempeño. En el caso de que la Sociedad no alcanzara un cumplimiento mínimo del 70% de los objetivos financieros, el devengo y pago de la retribución variable será sometida a decisión del Consejo.

El Consejo de Administración ha acordado establecer el límite máximo de la retribución variable anual del Presidente de 250 miles de euros y del Consejero Delegado una cifra equivalente al 100% de su remuneración fija (500 miles de euros) y que podría alcanzar hasta el 150% equivalente a 750 miles de euros en el caso de que los objetivos hayan sido ampliamente excedidos o se haya cumplido con un presupuesto muy ambicioso, ambos a criterio del Consejo de Administración.

Los parámetros a los que se vincula el pago de la remuneración variable están centrados, además de en los objetivos fijados individualmente, en los siguientes:

-Políticas de gestión responsable, esto es, sostenibilidad, gobierno corporativo e impacto social, todo ello se concreta con unos ambiciosos objetivos en materia de Seguridad y Salud (índices de frecuencia y gravedad), así como objetivos medioambientales relacionados con el autoconsumo energético entre otros.

- Financieros: objetivos relacionados con el Margen Bruto, el EBITDA, la deuda neta y el EBITDA por empleado.
- Comerciales: Cartera de pedidos.
- Industriales: Eficiencia operativa y productividad entre otros.

Adicionalmente a lo anterior, la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 21 de mayo de 2019, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones aprobó un plan de incentivos a largo plazo en el que se incluían Consejeros Ejecutivos, miembros de la Alta Dirección y Directivos de Talgo, y cuyas principales características se detallan en el Punto 1 del presente documento. Teniendo en cuenta la evolución de los objetivos ligados al plan de negocio durante el ejercicio 2023 así como las perspectivas previstas para 2024 no se ha devengado cantidad alguna por este concepto.

**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.

El Grupo a través de su filial Patentes Talgo S.L.U. abona las dotaciones correspondientes a fondos y planes de pensiones. El coste estimado total de dichas dotaciones ascendió a 17 mil euros en 2023, correspondiente en su totalidad al Presidente. El mencionado sistema de ahorro, considerado como sistema de aportación definida, se prevé que continúe en los próximos años sujeto a las condiciones y vigencia de los contratos suscritos. Como condiciones de consolidación de los derechos obtenidos y compatibilidad con pagos o indemnizaciones por cese anticipado, se establece que, la resolución de los contratos de los consejeros ejecutivos por cualquier motivo, determina el cese del derecho del directivo a los beneficios sociales anteriormente descritos, sin perjuicio del mantenimiento y reconocimiento a favor de los directivos de los importes transferidos a fondos y planes de pensiones hasta la fecha de resolución. Así mismo la compañía abona las primas correspondientes a las pólizas de responsabilidad civil con un límite de 40 millones de euros que incluye a todos los directivos y administradores del Grupo. El devengo no está vinculado a la consecución de parámetros u objetivos.

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

La Sociedad no tiene pactada ni pagada ninguna indemnización para el caso de terminación de las funciones como consejero, a excepción de los consejeros ejecutivos de acuerdo con las casuísticas expresadas en el apartado A.1.9 y A.1.12 del presente informe.

**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.

Los contratos de consejeros ejecutivos firmados en la filial Patentes Talgo S.L.U. por el desempeño de las funciones directivas en la misma, son de duración indefinida y en ellos se prevén compensaciones económicas para el caso de extinción de la relación contractual con la sociedad, siempre que esta terminación no sea consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones. El plazo de preaviso establecido en sus contratos es de 6 meses. Existe pacto de no competencia post-contractual con una duración de dos años a contar desde la fecha de extinción de la relación laboral y con una cláusula de penalización para el caso de incumplimiento.

En cuanto a las indemnizaciones por por terminación de la relación contractual (con causa por el directivo, causa de negocio o sin causa por la Sociedad, se prevé el pago de doce mensualidades de salario fijo, así como el componente variable anual siempre que haya finalizado el correspondiente año fiscal y el 100% de los componentes variables vinculados a planes de incentivos a largo plazo, en caso de su existencia. Adicionalmente el Consejero delegado tiene firmado un bonus de retención, cuyas cláusulas de abono están explicadas en el apartado A.1.12.

