
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

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

CIF: [A87471264]

Denominación Social:

[**METROVACESA, S.A.**]

Domicilio social:

[QUINTANAVIDES, 13 PARQUE VIA NORTE 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.

La Política de Remuneraciones de los miembros del CdA ("CdA") de la Sociedad (la "Política de Remuneraciones"), fue aprobada por la Junta General Extraordinaria de Accionistas de fecha 19 de diciembre de 2017.

La Política de Remuneraciones se puede consultar en la página web de Metrovacesa (www.metrovacesa.com)

Corresponderá al CdA determinar el importe concreto que corresponda a cada consejero, la periodicidad y la forma de pago, siempre dentro de los límites máximos que hayan sido fijados por la Junta General y la Política de Remuneraciones.

El CdA establece los criterios para determinar los importes correspondientes a cada consejero, teniendo en cuenta lo siguiente: (i) la categoría del consejero; (ii) el papel que cumple el consejero en el CdA y en cualquiera de sus Comisiones; (iii) las tareas y responsabilidades específicas asumidas durante el año; (iv) la experiencia y el conocimiento requeridos para realizar dichas tareas; (v) la cantidad de tiempo y de dedicación que exige su cumplimiento; y (vi) otras circunstancias objetivas que se consideren relevantes.

La Sociedad podrá abonar la prima del seguro de responsabilidad civil de los consejeros.

B. Procedimientos y órganos de la Sociedad involucrados en la Política de Remuneraciones.

Los órganos involucrados en la Política de Remuneraciones del CdA son la Junta General, el CdA y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Corresponde a la Junta General aprobar la Política de Remuneraciones (al menos cada tres años) y fijar el importe máximo anual a percibir por los consejeros en su condición de tales, que se mantendrá vigente entretanto no sea modificada por un nuevo acuerdo de la Junta General de accionistas, de conformidad a lo dispuesto en la legislación aplicable.

Al CdA corresponde determinar el importe concreto que percibirá cada uno de los consejeros en su condición de tales, la periodicidad y forma de pago, e incluso determinar que perciban retribuciones solo alguno de ellos. Asimismo, el Consejo debe fijar las retribuciones de los consejeros por el desempeño de las funciones ejecutivas y aprobar los contratos de los consejeros ejecutivos, respetando siempre las previsiones de la Política de Remuneraciones.

Por su parte, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se involucra muy directamente en la determinación de la remuneración de los consejeros ejecutivos. En este sentido, el artículo 15 del Reglamento del CdA establece que será competencia de dicha Comisión la propuesta al Consejo de la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia. Además, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se encarga de revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los consejeros para, en caso de que así proceda, su actualización.

Tanto en el proceso de salida a bolsa donde se fijó la Política de Remuneraciones (Junta General de 19 de diciembre de 2017), como durante el ejercicio 2018, tras la admisión a cotización de las acciones de la Sociedad, se ha recabado el asesoramiento de expertos externos especializados en retribución y comparativa de mercado, que estudiaron datos retributivos comprobables del sector inmobiliario y de construcción, analizado las métricas a las que se vincula la remuneración variable, datos de mercado y tendencias del mercado inmobiliario.

En concreto durante el ejercicio 2018, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, al objeto de ajustar la Política de Remuneraciones a las nuevas circunstancias de la Sociedad, realizó un estudio detallado de la situación de mercado y de los posibles condicionantes comerciales y legales, contando para ello con asesores externos, entre otros los siguientes:

- Spencer Stuart, para analizar la situación de mercado laboral en el sector inmobiliario para determinar la competitividad del paquete retributivo de los consejeros, del Consejero Ejecutivo y otros ejecutivos en ese momento del ciclo inmobiliario;
- Willis Towers Watson, para estudiar los paquetes retributivos de los consejeros delegados de cara a estudiar la conveniencia de situar el paquete del Consejero Ejecutivo en un determinado percentil.

Asimismo, y como se explican en los apartados A.2 y B.2 siguientes, durante el 2019 y 2020 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones viene trabajando, con la ayuda externa de Garrigues, en el proceso de revisión del sistema de remuneraciones del Consejero Ejecutivo y miembros del

equipo directivo, valorando la posibilidad de dar por finalizado el vigente plan de incentivos a largo plazo (Long Term Incentive Plan –“LTIP”) lo que implicaría además, en su caso, la modificación de la Política de Remuneraciones en ese concepto.

- **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.

A. Mix retributivo de los consejeros en su condición de tales.

De conformidad con el apartado 5 de la vigente Política de Remuneraciones, los consejeros, en su condición de tales, sólo recibirán una remuneración fija, si bien se prevé la posibilidad de que perciban indemnizaciones por cese y que sean retribuidos mediante la entrega de acciones, opciones sobre ellas o retribución referenciada al valor de las acciones, siempre que hubiera sido aprobado por la Junta General.

B. Mix retributivo del Consejero Ejecutivo.

En cuanto al mix retributivo de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas, de acuerdo con el apartado 6 de la Política de Remuneraciones se diferencia entre una parte de retribución fija anual y una retribución variable. Solo los consejeros ejecutivos pueden disfrutar de componentes variables en su retribución.

Siendo la retribución fija anual de 650.000 euros, la retribución variable anual del consejero ejecutivo oscilará, como regla general, entre un 0% y un 75% del salario fijo como máximo (suponiendo un escenario de cumplimiento del 100% de los objetivos). La retribución variable anual, que será determinada anualmente por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se fijará sobre la base de determinados indicadores relacionados con el crecimiento, rentabilidad y otros de carácter cualitativo o cuantitativo, buscando un equilibrio de objetivos a corto, medio y largo plazo de la Sociedad.

La vigente retribución variable plurianual consistente en un plan de incentivos a largo plazo (LTIP) , se devenga durante un período de tres años, según se explica más adelante, y podría suponer hasta un máximo de 4.5 veces la retribución fija anual.

Adicionalmente, el Consejero Ejecutivo tiene reconocido un incentivo excepcional plurianual (2018-2020) que fue aprobado por el Consejo de Administración durante el ejercicio 2018 y que se explica más adelante. Durante los dos primeros años (2018 y 2019) tiene un componente fijo del 70% y otro variable del 30%, mientras que en el 2020 el incentivo será totalmente variable. En cualquier caso, no se podrá superar (acumuladamente considerando todos los conceptos) el importe máximo anual fijado en cada momento por la Junta General de Accionistas de la Sociedad. El compromiso del Consejero Ejecutivo es invertir una cuantía equivalente al componente fijo (neto de impuestos) para adquirir acciones de la Sociedad y mantenerlas mientras permanezca en el cargo.

Medidas adoptadas para reducir la exposición a riesgos excesivos

Los componentes retributivos fijos y variables del Consejero Ejecutivo se distribuyen entre una retribución fija anual, una retribución variable anual y una retribución variable a largo plazo; adicionalmente está vigente un incentivo excepcional plurianual. Esta estructura retributiva tiene como finalidad establecer un paquete retributivo equilibrado tanto por razón de la cuantía como por tipología de objetivos, acotando la exposición a un tipo de riesgo concreto.

De esta manera, la retribución fija anual pretende establecer una base salarial competitiva que atraiga y retenga talento, con carácter estable, para contribuir a la creación de valor de manera sostenible. La retribución variable anual busca la motivación del Consejero Ejecutivo (y principales ejecutivos) asociado a indicadores de crecimiento, rentabilidad y otros de carácter cualitativo o cuantitativo, combinando objetivos a corto, medio y largo plazo.

La retribución variable plurianual de largo plazo (LTIP), por su parte, está referenciada a la evolución de la cotización de la acción y a otros parámetros de negocio clave como el EBITDA y el margen bruto, con lo que se trata de incentivar el cumplimiento de objetivos a largo plazo y alinear los intereses del Consejero Ejecutivo y directivos con los intereses de los accionistas.

Finalmente, el incentivo excepcional plurianual (2018-2020), como su propio nombre indica, tiene carácter excepcional y es adicional y diferenciado al resto de conceptos retributivos antes mencionados. Se vincula con objetivos de negocio claves para consolidar el cumplimiento del plan de negocio de la Sociedad en una fase clave de desarrollo de la compañía tras su salida a bolsa. El incentivo tiene un componente del fijo (70%) y otro variable (30%) en los ejercicios 2018 y 2019, mientras que en el 2020 será totalmente variable. El compromiso del Consejero Ejecutivo es invertir una cuantía equivalente al componente fijo (neto de impuestos) para adquirir acciones de la Sociedad y mantenerlas mientras permanezca en el cargo.

Se produce así una distribución equilibrada de paquetes salariales, entre componentes fijos, variables y excepcionales (fijos y variables), diferenciando entre objetivos a corto, medio y largo plazo, y estableciendo objetivos de negocio y otros referenciados al valor de la acción. Esta distribución de conceptos, objetivos y cuantías permite una distribución equilibrada de riesgos.

Periodo de devengo o consolidación de conceptos retributivos variables

La remuneración del Consejero Ejecutivo incluye dos conceptos de retribución variable: (i) la retribución variable anual; y (ii) la retribución variable plurianual.

1. La retribución variable anual, como indica su nombre, es de devengo anual en función del cumplimiento de objetivos.

2. El LTIP vigente está compuesto por tres ciclos superpuestos, de aproximadamente tres años cada uno: (i) el primer ciclo, iniciado en la fecha de admisión a negociación de las acciones de la Sociedad (que ocurrió en febrero de 2018) y que finalizará el 31 de diciembre del 2020; (ii) el segundo ciclo, iniciado el 1 de enero de 2019 y que finalizará el 31 de diciembre de 2021; y (iii) el tercer ciclo, que comenzará el 1 de enero de 2020 y finalizará el 31 de diciembre de 2022.

Por último, el incentivo excepcional plurianual (2018-2020) tiene un devengo sucesivo por años, 2018, 2019 y 2020.

