

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2020 ]

CIF: [ A-81787889 ]

Denominación Social:

[ **REALIA BUSINESS, S.A.** ]

Domicilio social:

[ AVENIDA DEL CAMINO DE SANTIAGO 40 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.

El artículo 45° del Reglamento del Consejo de Administración dispone que entre las funciones de la comisión de nombramientos y retribuciones se encuentra la de proponer al consejo la política de retribuciones de los consejeros, de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo de administración, de la comisión ejecutiva o del consejero delegado, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.

Los componentes fijos de la retribución de los consejeros se aprobaron en el ejercicio de 2012, en un entorno de profunda crisis de la economía española y de todo el sector inmobiliario. En dicho ejercicio el comité de nombramientos y retribuciones realizó una propuesta de retribución del consejo que partía de un componente fijo, por la permanencia al consejo de administración y a sus comisiones, y unas dietas de asistencia a cada reunión. Los criterios que se utilizaron en su momento fueron los de establecer una remuneración adecuada para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y retribuir su dedicación, y la cualificación y responsabilidad exigida por el cargo, sin comprometer la independencia de criterio de los consejeros, así como atender a un criterio de mercado. A tal efecto, en el ejercicio de 2012 se realizó una comparativa de la remuneración propuesta con la de los consejos del resto de sociedades del sector que cotizaban en bolsa, determinándose que la remuneración propuesta estaba en la banda baja de la media de todas ellas.

Desde el ejercicio de 2012, la remuneración del consejo de administración ha estado congelada, pese a que la sociedad ha ido mejorando progresivamente sus resultados. En el año 2016, y tras la dimisión del presidente ejecutivo, la comisión de nombramientos propuso al consejo de administración, y este a su vez a la junta general, una política de remuneraciones que, sin modificar las remuneraciones del resto de consejeros, reconocía al presidente no ejecutivo una remuneración específica por el desempeño del dicho cargo.

En la preparación de la vigente política de remuneraciones intervinieron y participaron activamente todos y cada uno de los miembros de la comisión de nombramientos y retribuciones, bajo la dirección y coordinación de su Presidenta, tomándose en consideración los comentarios, valoraciones, opiniones y sugerencias vertidos en dicho proceso por todos ellos. Asimismo, se contó con la información y el asesoramiento de los departamentos internos de la compañía.

La compañía no ha considerado necesario recurrir a asesores externos para la determinación de la política de retribuciones.

- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un

período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aun no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

No se han pactado conceptos retributivos variables.

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

En el presente ejercicio se prevé que las retribuciones fijas de los Consejeros sean iguales a las devengadas en el ejercicio de 2020, esto es:

20.843,00 euros anuales por su pertenencia al Consejo de Administración  
10.419,00 euros anuales por su pertenencia a la Comisión Ejecutiva  
3.049,00 euros anuales por su pertenencia al Comité de Auditoría y Control  
3.049,00 euros anuales por su pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Las dietas por la asistencia a las reuniones del consejo y de sus comisiones delegadas, que permanecen inalteradas desde que se fijaron en el ejercicio de 2012, ascienden a la suma de 1.894 € por la asistencia a cada reunión del consejo, 1.158 € por cada reunión de la comisión ejecutiva a la que asisten sus miembros, y 600 € por la asistencia a cada una de las reuniones de las comisiones delegadas.

Adicionalmente, se prevé que el Presidente del Consejo de Administración percibirá una retribución fija igual a la de 2020, es decir, la suma de 180.000 € fijos adicionales.

- **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.**

Se prevé que la retribución del Consejero Delegado, por sus funciones ejecutivas, en el ejercicio de 2021 será igual a la percibida en 2020, es decir, una suma fija de 175.000 euros anuales.

- **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 existen componentes variables en la retribución.

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

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

No existen componentes variables en la retribución.

- 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 existen.

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

La sociedad ha suscrito un contrato con el Presidente y con el Consejero Delegado que no prevén cláusulas de indemnización y permanencia, y contienen pactos de exclusividad o no concurrencia, con excepciones tasadas.

- 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 contrato del Consejero Delegado y Primer Ejecutivo de la compañía es un contrato de prestación de servicios, con una duración de un año a partir de su entrada en vigor el 9 de octubre de 2015, y prorrogable por sucesivos períodos anuales, con un preaviso de treinta días. Dicho contrato fue ratificado en el Consejo de Administración de la Sociedad celebrado el día 2 de junio de 2020 con motivo de la reelección de Don Gerardo Kuri Kaufmann como Consejero Delegado.