**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.

Ninguno

**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.

Ninguno

**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.

El Consejero delegado tiene firmado un compromiso de retribución con la filial Patentes Talgo S.L.U., denominado incentivo de retención, en acciones correspondiente a 889.878 acciones de la Sociedad pagadero en la fecha que ocurra antes de las siguientes:

- edad legal de jubilación.
- tras 24 meses desde la fecha de un cambio de control.
- en caso de resolución contractual por parte de la sociedad sin causa.

**A.2.** Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- 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.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

En la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en junio de 2023, y de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodécimas de la Ley de Sociedades de Capital, se aprobó la política de remuneraciones de los consejeros de Talgo, S.A., de conformidad con la propuesta motivada del Consejo de Administración, a la que se acompaña un informe de la Comisión de Retribuciones y Nombramientos, accesible en la web de inversores de Talgo (<https://www.talgo.com/es/investors/junta-general-de-accionistas>, documento con nombre "Informe sobre la Propuesta de Remuneración al Consejo de Administración"). La aprobación de la mencionada política es continuista con la previamente existente. Los principios generales de la política así como los sistemas retributivos de los consejeros permanecen inalterados.

**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.

Información disponible en el Reglamento del Consejo de Administración, en su artículo 34, accesible en la siguiente ruta: [www.talgo.com/es/investors/reglamentos-internos/](http://www.talgo.com/es/investors/reglamentos-internos/)

**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.

En base al porcentaje de votos favorables (80,7%) se ha establecido para el ejercicio 2023 la retribución aprobada en Junta

## **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.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad mantiene reuniones periódicas en las que se trata y debate sobre propuestas a someter a aprobación por el Consejo de Administración en relación con la política de retribuciones aplicable a los consejeros de la Sociedad. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está compuesta por tres miembros, siendo dos de ellos consejeros independientes (entre ellos, el Presidente) y un consejero dominical.

Para la determinación y definición de la política de retribuciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones analiza el modelo retributivo aplicado atendiendo a: (i) la responsabilidad y funciones desempeñadas por cada consejero, (ii) el objetivo de crear valor para los accionistas y los trabajadores de la Sociedad y (iii) las tendencias retributivas observadas en otras sociedades comparables.

Para la adopción de sus decisiones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones cuenta con la información y el asesoramiento de los servicios externos e internos de la Sociedad. Asimismo, la Comisión contrasta los principales datos con los correspondientes a mercados y entidades comparables atendiendo a la dimensión, implantación internacional y características de la Sociedad con el fin de asegurar que la política retributiva de la Sociedad está en sintonía con la práctica del mercado internacional.

La Sociedad pretende, con la política retributiva aplicable a consejeros y altos directivos reconocer la calidad de su desempeño y hacer efectivo el objetivo del Consejo de Administración de premiar, atraer y retener el talento y la capacidad directiva.

**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 aplica

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

No aplica

**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 política de retribuciones de la Sociedad es diseñada y sustentada por los estudios y análisis que se realizan por el Consejo de Administración y el Comité de Nombramientos y Retribuciones teniendo en consideración el tamaño de la compañía, el mercado, la prudencia y con la vista puesta en objetivos tanto industriales como financieros. Persigue mantener, atraer y motivar a las personas con perfil adecuado para el desempeño de las funciones inherentes al cargo de Consejero de una sociedad con las características de Talgo S.A., tomando en consideración sus responsabilidades, las mejores prácticas en materia de remuneración, las conclusiones de análisis comparativos realizados por consultores externos especializados y los resultados obtenidos por la Sociedad.

**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.

Los criterios para determinar la retribución variable anual, solo son aplicables a los consejeros ejecutivos de Talgo S.A. Dichos criterios se determinan por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y están vinculados a la evolución del Grupo a medio y largo plazo bajo parámetros económico financieros por un lado y de desarrollo industrial a largo plazo, por otro, tomando en consideración criterios operativos y de desarrollo de proyectos concretos.

Para la determinación de los objetivos individuales de cada uno de dichos consejeros ejecutivos, como ocurre también en el caso de otros altos directivos de la Sociedad, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene en consideración tanto la marcha y evolución global del Grupo como el grado de desempeño y de contribución a la consecución de los objetivos globales de cada uno de los mencionados consejeros.