Obligación de devolución de remuneraciones percibidas

En relación con el LTIP vigente, en el caso de que

(a) se produzcan pérdidas en la Sociedad (EBITDA negativo o beneficios después de impuestos) en los dos años siguientes a la terminación del LTIP atribuibles a decisiones de gestión tomadas durante el periodo vivo de cada ciclo del LTIP; o

(b) se reformulen los estados financieros de la Sociedad y dicha reformulación: (i) se considere material para los auditores externos (salvo que se deba a cambios en los estándares contables, a un cambio de interpretación por los auditores, o se produzca cualquier hecho o circunstancia que tuviera como consecuencia la alteración o variación negativa, con carácter definitivo, de los datos económicos, parámetros de rendimiento o de otra índole a los que se vincula el devengo y abono a los consejeros ejecutivos de cualquier cantidad en concepto de retribución variable); y (ii) dicha reformulación, alteración o variación determine que los consejeros ejecutivos tendrían derecho a percibir ninguna remuneración variable; o

(c) el beneficiario incumpla gravemente con sus obligaciones derivadas del Reglamento Interno de Conducta de la Sociedad

la Sociedad podrá: (i) cancelar total o parcialmente, según corresponda, el abono de cualquier remuneración variable que se encuentre pendiente de pago (malus); y/o (ii) reclamar el reembolso de la totalidad o parte de la retribución variable percibida (clawback).

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

Los Estatutos Sociales establecen que el cargo de consejero de la Sociedad es retribuido y su artículo 17 señala que la retribución de los consejeros por su condición de tales consistirá en una asignación anual fija y podrá comprender retribuciones tanto en efectivo como en especie.

El importe total de las retribuciones que podrá satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros en su condición de tales no excederá de la cantidad que a tal efecto determine la Junta General de accionistas. La cantidad así fijada por la Junta se mantendrá entretanto no sea modificada por un nuevo acuerdo de la Junta General de accionistas.

En la actualidad, y por acuerdo de la Junta General Ordinaria celebrada el 19 de junio de 2018, la cantidad máxima anual que se podrá satisfacer a los consejeros, en su condición de tales, es de dos millones de euros.

Corresponde al Consejo de Administración llevar a cabo la determinación concreta del importe que corresponda a cada uno de los consejeros (e incluso determinar que solo perciban retribuciones algunos de ellos), así como la periodicidad y la forma de pago, de acuerdo con la Política de Remuneraciones. A tal efecto, tendrá en cuenta los cargos desempeñados por cada consejero en el propio órgano colegiado, su pertenencia y asistencia a las distintas Comisiones y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

De conformidad con lo aprobado por el Consejo de Administración en sus sesiones de 20 de febrero y 23 de julio de 2018, la retribución fija anual para los consejeros por su condición de tales se establece del modo siguiente:

(i) una cantidad fija anual por importe de 85.000€ anuales por ser miembro del Consejo de Administración;

(ii) una cantidad de 25.000€ anuales adicionales para los presidentes de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y Comisión de Auditoría;

(iii) una cantidad de 15.000€ anuales adicionales para los restantes miembros de las citadas comisiones;

No obstante lo anterior los consejeros Sres. Garcia Carranza, Manzano, Rey-Baltar y Ferris no perciben retribución alguna en su condición de consejeros por los anteriores conceptos.

En el caso del Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración la remuneración fija anual se fija en 450.000 euros y se le reconoce el derecho a percibir una indemnización por cese o terminación del cargo por cualquier motivo, por importe de quinientos mil euros. Igualmente, se le reconoce el derecho a disponer de un vehículo de empresa.

Indicar que los anteriores importes se han devengado durante el 2019 según lo previsto (salvo la indemnización del Presidente por cese que no se ha devengado al no haberse producido dicho evento). Se prevé un devengo análogo durante el ejercicio en curso.

Finalmente, la Sociedad tiene suscrito una prima de seguro para cubrir la responsabilidad civil de los Consejeros, según condiciones usuales del mercado, cuyo coste total es de 195.000 euros (datos de 2019) y cubre una responsabilidad hasta 70 millones. Sin embargo no se ha abonado ninguna cantidad a los Consejeros durante el 2019, en ejecución de pólizas de seguros. Adicionalmente, la Sociedad tiene suscrito un seguro de accidentes para los miembros y cargos del Consejo por un coste de 6.555 euros anuales (datos de 2019), para el conjunto de ellos.

- **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.**

El Consejero Ejecutivo tiene asignada una retribución fija anual de 650.000 euros por cada uno de los ejercicios 2018, 2019 y 2020. Además tiene derecho a percibir la remuneración por su condición de miembro del Consejo de Administración de la Sociedad mencionada en el apartado precedente (85.000 euros).

- **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.**

Los consejeros, en su condición de tales, y de conformidad con el artículo 17 de los Estatutos Sociales de Metrovacesa, pueden percibir retribuciones tanto en efectivo como en especie.

En particular, el Presidente del Consejo de Administración tiene reconocido el derecho a disponer de un vehículo de empresa en los términos que se estimen razonables considerando su cargo y representación.

Por otro lado, el Consejero Ejecutivo, por el desempeño de las funciones ejecutivas, podrá percibir retribuciones en especie. El Consejero Ejecutivo tiene asignada una retribución en especie que incluyen póliza de asistencia médica, póliza de seguro de vida y accidentes, aportación a un plan especial de ahorro, tarjeta restaurante y vehículo de empresa por importe de 96.458 euros (datos de 2019). El seguro de vida y accidentes que la sociedad tiene suscrito por el Consejero tiene un capital asegurado 3.000.000 euros.

- **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.

Sólo el Consejero Ejecutivo percibe remuneración variable y es la Junta General de Accionistas de Metrovacesa la que podrá establecer sistemas de remuneración referenciados al valor de las acciones, pudiendo satisfacerse en efectivo, mediante la entrega de acciones y/o con sistemas de remuneración consistentes en derechos de opción sobre acciones.

Hay dos conceptos retributivos variables: (i) retribución variable anual; y (ii) retribución variable plurianual.

A. Retribución variable anual.

Según la Política de Remuneraciones, la retribución variable anual oscilará, como regla general, entre un 0% y un 75% del salario fijo como máximo (suponiendo un escenario de cumplimiento del 100% de los objetivos).

La retribución variable se distribuye entre un 75% de componentes objetivos y un 25% de componentes cualitativos.

Respecto de los componentes objetivos, los parámetros a tomar en consideración para la determinación del cumplimiento de los mismos, así como la respectiva ponderación, se determinan anualmente por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, sobre la base de indicadores correlacionados con variables de la Sociedad relativas a (i) crecimiento; (ii) rentabilidad; y (iii) otros de carácter cualitativo o cuantitativo, tales como, a título ejemplificativo y no limitativo, sostenibilidad a medio y largo plazo, el cumplimiento de objetivos estratégicos o relativos a la responsabilidad social corporativa.

Así, los objetivos establecidos para el ejercicio 2020 se relacionan con parámetros vinculados a la consecución del plan de negocio, y que representan una ponderación del 75%, se refieren a:

- (i) lanzamientos de proyectos residenciales, con un peso de importancia porcentual del 17,5%;
- (ii) entregas de unidades residenciales durante el ejercicio, con un peso del 25%;
- (iii) ventas comerciales de unidades durante el ejercicio, con un peso del 20%;
- (iv) cumplimiento de objetivos relacionados con la transformación del suelo durante el ejercicio, con un peso del 15%;
- (v) ventas de suelos, con un 15% de peso; y
- (vi) lanzamiento de proyectos terciarios, con un peso del 7,5%.

En todos los casos los objetivos anteriores han incluido indicadores de medida fijando umbrales de cumplimiento mínimos para tener derecho al cobro y tomando como elementos de referencia los objetivos establecidos en el presupuesto anual de la compañía.

Los objetivos de valoración cualitativa representan una ponderación del 25% del total, y serán evaluados por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

B. Retribución variable plurianual.

El LTIP vigente persigue como objetivo incentivar el cumplimiento de los objetivos financieros y la alineación de intereses a largo plazo de los consejeros ejecutivos, directivos y trabajadores de la Sociedad con aquellos de sus accionistas.

El LTIP está compuesto por tres ciclos superpuestos, de aproximadamente tres años cada uno: (i) el primer ciclo, iniciado en la fecha de admisión a negociación de las acciones de la Sociedad (ocurrido el 6 de febrero de 2018) y que finalizará el 31 de diciembre del 2020; (ii) el segundo ciclo, que se inicia el 1 de enero de 2019 y finalizará el 31 de diciembre de 2021; y (iii) el tercer ciclo, que se inicia el 1 de enero de 2020 y finalizará el 31 de diciembre de 2022.

El LTIP establece un umbral mínimo por debajo del cual el LTIP no se devengará, un nivel objetivo correspondiente a un rendimiento del 100% y un nivel máximo que se devengará en caso de rendimiento superior al 100% y hasta un máximo del 150% del nivel objetivo.

La cantidad total máxima en euros a entregar durante todo el LTIP en el nivel objetivo (esto es, asumiendo un 100% de cumplimiento de los parámetros de desempeño), y para todos los ejecutivos de la Sociedad beneficiarios del mismo, asciende a 6.100.000 euros; la cantidad total en euros entregar durante todo el LTIP en el nivel máximo posible (asumiendo un 150% de cumplimiento de los parámetros de desempeño) ascendería a 9.100.000 euros.

En el caso del Consejero Ejecutivo, la cantidad objetivo en euros por ciclo sería 975.000 euros en el primer ciclo y 487.500 euros en cada uno de los ciclos segundo y tercero. La cantidad máxima posible del Consejero Ejecutivo (asumiendo un 150% de cumplimiento de los parámetros de desempeño) serían 1.462.500 euros en el primer ciclo y 731.250 euros en cada uno de los ciclos segundo y tercero.

El número de acciones a entregar a cada beneficiario tras cada uno de los ciclos será el resultado de multiplicar (i) la cantidad objetivo de acciones por (ii) la media ponderada del nivel de cumplimiento de distintos parámetros de desempeño.

El Precio por Acción del LTIP del primer ciclo se corresponde con el precio de la oferta de la salida a bolsa, mientras que el precio de los ciclos siguientes será el precio medio de cierre de la acción durante las 30 sesiones bursátiles inmediatamente anteriores al comienzo de cada ciclo. Para el primer ciclo (esto es de 2018 a 2020, ambos inclusive), el coeficiente de pago ponderado se fijó mediante la media ponderada de tres parámetros de desempeño: un parámetro de crecimiento (EBITDA), un parámetro de eficiencia (Gross Margin) y un parámetro de creación de valor (Total Shareholder Return - TSR), representando 25% del total el parámetro de crecimiento; un 25% el parámetro de eficiencia; y un 50% el parámetro de creación de valor.

