
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

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

CIF: [A95363859]

Denominación Social:

[**SOLARPACK CORPORACION TECNOLOGICA, S.A.**]

Domicilio social:

[AVENIDA DE ALGORTA, 16-3º (GETXO) VIZCAYA]

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 toda organización, la política de remuneraciones está considerada como un elemento clave para la creación de valor. Así lo entiende también la sociedad en relación con la remuneración de los miembros del consejo de administración y, por tanto, la búsqueda de la creación de valor es el principio que vertebra el artículo 42 de los estatutos sociales, que regula la retribución de los miembros del consejo de administración:

"ARTÍCULO 42º.- Retribución de los Consejeros. 1. La retribución de los Consejeros por su condición de tales consistirá en una asignación fija anual, determinada por la Junta General, que será distribuida por el Consejo de Administración de la manera que éste determine, teniendo en cuenta las condiciones de cada consejero, las funciones y responsabilidades que les sean atribuidas por el Consejo y su pertenencia a las distintas Comisiones, lo que podrá dar lugar a retribuciones diferentes para cada uno de ellos; correspondiendo igualmente al Consejo la determinación de la periodicidad y forma de pago de la asignación, que podrá incluir los seguros y sistemas de previsión que se establezcan en cada momento. 2. La cuantía de la asignación anual para el Consejo de Administración será la que a tal efecto determine la Junta General, que permanecerá vigente en tanto ésta no acuerde su modificación, si bien el Consejo de Administración podrá reducir este importe en los ejercicios en que lo estime conveniente. 3. La retribución prevista en este artículo será compatible e independiente 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. 4. Adicionalmente, y con independencia de lo señalado anteriormente, cuando a un consejero se le atribuyan funciones ejecutivas, será necesario que se celebre un contrato entre éste y la Sociedad conforme a lo previsto en la Ley. En el contrato se detallarán todos los conceptos por los que pueda obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas, incluyendo, en su caso, 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. Los contratos de los Consejeros ejecutivos deberán ser aprobados previamente por el Consejo de Administración con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros y ser conformes con la política de remuneraciones que sea aprobada por la Junta General de accionistas. El Consejero afectado deberá abstenerse de asistir a la deliberación y de participar en la votación. En el contrato se detallarán todos los conceptos por los que el Consejero pueda obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas. El Consejero no podrá percibir retribución alguna por el desempeño de funciones ejecutivas cuyas cantidades o conceptos no estén previstos en el contrato correspondiente. 5. La retribución de los Consejeros se ajustará a la política de retribuciones aprobada por la Junta General y, en su caso, a los acuerdos específicos aprobados por la Junta General al margen de esta en materia de retribución de consejeros. 6. Adicionalmente, la Sociedad contratará un seguro de responsabilidad civil para sus Consejeros en las condiciones usuales y proporcionadas a las circunstancias de la propia Sociedad."

La política de remuneraciones en vigor fue aprobada, en el mes de noviembre de 2018, por la junta general de accionistas en el marco de la salida a bolsa. Dicha aprobación se produjo a propuesta del consejo de administración, por unanimidad, en el marco de una junta universal. Lo anterior se entiende sin perjuicio de los procedimientos y órganos de la Sociedad que deban involucrarse y seguirse en el futuro, de conformidad con lo previsto en los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo de Administración y la legislación societaria aplicable. De cara al ejercicio en curso, está previsto someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas la modificación parcial la política de remuneraciones a los efectos de modificar la remuneración fija de los consejeros ejecutivos, incrementar hasta un máximo del 75% sobre la remuneración fija la retribución variable de los consejeros ejecutivos y excluir la posibilidad de que los consejeros ejecutivos perciban otros conceptos de remuneraciones tales como dietas por consejeros o remuneración por el cargo de presidente. Asimismo, en la política de remuneraciones se recogerá la posibilidad de que el Consejo de Administración establezca una retribución tanto en consideración de logros singulares que hayan contribuido decisivamente a los resultados de la Sociedad como en consideración de las pérdidas económicas en su retribución anual que sufran aquellas personas que asuman el cargo de consejero ejecutivo de la Sociedad, abandonando los cargos ejecutivos o directivos que vinieren desempeñando en otras sociedades ajenas al Grupo previamente y hasta el momento de asumir el cargo de consejero ejecutivo de la Sociedad. Del mismo modo, los contratos con los consejeros ejecutivos que apruebe el Consejo de Administración podrán contener indemnizaciones, en términos habituales de mercado, por cese o por la existencia de periodos de no competencia post-contractual.