**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	84.344.919	68,33
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	16.185.621	19,19
Votos a favor	68.067.158	80,70
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	92.140	0,11

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 retribución fija de los consejeros externos independientes por la pertenencia al Consejo de Administración y a sus comisiones son las siguientes:

Vicepresidente del Consejo: 110.000€  
Consejero externo independiente 80.000€



PLUS Miembro de una comisión consultiva 10.000€  
PLUS Presidente de una comisión consultiva 10.000€  
PLUS Consejero independiente coordinador 20.000€

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

Los sueldos de los miembros del Consejo de Administración son aprobados anualmente a propuesta de la Comisión de Nombramientos y retribuciones, los mismos no han sufrido variaciones respecto al ejercicio anterior.

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

En particular:

- a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.
- b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

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

El Consejo de Administración ha acordado establecer el límite máximo de la retribución variable anual del Presidente y del Consejero Delegado en 250 miles de euros y del consejero delegado de 500 a 750 mil euros para el ejercicio 2023 y siguientes.

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

La Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 21 de mayo de 2019, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones aprobó un plan de incentivos a largo plazo en el que se incluían Consejeros Ejecutivos, miembros de la Alta Dirección y Directivos de Talgo, y cuyas principales

características se detallan en el Punto 1 del presente documento. Si bien, de acuerdo con la configuración del plan de incentivos a largo plazo, dicho porcentaje de cumplimiento queda supeditado al cumplimiento de los años siguientes .

**B.8.** Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No aplica

**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 Presidente del consejo es beneficiario de un plan de pensiones de aportación definida que mantiene la filial Patentes Talgo S.L. para sus empleados a través de una entidad financiera externa y al que se aporta anualmente una cantidad equivalente al 4% del salario bruto de cada uno, entendiéndose como tal la retribución fija devengada en metálico, y considerando en el cálculo la antigüedad de los beneficiarios.

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

No aplica

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

No aplica

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

No aplica

**B.13.** Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

No aplica

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

Las remuneraciones en especie del conjunto de los miembros del Consejo de Administración son aquellas referidas a los consejeros ejecutivos en el desempeño de sus funciones directivas y se refieren al renting de vehículos. El resto de los consejeros no tienen remuneración en especie alguna. El importe de las retribuciones en especie de los ejecutivos, por este concepto, ascendió a 48 miles de euros, incluido en el presente documento como remuneración por otros conceptos

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

No aplica

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

Ninguno

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2023
Don CARLOS PALACIO ORIOL	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don JOSÉ MARÍA ORIOL FABRA	Vicepresidente Otro Externo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don FRANCISCO JAVIER BAÑON TREVIÑO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don EMILIO NOVELA BERLIN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don JOHN CHARLES POPE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don JAVIER OLASCOAGA PALACIO	Consejero Independiente	Desde 29/06/2023 hasta 31/12/2023
Don PEDRO PABLO MANUEL DEL CORRO GARCÍA LOMAS	Consejero Dominical	Desde 29/06/2023 hasta 31/12/2023
Don ANTONIO OPORTO DEL OLMO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña MARISA PONCELA GARCIA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don GONZALO PEDRO URQUIJO FERNANDEZ DE ARAOZ	Consejero Delegado	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Don CARLOS PALACIO ORIOL										

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Don JOSÉ MARÍA ORIOL FABRA	110		10						120	120
Don FRANCISCO JAVIER BAÑON TREVIÑO										
Don EMILIO NOVELA BERLIN	80		36						116	120
Don JOHN CHARLES POPE	80		10						90	90
Don JAVIER OLASCOAGA PALACIO										
Don PEDRO PABLO MANUEL DEL CORRO GARCÍA LOMAS										
Don ANTONIO OPORTO DEL OLMO	80		40						120	112
Doña MARISA PONCELA GARCIA	80		24						104	96
Don GONZALO PEDRO URQUIJO FERNANDEZ DE ARAOZ										

### Observaciones

[ ]

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don CARLOS PALACIO ORIOL	Plan							0,00				
Don JOSÉ MARÍA ORIOL FABRA	Plan							0,00				