Para el segundo ciclo (que incluye los años 2019 a 2021) el Consejo de Administración ha aprobado en el 2019, con informe previo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, los siguientes objetivos: (i) ingresos por entregas de promoción y suelo, menos gastos de estructura (operative cash flow); (ii) valor reflejado en la cuenta de resultados consolidada, resultante de la diferencia entre el valor de venta de los proyectos residenciales y los costes capitalizados directamente imputables a los activos transferidos (residential development gross margin); y (iii) rentabilidad del accionista basada en la revalorización de la cotización de las acciones ajustado por dividendos distribuidos (absolute TRS), utilizando como valor inicial de referencia el 31 de diciembre de 2018 (11,09 euros/acción).

La entrega de acciones se producirá una vez cumplidas las obligaciones tributarias pertinentes y los beneficiarios de las acciones estarán sujetos a diversos periodos de tenencia de las acciones. En concreto, el Consejero Ejecutivo debe mantener la propiedad de la totalidad de las acciones recibidas durante un periodo mínimo de, al menos, un año desde la recepción de las mismas.

C. Incentivo excepcional plurianual.

En 2018 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones llevó a cabo un análisis detallado de la situación retributiva de la Sociedad y para determinar si existía un suficiente alineamiento con los retos de la Sociedad en los próximos ejercicios, considerando asimismo datos retributivos comparables del sector inmobiliario y de construcción. Se concluyó que Metrovacesa tiene que poner en marcha y escalar los procesos clave de negocio en un entorno de fuerte presión de mercado, competencia por el talento y tensión en márgenes. En este contexto, el Consejo de Administración aprobó poner en marcha un plan de incentivo excepcional plurianual (2018-2020).

El plan de incentivo excepcional plurianual (2018-2020), se reconoce en favor del Consejero Ejecutivo y otros directivos de la Sociedad, y se otorga con la finalidad de reconocer el trabajo excepcional que debe desarrollarse en tres años clave para cumplir los objetivos de negocio de la Sociedad.

En 2018 y 2019 el incentivo para el Consejero Ejecutivo tiene un componente fijo (70%) y otro variable (30%) relacionado con los lanzamientos y entregas de cada año. En el 2020 la cuantía será totalmente variable y condicionada únicamente a los lanzamientos y entregas (sin componente fijo). El compromiso del Consejero Ejecutivo es invertir una cuantía equivalente al componente fijo (neto de impuestos) para adquirir acciones de la Sociedad y mantenerlas mientras permanezca en el cargo.

En el 2018 y 2019, la cuantía máxima excepcional para el Consejero Ejecutivo, cada año, será de 650.000 euros, y se distribuirá en dos bloques:

(i) 70% fijo, comprometiéndose el Consejero Ejecutivo a comprar acciones por una cuantía equivalente a dicho importe neto de impuestos y a mantenerlas mientras permanezca en el cargo; y (ii) el 30% variable, que se vincula al cumplimiento anual de entregas y lanzamientos.

En el 2020, la cuantía máxima excepcional (totalmente variable) será de 320.000 euros.

Los objetivos variables de este incentivo excepcional plurianual para el 2020 se relacionan con lanzamientos y entregas residenciales del año, con un peso ponderado cada uno del 50%, estableciéndose unos parámetros mínimos de cumplimiento en relación al presupuesto del año que, de no cumplirse, no darían derecho al cobro de la parte variable.

- **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.

Solo el Consejero Ejecutivo es partícipe de un plan de ahorro que abarca desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2032. Se trata de un plan de aportación definida. La aportación anual es de 63.000 €, y la fecha de inicio se fijó en 2018.

El derecho a la prestación se concederá en los siguientes supuestos:

1. Si el Participante continúa como Consejero para Metrovacesa a la fecha de finalización del Plan. En este caso el capital asegurado se corresponderá con el valor de la inversión de la póliza en la fecha de finalización del programa.
2. Fallecimiento o incremento del grado de invalidez por encima del 75% que conlleve el cese de la relación con Metrovacesa. En este caso el capital asegurado se corresponderá con el valor de la inversión de la póliza en la fecha de finalización del programa (más 3.000€ adicionales en caso de fallecimiento).

Se perderá el derecho a la prestación en caso de cese o extinción de la relación con Metrovacesa antes de finalización del Plan por causa justa, entendiéndose como tal incumplimiento grave y culpable de los deberes de lealtad, diligencia y buena fe y cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones asumidas en virtud del contrato del consejero con la Sociedad.

Existirá un derecho de rescate en caso de cese o extinción contractual por causa diferente a la mencionada en el párrafo anterior. En este caso, el capital será el fondo acumulado hasta ese momento.

- **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.**

El Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración tiene reconocido el derecho a recibir una indemnización por importe de 500.000 euros, en caso de que cese como Presidente del Consejo por cualquier motivo.

En relación con el Consejero Ejecutivo, la terminación de su contrato por voluntad unilateral de la Sociedad le dará derecho a percibir una indemnización bruta equivalente a dos anualidades de la retribución total percibida durante el ejercicio anterior (fija más variable) que estuviera percibiendo en el momento de la extinción del contrato, salvo que dicha extinción se deba a una infracción legal, de la normativa interna o acuerdo social, o a un incumplimiento de sus obligaciones en virtud del contrato. La infracción o el incumplimiento han de ser muy grave e imputable a título de dolo o culpa grave.

- **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 Consejero Ejecutivo debe prestar sus servicios de forma exclusiva para la Sociedad, de forma que no podrá trabajar, directa o indirectamente para terceros, ni por cuenta propia, salvo expresa consentimiento de la Sociedad o que se refiera a la gestión de su patrimonio o actividades no remuneradas para entidades sin ánimo de lucro.

Por otro lado, con motivo de la actualización de la remuneración del Consejero Ejecutivo, aprobada por el Consejo de Administración durante el ejercicio 2018, se modificó el contrato de dicho consejero incluyendo, entre otros aspectos:

? Un pacto de no competencia de un año, retribuido con la mitad del paquete retributivo total correspondiente a un ejercicio; y

? La obligación de mantener un paquete de acciones de Metrovacesa equivalente a una vez el salario fijo bruto anual, mientras sea Consejero Ejecutivo de la compañía. Para alcanzar esa cantidad contará con un plazo de 5 años desde su nombramiento.

- **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.**

Tanto el Presidente no ejecutivo como el Consejero Ejecutivo son beneficiarios de un plan de incentivos ("Management Incentive Plan" o "MIP") incluido en el folleto de salida a Bolsa autorizado por la CNMV.

El MIP se compone de incentivos en acciones y efectivo, ofrecido por Banco Santander, S.A. y Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A., accionistas de la Sociedad, con el objetivo de retener, incentivar, motivar y premiar a los concretos beneficiarios del MIP por la consecución de la admisión a negociación en mercados secundarios oficiales de las acciones de Metrovacesa.

El devengo y pago del MIP es neutro, a efectos fiscales, para Metrovacesa ya que el MIP es íntegramente asumido por Banco Santander, S.A. y Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A., que realizan una contribución a las reservas de la Sociedad y ésta, a su vez, lo abona como remuneración.

La cantidad pagadera bajo el MIP era discrecional y estaba ligada a parámetros relacionados con el éxito de la salida a Bolsa y la capitalización de la Sociedad en el momento de admisión a negociación y podía oscilar entre 1.150.000 euros y 6.700.000 euros (de los cuáles 500.000 euros corresponderían al Presidente y 3.500.000 euros al Consejero Ejecutivo, como importes máximos posibles). En todo caso, las acciones entregadas dentro del MIP no estaban sujetas a periodos de "lock-up".

Las cantidades devengadas y/o abonadas para ambos en su conjunto respecto al MIP han sido de 350.000 euros durante el 2018 y de 292.738 euros durante el 2019.

Mencionar que la existencia del referido plan MIP determinó la calificación del Presidente del Consejo de Administración como "Otro externo", pues en su condición de beneficiario del MIP recibiría una remuneración por concepto distinto a su condición de consejero, abonado por accionistas significativos, según lo antes explicado.

- 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.

N/A

- 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.

N/A

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.

Durante el 2019 y el 2020 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones viene trabajando en un proceso de revisión del sistema de remuneraciones del Consejero Ejecutivo y de los miembros del equipo directivo al objeto de lograr su motivación y retención, y de adaptar dicho sistema a la estrategia de la Sociedad y de los estándares del mercado. Como parte de dicha labor, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha valorado la posibilidad de dar por finalizado anticipadamente el LTIP para el periodo 2018-2022, dejando sin efecto el tercer ciclo de dicho plan, y aprobando un nuevo LTIP para el periodo 2020-2022. Ello implicaría aprobar una nueva Política de Remuneraciones de los consejeros para el periodo 2020-2022, dado que la sustitución del LTIP afectaría a la remuneración del Consejero Ejecutivo. No obstante, en la fecha de emisión del presente informe el Consejo de Administración no ha formulado propuesta alguna al respecto. Si del resultado de los trabajos anteriores el Consejo de Administración propusiera una sustitución del LTIP vigente y la aprobación de una nueva Política de Remuneraciones para el periodo 2020-2022, se sometería a la aprobación de la próxima Junta General Ordinaria de la Sociedad, y los términos y condiciones se explicarían en la respectiva propuesta de acuerdo.

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://metrovesesa.com/accionistas-e-inversores/gobierno-corporativo/politica-retributiva>

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

El acuerdo séptimo de la junta general de accionistas de 29 de abril de 2019, relativo a la votación consultiva del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2018, resultó aprobado por existir un 89,026% de votos a favor del mismo, frente a un porcentaje del 10,974% de votos en contra. No hubo abstenciones en lo que respecta a la adopción de este acuerdo.

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.

