
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2019]

CIF: [A96911482]

Denominación Social:

[**QUABIT INMOBILIARIA, S.A.**]

Domicilio social:

[C/POETA JOAN MARAGALL, N°1, 16ª (MADRID)]

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

A.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 y aprobación 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.

En el mes de mayo de 2017 se aprobó por los órganos de gobierno de la Sociedad una política de remuneraciones del Consejo de Administración de la compañía vigente para los años 2018 a 2020 (en adelante, la "Política de Remuneraciones"). Dicha Política de Remuneraciones fue aprobada finalmente por los accionistas en la Junta General Ordinaria de acciones de la Sociedad celebrada el 28 de junio de 2017. Al no haber sido objeto de modificación desde su aprobación, dicha Política de Remuneraciones es la vigente y aplicable tanto en el ejercicio 2019 como en el ejercicio en curso (2020), y se puede consultar en detalle en la página web de la compañía. A estos efectos, el texto de la política de remuneraciones de los Consejeros vigente a la fecha de este informe está disponible en nuestra página web corporativa, en concreto, en el enlace https://www.grupoquabit.com/sites/default/files/2018-05/politica-de-remuneraciones-2018-2020_1.pdf

Fruto de la labor de actualización y adaptación a las mejores prácticas del mercado, la vigente Política de Remuneraciones mantiene, tal y como se incorporó ya en la política aprobada en el año 2015:

- el número y la tipología de indicadores utilizados para el cálculo de la retribución variable, así como la posibilidad de diferimiento en el pago de la retribución variable en determinadas circunstancias;
- la posibilidad de fijar indicadores plurianuales en la determinación de la retribución variable y con ello reformar la evaluación de los resultados a largo plazo; y
- la posibilidad de reducir, no abonar o rescatar retribuciones variables cuya percepción se encuentre diferida y sujeta indicadores plurianuales cuando se produzcan determinadas circunstancias con anterioridad a la fecha de abono ("claw back" y "cláusulas malus").

El órgano de la sociedad involucrado en la determinación y aprobación de la Política de Remuneraciones es fundamentalmente la Comisión de nombramientos y Retribuciones, compuesta por tres (3) miembros, dos de ellos Consejeros Independientes y uno de ellos Consejero Dominical.

La Presidencia de la Comisión recae en uno de los Consejeros Independientes. Dicha Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone e informe al Consejo de Administración acerca de la Política de Remuneraciones, las posibles modificaciones a la misma y su adecuación en cada concreto ejercicio para determinar la remuneración de los Consejeros.

Por lo que respecta a las determinaciones específicas para el ejercicio 2020, las cantidades que han sido fijadas para los consejeros en su calidad de tales y por el desempeño de sus funciones ejecutivas han sido las siguientes:

Remuneraciones a los Consejeros no ejecutivos o Consejeros en su condición de tales: 558.000 €
Remuneraciones a los Consejeros Ejecutivos o a los Consejeros por funciones ejecutivas: 796.000 €

Dichos importes son conformes a lo dispuesto en el contrato firmado con el Presidente y Consejero Delegado (único Consejero Ejecutivo de la Sociedad) y con la política de remuneraciones aprobada por la Junta General.

Finalmente, para definir la política retributiva de los consejeros relativa al ejercicio 2020, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha contado, como en ejercicios anteriores, con la consultora Mercer como asesor externo, y adicionalmente se han considerado, en el marco de la

determinación de dicha retribución, los resultados del informe trienal sobre el funcionamiento del Consejo de Administración encargado a la consultoría Willis Towers Watson.

- **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, en su caso.**

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 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 importancia relativa a los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) en la Sociedad solo resulta de la aplicación al Presidente y Consejero Delegado, que es el único de los consejeros que desempeña funciones ejecutivas y percibe retribución variable. Conforme a la remuneración prevista para el año 2019 el mix retributivo fijo/variable se sitúa entre el 44/56 y el 55/45% si únicamente se tiene en cuenta la remuneración percibida por sus funciones ejecutivas (como Consejero Delegado), y entre el 35/65 y el 44/59% si se tiene en cuenta también la remuneración percibida como Presidente del Consejo (función no ejecutiva).