Durante la vigencia del contrato, o de cualquiera de sus prórrogas, cualquiera de las partes podrá dar por finalizado el contrato con un preaviso, por ambas partes, de tres meses. No está previsto el pago de cantidad alguna como sustitución del preaviso. El contrato tampoco prevé primas de contratación, cláusulas de indemnización o blindaje, y contiene pactos de exclusividad o no concurrencia, con excepciones tasadas. No existen cláusulas 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 se prevén remuneraciones suplementarias.

- 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 existen.

- 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 existen.

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

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

La Junta General de la Compañía aprobó, el 28 de junio de 2018, la política de retribuciones para los ejercicios de 2019, 2020 y 2021, sin cambios significativos de la política de remuneraciones anterior.

A la fecha de emisión del presente Informe no hay cambios en la política de remuneraciones con respecto al ejercicio anterior, ni el consejo ha acordado propuesta alguna relativa al contenido de la política de retribuciones a someter a la Junta General.

**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.realia.es/uploads/accionistas\\_inversores/gobierno\\_corporativo/politicas\\_internas/Politica\\_de\\_remuneraciones](https://www.realia.es/uploads/accionistas_inversores/gobierno_corporativo/politicas_internas/Politica_de_remuneraciones).

**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.

Dada la amplia aceptación de la política de retribuciones presentada a la Junta General por el consejo de administración, no se ha considerado necesario realizar modificaciones derivadas del resultado de las votaciones.

## **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.

Tal y como ha quedado reseñado en el presente informe, la política de retribuciones de la compañía consiste en el pago de una retribución fija por la pertenencia al consejo de administración y a sus distintas comisiones, y de unas dietas por asistencia a cada reunión de las mismas. Además, el cargo de Presidente está retribuido con una cantidad adicional fija. Por tanto, la retribución final de los consejeros en el ejercicio de 2020 tan solo depende de su asistencia a las reuniones del consejo y distintas comisiones, que se controla a través de las actas de cada una de ellas, en las que figuran los consejeros asistentes.

La comisión de nombramientos ha elaborado y propuesto al consejo de administración la política de retribuciones de la compañía. El consejo de administración, tras considerar su contenido, la ha hecho suya y la ha propuesto a la junta general para su aprobación con carácter consultivo.

**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.

Como ha quedado indicado, las remuneraciones del consejo de administración son remuneraciones fijas, sin componentes variables, lo que, a juicio de la compañía y de su junta de accionistas, contribuye a la reducción la exposición a riesgos excesivos, y garantiza que se atienda a los resultados, a largo plazo de la misma. Adicionalmente, las remuneraciones variables de personas cuyas actividades pudieran tener repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad son poco significativas, cuantitativamente, lo que reduce igualmente la exposición a riesgos excesivos.

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

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

La Junta General celebrada el 28 de junio de 2018, aprobó una remuneración máxima del consejo de administración, para cada uno de los ejercicios de 2019,2020 y 2021, de 590 mil euros anuales, a los que hay que sumar la retribución del consejero delegado por sus funciones ejecutivas, cifrada en 175 mil euros, lo que hace un total de 765 mil euros. En el ejercicio de 2020, la cantidad total abonada al consejo de administración, incluyendo la remuneración al consejero delegado por sus funciones ejecutivas, asciende a 674 mil euros, lo que supone un importe inferior, en un 11,9 %, con respecto a la remuneración máxima aprobada por la Junta General. Adicionalmente dicha cantidad, representa una disminución del 3,4 %, con respecto a la retribución total del consejo de administración del ejercicio de 2019, que fue de 698 mil euros, y del 9,9 % con respecto a la retribución de 2018, que ascendió a la cantidad de 748 mil euros.

Al ser todas ellas retribuciones fijas, los resultados de la compañía no han influido en las mismas.

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	621.523.607	77,77
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	482.320	0,08
Votos a favor	621.041.287	99,92

	Número	% sobre emitidos
Abstenciones		0,00

**Observaciones**

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

Los componentes fijos de la retribución de los consejeros se establecieron en el ejercicio de 2012, en un entorno de profunda crisis de la economía española y de todo el sector inmobiliario. En dicho ejercicio el comité de nombramientos y retribuciones realizó una propuesta de retribución del consejo que partía de un componente fijo, por la permanencia al consejo de administración y a sus comisiones, y unas dietas de asistencia a cada reunión. Los criterios que se utilizaron en su momento fueron los de fijar una remuneración adecuada para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y retribuir su dedicación, y la cualificación y responsabilidad exigida por el cargo, sin comprometer la independencia de criterio de los consejeros, así como atender a un criterio de mercado. A tal efecto, en el ejercicio de 2012 se realizó una comparativa de la remuneración propuesta con la de los consejos del resto de sociedades del sector que cotizaban en bolsa, determinándose que la remuneración propuesta estaba en la banda baja de la media de todas ellas.