A la hora de establecer la política de remuneraciones se han considerado comparables en el mercado. Para escoger las empresas comparables para establecer la política de remuneraciones, se han comparado tanto empresas del mismo sector de actividad y tamaño que la Sociedad como empresas que sean del entorno de la Sociedad.
No ha participado ningún externo.

- **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, 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 remuneración variable de los consejeros ejecutivos, consiste en una retribución variable anual que puede ascender hasta el 75% del total de la retribución fija y un retribución plurianual por los ejercicios 2018-2020. La remuneración variable anual incluye criterios de rendimiento medibles relativos a objetivos financieros y de negocio (50% del total) tales como alcanzar un EBITDA determinado, lograr un determinado volumen de ingresos en el segmento "DEVCON", la generación de nuevo "backlog" o la generación de caja libre hasta unos umbrales determinados en el área "POWGEN" y objetivos no financieros como la adecuación del cumplimiento del SCIIF o poner en marcha nuevas iniciativas de negocio. Asimismo, la remuneración variable recoge objetivos personales (25% del total del variable) vinculados a acciones de liderazgo relativas al cargo y objetivos de gestión (25% del total del variable) vinculado a acciones de mejora en la gestión relativos a su cargo tales como la adecuación de los modelos de gestión de riesgos, elaborar un plan de negocio a largo plazo del grupo, elaborar un plan de sucesión o presentar de forma proactiva oportunidades de crecimiento inorgánico.

En el caso de objetivos financieros y de negocio su cálculo se efectúa de manera proporcional en tanto se hubiera alcanzado los objetivos mínimos acordados. En algunos casos en los que se recogen objetivos no financieros (ya sean personales, de gestión o vinculados a objetivos corporativos) su consecución se evalúa de una manera binaria.

Por su parte, el plan de retribución plurianual (ejercicios 2018 a 2020) recoge objetivos vinculados al EBITDA generado por el departamento de desarrollo y construcción, a los retornos de caja generados por la división de POWGEN y a la generación de nuevos proyectos "backlog" a la finalización del programa de retribución. Adicionalmente, el plan de incentivos plurianual de la Sociedad -del que participan los consejeros ejecutivos además de la alta dirección y el personal clave- contempla como factor de corrección del importe definitivo un coeficiente igual al cociente de la media aritmética de la cotización de la acción de la Sociedad durante las sesiones comprendidas entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de diciembre de 2020 (ambas inclusive) entre la cotización de la acción de la Sociedad en el momento de su admisión a cotización.

De esta forma, la remuneración variable, además de estar ligada a criterios de rendimiento predeterminados y medibles, promueven la sostenibilidad de la empresa (incluyendo criterios no financieros que crean valor a largo plazo) y se configuran sobre la base de un equilibrio entre el cumplimiento de objetivos a corto, medio y largo plazo, que permiten remunerar el rendimiento por un desempeño continuado durante un período de, al menos, 3 años.

Por último, el plan de retribución variable de los consejeros ejecutivos recoge una cláusula de devolución de la remuneración en el sentido recogido en el enunciado del presente apartado.

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

De acuerdo con la política de remuneraciones de la Sociedad, todos y cada uno de los consejeros (en su condición de tales) recibirán una asignación fija anual máxima de 30.000 euros. Para el ejercicio 2020, se propondrá a la Junta General de Accionistas la modificación parcial del plan de remuneraciones para los periodos 2018-2020 en virtud de la cual dicha asignación por asistencia a los consejos no será de aplicación a los consejeros ejecutivos. Dicha asignación fija podrá reducirse en proporción al número de reuniones del consejo a las que no se hubiera atendido, considerando el total de reuniones mantenidas durante el año. Además de lo anterior, por su especial dedicación, las siguientes personas perciben los siguientes importes adicionales: (i) el presidente del Consejo de Administración, 87.600 euros, salvo que éste sea consejero ejecutivo; (ii) los

presidentes de la Comisión de Auditoría y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, 7.500 euros, cada uno; y (iii) los restantes miembros de la Comisión de Auditoría y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, 2.500 euros, cada uno.