Esta retribución variable se percibirá en función de la evaluación del desempeño del Consejero Delegado que lleva a cabo el Consejo de Administración, de acuerdo con los criterios de evaluación fijados con carácter anual sobre la base de la propuesta de la CNR. La Sociedad debe abonar la retribución variable atendiendo al grado de cumplimiento de dichos objetivos y criterios de evaluación tras su aprobación por el Consejo de Administración en reunión celebrada durante el primer trimestre del año siguiente al que es objeto de evaluación. En el caso de que el Presidente y Consejero Delegado hubiese sido cesado antes del final del año, la retribución variable de dicho año a percibir por el Presidente y Consejero Delegado se calculará "pro rata temporis" al período efectivo de servicios prestados anualmente.

Tal como se ha indicado anteriormente, en la Sociedad únicamente el Presidente y Consejero Delegado tiene reconocido por contrato un derecho a una retribución variable de hasta 400.000 euros brutos anuales ("Retribución Variable"), con posibilidad de que se incremente, a criterio de la CNR, hasta un ciento cincuenta por ciento (150%) de dicho importe máximo, esto es, hasta los 600.000 euros brutos anuales, en caso de que se haya producido un exceso de cumplimiento por parte del Consejero Delegado del conjunto de los criterios de evaluación. Los criterios que se han tenido en cuenta para su determinación aparecen en mayor detalle más adelante en este informe.

Por otra parte, de acuerdo con la práctica habitual y en línea con la Recomendación 62 del Código de Buen Gobierno, la Retribución Variable Anual de los Consejeros Ejecutivos correspondiente a un ejercicio no podrá ser superior al doscientos por ciento (200%) de su Retribución Fija para dicho ejercicio.

Finalmente, conforme se establece en la Política de Remuneraciones, el porcentaje de la Retribución Variable Plurianual determinado por la CNR podrá ser diferido por un período de tres (3) a cuatro (4) años, sometiéndose su devengo y pago al cumplimiento de una serie de indicadores plurianuales relacionados con la evolución de la acción o las métricas fundamentales de gestión de la Sociedad, que serán establecidas por la propia CNR al pronunciarse sobre la retención sobre la Retribución Variable Plurianual. Estos indicadores podrán dar lugar a una reducción de la cantidad diferida, pudiendo ésta incluso llegar a ser cero, pero no servirán en ningún supuesto para incrementar dicha retribución diferida.

Adicionalmente, la parte de la Retribución variable Plurianual que se acuerdo con las reglas anteriores se encuentre diferida podrá verse reducida, no pagada o quedar sujeta a restitución a la Sociedad cuando:

- el beneficiario no hubiese generado el derecho a esa parte del componente de la Retribución Variable Plurianual como consecuencia del efecto en los resultados del ejercicio de operaciones contabilizadas en ejercicios anteriores en los que sí generó el derecho al cobro;
- el beneficiario haya sido sancionado por un incumplimiento grave del código de conducta y demás normativa interna que le resulte de aplicación;
- o
- se hubiera extinguido la relación contractual con el beneficiario.

En el ejercicio 2020 en curso se ha establecido un período de cinco (5) años para el devengo pleno de la remuneración variable plurianual otorgada al Consejero Delegado consistente en el Plan de Incentivos a que hace referencia el punto B.2 posterior. Con la concreción del Plan de Incentivos se busca reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustar la remuneración a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad.

Por lo que respeta a las medidas adoptadas en relación con el personal cuyas actividades profesionales puedan tener una repercusión material en el perfil de riesgos de la Sociedad, fuera del caso del Consejero Delegado no existen retribuciones variables de dicho personal vinculadas al cumplimiento de objetivos específicos que puedan afectar a dicho perfil de riesgos.