Como se informó en el informe anual de remuneraciones del 2018, durante ese ejercicio la Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisó la política general de remuneraciones de los consejeros, del Consejero Ejecutivo y sus Comisiones, así como de directivos bajo la dependencia directa del Consejo de Administración, con el objetivo de comprobar que la política general de remuneraciones de Metrovacesa era competitiva, retenía a los mejores profesionales, reforzaba los intereses y la estrategia de la Sociedad y se adecuaba a las mejores prácticas de mercado. Igualmente estudió la distribución retributiva entre componentes fijos y variables, anual y largo plazo, efectivo y mediante acciones.

Fruto de ese estudio y análisis, durante el 2018, y entre otras actuaciones ya informadas en el informe anual de 2018, se modificó parcialmente la Política de Remuneraciones por acuerdo de la Junta General Ordinaria de 19 de junio de 2018 y se establecieron los importes máximos anuales a cobrar por los consejeros.

Durante el 2019, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, además de supervisar el debido cumplimiento de los acuerdos del 2018 mencionados, ha realizado las siguientes actuaciones en materia de remuneraciones:

- ha revisado el grado de cumplimiento de los objetivos variables del equipo directivo de la Sociedad correspondientes al ejercicio 2018, y particularmente del Consejero Ejecutivo;
- ha revisado y recomendado los objetivos variables anuales del equipo directivo de la Sociedad del ejercicio 2019, y particularmente del Consejero Ejecutivo;
- ha revisado y propuesto las métricas y parámetros de cumplimiento del LTIP correspondientes al segundo ciclo del equipo directivo, y particularmente el Consejero Ejecutivo;
- ha revisado y recomendado los objetivos variables correspondientes el incentivo excepcional plurianual correspondientes al ejercicio 2019, tanto del equipo directivo como del Consejero Ejecutivo;
- ha analizado los criterios de subidas salariales para los empleados de la Sociedad;
- ha impulsado un estudio para analizar la política de remuneraciones de los consejeros y de los directivos con dependencia directa del Consejo, sus Comisiones o el Consejero Ejecutivo, y determinar si es adecuada al mercado y cumple el objetivo de retener y atraer valor.

El Consejo de Administración, por su parte, ha estado puntualmente informado de todas las actuaciones anteriores de la CNR, y ha adoptado acuerdos sobre los siguientes asuntos: (i) ha aprobado la retribución variable anual del Consejero Ejecutivo, correspondiente al ejercicio 2018; (ii) ha aprobado los objetivos variables anuales del Consejero Ejecutivo, correspondientes al ejercicio 2019; (iii) ha aprobado las métricas y parámetros de cumplimiento del LTIP correspondientes al segundo ciclo; (iv) ha aprobado los objetivos variables correspondientes el incentivo excepcional plurianual correspondientes al ejercicio 2019.

Respecto a la participación de asesores externos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha contado con la colaboración de los siguientes asesores:

- Se ha realizado un estudio de evaluación del equipo directivo de la Sociedad, incluyendo al Consejero Ejecutivo, con el asesoramiento de Russell Reynolds. El objetivo ha sido evaluar de manera objetiva al equipo directivo de la Sociedad al efecto de proporcionar una visión detallada de sus capacidades y competencias, incluyendo recomendaciones sobre sus caminos de desarrollo;
- Se ha contado con el asesoramiento de Garrigues para revisar la política de remuneraciones de los consejeros y de los directivos con dependencia directa del Consejo, sus Comisiones y el Consejero Ejecutivo. El objetivo ha sido determinar si la remuneración es adecuada al mercado y cumple el objetivo de retener y atraer valor. El trabajo de análisis ha valorado, entre otras cuestiones, la situación de mercado en relación a cada uno de los puestos objeto del análisis.

Según se informa en el apartado A.2, el trabajo se desarrollado durante el 2019 y el 2020 podría culminar con la posibilidad de dar por finalizado anticipadamente el LTIP para el periodo 2018-2022, dejando sin efecto el tercer ciclo de dicho plan, y aprobando un nuevo LTIP para el periodo 2020-2022. Ello implicaría aprobar una nueva Política de Remuneraciones de los consejeros para el periodo 2020-2022, dado que la sustitución del LTIP afectaría a la remuneración del Consejero Ejecutivo.

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

La retribución fija anual pretende establecer una base salarial competitiva y estable que atraiga y retenga talento para contribuir a la creación de valor de manera sostenible. La retribución variable anual busca la motivación del Consejero Ejecutivo (y principales ejecutivos) asociado a indicadores de crecimiento, rentabilidad y otros de carácter cualitativo o cuantitativo, combinando objetivos a corto, medio y largo plazo. De esta manera se estructura un paquete retributivo equilibrado tanto por razón de la cuantía como por tipología de objetivos, acotando la exposición a un tipo de riesgo concreto.

En ese contexto, el Consejo de Administración acordó la aprobación de un incentivo excepcional plurianual para el periodo 2018-2020, analizado en este Informe, para el Consejero Ejecutivo y miembros del equipo directivo. El incentivo excepcional plurianual (2018-2020) se vincula con objetivos de negocio a medio plazo, muy directamente vinculado al cumplimiento del plan de negocio de la compañía en un momento crucial de expansión de la compañía.

Por otro lado, la retribución variable plurianual largo plazo (LTIP) esta referenciada, entre otros, a la evolución de la cotización de la acción, con lo que se trata de incentivar el cumplimiento de objetivos financieros a largo plazo permitiendo alinear los intereses del Consejero Ejecutivo y directivos con los intereses de los accionistas.

Se produce así una distribución equilibrada de paquetes salariales, entre componentes fijos, variables y excepcionales (fijos y variables), diferenciándose así entre objetivos a corto, medio y largo plazo, y entre ellos distinguiendo objetivos de negocio y otros referenciados al valor de la acción. Esta distribución de conceptos, objetivos y cuantías permite acotar los riesgos.

Según lo ya informado, a lo largo del 2019 el Consejo y la Comisión de Nombramiento y Retribuciones han analizado el sistema de remuneración del Consejero Ejecutivo y del equipo directivo, para garantizar tener, en un momento clave del desarrollo del negocio de la Sociedad, un equipo motivado y comprometido

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.

La remuneración devengada en el ejercicio 2019 cumple plenamente con lo dispuesto en la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de 19 de diciembre de 2017 (con efectos desde la salida a bolsa, el 6 de febrero de 2018) y con las modificaciones introducidas en la Junta General de 19 de junio de 2018.

Según lo expuesto, la remuneración de los consejeros en su condición de tal no se vincula a medidas de rendimiento, con carácter general.

Por otro lado, han respetado, en todos los casos, los importes máximos acordados por la Junta General y se han realizado pagos mediante la asignación de cantidades fijas anuales.

En particular para el Consejero Ejecutivo, las remuneraciones han sido realizadas por los conceptos previstos en la Política de Remuneraciones, en concreto, una retribución fija anual, una retribución variable anual y otra variable a largo plazo, una retribución en especie y, por último, un incentivo excepcional aprobado por el Consejo de Administración dentro de las previsiones y límites de la Política de Remuneraciones vigente.

En cualquier caso, el Consejo ha considerado que la remuneración del Presidente y del Consejero Ejecutivo en la actual etapa de crecimiento y escalado de la Sociedad, considerando que la dedicación de dichos consejeros debe ser especialmente intensa y la remuneración suficiente para motivar su desempeño en condiciones competitivas del sector, es adecuada.

En particular en el caso del Consejero Ejecutivo se han incorporado en su retribución variables vinculadas al rendimiento de la sociedad y que tendrán influencia en su remuneración.

Como se ha dicho anteriormente, los objetivos de esta retribución variable a corto plazo se ha vinculado a medidas de rendimiento de la Sociedad, como son los lanzamientos y entregas, rentas y transformación del suelo, todos ellos vinculados al presupuesto de la Sociedad, de modo que su cumplimiento influye en la remuneración a devengar.

Igualmente ocurre con la parte variable del incentivo extraordinario plurianual.

Finalmente, indican que el cumplimiento de los objetivos del LTIP correspondientes al primer ciclo, vinculadas a medidas de rendimiento según lo explicado, serán muy difícilmente cumplibles y muy probablemente no devengarán cantidad alguna.

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	138.561.985	100,00
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	15.205.290	10,97
Votos a favor	123.356.695	89,03
Abstenciones		0,00

Observaciones

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

De conformidad con lo aprobado por el Consejo de Administración en sus sesiones de 20 de febrero y 23 de julio de 2018, la retribución fija anual para los consejeros, por su condición de tales, durante el ejercicio 2019 ha sido la siguiente:

(i) una cantidad fija anual fija por importe de 85.000€ anuales y por ser miembro del Consejo de Administración;

(ii) una cantidad de 25.000€ anuales adicionales para los presidentes de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y Comisión de Auditoría;

(iii) una cantidad de 15.000€ anuales adicionales para los restantes miembros de las citadas comisiones;

No obstante, los consejeros Sres. García Carranza, Manzano, Rey-Baltar y Ferris no perciben ninguna de las retribuciones anteriores en su condición de consejeros.

En el caso del Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración la remuneración fija anual se fija en 450.000 euros y se le reconoce el derecho a disponer de un vehículo de empresa.

Dichos importes no han variado respecto a los devengados por los consejeros, en su condición de tales, durante el ejercicio 2018.

A efectos informativos, indicar que la Sociedad tiene suscrito una prima de seguro para cubrir la responsabilidad civil de los Consejeros, según condiciones usuales del mercado, cuyo coste total fijo anual para el conjunto de consejeros es de 195.000 euros, cubriendo una responsabilidad de hasta 70 millones. Adicionalmente, la Sociedad tiene suscrito un seguro de accidentes para los miembros y cargos del Consejo por un importe global fijo anual de 6.555 euros.

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.

De conformidad con lo expuesto en los apartados precedentes, el sueldo del Consejero Ejecutivo durante el ejercicio cerrado del 2019 se ha determinado aplicando los criterios incluidos en la Política de Remuneraciones y los acuerdos del Consejo de Administración, adoptados dentro de los límites y previsiones de dicha Política y los límites fijados por la Junta General.