- **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.**

Con efectos a partir del 15 de febrero 2020, la remuneración fija anual total a favor de los consejeros ejecutivos ascenderá a 270.000 euros. Hasta el 15 de febrero de 2020 se mantiene el monto de compensación fija dispuesto para el ejercicio 2019. Esta variación está incluida dentro de la modificación parcial del plan de remuneraciones anual que se someterá para su aprobación en la próxima junta general de accionistas de la Sociedad.

- **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.**

No aplica

- **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.

La remuneración variable de los consejeros ejecutivos, durante el ejercicio en curso, previa aprobación por parte de la Junta General de Accionistas de la modificación parcial del plan de remuneraciones vigente, consiste en una retribución variable anual que puede ascender hasta el 75% del total de la retribución fija y un retribución plurianual por los ejercicios 2018-2020. La remuneración variable anual incluye criterios de rendimiento medibles relativos a objetivos financieros y de negocio (50% del total) tales como alcanzar un EBITDA determinado en las áreas de "POWGEN" y "Services" (que ponderan un 20% de este tramo), lograr un determinado volumen de ingresos en el segmento "DEVCON" (con una ponderación del 20% del total de este tramo), la generación de nuevo "backlog" (con una ponderación del 20% del total de este tramo), la generación de caja libre hasta unos umbrales determinados en el área "POWGEN" (con una ponderación del 15% del total de este tramo), velar por un adecuado grado de cumplimiento del SCIIF (con una ponderación del 12,5% del total de este tramo) y el lanzamiento de nuevos productos de comercialización de electricidad (con una ponderación del 12,5% del total de este tramo). Asimismo, la remuneración variable recoge objetivos personales (25% del total del variable) vinculados a acciones de liderazgo relativas a su cargo y objetivos de gestión (25% del total del variable) vinculado a acciones de mejora en la gestión relativos a su cargo tales como la adecuación de los modelos de gestión de riesgos, elaborar un plan de negocio a largo plazo del grupo, elaborar un plan de sucesión o presentar de forma proactiva oportunidades de crecimiento inorgánico.

En el caso de objetivos financieros y de negocio su cálculo se efectúa de manera proporcional en tanto se hubiera alcanzado los objetivos mínimos acordados. Por su parte en aquellos casos en los que se recogen objetivos no financieros (ya sean personales, de gestión o vinculados a objetivos corporativos) su consecución se evalúa de una manera binaria.

Por su parte, el plan de retribución plurianual (ejercicios 2018 a 2020) recoge objetivos vinculados al EBITDA generado por el departamento de desarrollo y construcción, a los retornos de caja generados por la división de POWGEN y a la generación de nuevos proyectos "backlog" a la finalización del programa de retribución. Adicionalmente, el plan de incentivos plurianual de la Sociedad -del que participan los consejeros ejecutivos además de la alta dirección y el personal clave- contempla como factor de corrección del importe definitivo un coeficiente igual al cociente de la media aritmética de la cotización de la acción de la Sociedad durante las sesiones comprendidas entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de diciembre de 2020 (ambas inclusive) entre la cotización de la acción de la Sociedad en el momento de su admisión a cotización.

En el caso de que el nivel de cumplimiento fuera del 100% el Consejero Delegado percibiría como retribución del variable plurianual un 350% de la retribución fija anual promedio durante los ejercicios 2018 a 2020. En el caso del actual vicepresidente, con funciones ejecutivas desde el 15 de febrero de 2020, se le aplicará el mismo plan de retribución plurianual pero prorrateado de manera proporcional al periodo que ha desempeñado funciones ejecutivas durante la vigencia de este plan.

Considerando cuanto antecede, la remuneración variable, además de estar ligada a criterios de rendimiento predeterminados y medibles, promueven la sostenibilidad de la empresa (incluyendo criterios no financieros que crean valor a largo plazo) y se configuran sobre la base de un equilibrio entre el cumplimiento de objetivos a corto, medio y largo plazo, que permiten remunerar el rendimiento por un desempeño continuado durante un periodo de al menos 3 años.

