

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

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

CIF: A-83443556

Denominación social: GENERAL DE ALQUILER DE MAQUINARIA, S.A.

Domicilio social: Velazquez 64, 4 Madrid.

1 **Informe remuneración consejeros (IRC)**

A. Política de remuneraciones de la sociedad para el ejercicio en curso

A.1.1. 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 política de remuneraciones de los consejeros (la “Política de Remuneraciones de los Consejeros”) presentada por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad (la “CNRS”), es aprobada por la Junta General, como punto separado del orden del día, cada 3 años o cuando exista una modificación que lo requiera. La Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad se encuentra delimitada en el artículo 30 de los estatutos sociales y en el artículo 24 del Reglamento del Consejo de Administración.

La Junta General Ordinaria celebrada el 24 de mayo de 2022, a la vista del informe de la CNRS de fecha 12 de abril de 2022, ratificado por el Consejo de Administración el 22 de abril de 2022, acordó modificar la Política de Remuneraciones de los Consejeros, de forma que los principales términos de la Política de Remuneraciones de los Consejeros actualmente vigentes son los siguientes:

- a) Remuneración de los consejeros en su condición de tales:
 - (i) 39.000 € anuales como retribución fija por pertenencia al Consejo de Administración.
 - (ii) 12.000 € anuales como retribución fija por pertenencia a cada una de las comisiones del Consejo de Administración.
 - (iii) 6.000 € anuales como retribución fija por ejercicio del cargo de Presidente del Consejo de Administración o de cualesquiera de sus comisiones.
- b) Remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas:
 - (i) 500.000 € anuales como retribución fija.
 - (ii) Una retribución variable anual por importe de 200.000 € que se devengará en función del grado de cumplimiento de los objetivos de EBITDA consolidado y deuda financiera neta previstos en el presupuesto de cada ejercicio aprobado por el Consejo de Administración.
 - (iii) Una retribución variable plurianual (incentivo a largo plazo) vinculado a la consecución de objetivos a largo plazo por importe de 1.400.000 €, vinculado al cumplimiento del plan de negocio de la Sociedad de los ejercicios 2022 a 2026.

- (iv) Una retribución en especie anual por importe de 33.000 €, consistente en: (i) el alquiler de una vivienda; y (ii) el uso de un vehículo de gama media-alta.
- (v) Indemnización por cese no voluntario en el ejercicio de Consejero de la Sociedad, equivalente a la cantidad percibida por todos los conceptos retributivos por el ejercicio del cargo durante los dos (2) años inmediatamente anteriores al cese, siempre y cuando el Consejero Delegado haya desempeñado dichas funciones ejecutivas durante, al menos, dos (2) años desde su nombramiento.

En el contrato vigente suscrito con el Consejero Delegado, a efectos del art. 249 LSC, se detallan todos los conceptos por los que puede obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas, incluyendo, la eventual indemnización por cese anticipado en dichas funciones y las cantidades a abonar por la Sociedad en concepto de primas de seguro o de contribución a sistemas de ahorro. Dicho contrato fue suscrito en fecha 28 de julio de 2022, previa aprobación del mismo por el Consejo de Administración en su reunión celebrada en esa misma fecha, y es conforme con los términos de la política de retribuciones actualmente vigente.

Las cuantías señaladas anteriormente serán compatibles e independientes del pago de los honorarios o salarios que pudieran acreditarse frente a la Sociedad, por prestación de servicios o por vinculación laboral, según sea el caso, con origen en una relación contractual distinta de la derivada del cargo de consejero, los cuales se someterán al régimen legal que les fuere aplicable.

En lo referente a responsabilidad civil, la Sociedad podrá contratar un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros. Durante el ejercicio 2022, la Sociedad tiene contratada una póliza de responsabilidad civil para directivos y consejeros para el Consejero Delegado.

Asimismo, el artículo 24 del Reglamento del Consejo de Administración establece que éste determinará la remuneración concreta de cada consejero por sus funciones de supervisión, control y adopción de decisiones sustanciales (en su "condición de tales") y, en su caso, por el desempeño de funciones ejecutivas. La distribución de la remuneración acordada por el Consejo de Administración deberá ser acorde, en todo caso, con lo previsto en los Estatutos y en la política de remuneraciones aprobada por la Junta General. Asimismo, el Consejo de Administración aprobará con el voto favorable de las 2/3 partes de sus miembros, los contratos que deben suscribirse con ocasión del nombramiento o reelección del Consejero Delegado o la atribución de funciones ejecutivas.