Desde el ejercicio de 2012, la remuneración del consejo de administración ha estado congelada, pese a que la sociedad ha ido mejorando progresivamente sus resultados. En el año 2016, y tras la dimisión del presidente ejecutivo, la comisión de nombramientos propuso al consejo de administración, y este a su vez a la junta general, una política de remuneraciones que, sin modificar las remuneraciones del resto de consejeros, reconocía al presidente no ejecutivo una remuneración específica por el desempeño de dicho cargo.

Desde el ejercicio de 2016 no se ha producido variación alguna en los componentes fijos devengados por los consejeros de la sociedad, ni en la cuantía de las dietas de asistencia a las reuniones del consejo y de sus comisiones delegadas.

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

La remuneración del Consejero Delegado, único consejero ejecutivo de la compañía, se pactó en el ejercicio de 2015, con ocasión de la firma de su contrato con la sociedad, en base a criterios de mercado, y comparabilidad con empresas de características similares a la compañía, y teniendo en cuenta que debería suponer un ahorro sustancial sobre las cantidades que se satisfacían a quien desempeñaba labores similares con anterioridad, y no sobrepasar las cantidades que se contemplaban en la política de remuneraciones aprobada por la junta general. La remuneración que se pactó fue una remuneración fija, sin componentes variables, y no se ha revisado desde el ejercicio de 2015, pese a que la compañía ha mejorado progresivamente sus resultados desde entonces. Con ocasión de la reelección del Consejero Delegado, no han variado las condiciones del contrato.

La remuneración del Consejero Delegado en 2020, por sus labores ejecutivas, no ha variado con respecto a la percibida por dicho concepto en 2019.

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

En particular:

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

condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.

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

- Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

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

Como ha quedado indicado, en el ejercicio de 2020 no han existido retribuciones variables.

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

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

Dado que la política de retribuciones de la compañía no contempla retribuciones variables a sus consejeros, no se ha tenido que proceder a reclamación alguna.

**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.

La sociedad no ha pactado con sus consejeros ninguna retribución como plan de pensiones, jubilación prestación de supervivencia, etc

**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.

En el ejercicio de 2020 no se ha producido ningún cese de miembros del consejo de administración.



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

[ No se ha producido ninguna modificación. ]

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

[ No ha existido ninguna remuneración suplementaria a ningún consejero. ]

**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.

[ La compañía no ha pactado con sus consejeros ninguna retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y/o garantías. ]

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

[ No ha existido en el ejercicio de 2020 ninguna retribución en especie a los consejeros. ]

**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 existen dichos pagos. ]

**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 existe ningún concepto retributivo distinto de los ya indicados. ]

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2020
Don JUAN RODRIGUEZ TORRES	Presidente Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don GERARDO KURI KAUFMANN	Consejero Delegado	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
EAC INVERSIONES CORPORATIVAS, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
MELIOTO, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña XIMENA CARAZA CAMPOS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don ELIAS FERERES CASTIEL	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020

**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 2020	Total ejercicio 2019
Don JUAN RODRIGUEZ TORRES	201	26	17						244	245
Don GERARDO KURI KAUFMANN	21	17	10	175					223	225
EAC INVERSIONES CORPORATIVAS, S.L.	21	22	13						56	57
MELIOTO, S.L.	21	22	13						56	57
Doña XIMENA CARAZA CAMPOS	21	19	6						46	32
Don ELIAS FERERES CASTIEL	21	22	6						49	35

Observaciones

El criterio de la compañía es que, desde el punto de vista contable, el concepto "sueldo" está asociado a una relación laboral, con lo que ello conlleva en el orden fiscal, de seguridad social y laboral. En la medida en que la retribución por importe de 175 miles de euros del Consejero Delegado es consecuencia de una relación mercantil de prestación de servicios, tal y como ha quedado reseñado en el apartado A ! anterior, contablemente no se puede considerar "sueldo", por lo que no figurará como tal en la Memoria de la Sociedad.