- 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 aplica

- 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 aplica

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

Los contratos de los consejeros ejecutivos no prevén una duración determinada o un plazo de preaviso para instar su terminación, pudiendo los consejeros ejecutivos ser cesados conforme a lo previsto en los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo y la legislación societaria aplicable.

En el caso de terminación del contrato por la retirada de las funciones ejecutivas o su cese o separación, los consejeros ejecutivos tendrán derecho a una indemnización equivalente a la suma de la retribución fija anual más la retribución variable anual on-target de un año, correspondiente al año natural anterior a aquel en que se hubiera producido la separación o cese. Del mismo modo, los consejeros ejecutivos percibirán una compensación equivalente a la retribución fija anual correspondiente al año natural anterior a aquel en que se hubiera producido la separación o cese en compensación de una obligación de no competencia durante un año.

Por último, en la política de remuneraciones se recogerá la posibilidad de que el Consejo de Administración establezca una retribución tanto en consideración de logros singulares que hayan contribuido decisivamente a los resultados de la Sociedad como en consideración de las pérdidas económicas en su retribución anual que sufran aquellas personas que asuman el cargo de consejero ejecutivo de la Sociedad, abandonando los cargos ejecutivos o directivos que vinieren desempeñando en otras sociedades ajenas al Grupo previamente y hasta el momento de asumir el cargo de consejero ejecutivo de la Sociedad. Del mismo modo, los contratos con los consejeros ejecutivos que apruebe el Consejo de Administración podrán contener indemnizaciones, en términos habituales de mercado, por cese o por la existencia de periodos de no competencia post-contractual.

- 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 aplica

- 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 aplica

- 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 aplica

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.

Resulta de aplicación la política de remuneraciones acordada por la Junta General de Accionistas con fecha 9 de noviembre de 2018, para los ejercicios 2018 a 2020. Se propondrá a la Junta General de Accionistas ordinaria a celebrar en el ejercicio en curso una modificación parcial de la referida política a los efectos de modificar la retribución fija de los consejeros ejecutivos hasta la cantidad de 270.000 euros, incrementar el monto de la retribución variable hasta un máximo de un 75% de la retribución fija y excluir respecto de los consejeros ejecutivos la percepción de otro tipo de asignación por asistencia a consejos o por el ejercicio del cargo de presidente del consejo. Por último, en la política de remuneraciones se recogerá la posibilidad de que el Consejo de Administración establezca una retribución tanto en consideración de logros singulares que hayan contribuido decisivamente a los resultados de la Sociedad como en consideración de las pérdidas económicas en su retribución anual que sufran aquellas personas que asuman el cargo de consejero ejecutivo de la Sociedad, abandonando los cargos ejecutivos o directivos que vinieren desempeñando en otras sociedades ajenas al Grupo previamente y hasta el momento de asumir el cargo de consejero ejecutivo de la Sociedad. Del mismo modo, los contratos con los consejeros ejecutivos que apruebe el Consejo de Administración podrán contener indemnizaciones, en términos habituales de mercado, por cese o por la existencia de periodos de no competencia post-contractual.

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.solarpack.es/accionistas-e-inversores/gobierno-corporativo/reglamentos/>

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

En la medida en que el informe anual de remuneraciones de 2018 ha sido aprobado, con carácter consultivo, con el 98,94% de los votos a favor, el 0,96% en contra y el 0,1% de abstenciones, no se ha considerado ninguna circunstancia con relación a ello.

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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones básicas de sus contratos así como la cuantía de la retribución anual de los restantes consejeros para su aprobación por el Consejo de Administración. La proposición de retribuciones se efectúa de conformidad de la política de remuneraciones aprobada para el periodo 2018-2020 por la Junta General.

A los efectos de proponer la asignación fija de los consejeros se tiene en cuenta la asistencia de éstos a las diversas reuniones de consejo que se hubiera producido a lo largo del ejercicio.

Por su parte, la retribución variable del Consejero Delegado se determina conforme a los indicadores y ponderaciones que fije el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

No se han utilizado asesores externos para la aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

- 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.