De esta manera, los sueldos devengados durante el ejercicio 2019, han sido los siguientes:

(i) remuneración por su condición de consejero, 85.000 euros anuales;

(ii) Retribución fija anual de 650.000 euros;

(iii) Retribución en especie de 96.458 euros (que incluye, entre otros, póliza de seguro de asistencia médica privada, póliza de seguro de vida y accidentes e invalidez, aportación a un plan especial de ahorro, tarjeta restaurante y vehículo de empresa);

(iv) Management incentive Plan (MIP) otorgado por los accionistas con motivo de la salida a bolsa, 209.000 euros

(v) Incentivo excepcional plurianual de 455.000 euros

(vi) retribución variable a corto plazo de 174.000 euros.

(vii) retribución variable plurianual a largo plazo (LTI estimado) de 24.700 euros (durante el 2019 se ha devengado 21.000 euros por este concepto, correspondiente al primer ciclo, y 3.000 euros, correspondiente al segundo ciclo).

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:

Sólo el Consejero Ejecutivo percibe remuneración variable, y durante el 2019 se han devengado dos conceptos retributivos variables: retribución variable anual e incentivo excepcional plurianual.

Sobre la retribución variable anual. Según la Política de Remuneraciones, la retribución variable anual oscilará, como regla general, entre un 0% y un 75% del salario fijo como máximo (suponiendo un escenario de cumplimiento del 100% de los objetivos).

El Consejo ha acordado que la retribución variable anual del 2019 se distribuya entre componentes objetivos (75%) y cualitativos (25%).

Con carácter general, los parámetros a tomar en consideración para la determinación del cumplimiento de los componentes objetivos, así como su respectiva ponderación, se han determinado por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, sobre la base de indicadores correlacionados con variables de la Sociedad relativas a (i) crecimiento; (ii) rentabilidad; y (iii) otros de carácter cualitativo o cuantitativo, tales como, a título ejemplificativo y no limitativo, sostenibilidad a medio y largo plazo, el cumplimiento de objetivos estratégicos o relativos a la responsabilidad social corporativa.

Con carácter particular para el ejercicio 2019, se establecieron los siguientes objetivos vinculados a la consecución del plan de negocio:

- (i) lanzamientos de proyectos residenciales, con un peso de importancia porcentual del 22%;
- (ii) entregas de unidades residenciales durante el ejercicio, con un peso del 20%;
- (iii) ventas comerciales de unidades durante el ejercicio, con un peso del 20%;
- (iv) cumplimiento de objetivos relacionados con la transformación del suelo durante el ejercicio, con un peso del 15%;
- (v) ventas de suelos, con un 15% de peso porcentual; y
- (vi) lanzamiento de proyectos terciarios, con un peso del 8%.

El importe devengado durante el 2019 relacionado con los anteriores objetivos y la valoración cualitativa ha sido 174.000 euros.

Sobre el incentivo excepcional plurianual, los objetivos variables definidos para el 2019 relacionados con los lanzamientos y entregas residenciales del año, han tenido un peso ponderado cada uno del 50%, estableciendo unos parámetros mínimos de cumplimiento en relación al presupuesto del año que, de no cumplirse, no darían derecho al cobro de la parte variable. El grado de cumplimiento / devengo de este componente variable ha sido de 0%.

Sobre el LTIP vigente en el 2019, pagadero en acciones, persigue como objetivo incentivar el cumplimiento de los objetivos financieros y la alineación de intereses a largo plazo de los consejeros ejecutivos, directivos y trabajadores de la Sociedad con aquellos de sus accionistas. Está compuesta por tres ciclos superpuestos, de aproximadamente tres años cada uno: (i) el primer ciclo, iniciado en la fecha de admisión a negociación de las acciones de la Sociedad (febrero de 2018) y que finalizará el 31 de diciembre del 2020; (ii) el segundo ciclo, que se inició el 1 de enero de 2019 y finalizará el 31 de diciembre de 2021; y (iii) el tercer ciclo, que se inició el 1 de enero de 2020 y finalizará el 31 de diciembre de 2022.

El LTIP establece un umbral mínimo por debajo del cual el LTIP no se devengará, un nivel objetivo correspondiente a un rendimiento del 100% y un nivel máximo que se devengará en caso de rendimiento superior al 100% y hasta un máximo del 150% del nivel objetivo.

En el caso del Consejero Ejecutivo, la cantidad objetivo en euros por ciclo serían 975.000 euros en el primer ciclo y 487.500 euros en cada uno de los ciclos segundo y tercero.

El Precio por Acción del LTIP del primer ciclo se corresponderá con el precio de la oferta de la salida a bolsa, mientras que el precio de los ciclos siguientes será el precio medio de cierre de la acción durante las 30 sesiones bursátiles inmediatamente anteriores al comienzo de cada ciclo.

Para el segundo ciclo (que incluye los años 2019 a 2021) el Consejo de Administración ha aprobado en el 2019, con informe previo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, los siguientes objetivos vinculados a parámetros de cumplimiento y ponderaciones de EBITDA, Gross Margin y Total Shareholder Return: (i) ingresos por entregas de promoción y suelo, menos gastos de estructura (operative cash flow); (ii) valor reflejado en la cuenta de resultados consolidada, resultante de la diferencia entre el valor de venta de los proyectos residenciales y los costes capitalizados directamente imputables a los activos transferidos (residential development gross margin); y (iii) rentabilidad del accionista basada en la revalorización de la cotización de las acciones ajustado por dividendos distribuidos (absolute TRS), utilizando como valor inicial de referencia el 31 de diciembre de 2018 (11,09 euros/acción)

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 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.

[N/A]

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.

[Ya explicado en el punto A.]

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.

[N/A]

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.

[N/A]

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

[N/A]

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.

[N/A]

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

[Ya explicado con anterioridad en apartados precedentes, relativos a la retribución en especie.]

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.

[N/A]

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.

[Ya explicado con anterioridad en apartados precedentes, relativo al plan de incentivos ("Management Incentive Plan" o "MIP") incluido en el folleto de salida a Bolsa autorizado por la CNMV.]

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2019
Don IGNACIO MORENO MARTÍNEZ	Presidente otro externo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JORGE PÉREZ DE LEZA EGUIGUREN	Consejero Delegado	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don MARIANO OLMEDA SARRIÓN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA-CARRANZA BENJUMEA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don CARLOS MANZANO CUESTA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don CESÁREO REY-BALTAR ORAMAS	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JOSÉ FERRIS MONERA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña BEATRIZ PUENTE FERRERAS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don VICENTE MORENO GARCÍA-MANSILLA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña EMMA FERNÁNDEZ ALONSO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña ANA BOLADO VALLE	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña JUAN BEJAR OCHOA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Don IGNACIO MORENO MARTÍNEZ	450								450	563
Don JORGE PÉREZ DE LEZA EGUIGUREN	85			650	174	455			1.364	2.173
Don MARIANO OLMEDA SARRIÓN	85								85	85
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA-CARRANZA BENJUMEA										
Don CARLOS MANZANO CUESTA										
Don CESÁREO REY-BALTAR ORAMAS										
Don JOSÉ FERRIS MONERA										
Doña BEATRIZ PUENTE FERRERAS	85		25						110	99
Don VICENTE MORENO GARCÍA-MANSILLA	85		15						100	90
Doña EMMA FERNÁNDEZ ALONSO	85		25						110	99
Doña ANA BOLADO VALLE	85								85	85
Doña JUAN BEJAR OCHOA	85		15						100	90

Observaciones

Las cuantías que se incluyen en otros conceptos se refieren a D. Ignacio Moreno Martínez por un vehículo y D. Jorge Pérez de Leza Eguiguren por un vehículo, seguro médico, seguro de vida, seguro ahorro y tarjeta restaurante.

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 IGNACIO MORENO MARTÍNEZ	Management Incentive Plan	6.062	6.062			3.031	3.031	11,14	34		3.031	3.031
Don JORGE PÉREZ DE LEZA EGUIGUREN	Long Term Incentive Plan (Ciclo I)	59.091	59.091					0,00			59.091	59.091
Don JORGE PÉREZ DE LEZA EGUIGUREN	Long Term Incentive Plan (Ciclo II)			43.958	43.958			0,00			43.958	43.958
Don JORGE PÉREZ DE LEZA EGUIGUREN	Management Incentive Plan	15.152	15.152			7.576	7.576	11,14	84		7.576	7.576
Don MARIANO OLMEDA SARRIÓN	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA-CARRANZA BENJUMEA	Plan							0,00				
Don CARLOS MANZANO CUESTA	Plan							0,00				
Don CESÁREO REY-BALTAR ORAMAS	Plan							0,00				
Don JOSÉ FERRIS MONERA	Plan							0,00				
Doña BEATRIZ PUENTE FERRERAS	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 VICENTE MORENO GARCÍA-MANSILLA	Plan							0,00				
Doña EMMA FERNÁNDEZ ALONSO	Plan							0,00				
Doña ANA BOLADO VALLE	Plan							0,00				
Doña JUAN BEJAR OCHOA	Plan							0,00				

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don IGNACIO MORENO MARTÍNEZ	
Don JORGE PÉREZ DE LEZA EGUIGUREN	63
Don MARIANO OLMEDA SARRIÓN	
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA-CARRANZA BENJUMEA	

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don CARLOS MANZANO CUESTA	
Don CESÁREO REY-BALTAR ORAMAS	
Don JOSÉ FERRIS MONERA	
Doña BEATRIZ PUENTE FERRERAS	
Don VICENTE MORENO GARCÍA-MANSILLA	
Doña EMMA FERNÁNDEZ ALONSO	
Doña ANA BOLADO VALLE	
Doña JUAN BEJAR OCHOA	

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 IGNACIO MORENO MARTÍNEZ								
Don JORGE PÉREZ DE LEZA EGUIGUREN			63	63			126	63
Don MARIANO OLMEDA SARRIÓN								
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA-CARRANZA BENJUMEA								

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 CARLOS MANZANO CUESTA								
Don CESÁREO REY-BALTAR ORAMAS								
Don JOSÉ FERRIS MONERA								
Doña BEATRIZ PUENTE FERRERAS								
Don VICENTE MORENO GARCÍA-MANSILLA								
Doña EMMA FERNÁNDEZ ALONSO								
Doña ANA BOLADO VALLE								
Doña JUAN BEJAR OCHOA								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don IGNACIO MORENO MARTÍNEZ	Vehiculo Empresa	15

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JORGE PÉREZ DE LEZA EGUIGUREN	Seguro Médico, Seguro de Vida, Tarjeta Restaurante, Vehículo Empresa	96
Don MARIANO OLMEDA SARRIÓN	Concepto	
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA-CARRANZA BENJUMEA	Concepto	
Don CARLOS MANZANO CUESTA	Concepto	
Don CESÁREO REY-BALTAR ORAMAS	Concepto	
Don JOSÉ FERRIS MONERA	Concepto	
Doña BEATRIZ PUENTE FERRERAS	Concepto	
Don VICENTE MORENO GARCÍA-MANSILLA	Concepto	
Doña EMMA FERNÁNDEZ ALONSO	Concepto	
Doña ANA BOLADO VALLE	Concepto	
Doña JUAN BEJAR OCHOA	Concepto	

Observaciones

Indicar que la Sociedad tiene suscrito una prima de seguro para cubrir la responsabilidad civil de los Consejeros, según condiciones usuales del mercado, cuyo coste total fijo anual para el conjunto de consejeros es de 195.000 euros, cubriendo una responsabilidad de hasta 70 millones. Adicionalmente, la Sociedad tiene suscrito un seguro de accidentes para los miembros y cargos del Consejo por un importe global anual acumulado de 6.555 euros.