Dada la singularidad de la Sociedad por su condición de ser la única empresa cotizada de su sector, no ha establecido un marco de comparables, si bien ha tenido en cuenta las políticas de remuneraciones de otras compañías que, por tamaño, evolución histórica u objetivos empresariales, pueden resultar útiles. Además, la Sociedad ha determinado los componentes retributivos que figuran en su política de remuneraciones en base a su capacidad económica y siguiendo criterios de razonabilidad, siendo corregida en el caso de fluctuaciones significativas del mercado y sector de actividad en el que opera.

La Sociedad considera innecesario y desproporcionado el recurso a asesores externos para realizar una evaluación del Consejo de Administración y sus comisiones. El proceso de evaluación anual descrito en el apartado B.1 siguiente se considera proporcionado para monitorizar el funcionamiento y composición del Consejo de Administración y permite identificar y corregir las posibles áreas de mejora detectadas o adoptar medidas de mejora conforme a lo dispuesto en la Recomendación 36ª del Código de Buen Gobierno. El reducido tamaño del Consejo de Administración (6 miembros) y su composición cualitativamente equilibrada (1 solo ejecutivo, 2 dominicales y 3 independientes) resultan un factor determinante en su funcionamiento, facilitando el desempeño de las tareas por medio de procedimientos sencillos y flexibles.

A.1.2. Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo 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 aun no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

La Política de Remuneraciones del Grupo GAM establece un esquema retributivo para los Consejeros de la Sociedad adecuado a la dedicación y a las responsabilidades asumidas por estos de forma que permita atraer, fidelizar y motivar a los miembros del Consejo de Administración de GAM, todo ello con el objetivo de contar con el mejor talento y los perfiles profesionales adecuados para contribuir a la maximización del valor económico de la Sociedad de forma sostenible, y que promuevan su continuidad y la consecución de sus objetivos estratégicos. Los principios generales de la política de remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad son los siguientes:

- a) Contribución a la estrategia de negocio y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y del Grupo GAM.
- b) Transparencia: con criterios para la determinación de las retribuciones que deben ser claros, comprensibles y fácilmente accesibles.
- c) Adecuación a las recomendaciones y buenas prácticas de gobierno corporativo, teniendo en cuenta las características de la Sociedad.
- d) Adecuación y proporcionalidad de las retribuciones, tomando en consideración la dedicación, cualificación y responsabilidad exigida para el cargo, así como las experiencias, las funciones y las tareas desempeñadas por cada Consejero. Además, las cuantías y conceptos de las retribuciones de los Consejeros deben ser coherentes con los de otras compañías de similar tamaño y actividad.
- e) Razonabilidad de las retribuciones pero sin comprometer la independencia de criterio de los Consejeros, en particular de los externos.
- f) Competitividad: Las retribuciones deben ser competitivas para atraer y retener talento en aras de contribuir a la creación de valor a largo plazo del Grupo GAM en general, así como a la consecución de sus objetivos estratégicos.
- g) Previsibilidad del sistema, tratando de no incorporar riesgos de alteraciones significativas por causas que no permitan un control adecuado y que los accionistas e inversores puedan anticipar razonablemente el importe aproximado de las retribuciones a devengar.
- h) Las Condiciones de los trabajadores: para configurar la Política de Remuneraciones se deberá tomar en cuenta las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores del Grupo GAM.
- i) Mecanismos de salvaguarda: La retribución de la función ejecutiva deberá incluir mecanismos de salvaguarda que permitan: (i) medir el grado de cumplimiento de los objetivos financieros para el devengo de los componentes retributivos variables, y (ii) garantizar que la consecución de objetivos a corto plazo se alinea con la consecución de los objetivos estratégicos a medio y largo plazo del Grupo GAM.

Los criterios de la remuneración de los trabajadores del grupo de sociedades en el que GAM es la sociedad matriz (el "Grupo GAM"), tanto directivos como no directivos, se basa en los criterios de cargo, funciones y competencias, mérito profesional y grado de responsabilidad, y tiene en consideración las circunstancias propias del Grupo GAM, el país y el mercado en el que se localiza cada trabajador. Asimismo, la retribución del Consejero Delegado por el desempeño de funciones ejecutivas, está alineado con el paquete retributivo de los principales directivos del Grupo GAM que dependen funcionalmente de él.

En cuanto a las medidas para evitar el conflicto de intereses, los estatutos sociales de la Sociedad incluyen en su artículo 23 la obligación de los consejeros de comunicar al Consejo de Administración cualquier situación de

conflicto, directo o indirecto, que ellos o sus personas vinculadas pudieran tener con el interés de la Sociedad. Asimismo, el artículo 18 de Reglamento del Consejo de Administración establece que los consejeros deberán evitar los conflictos de intereses entre ellos y sus familiares más directos, y la Sociedad, comunicando en todo caso su existencia, de no ser evitables, al Consejo de Administración.