El Consejero Delegado y la alta dirección de la Sociedad participan en un programa de retribución plurianual para los ejercicios 2018 a 2020 el cual ha sido descrito en el apartado A. Mediante la implementación de este plan la retribución variable del consejero ejecutivo y de los profesionales claves de la Sociedad queda ligado a la consecución de objetivos del plan de negocio de la Sociedad a largo plazo. Asimismo, es una herramienta de retención de talento ya que la percepción de dicho variable, en tanto se cumplan los objetivos marcados, está condicionada a que el directivo siga manteniendo su posición en la Sociedad o haya asumido mayores responsabilidades durante el periodo en cuestión. De cara a evitar potenciales conflictos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisará anualmente las evaluaciones del desempeño de los consejeros ejecutivos así como las evaluaciones de los altos directivos realizadas periódicamente por parte del Consejero Delegado, informando al Consejo de Administración sobre las evaluaciones y la adecuación de los altos directivos a sus puestos. Asimismo se encuentra entre las competencias de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, además de velar por el cumplimiento de la política de remuneraciones, revisar periódicamente la política de retribuciones de los altos directivos y proponer su modificación y actualización al Consejo de Administración, proponer la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones básicas de sus contratos para su aprobación por el Consejo de Administración, informar y elevar al Consejo de Administración las propuestas del Presidente del Consejo de Administración o el Consejero Delegado relativas a la estructura de retribuciones de los altos directivos y a las condiciones básicas de sus contratos, previo informe de la Comisión incluyendo las eventuales compensaciones o indemnizaciones que pudieran fijarse para el supuesto de separación.

Por último, el plan de retribución variable del Consejero Delegado recoge una cláusula de devolución de la remuneración si ésta se devengó en base a datos inexactos o erróneos.

- 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.

El Consejero Delegado ha sido el único consejero con un componente retributivo variable durante el último ejercicio. En este sentido su retribución variable consiste en una retribución variable anual y una retribución variable plurianual por los ejercicios 2018 a 2020. Ambas retribuciones variables están ligadas en gran medida a la consecución de una serie de objetivos medibles que repercuten directamente en los resultados a corto y a largo plazo de la Sociedad.

Concretamente, la remuneración variable del consejero delegado, único consejero ejecutivo a 31 de diciembre de 2019, consiste en una retribución variable anual que puede ascender hasta el 40% del total de la retribución fija y una retribución plurianual por los ejercicios 2018-2020. La remuneración variable anual incluye criterios de rendimiento medibles relativos a objetivos financieros y de negocio tales como alcanzar un EBITDA

determinado, la construcción del "backlog" existente o la generación de nuevo "backlog" así como otros objetivos no financieros ligados a objetivos personales o de gestión vinculados a su actividad ejecutiva.

Por su parte, el plan de retribución plurianual (ejercicios 2018 a 2020) recoge objetivos vinculados al EBITDA generado por el departamento de desarrollo y construcción, a los retornos de caja generados por la división de POWGEN y a la generación de nuevos proyectos "backlog" a la finalización del programa de retribución.

Adicionalmente, el referido plan de incentivos plurianual de la Sociedad -del que participan los consejeros ejecutivos además de la alta dirección y el personal clave- contempla como factor de corrección del importe definitivo un coeficiente igual al cociente de la media aritmética de la cotización de la acción de la Sociedad durante las sesiones comprendidas entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de diciembre de 2020 (ambas inclusive) entre la cotización de la acción de la Sociedad en el momento de su admisión a cotización.

De esta forma, la remuneración variable, además de estar ligada a criterios de rendimiento predeterminados y medibles, se configuran sobre la base de un equilibrio entre el cumplimiento de objetivos a corto, medio y largo plazo, que permiten remunerar el rendimiento por un desempeño continuado durante un periodo de al menos 3 años.

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	28.711.030	86,34
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	274.956	0,96
Votos a favor	28.406.429	98,94
Abstenciones	29.645	0,10

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.

Durante el ejercicio 2019, los componentes fijos a favor de todos los consejeros por su asistencia a las reuniones del consejo ha ascendido hasta un máximo de 30.000 euros por consejero. Dicho importe podrá verse reducido proporcionalmente al número de reuniones que un consejero no hubiera asistido sobre el total de reuniones mantenidas a lo largo del ejercicio. Conforme a la política de remuneraciones, este concepto durante el ejercicio 2018 ascendió a 22.000 euros. Por su parte la retribución del Presidente del Consejo de Administración ha ascendido a 87.600 euros, al igual que durante el ejercicio 2018. Por su parte, el Consejero Delegado ha percibido 188.900 euros como remuneración fija en su condición de Consejero Delegado, lo cual supone un incremento del 1,2% respecto del ejercicio 2018.