En cuanto a la prevención de los conflictos de intereses, la política interna de prevención de tales supuestos está definida en el manual de operaciones vinculadas y el Código Ético aprobado en 2018 y actualizado en 2019, conforme a los estándares del Código Unificado de Buen Gobierno y de normativa aplicable.

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

Por lo que se refiere a los Consejeros no Ejecutivos, o consejeros en su condición de tales conforme a la nomenclatura de la Ley 31/2014, su sistema de remuneraciones se basa en los criterios de responsabilidad, dedicación e incompatibilidades inherentes al cargo que desempeñan, consistiendo en una retribución fija que cuenta con los siguientes elementos:

- una retribución fija anual por desempeñar el cargo de consejero;
- una cuantía adicional por desempeñar cargos de miembros de las diferentes Comisiones; y
- una cuantía adicional como ponderación adicional a la dedicación requerida por ejercicio de la función de Presidente de cada Comisión.

La cuantía de dichas retribuciones es la siguiente para el año en curso, dependiendo de la categoría del Consejero en cuestión:

Presidente: 250.000 euros/año
Vicepresidente: 110.000 euros/año
Consejeros Independientes: 66.000 euros/año
Pertenencia a la Comisión: 33.000 euros/año
Presidencia de la Comisión: 33.000 euros/año
Consejeros dominicales: 33.000 euros/año
Consejero coordinador: 33.000 euros/año

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

Los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio 2020 en curso por el desempeño de funciones de alta dirección se circunscriben al Presidente y Consejero Delegado de la Sociedad que, de acuerdo con su Contrato y con la Política de Remuneraciones del período 2018 a 2020, ascienden a 750.000 euros/año como resultado de hacer compatible la remuneración de 250.000 euros/año correspondiente al Presidente del Consejo con la de 500.000 euros/año correspondiente al Consejero Delegado.

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

El importe de las primas de seguros a los Consejeros abonadas en 2019 asciende a 85 miles de Euros en concepto de seguro de Responsabilidad Civil de los Consejeros, y a 1.294,38€ Euros en relación con el seguro de vida contratado al Presidente y Consejero Delegado.

- **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 de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración 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 importes y naturaleza de los componentes variables que serán devengados por el Presidente y Consejero Delegado conforme a su contrato son los siguientes:

- Variable Anual (corto plazo conforme a la Política de Remuneraciones): entre 400.000 y 600.000 Euros.
- Variable Plurianual (largo plazo conforme a la Política de Remuneraciones) consistente en la participación en el Plan de Incentivos.

El importe de la retribución variable del Presidente y Consejero Delegado correspondiente al ejercicio 2019 ha ascendido a 296.000 Euros .

Asimismo, los parámetros o criterios seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio 2019 fueron los siguientes:

- a) Cumplimiento del Plan de Negocio y presupuesto previsto por la compañía. La ponderación de este parámetro será el 45%, de forma que se evaluará el cumplimiento del conjunto de partidas incluidas en el Plan de Negocio, ponderándose éstas en un 25%, y del presupuesto elaborado, así como el cumplimiento de cada una de las partidas incluidas en el mismo individualmente consideradas (cumplimiento de ventas, inicio de promociones, escrituraciones, etc..) ponderándose en un 20%.
- b) Evolución de la Cotización de la acción y desempeño del Consejero Delegado en la mejora de su evolución. La ponderación de este parámetro será el 30%, de forma que se evaluará la evolución que experimente la cotización de la acción tomando como referencia para ello el valor en el último mes previo a la valoración de la retribución variable del Consejero Delegado, ponderándose un 10% la evolución de la cotización y un 20% el desempeño del Consejero Delegado. En este sentido, los Consejeros deberán tener en cuenta a la hora de evaluar el desempeño del Consejero Delegado a efectos de determinar su retribución variable aquellos factores que resulten ser exógenos e independientes a la actuación del Consejero Delegado y no imputables al mismo pero que afecten a la cotización, así como los factores vinculados al cumplimiento por la sociedad de los compromisos sociales, medioambientales y de cambio climático, manteniendo y tratando de mejorar las iniciativas y los niveles de cumplimiento que aparecen especificados en la Memoria de Responsabilidad Social Corporativa correspondiente al año 2019.
- c) Captación de inversión. La ponderación de este parámetro será el 25%, de forma que se evaluará el nivel de captación de fondos o recursos financieros que permitan a la compañía continuar con la senda de crecimiento y ejecutar su Plan de Negocio. En este factor se ponderarán los aspectos objetivos/cuantitativos en un 10% (importe de la captación) y subjetivos/cualitativos en un 15% (identidad de los inversores que participen en la operación) velando por la captación de inversores que tengan estrategias de inversión a largo plazo y apuesten por la generación de valor (inversores value).

En cuanto a, los parámetros o criterios seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso 2020, no está previsto que cambien con respecto a los establecidos en 2019, posponiéndose cualquier alteración a la aprobación de la Política de Remuneraciones 2021-2023.

- **Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.**

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

No se han previsto sistemas de ahorro a largo plazo que tengan como beneficiarios a los Consejeros para el ejercicio 2019 ni para el ejercicio 2020 en curso.

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

No se ha producido ningún cese anticipado o terminación del contrato de ningún consejero durante el ejercicio 2019, ni está prevista tal eventualidad para el ejercicio 2020 en curso.

Ello no obstante, en caso de resolución del contrato del Consejero Delegado, por decisión motivada por un incumplimiento de las obligaciones de la Sociedad prevista en el contrato de prestación de servicios o por un cambio de control en la Sociedad, tendrá un plazo máximo de seis (6) meses

para ejercer dicho derecho y tendrá derecho a la indemnización equivalente a dos (2) anualidades de su Retribución Fija y Variable (determinada ésta conforme a la última percibida) así como a la consolidación de la Retribución Variable Plurianual acumulada hasta esa fecha y todos los derechos pasivos que se hayan devengado hasta esa fecha.

- Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

El único de los consejeros que ejerce funciones ejecutivas en la actualidad es el Presidente y Consejero Delegado de la compañía, quien tiene suscrito un contrato de prestación de servicios de duración indefinida mientras persista su condición de Consejero Delegado para prestar sus servicios y desempeñar los deberes y objetivos que le sean encomendados por el Consejo de Administración de la Sociedad.

El Presidente y Consejero Delegado asume, entre otros inherentes a su cargo por aplicación de la Ley de Sociedades de Capital, los siguientes deberes y obligaciones (que resultarían de aplicación tanto al Presidente y Consejero Delegado actual como, eventualmente, al Presidente Ejecutivo y al Consejero Delegado, separadamente):

- Desempeñar su cargo con la diligencia de un ordenado empresario y prestar sus servicios conforme a la naturaleza de su cargo y funciones con la diligencia debida, y conforme a la legislación vigente y los principios de buena fe, integridad y lealtad.
- Guardar secreto de las deliberaciones del Consejo de Administración y, en general, se abstendrá de revelar las informaciones a las que haya tenido acceso en el ejercicio de su cargo.
- Poner en conocimiento del Consejo de Administración, sin demora, cualquier situación de la que pudiera derivarse un conflicto de intereses y se abstendrá de asistir e intervenir en las deliberaciones que afecten a asuntos en los que se halle interesado personalmente.
- Realizar, en todo caso, las funciones propias de su cargo, con autonomía y plena responsabilidad, sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas del Consejo de Administración y, en su caso, de la Junta General de Accionistas, procurando la efectiva consecución de los objetivos que en cada momento fije el Consejo de Administración y la Junta General de Accionistas.
- Mantener al Consejo de Administración informado de su gestión y demás asuntos de la Sociedad y dar cuantas explicaciones e/y presentar cuantos informes le sean requeridos por el Consejo de Administración.