En cuanto a la retribución variable, conforme a la actual Política de Remuneraciones de los Consejeros, únicamente el Consejero Delegado tiene derecho a percibirla por el desempeño de funciones ejecutivas. Los consejeros, en su condición de tales, sólo tienen derecho a percibir una retribución fija. El devengo de la retribución variable anual del Consejero Delegado por el desempeño de sus funciones ejecutivas se determina anualmente, respecto del ejercicio anterior, una vez sean conocidos y definitivos los resultados económicos de la Sociedad y del Grupo GAM recogidos en el informe financiero anual. Por su parte, el devengo del incentivo a largo plazo del Consejero Delegado por el desempeño de sus funciones ejecutivas se realiza en la última fase de la preparación del informe financiero anual correspondiente al último ejercicio al que hace referencia el plan de negocio de la Sociedad de los ejercicios 2022 a 2026 (el “Plan de Negocio”), una vez sean conocidos y definitivos los resultados económicos de la Sociedad y del Grupo GAM.

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

Durante el ejercicio 2022, y de conformidad con la Política de Remuneraciones de los Consejeros actualmente vigente mencionada en el apartado A.1, anterior, los consejeros, en su condición de tales, tienen derecho a percibir la siguiente remuneración fija:

- a) 39.000 € anuales como retribución fija por pertenencia al Consejo de Administración .
- b) 12.000 € anuales como retribución fija por pertenencia a cada una de las comisiones del Consejo de Administración .
- c) 6.000 € anuales como retribución fija por ejercicio del cargo de Presidente del Consejo de Administración o de cualesquiera de sus comisiones.

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.

Durante el ejercicio 2022, y de conformidad con la Política de Remuneraciones de los Consejeros actualmente vigente mencionada en el apartado A.1, anterior, el Consejero Delegado, por el desempeño de funciones ejecutivas, tiene derecho a percibir una remuneración fija de 500.000 € actualizada según el IPC.

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.

En el ejercicio 2022, y de conformidad con la Política de Remuneraciones de los Consejeros actualmente vigente mencionada en el apartado A.1., anterior, el Consejero Delegado, por el desempeño de funciones ejecutivas, tiene derecho a percibir los siguientes componentes retributivos en especie:

- a) una póliza de responsabilidad civil para directivos y consejeros (“D&O”); y
- b) un importe de 33.000 € consistente en: (a) el alquiler de una vivienda; y (b) el uso de un vehículo de gama media-alta.

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.

Tal y como se ha indicado en el apartado A.12 anterior, únicamente el Consejero Delegado, por el desempeño de funciones ejecutivas, tiene derecho a percibir una remuneración variable, en los siguientes términos:

A. Una retribución variable anual por importe de 200.000 € que se devengará en función del grado de cumplimiento del objetivo de EBITDA consolidado y deuda financiera neta previstos en el presupuesto de cada ejercicio aprobado por el Consejo de Administración, y calculados siguiendo el criterio de las NIIF, siempre que:

(a) se alcance un grado de cumplimiento de dicho objetivo de un mínimo del 70%, de forma que:

- (i) si el grado de cumplimiento alcanzado con respecto a los objetos mencionados es inferior al 70%, no se devengará cantidad alguna en concepto de retribución variable anual;
- (ii) si el grado de cumplimiento alcanzado con respecto a los objetos mencionados se encuentra entre el 70% y el 120%, la retribución variable anual se determinará proporcionalmente al importe antes referido; y
- (iii) si el grado de cumplimiento alcanzado con respecto a los objetos mencionados excede el 120%, la retribución variable anual corresponderá al 120% del importe mencionado.

(b) el ratio de deuda financiera neta sobre EBITDA consolidado no sea superior al 120% del previsto en el presupuesto de cada ejercicio aprobado por el Consejo de Administración.

Por este concepto retributivo, el Consejero Delegado en el ejercicio 2022 tiene derecho a percibir un importe de 200.000 €.

El devengo de la retribución variable anual del Consejero Delegado por el desempeño de sus funciones ejecutivas se determinará anualmente, respecto del ejercicio anterior, una vez sean conocidos y definitivos los resultados económicos de la Sociedad y del Grupo GAM recogidos en el informe financiero anual.