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.

El Consejero Delegado ha percibido por su asistencia a los consejos 30.000 euros. Este concepto, igual para todos los consejeros, durante el ejercicio 2018 ascendió a 22.000 euros (hasta el mes de noviembre de 2018, siendo, de manera proporcional, 30.000 euros año a partir de dicha fecha).

Por su parte, se ha devengado en concepto de remuneración fija por su condición de consejero la cantidad de 188.900 euros, un 1,2% más que en el ejercicio anterior.

Por último, la retribución variable anual asciende hasta un 40% de la remuneración fija. Durante el ejercicio 2019 se habría alcanzado un 81,96% del total de los objetivos fijados para el devengo de dicha remuneración lo cual resulta en un total de 61.929 euros (frente a 60.677,5 euros devengados por este concepto durante el ejercicio 2018).

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:

Durante el ejercicio 2019, la remuneración variable anual del Consejero Delegado (único consejero con remuneración variable durante dicho ejercicio) ascendió hasta un porcentaje máximo del 40% del total de su remuneración fija.

El cálculo de la retribución variable durante el ejercicio 2019 se articula sobre la base de los siguientes criterios predeterminados (teniendo alguno de ellos carácter no financiero):

A- 25% del total, devengable en función de la consecución de objetivos personales, ligados a aptitudes y actitudes relativos a su cargo tales como el ejercicio del liderazgo, promover trabajo en equipo o reenfocar la delegación en el equipo.

B- 25% de total, devengable en función de objetivos de gestión vinculados a la relación con inversores y a determinados proyectos significativos de la Sociedad.

C- 50% del total, devengable en función del cumplimiento de los siguientes objetivos de negocios corporativos:

(i) Objetivo 1: Alcanzar un determinado nivel de EBITDA en las divisiones de POWGEN y Services. En este caso, partiendo de un EBITDA objetiva la consecuencia del objetivo se calcula de manera proporcional.

(ii) Objetivo 2: Lograr la finalización de un determinado número de proyectos a construir en 2019. En este caso, partiendo un número de MWdc objetivo la consecución del objetivo se calcula de manera proporcional.

(iii) Objetivo 3: Generar nuevo backlog medido en MWdc. En este caso, partiendo de un número de MWdc objetivo como nuevo backlog la consecución del objetivo se calcula de manera proporcional.

(iv) Objetivo 4: Consolidar la implantación y uso de diversos módulos del ERP corporativo. Su consecución se determina de manera binaria.

Considerando cuanto antecede, la consecución del apartado A habría sido del 88%, por su parte la consecución del apartado B habría sido del 67% y la consecución del apartado C habría sido del 86,24% lo que hace que se haya alcanzado un 81,96% de los objetivos marcados para el variable anual.

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

Según se ha descrito con anterioridad el Consejero Delegado participa en un plan de incentivos plurianual cuyos principales condicionantes para el devengo de dicha remuneración variable, dependiendo de las distintas unidades de negocio del grupo, sería el EBITDA obtenido durante el ejercicio 2018-2020, la generación de caja y el incremento de la cartera de proyectos de la Sociedad ya sea en forma de "backlog" o de proyectos en construcción. En este sentido, la retribución variable ligada al plan interanual se devenga a lo largo de un trienio, salvando así los posibles efectos negativos que en el corto plazo pudieran generarse. El cálculo de dicho variable se producirá durante el primer trimestre del año 2021, una vez se cierre el último de los ejercicios incluidos en el plan plurianual.

Adicionalmente, el referido plan de incentivos plurianual de la Sociedad -del que participan los consejeros ejecutivos además de la alta dirección y el personal clave- contempla como factor de corrección del importe definitivo un coeficiente igual al cociente de la media aritmética de la cotización de la acción de la Sociedad durante las sesiones comprendidas entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de diciembre de 2020 (ambas inclusive) entre la cotización de la acción de la Sociedad en el momento de su admisión a cotización.