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 IGNACIO MORENO MARTÍNEZ										
Don JORGE PÉREZ DE LEZA EGUIGUREN										
Don MARIANO OLMEDA SARRIÓN										
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA-CARRANZA BENJUMEA										
Don CARLOS MANZANO CUESTA										
Don CESÁREO REY-BALTAR ORAMAS										
Don JOSÉ FERRIS MONERA										
Doña BEATRIZ PUENTE FERRERAS										
Don VICENTE MORENO GARCÍA-MANSILLA										
Doña EMMA FERNÁNDEZ ALONSO										
Doña ANA BOLADO VALLE										
Doña JUAN BEJAR OCHOA										

Observaciones

N/A

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 IGNACIO MORENO MARTÍNEZ	Plan							0,00				
Don JORGE PÉREZ DE LEZA EGUIGUREN	Plan							0,00				
Don MARIANO OLMEDA SARRIÓN	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA-CARRANZA BENJUMEA	Plan							0,00				
Don CARLOS MANZANO CUESTA	Plan							0,00				
Don CESÁREO REY-BALTAR ORAMAS	Plan							0,00				
Don JOSÉ FERRIS MONERA	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 BEATRIZ PUENTE FERRERAS	Plan							0,00				
Don VICENTE MORENO GARCÍA-MANSILLA	Plan							0,00				
Doña EMMA FERNÁNDEZ ALONSO	Plan							0,00				
Doña ANA BOLADO VALLE	Plan							0,00				
Doña JUAN BEJAR OCHOA	Plan							0,00				

Observaciones

[

]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don IGNACIO MORENO MARTÍNEZ	
Don JORGE PÉREZ DE LEZA EGUIGUREN	
Don MARIANO OLMEDA SARRIÓN	
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA-CARRANZA BENJUMEA	
Don CARLOS MANZANO CUESTA	
Don CESÁREO REY-BALTAR ORAMAS	
Don JOSÉ FERRIS MONERA	
Doña BEATRIZ PUENTE FERRERAS	
Don VICENTE MORENO GARCÍA-MANSILLA	
Doña EMMA FERNÁNDEZ ALONSO	
Doña ANA BOLADO VALLE	
Doña JUAN BEJAR OCHOA	

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 IGNACIO MORENO MARTÍNEZ								
Don JORGE PÉREZ DE LEZA EGUIGUREN								

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 MARIANO OLMEDA SARRIÓN								
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA-CARRANZA BENJUMEA								
Don CARLOS MANZANO CUESTA								
Don CESÁREO REY-BALTAR ORAMAS								
Don JOSÉ FERRIS MONERA								
Doña BEATRIZ PUENTE FERRERAS								
Don VICENTE MORENO GARCÍA-MANSILLA								
Doña EMMA FERNÁNDEZ ALONSO								
Doña ANA BOLADO VALLE								
Doña JUAN BEJAR OCHOA								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don IGNACIO MORENO MARTÍNEZ	Concepto	
Don JORGE PÉREZ DE LEZA EGUIGUREN	Concepto	
Don MARIANO OLMEDA SARRIÓN	Concepto	
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA-CARRANZA BENJUMEA	Concepto	
Don CARLOS MANZANO CUESTA	Concepto	
Don CESÁREO REY-BALTAR ORAMAS	Concepto	
Don JOSÉ FERRIS MONERA	Concepto	
Doña BEATRIZ PUENTE FERRERAS	Concepto	
Don VICENTE MORENO GARCÍA-MANSILLA	Concepto	
Doña EMMA FERNÁNDEZ ALONSO	Concepto	
Doña ANA BOLADO VALLE	Concepto	
Doña JUAN BEJAR OCHOA	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 IGNACIO MORENO MARTÍNEZ	450	34		15	499					
Don JORGE PÉREZ DE LEZA EGUIGUREN	1.364	84	63	96	1.607					
Don MARIANO OLMEDA SARRIÓN	85				85					
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA-CARRANZA BENJUMEA										
Don CARLOS MANZANO CUESTA										
Don CESÁREO REY-BALTAR ORAMAS										
Don JOSÉ FERRIS MONERA										
Doña BEATRIZ PUENTE FERRERAS	110				110					
Don VICENTE MORENO GARCÍA-MANSILLA	100				100					
Doña EMMA FERNÁNDEZ ALONSO	110				110					
Doña ANA BOLADO VALLE	85				85					
Doña JUAN BEJAR OCHOA	100				100					
TOTAL	2.404	118	63	111	2.696					

Observaciones

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

[Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 27 de febrero de 2019.]

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

MODELO ANEXO I
INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS
CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2019

C.I.F.

Denominación Social:

METROVACESA, S.A.

Domicilio Social:

C/ QUINTANAVIDES, 13, 28050, MADRID

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

A POLITICA 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.

A. Política de Remuneraciones del Consejo de Administración

La Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad (la “Política de Remuneraciones”), fue aprobada por la Junta General Extraordinaria de Accionistas de fecha 19 de diciembre de 2017. Su aprobación y entrada en vigor se condicionó a la efectiva admisión de las acciones de la Sociedad a negociación en mercados secundarios oficiales, circunstancia que ocurrió el 6 de febrero de 2018. No obstante, la Política de Remuneraciones fue objeto de una modificación parcial durante el 2018, mediante acuerdo adoptado en la Junta General Ordinaria de 19 de junio de 2018.

La Política de Remuneraciones se puede consultar en la página web de Metrovacesa (www.metrovacesa.com), si bien los aspectos más relevantes de la misma son:

- a) Se diferencia entre remuneración de los consejeros en su condición de tales y remuneración de consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.
- b) La remuneración de los consejeros en su condición de tales consiste, de acuerdo con lo previsto en el art. 17 de los Estatutos Sociales de la Sociedad, en una asignación anual fija, que podrá consistir tanto en efectivo como en especie. Asimismo, se prevé la posibilidad de que los consejeros puedan percibir indemnizaciones por cese o ser retribuidos mediante la entrega de acciones, o mediante la entrega de derechos de opción sobre ellas o mediante retribución referenciada al valor de las acciones o a otra variable.

Corresponderá al Consejo de Administración determinar el importe concreto que corresponda a cada consejero, la periodicidad y la forma de pago, siempre dentro de los límites máximos que hayan sido fijados por la Junta General y la Política de Remuneraciones.

El Consejo de Administración establece los criterios para determinar los importes correspondientes a cada consejero, teniendo en cuenta lo siguiente: (i) la categoría del consejero; (ii) el papel que cumple el consejero en el Consejo de Administración y en cualquiera de sus Comisiones; (iii) las tareas y responsabilidades específicas asumidas durante el año; (iv) la experiencia y el conocimiento requeridos para realizar dichas tareas; (v) la cantidad de tiempo y de dedicación que exige su cumplimiento; y (vi) otras circunstancias objetivas que se consideren relevantes.

La Sociedad podrá abonar la prima del seguro de responsabilidad civil de los consejeros.

Finalmente, se contempla la posibilidad de que los consejeros reciban otras remuneraciones por servicios prestados distintos a los inherentes a su cargo, para incentivar y premiar la involucración y meritorio desempeño en determinadas operaciones y, en particular, cuando los consejeros participen en la configuración, preparación, negociación y/o ejecución de operaciones corporativas relevantes.

c) En relación a los consejeros ejecutivos, se prevén varios conceptos retributivos esenciales:

c.1 Una retribución fija anual.

c.2 Retribución variable que, a su vez, puede ser de dos tipos: (i) una retribución variable anual que podrá oscilar, como regla general, entre un 0% y un 75% del salario fijo como máximo, y cuyos indicadores de cumplimiento estarán correlacionados con variables de la Sociedad relativas a crecimiento, rentabilidad y otros de carácter cualitativo o cuantitativo, tales como sostenibilidad a medio y largo plazo, cumplimiento de objetivos estratégicos o relativos a responsabilidad social corporativa; y (ii) retribución variable a largo plazo, que persigue la retribución variable mediante la entrega de efectivo, acciones, opciones sobre acciones o instrumentos referenciados a su valor, y que podrá establecer el Consejo de Administración en cada momento para el equipo directivo de la Sociedad.

c.3 Retribución en especie, entre la que se incluye la disponibilidad individual de un vehículo de empresa, una póliza de seguro de vida, accidentes e invalidez, una póliza de seguro de asistencia médica privada y, eventualmente, los sistemas de previsión social que acuerde el Consejo de Administración.

c.4 Igualmente, la Política de Remuneraciones prevé la posibilidad de que los Consejeros Ejecutivos puedan percibir, adicionalmente, incentivos en efectivo, acciones u opciones sobre acciones cuando la Sociedad considere que es necesario premiar e incentivar su desempeño en determinadas operaciones o circunstancias excepcionales, sujeto a su aprobación de conformidad con la legislación aplicable. Estos incentivos excepcionales serán, en su caso, adicionales a los conceptos e importes previstos en el apartado 6.4 (i) de la Política de Remuneraciones (retribución fija, gastos corrientes, retribución variable anual y plurianual, y retribución en especie), si bien en ningún caso se podrá superar en el acumulado el importe anual máximo aprobado por la junta general para los consejeros ejecutivos en cada momento.

d) Finalmente, indicar que los importes máximos anuales reconocidos en la Junta General Ordinaria de 19 de junio de 2018 fueron los siguientes: (i) dos millones de euros para los consejeros en su condición de tales; y (ii) cuatro millones de euros para los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas por todos los conceptos, excepto por las cuantías que pudieran corresponder por indemnización en caso de terminación del contrato del consejero ejecutivo, cuyo concepto e importe será el que corresponda

en los términos de la Política de Remuneraciones vigente y aprobada en cada momento por la junta general.