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 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		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 JUAN RODRIGUEZ TORRES	Plan							0,00				
Don GERARDO KURI KAUFMANN	Plan							0,00				
EAC INVERSIONES CORPORATIVAS, S.L.	Plan							0,00				
MELILOTO, S.L.	Plan							0,00				
Doña XIMENA CARAZA CAMPOS	Plan							0,00				
Don ELIAS FERERES CASTIEL	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JUAN RODRIGUEZ TORRES	
Don GERARDO KURI KAUFMANN	
EAC INVERSIONES CORPORATIVAS, S.L.	
MELILOTO, S.L.	
Doña XIMENA CARAZA CAMPOS	
Don ELIAS FERERES CASTIEL	

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 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don JUAN RODRIGUEZ TORRES								
Don GERARDO KURI KAUFMANN								
EAC INVERSIONES CORPORATIVAS, S.L.								

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
MELILOTO, S.L.								
Doña XIMENA CARAZA CAMPOS								
Don ELIAS FERERES CASTIEL								

### Observaciones

#### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JUAN RODRIGUEZ TORRES	Concepto	
Don GERARDO KURI KAUFMANN	Concepto	
EAC INVERSIONES CORPORATIVAS, S.L.	Concepto	
MELILOTO, S.L.	Concepto	
Doña XIMENA CARAZA CAMPOS	Concepto	
Don ELIAS FERERES CASTIEL	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 2020	Total ejercicio 2019
Don JUAN RODRIGUEZ TORRES										
Don GERARDO KURI KAUFMANN										
EAC INVERSIONES CORPORATIVAS, S.L.										
MELILOTO, S.L.										
Doña XIMENA CARAZA CAMPOS										
Don ELIAS FERERES CASTIEL										

Observaciones

El concepto de "Sueldo" del Consejero Delegado, de 175 miles €, se corresponde su retribución por tal cargo, derivada del Contrato de Prestación de Servicios suscrito con la Sociedad que se describe en el apartado A 1 anterior. El criterio de la compañía es que, desde el punto de vista contable, el concepto "sueldo" está asociado a una relación laboral, con lo que ello conlleva en el orden fiscal, de seguridad social y laboral. En la medida en que la retribución por importe de 175 miles de euros del Consejero Delegado es consecuencia de una relación mercantil de prestación de servicios, contablemente no se puede considerar "sueldo", por lo que no figurará como tal en la Memoria de la Compañía

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 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		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 JUAN RODRIGUEZ TORRES	Plan							0,00				
Don GERARDO KURI KAUFMANN	Plan							0,00				
EAC INVERSIONES CORPORATIVAS, S.L.	Plan							0,00				
MELIOTO, S.L.	Plan							0,00				
Doña XIMENA CARAZA CAMPOS	Plan							0,00				
Don ELIAS FERERES CASTIEL	Plan							0,00				

Observaciones

[

]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JUAN RODRIGUEZ TORRES	
Don GERARDO KURI KAUFMANN	
EAC INVERSIONES CORPORATIVAS, S.L.	
MELILOTO, S.L.	
Doña XIMENA CARAZA CAMPOS	
Don ELIAS FERERES CASTIEL	

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 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don JUAN RODRIGUEZ TORRES								
Don GERARDO KURI KAUFMANN								
EAC INVERSIONES CORPORATIVAS, S.L.								
MELILOTO, S.L.								
Doña XIMENA CARAZA CAMPOS								



## 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 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don ELIAS FERERES CASTIEL								

### Observaciones

[ ]

#### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JUAN RODRIGUEZ TORRES	Concepto	
Don GERARDO KURI KAUFMANN	Concepto	
EAC INVERSIONES CORPORATIVAS, S.L.	Concepto	
MELILOTO, S.L.	Concepto	
Doña XIMENA CARAZA CAMPOS	Concepto	
Don ELIAS FERERES CASTIEL	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 ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don JUAN RODRIGUEZ TORRES	244				244						244
Don GERARDO KURI KAUFMANN	223				223						223
EAC INVERSIONES CORPORATIVAS, S.L.	56				56						56
MELIOTO, S.L.	56				56						56
Doña XIMENA CARAZA CAMPOS	46				46						46
Don ELIAS FERERES CASTIEL	49				49						49
TOTAL	674				674						674

### Observaciones

[ ]

**D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS**

---

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

[ No existe ningún aspecto relevante adicional a destacar. ]

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

[ 24/02/2021 ]

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

- [ ] Si  
[✓] No