A 31 de diciembre de 2019, no existe plan de retribución variable a largo plazo en favor de los restantes consejeros.

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.

No aplica

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

No aplica

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

No aplica

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. 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.

Durante el ejercicio 2019, no se han producido modificaciones significativas.

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

No aplica

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

No aplica

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

No aplica

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

[No aplica]

B.16. Explique 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 aplica]

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2019
Don JOSE GALÍNDEZ ZUBIRIA	Presidente dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don PABLO BURGOS GALÍNDEZ	Consejero Delegado	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don IGNACIO ARTAZCOZ BARRENA	Vicepresidente independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña INÉS ARELLANO GALÍNDEZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña BEGOÑA BELTRÁN DE HEREDIA VILLA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña GINA DOMANIG	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don RAFAEL CANALES ABAITUA	Consejero Dominical	Desde 25/01/2019 hasta 31/12/2019
Don ANTONIO GALÍNDEZ ZUBIRIA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 25/01/2019

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 JOSE GALÍNDEZ ZUBIRIA	88	30							118	112
Don PABLO BURGOS GALÍNDEZ	189	30			62				281	273
Don IGNACIO ARTAZCOZ BARRENA		30	10						40	10
Doña INÉS ARELLANO GALÍNDEZ		30	2						32	10

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Doña BEGOÑA BELTRÁN DE HEREDIA VILLA		30	10						40	10
Doña GINA DOMANIG		27							27	4
Don RAFAEL CANALES ABAITUA		27	2						29	
Don ANTONIO GALÍNDEZ ZUBIRIA		3	1						4	24

Observaciones

Con fecha 25 de enero de 2019 D. Antonio Galíndez cesó en su cargo de consejero dominical designándose en la misma fecha, por cooptación, a D. Rafael Canales como nuevo consejero dominical. En el caso del Consejero Delegado se hace constar que a efectos contables se ha recogido una provisión contable en las cuentas anuales por un monto de 943mil relativa al plan plurianual a largo plazo. No obstante señalar que el devengo por dicho plan con la fijación del monto definitivo se producirá el 31 de diciembre de 2020, siendo exigible el cobro de la cantidad que corresponda el 31 de marzo de 2021.

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 JOSE GALÍNDEZ ZUBIRIA	Plan							0,00				
Don PABLO BURGOS GALÍNDEZ	Plan							0,00				
Don IGNACIO ARTAZCOZ BARRENA	Plan							0,00				

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
Doña INÉS ARELLANO GALÍNDEZ	Plan							0,00				
Doña BEGOÑA BELTRÁN DE HEREDIA VILLA	Plan							0,00				
Doña GINA DOMANIC	Plan							0,00				
Don RAFAEL CANALES ABAITUA	Plan							0,00				
Don ANTONIO GALÍNDEZ ZUBIRIA	Plan							0,00				

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSE GALÍNDEZ ZUBIRIA	
Don PABLO BURGOS GALÍNDEZ	
Don IGNACIO ARTAZCOZ BARRENA	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña INÉS ARELLANO GALÍNDEZ	
Doña BEGOÑA BELTRÁN DE HEREDIA VILLA	
Doña GINA DOMANIG	
Don RAFAEL CANALES ABAITUA	
Don ANTONIO GALÍNDEZ ZUBIRIA	

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 JOSE GALÍNDEZ ZUBIRIA								
Don PABLO BURGOS GALÍNDEZ								
Don IGNACIO ARTAZCOZ BARRENA								
Doña INÉS ARELLANO GALÍNDEZ								
Doña BEGOÑA BELTRÁN DE HEREDIA VILLA								
Doña GINA DOMANIG								
Don RAFAEL CANALES ABAITUA								

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 ANTONIO GALÍNDEZ ZUBIRIA								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSE GALÍNDEZ ZUBIRIA	Concepto	
Don PABLO BURGOS GALÍNDEZ	Concepto	
Don IGNACIO ARTAZCOZ BARRENA	Concepto	
Doña INÉS ARELLANO GALÍNDEZ	Concepto	
Doña BEGOÑA BELTRÁN DE HEREDIA VILLA	Concepto	
Doña GINA DOMANIG	Concepto	
Don RAFAEL CANALES ABAITUA	Concepto	
Don ANTONIO GALÍNDEZ ZUBIRIA	Concepto	