El desarrollo de la actividad debe realizarse desde el centro de trabajo de la Sociedad sito en la calle Poeta Joan Maragall (antes Capitán Haya) nº 1-16º, 28020, Madrid, sin perjuicio de los viajes y desplazamientos que venga obligado a realizar en el desempeño de sus funciones.

El contrato de prestación de servicios finalizará en los siguientes términos:

- Por mutuo acuerdo de las partes. En este supuesto se estará a lo que las partes expresamente acuerden.
- Por decisión del Consejo de Administración o la Junta General de Accionistas con justa causa. En este supuesto, no tendrá derecho a ninguna indemnización. Se entenderá que existe justa causa en el caso de que se declare por los juzgados competentes que el cese o resolución del presente Contrato está correctamente justificado en la ocurrencia de cualquiera de las causas previstas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores para despidos disciplinarios (con independencia de que la relación con la Sociedad no sea de carácter laboral).
- Por decisión del Consejo de Administración o la Junta General de Accionistas sin justa causa. En este supuesto, tendrá derecho a una indemnización equivalente a dos (2) anualidades de su Retribución Fija y Variable determinada ésta conforme a la última percibida.
- Por voluntad del afectado sin justa causa, en cuyo caso no tendrá derecho a indemnización alguna.
- Por decisión motivada por un incumplimiento de las obligaciones de la Sociedad prevista en el contrato de prestación de servicios o por un cambio de control en la Sociedad. En este supuesto, tendrá un plazo máximo de seis (6) meses para ejercer dicho derecho y tendrá derecho a la indemnización equivalente a dos (2) anualidades de su Retribución Fija y Variable (determinada ésta conforme a la última percibida) así como a la consolidación de la Retribución Variable Plurianual acumulada hasta esa fecha y todos los derechos pasivos que se hayan devengado hasta esa fecha.

Por lo que respecta a la limitación de la competencia, durante el tiempo que preste servicios para la Sociedad, el Presidente y Consejero Delegado podrá dedicarse por cuenta propia o ajena al mismo, análogo o complementario género de actividad a que constituye el objeto social de la Sociedad, de conformidad con la autorización concedida por la Junta General de la Sociedad a este respecto.

Asimismo, durante la vigencia del contrato de prestación de servicios y tras la terminación del mismo, el Presidente y Consejero Delegado se compromete a no divulgar, revelar información confidencial de la Sociedad o cualquier sociedad de su grupo o cualquier tercero, ni a utilizarla para otros fines que no sean el desempeño de sus funciones durante la vigencia del mismo.

Finalmente, durante el ejercicio 2019 no se han producido modificaciones en el contrato del Presidente y Consejero Delegado.

Asimismo, tampoco se han firmado nuevos contratos a otros consejeros (puesto que no existe ningún otro consejero) con funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos.

- 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.

Durante el ejercicio en curso no está previsto que se devengue ninguna remuneración suplementaria de los Consejeros de la Sociedad como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo de Consejeros y a los indicados en el presente informe.

- 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 está previsto que durante el ejercicio en curso los Consejeros de la compañía perciban anticipos, créditos o garantías de ningún tipo. Tampoco está previsto que se asuma por parte de la Sociedad garantía alguna por cuenta de ellos debido a que no forman parte de la Política de Retribuciones de los Consejeros aprobada por la Sociedad.

- 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.

Durante el ejercicio en curso no está previsto que los Consejeros perciban ninguna remuneración suplementaria no incluida en los apartados anteriores más allá de la inherente al renting de vehículos y/o la utilización de los servicios de chófer aplicables con carácter general a los altos directivos y consejeros de la Sociedad.

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 proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.