B. Procedimientos y órganos de la Sociedad involucrados en la Política de Remuneraciones.

Los órganos involucrados en la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración son la Junta General, el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Corresponde a la Junta General aprobar la Política de Remuneraciones (al menos cada tres años) y fijar el importe máximo anual a percibir por los consejeros en su condición de tales, que se mantendrá vigente entretanto no sea modificada por un nuevo acuerdo de la Junta General de accionistas, de conformidad a lo dispuesto en la legislación aplicable.

Al Consejo de Administración corresponde determinar el importe concreto que percibirá cada uno de los consejeros en su condición de tales, la periodicidad y forma de pago, e incluso determinar que perciban retribuciones solo alguno de ellos. Asimismo, el Consejo debe fijar las retribuciones de los consejeros por el desempeño de las funciones ejecutivas y aprobar los contratos de los consejeros ejecutivos, respetando siempre las previsiones de la Política de Remuneraciones.

Por su parte, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se involucra muy directamente en la determinación de la remuneración de los consejeros ejecutivos. En este sentido, el artículo 15 del Reglamento del Consejo de Administración establece que será competencia de dicha Comisión la propuesta al Consejo de la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia. Además, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se encarga de revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los consejeros para, en caso de que así proceda, su actualización.

Tanto en el proceso de salida a bolsa donde se fijó la Política de Remuneraciones (Junta General de 19 de diciembre de 2017), como durante el ejercicio 2018, tras la admisión a cotización de las acciones de la Sociedad, se ha recabado el asesoramiento de expertos externos especializados en retribución y comparativa de mercado, que estudiaron datos retributivos comprobables del sector inmobiliario y de construcción, analizado las métricas a las que se vincula la remuneración variable, datos de mercado y tendencias del mercado inmobiliario.

En concreto durante el ejercicio 2018, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, al objeto de ajustar la Política de Remuneraciones a las nuevas circunstancias de la Sociedad, realizó un estudio detallado de la situación de mercado y de los posibles condicionantes comerciales y legales, contando para ello con asesores externos, entre otros los siguientes:

- Spencer Stuart, para analizar la situación de mercado laboral en el sector inmobiliario para determinar la competitividad del paquete retributivo de los consejeros, del Consejero Ejecutivo y otros ejecutivos en ese momento del ciclo inmobiliario;
- Willis Towers Watson, para estudiar los paquetes retributivos de los consejeros delegados de cara a estudiar la conveniencia de situar el paquete del Consejero Ejecutivo en un determinado percentil.

Asimismo, y como se explican en los apartados A.2 y B.2 siguientes, durante el 2019 y 2020 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones viene trabajando, con la ayuda externa de Garrigues, en el proceso de revisión del sistema de remuneraciones del Consejero Ejecutivo y miembros del equipo directivo, valorando la posibilidad de dar por finalizado el vigente plan de incentivos a largo plazo (Long Term

Incentive Plan –"LTIP") lo que implicaría además, en su caso, la modificación de la Política de Remuneraciones en ese concepto.

- **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.

A. Mix retributivo de los consejeros en su condición de tales.

De conformidad con el apartado 5 de la vigente Política de Remuneraciones, los consejeros, en su condición de tales, sólo recibirán una remuneración fija, si bien se prevé la posibilidad de que perciban indemnizaciones por cese y que sean retribuidos mediante la entrega de acciones, opciones sobre ellas o retribución referenciada al valor de las acciones, siempre que hubiera sido aprobado por la Junta General.

B. Mix retributivo del Consejero Ejecutivo.

En cuanto al mix retributivo de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas, de acuerdo con el apartado 6 de la Política de Remuneraciones se diferencia entre una parte de retribución fija anual y una retribución variable. Solo los consejeros ejecutivos pueden disfrutar de componentes variables en su retribución.

Siendo la retribución fija anual de 650.000 euros, la retribución variable anual del consejero ejecutivo oscilará, como regla general, entre un 0% y un 75% del salario fijo como máximo (suponiendo un escenario de cumplimiento del 100% de los objetivos). La retribución variable anual, que será determinada anualmente por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se fijará sobre la base de determinados indicadores relacionados con el crecimiento, rentabilidad y otros de carácter cualitativo o cuantitativo, buscando un equilibrio de objetivos a corto, medio y largo plazo de la Sociedad.

La vigente retribución variable plurianual consistente en un plan de incentivos a largo plazo (LTIP) , se devenga durante un periodo de tres años, según se explica más adelante, y podría suponer hasta un máximo de 4.5 veces la retribución fija anual.

Adicionalmente, el Consejero Ejecutivo tiene reconocido un incentivo excepcional plurianual (2018-2020) que fue aprobado por el Consejo de Administración durante el ejercicio 2018 y que se explica más adelante. Durante los dos primeros años (2018 y 2019) tiene un componente fijo del 70% y otro variable del 30%, mientras que en el 2020 el incentivo será totalmente variable. En cualquier caso, no se podrá superar (acumuladamente considerando todos los conceptos) el importe máximo anual fijado en cada momento por la Junta General de Accionistas de la Sociedad. El compromiso del Consejero Ejecutivo es invertir una cuantía equivalente al componente fijo (neto de impuestos) para adquirir acciones de la Sociedad y mantenerlas mientras permanezca en el cargo.

Medidas adoptadas para reducir la exposición a riesgos excesivos

Los componentes retributivos fijos y variables del Consejero Ejecutivo se distribuyen entre una retribución fija anual, una retribución variable anual y una retribución variable a largo plazo; adicionalmente está vigente un incentivo excepcional plurianual. Esta estructura retributiva tiene como finalidad establecer un paquete retributivo equilibrado tanto por razón de la cuantía como por tipología de objetivos, acotando la exposición a un tipo de riesgo concreto.

De esta manera, la retribución fija anual pretende establecer una base salarial competitiva que atraiga y retenga talento, con carácter estable, para contribuir a la creación de valor de manera sostenible. La retribución variable anual busca la motivación del Consejero Ejecutivo (y principales ejecutivos) asociado a indicadores de crecimiento, rentabilidad y otros de carácter cualitativo o cuantitativo, combinando objetivos a corto, medio y largo plazo.

La retribución variable plurianual de largo plazo (LTIP), por su parte, está referenciada a la evolución de la cotización de la acción y a otros parámetros de negocio clave como el EBITDA y el margen bruto, con lo que se trata de incentivar el cumplimiento de objetivos a largo plazo y alinear los intereses del Consejero Ejecutivo y directivos con los intereses de los accionistas.

Finalmente, el incentivo excepcional plurianual (2018-2020), como su propio nombre indica, tiene carácter excepcional y es adicional y diferenciado al resto de conceptos retributivos antes mencionados. Se vincula con objetivos de negocio claves para consolidar el cumplimiento del plan de negocio de la Sociedad en una fase clave de desarrollo de la compañía tras su salida a bolsa. El incentivo tiene un componente del fijo (70%) y otro variable (30%) en los ejercicios 2018 y 2019, mientras que en el 2020 será totalmente variable. El compromiso del Consejero Ejecutivo es invertir una cuantía equivalente al componente fijo (neto de impuestos) para adquirir acciones de la Sociedad y mantenerlas mientras permanezca en el cargo.

Se produce así una distribución equilibrada de paquetes salariales, entre componentes fijos, variables y excepcionales (fijos y variables), diferenciando entre objetivos a corto, medio y largo plazo, y estableciendo objetivos de negocio y otros referenciados al valor de la acción. Esta distribución de conceptos, objetivos y cuantías permite una distribución equilibrada de riesgos.

Periodo de devengo o consolidación de conceptos retributivos variables

La remuneración del Consejero Ejecutivo incluye dos conceptos de retribución variable: (i) la retribución variable anual; y (ii) la retribución variable plurianual.

1. La retribución variable anual, como indica su nombre, es de devengo anual en función del cumplimiento de objetivos.
2. El LTIP vigente está compuesto por tres ciclos superpuestos, de aproximadamente tres años cada uno: (i) el primer ciclo, iniciado en la fecha de admisión a negociación de las acciones de la Sociedad

(que ocurrió en febrero de 2018) y que finalizará el 31 de diciembre del 2020; (ii) el segundo ciclo, iniciado el 1 de enero de 2019 y que finalizará el 31 de diciembre de 2021; y (iii) el tercer ciclo, que comenzará el 1 de enero de 2020 y finalizará el 31 de diciembre de 2022.

Por último, el incentivo excepcional plurianual (2018-2020) tiene un devengo sucesivo por años, 2018, 2019 y 2020.