A efectos de verificar el grado de cumplimiento de los objetivos de EBITDA consolidado y deuda financiera neta, se tendrá en cuenta la incidencia en dichos indicadores de cualesquiera circunstancias que no hubiesen sido consideradas en la elaboración del presupuesto anual por ser desconocidas al tiempo de su aprobación. Por ejemplo, cambios de perímetro en el Grupo GAM, cambios en el tipo de cambio aplicable a moneda distinta del euro u otras circunstancias análogas. Igualmente, la CNRS, y el Consejo de Administración tendrán en cuenta, a la hora de la determinación de la remuneración variable anual del Consejero Delegado las salvedades que, en su caso, consten en el informe de auditoría emitido por el auditor externo que minoren los resultados.

B. Una retribución variable plurianual (incentivo a largo plazo) por importe de 1.400.000.-€ vinculado al cumplimiento del Plan de Negocio. En este sentido, este incentivo a largo plazo se devengará en atención al grado de cumplimiento de los objetivos de EBITDA consolidado y deuda financiera neta previstos en el mencionado Plan de Negocio, y calculados siguiendo el criterio de las NIIF, en los términos siguientes:

(a) siempre que al cierre del último ejercicio social al que se refiere el Plan de Negocio, la deuda financiera neta no sea superior a 3,5 veces el EBITDA consolidado; y,

(b) siempre que al cierre de los dos últimos ejercicios sociales del periodo al que se refiere el Plan de Negocio,

el grado de cumplimiento de la media del EBITDA consolidado sea, como mínimo, el 70% del referido Plan de Negocio, de forma que:

- (i) si el grado de cumplimiento alcanzado de los mencionados objetivos es inferior al 70%, no se devengará cantidad alguna en concepto de incentivo a largo plazo;
- (ii) si el grado de cumplimiento alcanzado se encuentra entre el 70% y el 120%, se devengará el porcentaje correspondiente del importe de 1.400.000 € antes referido; y
- (iii) si el grado de cumplimiento alcanzado excede el 120%, se devengará el 120% de 1.400.000 €.

Por este concepto retributivo, el Consejero Delegado en el ejercicio 2022 tiene derecho a percibir un importe de 280.000 €.

Este incentivo a largo plazo tiene por objeto promover la creación de valor del Grupo GAM de forma sostenida en el tiempo y de retener y motivar al Consejero Delegado.

El devengo del incentivo a largo plazo del Consejero Delegado por el desempeño de sus funciones ejecutivas se realiza en la última fase de la preparación del informe financiero anual correspondiente al último ejercicio al que hace referencia el Plan de Negocio una vez sean conocidos y definitivos los resultados económicos de la Sociedad y del Grupo GAM.

A efectos de verificar el grado de cumplimiento de los objetivos de EBITDA consolidado y deuda financiera neta señalados en el Plan de Negocio, se tendrá en cuenta la incidencia en dichos indicadores de cualesquiera circunstancias que no hubiesen sido consideradas en la elaboración del Plan de Negocio por ser desconocidas al tiempo de su aprobación.

Adicionalmente, el Consejero Delegado tendrá derecho a participar en los planes de incentivos, entregas de acciones, opciones sobre acciones o retribuciones indexadas al valor de la acción que en lo sucesivo puedan acordarse por la Sociedad. No obstante, la Sociedad no ha acordado ningún tipo de remuneración variable en este sentido aplicable al ejercicio 2022.

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.

Aunque conforme a la Política de Remuneraciones de los Consejeros actualmente vigente el Consejero Delegado tendría derecho a participar en los sistemas de previsión social de la Sociedad, actualmente la Sociedad no tiene activo ningún plan en este sentido.

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 caso de cese no voluntario por parte del Consejero Delegado en el ejercicio de su cargo como Consejero de la Sociedad, este tendrá derecho a una indemnización equivalente a la cantidad percibida por todos los conceptos retributivos por el ejercicio de su cargo durante los 2 años inmediatamente anteriores al cese. La indemnización será de aplicación siempre que el Consejero Delegado haya desempeñado dichas funciones ejecutivas en la Sociedad durante, al menos, 2 años desde su nombramiento.

Asimismo, la Sociedad podrá reclamar el reembolso de los componentes variables de la retribución del Consejero Delegado cuando se ponga de manifiesto: (i) que su liquidación y abono se ha producido total o parcialmente con base en información falsa o incorrecta; o (ii) la existencia de hechos o circunstancias no previstas ni asumidas por la Sociedad, como consecuencia de una grave negligencia en la gestión atribuible al Consejero Delegado, siempre que de tales hechos o circunstancias se deriven pasivos actuales o contingentes relevantes que tengan un efecto material adverso sobre la cuenta de resultados de la Sociedad.