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don FRANCISCO JAVIER BAÑON TREVIÑO	Plan							0,00				
Don EMILIO NOVELA BERLIN	Plan							0,00				
Don JOHN CHARLES POPE	Plan							0,00				
Don JAVIER OLASCOAGA PALACIO	Plan							0,00				
Don PEDRO PABLO MANUEL DEL CORRO GARCÍA LOMAS	Plan							0,00				
Don ANTONIO OPORTO DEL OLMO	Plan							0,00				
Doña MARISA PONCELA GARCIA	Plan							0,00				
Don GONZALO PEDRO URQUIJO FERNANDEZ DE ARAOZ	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don CARLOS PALACIO ORIOL	
Don JOSÉ MARÍA ORIOL FABRA	
Don FRANCISCO JAVIER BAÑON TREVIÑO	
Don EMILIO NOVELA BERLIN	
Don JOHN CHARLES POPE	
Don JAVIER OLASCOAGA PALACIO	
Don PEDRO PABLO MANUEL DEL CORRO GARCÍA LOMAS	
Don ANTONIO OPORTO DEL OLMO	
Doña MARISA PONCELA GARCIA	
Don GONZALO PEDRO URQUIJO FERNANDEZ DE ARAOZ	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don CARLOS PALACIO ORIOL								
Don JOSÉ MARÍA ORIOL FABRA								
Don FRANCISCO JAVIER BAÑON TREVIÑO								
Don EMILIO NOVELA BERLIN								

## 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 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don JOHN CHARLES POPE								
Don JAVIER OLASCOAGA PALACIO								
Don PEDRO PABLO MANUEL DEL CORRO GARCÍA LOMAS								
Don ANTONIO OPORTO DEL OLMO								
Doña MARISA PONCELA GARCIA								
Don GONZALO PEDRO URQUIJO FERNANDEZ DE ARAOZ								

### Observaciones

[ ]

#### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don CARLOS PALACIO ORIOL	Concepto	
Don JOSÉ MARÍA ORIOL FABRA	Concepto	



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

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don FRANCISCO JAVIER BAÑON TREVIÑO	Concepto	
Don EMILIO NOVELA BERLIN	Concepto	
Don JOHN CHARLES POPE	Concepto	
Don JAVIER OLASCOAGA PALACIO	Concepto	
Don PEDRO PABLO MANUEL DEL CORRO GARCÍA LOMAS	Concepto	
Don ANTONIO OPORTO DEL OLMO	Concepto	
Doña MARISA PONCELA GARCIA	Concepto	
Don GONZALO PEDRO URQUIJO FERNANDEZ DE ARAOZ	Concepto	

### Observaciones

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Don CARLOS PALACIO ORIOL				429	250				679	429
Don JOSÉ MARÍA ORIOL FABRA										
Don FRANCISCO JAVIER BAÑON TREVIÑO										
Don EMILIO NOVELA BERLIN										

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Don JOHN CHARLES POPE										
Don JAVIER OLASCOAGA PALACIO										
Don PEDRO PABLO MANUEL DEL CORRO GARCÍA LOMAS										
Don ANTONIO OPORTO DEL OLMO										
Doña MARISA PONCELA GARCIA										
Don GONZALO PEDRO URQUIJO FERNANDEZ DE ARAOZ				500	500				1.000	500

Observaciones

[ ]

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don CARLOS PALACIO ORIOL	Plan							0,00				
Don JOSÉ MARÍA ORIOL FABRA	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JAVIER BAÑON TREVIÑO	Plan							0,00				
Don EMILIO NOVELA BERLIN	Plan							0,00				
Don JOHN CHARLES POPE	Plan							0,00				
Don JAVIER OLASCOAGA PALACIO	Plan							0,00				
Don PEDRO PABLO MANUEL DEL CORRO GARCÍA LOMAS	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don ANTONIO OPORTO DEL OLMO	Plan							0,00				
Doña MARISA PONCELA GARCIA	Plan							0,00				
Don GONZALO PEDRO URQUIJO FERNANDEZ DE ARAOZ	Plan							800,00	800			

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don CARLOS PALACIO ORIOL	17
Don JOSÉ MARÍA ORIOL FABRA	