No se han previsto para el ejercicio en curso cambios en la Política de Remuneraciones aprobada para los ejercicios 2018 a 2020. Ello no obstante, sí que está previsto someter a la próxima Junta General la Política que resultará de aplicación a los ejercicios 2021 a 2023.

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

https://www.grupoquabit.com/sites/default/files/2018-05/politica-de-remuneraciones-2018-2020_1.pdf

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

El voto en la Junta General de accionistas celebrada en fecha 27 de junio de 2019 en la que se sometió a votación en el punto 2.1 del orden del día, con carácter consultivo, el informe de remuneraciones del ejercicio anterior (2018) resultó ser favorable con un 99,854% de los votos emitidos, por lo que no resulta preceptivo proceder a la adopción de medidas para adaptar la Política de Remuneraciones a los resultados de la votación consultiva.

Ello no obstante, no pudiendo identificar a la mayoría de los inversores que controlan al 0,146% de accionistas que votaron en contra o se abstuvieron (por ser en su práctica totalidad fondos), se han tenido en cuenta los criterios hechos públicos por los asesores de voto en la materia, así como precedentes de otras jurisdicciones, a la hora de completar el Informe Anual de Remuneraciones del Consejo incluyendo un mayor detalle y desglose de las remuneraciones, con lo que se confía obtener un resultado aún más favorable en la votación consultiva de la próxima Junta General Ordinaria que se celebre durante el ejercicio 2020.

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.

De conformidad con lo establecido en el artículo 5.5 del Reglamento del Consejo de Administración de la compañía, el Consejo en pleno se reserva la competencia de aprobar, entre otras cuestiones, las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y, en su caso, de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General, así como, en el caso de los Consejeros Ejecutivos, la retribución adicional por sus funciones ejecutivas y demás condiciones que deban respetar sus contratos.

Por su parte, el artículo 18 del citado Reglamento del Consejo de Administración de la compañía establece que, sin perjuicio de cualquier otro cometido que le pudiera asignar el Consejo de Administración, la CNR tiene entre sus competencias revisar periódicamente y proponer al Consejo de Administración:

- la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o quienes desarrollen sus funciones de a la dirección bajo la dependencia directa del consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados;
- la retribución individual de los Consejeros y las demás condiciones de sus contratos y revisarlos de forma periódica;
- garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás Consejeros altos directivos de la Sociedad;
- las condiciones básicas de los contratos de los Altos Directivos;
- velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad;
- determinar el régimen de retribuciones del Presidente y del Consejero Delegado;
- informar los planes de incentivos; y
- realizar un examen anual sobre la política retributiva de los Consejeros y altos directivos.

Con base a lo anterior, la CNR consideró oportuno mantener invariables las magnitudes fijadas en la Política de Remuneraciones vigente y mantener el límite máximo de la retribución de los Consejeros en su condición de tales en la cuantía en que se ha venido estableciendo en años precedentes. El Consejo de Administración aceptó dicho planteamiento y propuso a la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 27 de junio de 2019 aprobar una retribución máxima de hasta 1.200.000€ para el ejercicio 2019 entre los miembros del Consejo de Administración, en su condición de tales, de conformidad con los criterios que el propio Consejo acordase.

Dicha propuesta suponía, como en años anteriores, un tope de gasto que no pretendía ser cubierto en su totalidad, resultando previsible que la cantidad abonada finalmente fuese inferior, salvo que se produjeran cambios en la composición del Consejo. Así se ha confirmado en la práctica, limitándose la retribución de los Consejeros en su condición de tales a la suma de 558 miles de Euros, un 46,5% del límite máximo. Igualmente, se consideró ajustada a la línea retributiva de contención de gastos implantada por la Sociedad, manteniendo el mismo importe global fijado para el año anterior.