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 principales términos y condiciones del contrato suscrito con el Consejero Delegado de la Sociedad son los siguientes:

- a) Duración: el contrato estará en vigor en tanto el Consejero Delegado mantenga su condición de tal en la Sociedad.
- b) Indemnización por cese: En caso de cese no voluntario del Consejero Delegado, éste tendrá derecho a una indemnización equivalente a la cantidad percibida por todos los conceptos retributivos por el ejercicio de su cargo durante los 2 años inmediatamente anteriores al cese. La indemnización será de aplicación siempre que el Consejero Delegado haya desempeñado sus funciones como tal en la Sociedad durante al menos 2 años desde su nombramiento.
- c) *Claw-back*: la Sociedad podrá reclamar el reembolso de los componentes variables de la retribución del Consejero Delegado cuando se ponga de manifiesto: (i) que su liquidación y abono se ha producido total o parcialmente con base en información falsa o incorrecta; o (ii) la existencia de hechos o circunstancias no previstas ni asumidas por la Sociedad, como consecuencia de una grave negligencia en la gestión atribuible al Consejero Delegado, siempre que de tales hechos o circunstancias se deriven pasivos actuales o contingentes relevantes que tengan un efecto material adverso sobre la cuenta de resultados de la Sociedad.

Por otro lado, la actual redacción del contrato del Consejero Delegado no prevé cláusulas de permanencia, primas de contratación, pactos de exclusividad ni de no concurrencia o competencia post-contractual, más allá de lo indicado respecto de la indemnización por cese no voluntario.

A.1.10 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No aplicable.

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

No aplicable.

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

No aplicable.

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.

Conforme a lo indicado en el apartado A.1. anterior, la Junta General Ordinaria celebrada el 24 de mayo de 2022 acordó modificar la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2022 a 2024. Esta nueva Política de Remuneraciones da continuidad a la anterior en lo que se refiere a sus principios, estructura y contenido del paquete retributivo de los consejeros de GAM. No obstante, recoge las novedades introducidas 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. Entre otros aspectos relevantes, la nueva Política de Remuneraciones trata la contribución de la retribución a la estrategia empresarial y a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y su grupo consolidado, así como su alineamiento con las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores, en línea con las exigencias establecidas en la vigente Ley de Sociedades de Capital.

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://gamrentals.com/media/media-bd/documentos/gam-politica-retribuciones-2022-20241650612778.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.

La votación del punto del orden del día de la Junta General Ordinaria relativo a la "Aprobación de la nueva política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración", tuvo lugar en los mismos términos que para el resto de puntos incluidos en el orden del día de dicha Junta General.

B. Resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio cerrado

B.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 CNRS lleva a cabo una revisión con carácter anual y cuando las circunstancias lo aconsejan con una frecuencia mayor de la política de remuneraciones aplicable a los consejeros y altos directivos.

Anualmente, a través del departamento de Personas y Cultura, se informa a la CNRS de las remuneraciones de los consejeros y los altos directivos, y ésta verifica el cumplimiento de la política retributiva vigente en particular en relación con el cumplimiento de las condiciones que determinan la retribución variable.

La CNRS lleva a cabo una revisión del presente informe, del contrato del Consejero Delegado y de la política de remuneraciones, con anterioridad a que sean aprobados por el Consejo de Administración.

Asimismo, la CNRS lleva a cabo una revisión y análisis de los componentes y del devengo de la retribución variable del Consejero Delegado y de los altos directivos (que son quienes gozan de este concepto retributivo) con anterioridad a la autorización del pago a los respectivos beneficiarios. En particular, la CNRS comprueba antes del devengo de la retribución variable, si se han cumplido (completa o parcialmente) o no las condiciones que dan derecho al devengo de esta remuneración y, en caso del cumplimiento parcial, acuerda el abono de la remuneración de manera proporcional a la condición cumplida, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la Política de Remuneraciones. Tales comprobaciones se realizan recabando las informaciones necesarias de los departamentos de Dirección Financiera y el de Personas y Cultura de GAM.

En este sentido, la comprobación de las condiciones que desencadenan el devengo de la retribución variable anual se realiza en la última fase de la preparación del informe financiero anual del ejercicio correspondiente (normalmente, un mes después del cierre del ejercicio), analizando si los ratios financieros que activan el devengo se cumplen de acuerdo con las cifras recogidas en el mencionado informe. Posteriormente, una vez el informe financiero anual es revisado por los auditores, la Sociedad revisa si alguna observación realizada por éstos afecta a la comprobación de los ratios y, finalmente, se lleva a cabo una validación a posteriori con las cifras recogidas en la versión final del informe.