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

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don FRANCISCO JAVIER BAÑON TREVIÑO	
Don EMILIO NOVELA BERLIN	
Don JOHN CHARLES POPE	
Don JAVIER OLASCOAGA PALACIO	
Don PEDRO PABLO MANUEL DEL CORRO GARCÍA LOMAS	
Don ANTONIO OPORTO DEL OLMO	
Doña MARISA PONCELA GARCIA	
Don GONZALO PEDRO URQUIJO FERNANDEZ DE ARAOZ	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don CARLOS PALACIO ORIOL	17	17			428	369		
Don JOSÉ MARÍA ORIOL FABRA					327	295		
Don FRANCISCO JAVIER BAÑON TREVIÑO								
Don EMILIO NOVELA BERLIN								
Don JOHN CHARLES POPE								
Don JAVIER OLASCOAGA PALACIO								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don PEDRO PABLO MANUEL DEL CORRO GARCÍA LOMAS								
Don ANTONIO OPORTO DEL OLMO								
Doña MARISA PONCELA GARCIA								
Don GONZALO PEDRO URQUIJO FERNANDEZ DE ARAOZ								

### Observaciones

[ ]

#### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don CARLOS PALACIO ORIOL	Vehículo, Seguros de vida y salud y otros	67
Don JOSÉ MARÍA ORIOL FABRA	Concepto	
Don FRANCISCO JAVIER BAÑON TREVIÑO	Concepto	
Don EMILIO NOVELA BERLIN	Concepto	
Don JOHN CHARLES POPE	Concepto	

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

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JAVIER OLASCOAGA PALACIO	Concepto	
Don PEDRO PABLO MANUEL DEL CORRO GARCÍA LOMAS	Concepto	
Don ANTONIO OPORTO DEL OLMO	Concepto	
Doña MARISA PONCELA GARCIA	Concepto	
Don GONZALO PEDRO URQUIJO FERNANDEZ DE ARAOZ	Vehículo, Seguros de vida y salud y otros	44

### Observaciones

[ ]

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2023 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Don CARLOS PALACIO ORIOI						679		17	67	763	763
Don JOSÉ MARÍA ORIOI FABRA	120				120						120

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2023 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Don FRANCISCO JAVIER BAÑON TREVIÑO											
Don EMILIO NOVELA BERLIN	116				116						116
Don JOHN CHARLES POPE	90				90						90
Don JAVIER OLASCOAGA PALACIO											
Don PEDRO PABLO MANUEL DEL CORRO GARCÍA LOMAS											
Don ANTONIO OPORTO DEL OLMO	120				120						120
Doña MARISA PONCELA GARCIA	104				104						104
Don GONZALO PEDRO URQUIJO FERNANDEZ DE ARAOZ						1.000	800		44	1.844	1.844
<b>TOTAL</b>	<b>550</b>				<b>550</b>	<b>1.679</b>	<b>800</b>	<b>17</b>	<b>111</b>	<b>2.607</b>	<b>3.157</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 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
<b>Consejeros ejecutivos</b>									
Don CARLOS PALACIO ORIOL	679	58,28	429	-17,50	520	121,28	235	-55,24	525
Don GONZALO PEDRO URQUIJO FERNANDEZ DE ARAOZ	1.000	100,00	500	-71,33	1.744	-	0	-	0
<b>Consejeros externos</b>									
Don ANTONIO OPORTO DEL OLMO	120	7,14	112	12,00	100	75,44	57	-43,00	100
Don EMILIO NOVELA BERLIN	116	-3,33	120	0,00	120	71,43	70	-41,67	120
Doña MARISA PONCELA GARCIA	104	8,33	96	9,09	88	225,93	27	-	0
<b>Resultados consolidados de la sociedad</b>									
	12.238	748,68	1.442	-94,76	27.532	-	-17.446	-	38.466
<b>Remuneración media de los empleados</b>									

Importes totales devengados y % variación anual									
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
	45	4,65	43	16,22	37	12,12	33	3,13	32

Observaciones

[ ]

**D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS**

---

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

[ No aplica ]

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

[ 28/02/2024 ]

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

- [ ] Si
- [✓] No