Por lo demás, la aplicación de la Política de Remuneraciones en el ejercicio 2019 y la determinación de las retribuciones individuales de los Consejeros que se reflejan a continuación del informe resulta de la directa implementación de los importes de retribución fija establecidos en la Política de Remuneraciones y de la evaluación por la CNR del grado de cumplimiento por el Presidente y Consejero Delegado de los criterios fijados para su evaluación.

Tanto en el proceso de definición de dichos criterios como en la evaluación de los mismos, en especial de cara al análisis comparativo o benchmarking de la retribución del Presidente y Consejero Delegado con las retribuciones satisfechas por empresas competidoras, se ha contado con la colaboración de la consultora Mercer como asesor externo.

En base a dichos criterios la CNR fijó los criterios en acuerdo de fecha 28 de junio de 2017, refrendado en la reunión del Consejo de Administración del mismo día, criterios que fueron prorrogados para su utilización también durante el año 2019 en virtud de sendos acuerdos de la CNR y del Consejo de Administración de 26 de febrero de 2019. Por acuerdos de la propia Comisión y del Consejo, ambos de fecha 26 de febrero de 2020, se procedió a la evaluación del grado de cumplimiento y la determinación de la Retribución Variable Anual reconocida al Presidente y Consejero Delegado en el ejercicio 2019.

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

En el año 2018 se decidió implementar un Plan de Incentivos que incluía entre sus beneficiarios al Presidente y Consejero Delegado. Dicho Plan consiste en la entrega de acciones ordinarias de la Sociedad, con carácter gratuito y en distintas fechas conforme a un calendario de devengo y entrega efectiva, con el objetivo de permitir que el Consejero Delegado y los 18 ejecutivos y empleados clave que componen actualmente el equipo directivo de Quabit (sin perjuicio de la incorporación de nuevos beneficiarios que se sumen a dicho equipo directivo con posterioridad a la implantación del Plan de Incentivos) puedan convertirse en accionistas de la Sociedad o incrementar su participación, fomentando una orientación de su trabajo en el medio plazo e incentivar su permanencia en Quabit.

El número de acciones que podrán ser objeto de entrega a los beneficiarios actuales bajo el Plan de Incentivos supondrá, como máximo, un total de 4.059.591 acciones. Este límite total representa un 2,79% del capital social actual de la Sociedad. La entrega está condicionada al cumplimiento de dos métricas de negocio vinculadas al cumplimiento del EBITDA acumulado y a la rentabilidad total para el accionista (Total Shareholder Return) acumulada de la acción de Quabit, para los ejercicios 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022, así como a que los beneficiarios mantengan la condición de directivos o empleados del Grupo en las distintas fechas de devengo y entrega efectiva de las acciones, salvo determinados supuestos de extinción de su relación (good leaver) determinados por el Consejo de Administración.

El número máximo de acciones que podrán ser objeto de entrega al Presidente y Consejero Delegado en el marco del Plan de Incentivos es de 1.476.087 acciones. Con este Plan de Incentivos la Sociedad confía reducir la exposición a riesgos excesivos a corto plazo y ajustar la remuneración del Presidente y Consejero Delegado y del equipo directivo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada 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.

Se entiende que la remuneración devengada en el ejercicio cumple plenamente con la política de retribución vigente al no excederse los límites previstos tanto para las remuneraciones de los Consejeros en función de tales (consejeros no ejecutivos) como los importes previstos para el Presidente y Consejero Delegado (único Consejero Ejecutivo), en especial respecto del máximo de la retribución variable a percibir.

En la remuneración variable devengada por el Presidente y Consejero Delegado durante el ejercicio 2019 se ha tenido en cuenta que, conforme a la evaluación de la CNR el grado de cumplimiento de las distintas métricas fue de un 74% por lo que la cantidad a que ascendió la retribución variable acordada por dicha Comisión fue de 296.000 Euros, pese a que en las cuentas anuales a 31 de diciembre de 2019 se hubiese provisionado el importe máximo a que podía ascender (600.000 Euros).