De la misma forma, la comprobación de las condiciones que desencadenan el devengo de la retribución variable plurianual se realiza en la última fase de la preparación del informe financiero anual correspondiente al último ejercicio al que hace referencia el Plan de Negocio, analizando si se ha cumplido con lo establecido en el Plan de Negocio y si los determinados ratios financieros que activan el devengo se cumplen. Posteriormente, una vez dicho informe financiero anual es revisado por los auditores, la Sociedad revisa si alguna observación realizada por éstos afecta a la comprobación del cumplimiento del Plan de Negocio y/o a los ratios específicos de aplicación y, finalmente, se lleva a cabo una validación a posteriori con las cifras recogidas en la versión final del informe.

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 aplicable

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 aplicable

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.

Durante el ejercicio 2022, la Sociedad no ha adoptado ninguna acción específica en relación con su sistema retributivo, más allá de las mencionadas en el apartado anterior encaminadas a la comprobación del devengo de los correspondientes componentes retributivos.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

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 relación con la retribución variable mencionada en apartados anteriores, el departamento de Personas y Cultura, en colaboración con el departamento de Dirección Financiera de la Sociedad, evalúan periódicamente el cumplimiento de los objetivos establecidos (EBITDA y Deuda Financiera Neta), y registran contablemente el importe proporcional al cumplimiento de los mismos, al margen de que el devengo de la misma no se haga efectivo hasta el ejercicio siguiente una vez revisado y confirmado el cumplimiento de los requisitos una vez sean conocidos y definitivos los resultados económicos de la Sociedad y del Grupo GAM recogidos en el informe financiero anual.

A efectos de verificar el grado de cumplimiento de los objetivos de EBITDA consolidado y deuda financiera neta, y para garantizar que se contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la Sociedad, se tendrá en cuenta la incidencia en dichos indicadores de cualesquiera circunstancias que no hubiesen sido consideradas en la elaboración del presupuesto anual por ser desconocidas al tiempo de su aprobación. Por ejemplo, cambios de perímetro en el Grupo GAM, cambios en el tipo de cambio aplicable a moneda distinta del euro u otras circunstancias análogas. Igualmente, la CNRS, y el Consejo de Administración tendrán en cuenta, en la determinación de la remuneración variable anual del Consejero Delegado las salvedades que, en su caso, consten en el informe de auditoría emitido por el auditor externo que minoren los resultados.

En relación con el Incentivo a Largo Plazo, el departamento de Personas y Cultura, en colaboración con el departamento de Dirección Financiera de la Sociedad, evalúan el cumplimiento del Plan de Negocio al que se vincula, considerando el porcentaje acumulado de cumplimiento del mismo, y regularizando las cantidades de exceso/defecto que se pudieran generar sobre los importes devengados en los periodos anteriores. Para garantizar que se contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad, al verificar el grado de cumplimiento de los objetivos de EBITDA consolidado y deuda financiera neta señalados en el Plan de Negocio,

se tendrá en cuenta la incidencia en dichos indicadores de cualesquiera circunstancias que no hubiesen sido consideradas en la elaboración del Plan de Negocio por ser desconocidas al tiempo de su aprobación.

El incremento del importe de las remuneraciones en 2022 respecto a 2021 se debe fundamentalmente a:

- La variación en el cumplimiento de los objetivos EBITDA y Deuda Financiera Neta establecidos en los presupuestos de los ejercicios 2022 y 2021, respectivamente.
- El cumplimiento de los objetivos acumulados marcados en el Plan de Negocios 2020-2026, según del detalle facilitado en el apartado B.7.

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 votos negativos que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	77.919.560	82,36%

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	56.766	0,073%
Votos a favor	77.862.794	99,927%
Abstenciones	0	0

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, y cómo han variado respecto al año anterior.

Tal y como se ha comentado anteriormente, debido a la singularidad de la Sociedad, única empresa cotizada de su sector de actividad en España, no se ha establecido un marco de comparables, al no existir tales en el mercado de empresas cotizadas. Si bien, se ha tenido en cuenta las políticas de remuneraciones de otras compañías que, por tamaño, evolución histórica u objetivos empresariales, pueden resultar útiles en la determinación de los componentes de la política retributiva de la Sociedad. Además, la Sociedad ha determinado los componentes retributivos que figuran en su política de remuneraciones en base a su capacidad económica y siguiendo criterios de razonabilidad y competitividad, siendo corregida en el caso de fluctuaciones significativas del mercado y sector de actividad en el que la Sociedad opera.

Asimismo, véase los apartados A.2. y B1, anteriores.

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.