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
Don JOSE GALÍNDEZ ZUBIRIA										
Don PABLO BURGOS GALÍNDEZ										
Don IGNACIO ARTAZCOZ BARRENA										
Doña INÉS ARELLANO GALÍNDEZ										
Doña BEGOÑA BELTRÁN DE HEREDIA VILLA										
Doña GINA DOMANIC										
Don RAFAEL CANALES ABAITUA										
Don ANTONIO GALÍNDEZ ZUBIRIA										

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 JOSE GALÍNDEZ ZUBIRIA	Plan							0,00				
Don PABLO BURGOS GALÍNDEZ	Plan							0,00				
Don IGNACIO ARTAZCOZ BARRENA	Plan							0,00				
Doña INÉS ARELLANO GALÍNDEZ	Plan							0,00				
Doña BEGOÑA BELTRÁN DE HEREDIA VILLA	Plan							0,00				
Doña GINA DOMANIC	Plan							0,00				
Don RAFAEL CANALES ABAITUA	Plan							0,00				

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 ANTONIO GALÍNDEZ ZUBIRIA	Plan							0,00				

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSE GALÍNDEZ ZUBIRIA	
Don PABLO BURGOS GALÍNDEZ	
Don IGNACIO ARTAZCOZ BARRENA	
Doña INÉS ARELLANO GALÍNDEZ	
Doña BEGOÑA BELTRÁN DE HEREDIA VILLA	
Doña GINA DOMANIG	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don RAFAEL CANALES ABAITUA	
Don ANTONIO GALÍNDEZ ZUBIRIA	

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 JOSE GALÍNDEZ ZUBIRIA								
Don PABLO BURGOS GALÍNDEZ								
Don IGNACIO ARTAZCOZ BARRENA								
Doña INÉS ARELLANO GALÍNDEZ								
Doña BEGOÑA BELTRÁN DE HEREDIA VILLA								
Doña GINA DOMANIG								
Don RAFAEL CANALES ABAITUA								
Don ANTONIO GALÍNDEZ ZUBIRIA								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSE GALÍNDEZ ZUBIRIA	Concepto	
Don PABLO BURGOS GALÍNDEZ	Concepto	
Don IGNACIO ARTAZCOZ BARRENA	Concepto	
Doña INÉS ARELLANO GALÍNDEZ	Concepto	
Doña BEGOÑA BELTRÁN DE HEREDIA VILLA	Concepto	
Doña GINA DOMANIG	Concepto	
Don RAFAEL CANALES ABAITUA	Concepto	
Don ANTONIO GALÍNDEZ ZUBIRIA	Concepto	

Observaciones

[]

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 JOSE GALÍNDEZ ZUBIRIA	118				118					
Don PABLO BURGOS GALÍNDEZ	281				281					
Don IGNACIO ARTAZCOZ BARRENA	40				40					
Doña INÉS ARELLANO GALÍNDEZ	32				32					
Doña BEGOÑA BELTRÁN DE HEREDIA VILLA	40				40					
Doña GINA DOMANIG	27				27					
Don RAFAEL CANALES ABAITUA	29				29					
Don ANTONIO GALÍNDEZ ZUBIRIA	4				4					
TOTAL	571				571					

Observaciones

D. Antonio Galíndez cesó en su cargo de consejero dominical el 25 de enero de 2019, siendo nombrado, en esa misma fecha y por cooptación, como nuevo consejero dominical, D. Rafael Canales. En el caso del Consejero Delegado se hace constar que a efectos contables se ha recogido una provisión contable en las cuentas anuales por un monto de 943mil relativa al plan plurianual a largo plazo. No obstante señalar que el devengo por dicho plan con la fijación del monto definitivo se producirá el 31 de diciembre de 2020, siendo exigible el cobro de la cantidad que corresponda el 31 de marzo de 2021.

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.

Indicar que durante el ejercicio 2019 el importe fijo devengado a favor del consejero delegado ha ascendido a la cantidad de 188.900 euros frente a los 186.700 euros reportados inicialmente en tanto que la segunda cantidad (coincidente con lo percibido durante el ejercicio 2018) fue actualizada por el IPC del ejercicio anterior.

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

27/02/2020

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

- Si
 No