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	71.184.026	47,85
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	103.644	0,15

	Número	% sobre emitidos
Votos a favor	71.080.382	99,85
Abstenciones		0,00

Observaciones

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

Los componentes fijos devengados durante el ejercicio por los Consejeros en su condición de tales resultan de la implementación directa de los importes de la retribución fija establecida en la vigente Política de Remuneraciones dependiendo de la categoría y su desempeño de cargos de miembro o presidente de las diferentes Comisiones. Dichos componentes fijos no han variado respecto del año anterior.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, 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.

Tal como se ha detallado en el punto B.1 anterior, el único Consejero Ejecutivo en el año 2019 ha sido el Presidente y Consejero Delegado, y los criterios y procedimientos seguidos para la determinación de su sueldo se han resumido en dicho punto. Dichos sueldos no se han incrementado respecto del año anterior.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados 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, 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.

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:

N/A

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

N/A

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago 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 o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

Durante el ejercicio 2019 no se ha procedido a reclamar la devolución de componentes variables de la retribución al no haberse producido los supuestos para la aplicación de dichas reducciones o restituciones a la Sociedad.

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.

Durante el ejercicio 2019 no se han concedido sistemas de ahorro a largo plazo a los Consejeros.

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 se ha producido ningún cese anticipado o terminación del contrato de ningún consejero durante el ejercicio 2019.

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. Así mismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado ya en el apartado A.1.

No se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejercen funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos durante el ejercicio 2019.

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

No se han devengado remuneraciones suplementarias a los Consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo durante el ejercicio 2019.

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 se han concedido anticipos, créditos ni garantías a los Consejeros durante el ejercicio 2019.

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

Durante el ejercicio 2019 los Consejeros de la compañía no han percibido ninguna remuneración en especie, a excepción del Consejero Delegado que tiene a su disposición profesional un vehículo asegurado a todo riesgo y otros beneficios sociales aplicables con carácter general a los altos directivos de la sociedad.

Asimismo, la compañía ha suscrito a favor del Consejero Delegado un seguro de vida por importe de 150.000 €. Igualmente, los Consejeros son beneficiarios de la póliza de responsabilidad civil suscrita por la compañía.

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 se ha satisfecho ni devengado ninguna remuneración en tal concepto a los Consejeros en el año 2019.

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 existen otros conceptos retributivos distintos de los anteriores.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2019
Don FÉLIX ABÁNADES LÓPEZ	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don ALBERTO PÉREZ LEJONAGOITIA	Presidente dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JORGE CALVET SPINATSCH	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña CLAUDIA PICKHOLZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019

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 2019	Total ejercicio 2018
Don FÉLIX ABÁNADES LÓPEZ	750				296				1.046	1.230
Don ALBERTO PÉREZ LEJONAGOITIA	33							16	49	49
Don JORGE CALVET SPINATSCH	110		33					16	159	159
Doña CLAUDIA PICKHOLZ	66		33						99	99

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 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		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 FÉLIX ABÁNADES LÓPEZ	Plan de Incentivos	1.476.087	1.476.087					0,00			1.476.087	1.476.087

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don FÉLIX ABÁNADES LÓPEZ	

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 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don FÉLIX ABÁNADES LÓPEZ								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don FÉLIX ABÁNADES LÓPEZ	Prima por seguro de vida	1

Observaciones

[]

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 por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Sin datos										

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 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		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
Sin datos												

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

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 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Sin datos								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

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 Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don FÉLIX ABÁNADES LÓPEZ	1.046			1	1.047					
Don ALBERTO PÉREZ LEJONAGOITIA	49				49					
Don JORGE CALVET SPINATSCH	159				159					
Doña CLAUDIA PICKHOLZ	99				99					
TOTAL	1.353			1	1.354					

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.

[Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la sociedad en su sesión de fecha 26/02/2020.]

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

[26/02/2020]

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

- [] Si
[√] No