Vid apartados B.3. y B.5 anteriores.

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

En particular:

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

En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- 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.

- 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:

Véase los apartados A.1.6., B.1. y B.3. anteriores. Véase los apartados A.2, y B.1. anteriores y la explicación que sigue a continuación.

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

Véase los apartados A.1.6., B.1. y B.3. anteriores.

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 aplicable.

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

No aplicable.

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 aplicable.

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.

En fecha 24 de mayo de 2022, la Junta General Ordinaria de accionistas de la Sociedad aprobó una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros de GAM. En consecuencia, el Consejo de Administración acordó novar el contrato suscrito con el Consejero Delegado de la Sociedad, con el propósito de ajustarlo a la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros. Esta novación modificativa y no extintiva ha sido, en primer lugar, fue aprobada por la CNRS, en su sesión de 14 de junio de 2022 y posteriormente por el Consejo de Administración de GAM en su reunión celebrada en fecha 28 de julio de 2022 de conformidad con lo establecido en el artículo 249.3 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

Las condiciones principales de este contrato se han explicado en el apartado A.1. anterior

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

No aplicable.

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 aplicable.

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

Tal y como se ha detallado anteriormente, durante el ejercicio 2022, conforme a la actual Política de Remuneraciones de los Consejeros, solo el Consejero Delegado, por el desempeño de funciones ejecutivas, tiene derecho a percibir los siguientes componentes retributivos en especie:

- a) una póliza de responsabilidad civil para directivos y consejeros ("D&O"); y
- b) un importe de 33.000 € consistente en: (a) el alquiler de una vivienda; y (b) el uso de un vehículo de gama media-alta.

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 aplicable.

B.16. Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de

operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

No aplicable.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2022
Don PEDRO LUIS FERNANDEZ PEREZ	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don JACOBO COSMEN MENENDEZ - CASTAÑEDO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña VERONICA MARIA PASCUAL BOÉ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don FRANCISCO LÓPEZ PEÑA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña PATRICIA RIBERAS LOPEZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don IGNACIO MORENO MARTINEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022

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

a) **Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:**

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

Nombre	Remuneración fija	Dieta s	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable corto plazo	Retribución variable largo plazo	a Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
PEDRO LUIS FERNANDEZ PEREZ	45	0	0	500	200	280	0	0	1025	996
JACOBO COSMEN MENENDEZ - CASTAÑEDO	39	0	29	0	0	0	0	0	68	63
VERONICA MARIA PASCUAL BOÉ	39	0	14	0	0	0	0	0	53	57
FRANCISCO LÓPEZ PEÑA	39	0	0	0	0	0	0	0	39	6
PATRICIA RIBERAS LOPEZ	39	0	24	0	0	0	0	0	63	63
IGNACIO MORENO MARTINEZ	39	0	18	0	0	0	0	0	57	57

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

Nombre	Denominación del plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don PEDRO LUIS FERNANDEZ	Plan	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-
Don JACOBO COSMEN	Plan	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-
Doña VERONICA PASCUAL	Plan	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-
Don FRANCISCO LÓPEZ	Plan	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-
Doña PATRICIA RIBERAS	Plan	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-
Don IGNACIO MORENO	Plan	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don PEDRO LUIS FERNANDEZ PEREZ	-
Don JACOBO COSMEN MENENDEZ - CASTAÑEDO	-
Doña VERONICA MARIA PASCUAL BOÉ	-
Don FRANCISCO LÓPEZ PEÑA	-
Doña PATRICIA RIBERAS LOPEZ	-
Don IGNACIO MORENO MARTINEZ	-

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos 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 PEDRO LUIS FERNANDEZ	-	-	-	-	-	-	-	-
Don JACOBO COSMEN	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña VERONICA PASCUAL	-	-	-	-	-	-	-	-
Don FRANCISCO LÓPEZ	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña PATRICIA RIBERAS	-	-	-	-	-	-	-	-
Don IGNACIO MORENO	-	-	-	-	-	-	-	-

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don PEDRO LUIS FERNANDEZ PEREZ	Concepto	-
Don JACOBO COSMEN MENENDEZ - CASTAÑEDO	Concepto	-
Doña VERONICA MARIA PASCUAL BOÉ	Concepto	-
Don FRANCISCO LÓPEZ PEÑA	Concepto	-
Doña PATRICIA RIBERAS LOPEZ	Concepto	-
Don IGNACIO MORENO MARTINEZ	Concepto	-

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración pertenencia comisiones consejo	por a del Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
Don PEDRO LUIS FERNANDEZ PEREZ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don JACOBO COSMEN MENENDEZ CASTAÑEDO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña VERONICA MARIA PASCUAL BOÉ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don FRANCISCO LÓPEZ PEÑA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña PATRICIA RIBERAS LOPEZ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Don IGNACIO MORENO MARTINEZ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don PEDRO LUIS FERNANDEZ	Plan	-	-	-	-	-	-	0	0	-	-	-
Don JACOBO COSMEN	Plan	-	-	-	-	-	-	0	0	-	-	-
Doña VERONICA PASCUAL	Plan	-	-	-	-	-	-	0	0	-	-	-
Don FRANCISCO LÓPEZ	Plan	-	-	-	-	-	-	0	0	-	-	-
Doña PATRICIA RIBERAS	Plan	-	-	-	-	-	-	0	0	-	-	-
Don IGNACIO MORENO	Plan	-	-	-	-	-	-	0	0	-	-	-

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

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don PEDRO LUIS FERNANDEZ PEREZ	-
Don JACOBO COSMEN MENENDEZ - CASTAÑEDO	-
Doña VERONICA MARIA PASCUAL BOÉ	-
Don FRANCISCO LÓPEZ PEÑA	-
Doña PATRICIA RIBERAS LOPEZ	-
Don IGNACIO MORENO MARTINEZ	-

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 PEDRO LUIS FERNANDEZ	-	-	-	-	-	-	-	-
Don JACOBO COSMEN	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña VERONICA PASCUAL	-	-	-	-	-	-	-	-
Don FRANCISCO LÓPEZ	-	-	-	-	-	-	-	-
Doña PATRICIA RIBERAS	-	-	-	-	-	-	-	-
Don IGNACIO MORENO	-	-	-	-	-	-	-	-

iv) **Detalle de otros conceptos**

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don PEDRO LUIS FERNANDEZ PEREZ	Concepto	-
Don JACOBO COSMEN MENENDEZ - CASTAÑEDO	Concepto	-
Doña VERONICA MARIA PASCUAL BOÉ	Concepto	-
Don FRANCISCO LÓPEZ PEÑA	Concepto	-
Doña PATRICIA RIBERAS LOPEZ	Concepto	-
Don IGNACIO MORENO MARTINEZ	Concepto	-

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 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
Don PEDRO LUIS FERNANDEZ	1.025			18	1.043						1.043
Don JACOBO COSMEN	68				68						68
Doña VERONICA PASCUAL	53				53						53
Don FRANCISCO LÓPEZ	39				39						39
Doña PATRICIA RIBERAS	63				63						63
Don IGNACIO MORENO	57				57						57

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									
Don PEDRO LUIS FERNANDEZ PÉREZ	1.043	2,86	1.014	69,85	597	-43,2	1.051	3,85	1.012
Consejeros externos									
Don JACOBO COSMEN MENENDEZ- CASTAÑEDO	68	7,94	63	34,04	47	-20,34	59	-1,67	60
Doña VERÓNICA MARIA PASCUAL BOÉ	53	-7,02	57	32,56	43	-20,37	54	80	30
Don IGNACIO MORENO MARTINEZ	57	0,00	57	32,56	43	152,94	17	-	0
Doña PATRICIA RIBERAS LOPEZ	63	0,00	63	34,04	47	161,11	18	-	0
Don FRANCISCO LOPEZ PEÑA	39	550,0	6	-	0	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad	7.867	191,58	2.698	132,19	1.162	-97,1	40.025	-	-3,942
Remuneración media de los empleados	29	7,41	25	8,7	23	0	23	0	23

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 aplicable.

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

28/02/2023

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

Sí
 No

GENERAL DE ALQUILER DE MAQUINARIA, S.A. y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Formulación de las Cuentas Anuales Consolidadas e Informe de Gestión Consolidado del ejercicio 2022

El Consejo de Administración de la sociedad General Alquiler de Maquinaria, S.A. en fecha 28 de febrero de 2022, y en cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 253 de la Ley de Sociedades de Capital y del artículo 37 del Código de Comercio, procede a formular las Cuentas anuales consolidadas y el Informe de gestión consolidado del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2022 y el Informe Anual de Gobierno Corporativo, los cuales vienen constituidos por los documentos anexos que preceden a este escrito y que han sido firmados por todos los Consejeros.

D. Pedro Luis Fernández
Consejero Delegado (Presidente)

D. Francisco Lopez Peña
Consejero

Dña. Patricia Riberas López
Consejero

Dña. Verónica María Pascual Boé
Consejero

D. Jacobo Cosmen Menéndez
Consejero

D. Ignacio Moreno Martínez
Consejero