Obligación de devolución de remuneraciones percibidas

En relación con el LTIP vigente, en el caso de que

(a) se produzcan pérdidas en la Sociedad (EBITDA negativo o beneficios después de impuestos) en los dos años siguientes a la terminación del LTIP atribuibles a decisiones de gestión tomadas durante el periodo vivo de cada ciclo del LTIP; o

(b) se reformulen los estados financieros de la Sociedad y dicha reformulación: (i) se considere material para los auditores externos (salvo que se deba a cambios en los estándares contables, a un cambio de interpretación por los auditores, o se produzca cualquier hecho o circunstancia que tuviera como consecuencia la alteración o variación negativa, con carácter definitivo, de los datos económicos, parámetros de rendimiento o de otra índole a los que se vinculase el devengo y abono a los consejeros ejecutivos de cualquier cantidad en concepto de retribución variable); y (ii) dicha reformulación, alteración o variación determine que los consejeros ejecutivos tendrían derecho a percibir en concepto de retribución un importe inferior al pendiente de pago o bien no tendrían derecho a percibir ninguna remuneración variable; o

(c) el beneficiario incumpla gravemente con sus obligaciones derivadas del Reglamento Interno de Conducta de la Sociedad

la Sociedad podrá: (i) cancelar total o parcialmente, según corresponda, el abono de cualquier remuneración variable que se encuentre pendiente de pago (*malus*); y/o (ii) reclamar el reembolso de la totalidad o parte de la retribución variable percibida (*clawback*).

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

Los Estatutos Sociales establecen que el cargo de consejero de la Sociedad es retribuido y su artículo 17 señala que la retribución de los consejeros por su condición de tales consistirá en una asignación anual fija y podrá comprender retribuciones tanto en efectivo como en especie.

El importe total de las retribuciones que podrá satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros en su condición de tales no excederá de la cantidad que a tal efecto determine la Junta General de accionistas. La cantidad así fijada por la Junta se mantendrá entretanto no sea modificada por un nuevo acuerdo de la Junta General de accionistas.

En la actualidad, y por acuerdo de la Junta General Ordinaria celebrada el 19 de junio de 2018, la cantidad máxima anual que se podrá satisfacer a los consejeros, en su condición de tales, es de dos millones de euros.

Corresponde al Consejo de Administración llevar a cabo la determinación concreta del importe que corresponda a cada uno de los consejeros (e incluso determinar que solo perciban retribuciones algunos de ellos), así como la periodicidad y la forma de pago, de acuerdo con la Política de Remuneraciones. A tal efecto, tendrá en cuenta los cargos desempeñados por cada consejero en el propio órgano

colegiado, su pertenencia y asistencia a las distintas Comisiones y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

De conformidad con lo aprobado por el Consejo de Administración en sus sesiones de 20 de febrero y 23 de julio de 2018, la retribución fija anual para los consejeros por su condición de tales se establece del modo siguiente:

(i) una cantidad fija anual por importe de 85.000€ anuales por ser miembro del Consejo de Administración;

(ii) una cantidad de 25.000€ anuales adicionales para los presidentes de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y Comisión de Auditoría;

(iii) una cantidad de 15.000€ anuales adicionales para los restantes miembros de las citadas comisiones;

No obstante lo anterior los consejeros Sres. Garcia Carranza, Manzano, Rey-Baltar y Ferris no perciben retribución alguna en su condición de consejeros por los anteriores conceptos.

En el caso del Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración la remuneración fija anual se fija en 450.000 euros y se le reconoce el derecho a percibir una indemnización por cese o terminación del cargo por cualquier motivo, por importe de quinientos mil euros. Igualmente, se le reconoce el derecho a disponer de un vehículo de empresa.

Indicar que los anteriores importes se han devengado durante el 2019 según lo previsto (salvo la indemnización del Presidente por cese que no se ha devengado al no haberse producido dicho evento). Se prevé un devengo análogo durante el ejercicio en curso.

Finalmente, la Sociedad tiene suscrito una prima de seguro para cubrir la responsabilidad civil de los Consejeros, según condiciones usuales del mercado, cuyo coste total es de 195.000 euros (datos de 2019) y cubre una responsabilidad hasta 70 millones. Sin embargo no se ha abonado ninguna cantidad a los Consejeros durante el 2019, en ejecución de pólizas de seguros. Adicionalmente, la Sociedad tiene suscrito un seguro de accidentes para los miembros y cargos del Consejo por un coste de 6.555 euros anuales (datos de 2019), para el conjunto de ellos.

- **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.**

El Consejero Ejecutivo tiene asignada una retribución fija anual de 650.000 euros por cada uno de los ejercicios 2018, 2019 y 2020. Además tiene derecho a percibir la remuneración por su condición de miembro del Consejo de Administración de la Sociedad mencionada en el apartado precedente (85.000 euros).

- **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.**

Los consejeros, en su condición de tales, y de conformidad con el artículo 17 de los Estatutos Sociales de Metrovacesa, pueden percibir retribuciones tanto en efectivo como en especie.

En particular, el Presidente del Consejo de Administración tiene reconocido el derecho a disponer de un vehículo de empresa en los términos que se estimen razonables considerando su cargo y representación.

Por otro lado, el Consejero Ejecutivo, por el desempeño de las funciones ejecutivas, podrá percibir retribuciones en especie. El Consejero Ejecutivo tiene asignada una retribución en especie que incluyen póliza de asistencia médica, póliza de seguro de vida y accidentes, aportación a un plan especial de ahorro, tarjeta restaurante y vehículo de empresa por importe de 96.458 euros (datos de 2019). El seguro de vida y accidentes que la sociedad tiene suscrito por el Consejero tiene un capital asegurado 3.000.000 euros.

- **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.

Sólo el Consejero Ejecutivo percibe remuneración variable y es la Junta General de Accionistas de Metrovacesa la que podrá establecer sistemas de remuneración referenciados al valor de las acciones, pudiendo satisfacerse en efectivo, mediante la entrega de acciones y/o con sistemas de remuneración consistentes en derechos de opción sobre acciones.

Hay dos conceptos retributivos variables: (i) retribución variable anual; y (ii) retribución variable plurianual.

A. Retribución variable anual.

Según la Política de Remuneraciones, la retribución variable anual oscilará, como regla general, entre un 0% y un 75% del salario fijo como máximo (suponiendo un escenario de cumplimiento del 100% de los objetivos).

La retribución variable se distribuye entre un 75% de componentes objetivos y un 25% de componentes cualitativos.

Respecto de los componentes objetivos, los parámetros a tomar en consideración para la determinación del cumplimiento de los mismos, así como la respectiva ponderación, se determinan anualmente por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, sobre la base de indicadores correlacionados con variables de la Sociedad relativas a (i) crecimiento; (ii) rentabilidad; y (iii) otros de carácter cualitativo o cuantitativo, tales como, a título ejemplificativo y no limitativo, sostenibilidad a medio y largo plazo, el cumplimiento de objetivos estratégicos o relativos a la responsabilidad social corporativa.

Así, los objetivos establecidos para el ejercicio 2020 se relacionan con parámetros vinculados a la consecución del plan de negocio, y que representan una ponderación del 75%, se refieren a:

- (i) lanzamientos de proyectos residenciales, con un peso de importancia porcentual del 17,5%;

- (ii) entregas de unidades residenciales durante el ejercicio, con un peso del 25%;
- (iii) ventas comerciales de unidades durante el ejercicio, con un peso del 20%;
- (iv) cumplimiento de objetivos relacionados con la transformación del suelo durante el ejercicio, con un peso del 15%;
- (v) ventas de suelos, con un 15% de peso; y
- (vi) lanzamiento de proyectos terciarios, con un peso del 7,5%.

En todos los casos los objetivos anteriores han incluido indicadores de medida fijando umbrales de cumplimiento mínimos para tener derecho al cobro y tomando como elementos de referencia los objetivos establecidos en el presupuesto anual de la compañía.

Los objetivos de valoración cualitativa representan una ponderación del 25% del total, y serán evaluados por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

B. Retribución variable plurianual.

El LTIP vigente persigue como objetivo incentivar el cumplimiento de los objetivos financieros y la alineación de intereses a largo plazo de los consejeros ejecutivos, directivos y trabajadores de la Sociedad con aquellos de sus accionistas.

El LTIP está compuesto por tres ciclos superpuestos, de aproximadamente tres años cada uno: (i) el primer ciclo, iniciado en la fecha de admisión a negociación de las acciones de la Sociedad (ocurrido el 6 de febrero de 2018) y que finalizará el 31 de diciembre del 2020; (ii) el segundo ciclo, que se inicia el 1 de enero de 2019 y finalizará el 31 de diciembre de 2021; y (iii) el tercer ciclo, que se inicia el 1 de enero de 2020 y finalizará el 31 de diciembre de 2022.

El LTIP establece un umbral mínimo por debajo del cual el LTIP no se devengará, un nivel objetivo correspondiente a un rendimiento del 100% y un nivel máximo que se devengará en caso de rendimiento superior al 100% y hasta un máximo del 150% del nivel objetivo.

La cantidad total máxima en euros a entregar durante todo el LTIP en el nivel objetivo (esto es, asumiendo un 100% de cumplimiento de los parámetros de desempeño), y para todos los ejecutivos de la Sociedad beneficiarios del mismo, asciende a 6.100.000 euros; la cantidad total en euros entregar durante todo el LTIP en el nivel máximo posible (asumiendo un 150% de cumplimiento de los parámetros de desempeño) ascendería a 9.100.000 euros.

En el caso del Consejero Ejecutivo, la cantidad objetivo en euros por ciclo sería 975.000 euros en el primer ciclo y 487.500 euros en cada uno de los ciclos segundo y tercero. La cantidad máxima posible del Consejero Ejecutivo (asumiendo un 150% de cumplimiento de los parámetros de desempeño) serían 1.462.500 euros en el primer ciclo y 731.250 euros en cada uno de los ciclos segundo y tercero.

El número de acciones a entregar a cada beneficiario tras cada uno de los ciclos será el resultado de multiplicar (i) la cantidad objetivo de acciones por (ii) la media ponderada del nivel de cumplimiento de distintos parámetros de desempeño.

El Precio por Acción del LTIP del primer ciclo se corresponde con el precio de la oferta de la salida a bolsa, mientras que el precio de los ciclos siguientes será el precio medio de cierre de la acción durante las 30 sesiones bursátiles inmediatamente anteriores al comienzo de cada ciclo.

Para el primer ciclo (esto es de 2018 a 2020, ambos inclusive), el coeficiente de pago ponderado se fijó mediante la media ponderada de tres parámetros de desempeño: un parámetro de crecimiento (EBITDA), un parámetro de eficiencia (Gross Margin) y un parámetro de creación de valor (Total Shareholder Return - TSR), representando 25% del total el parámetro de crecimiento; un 25% el parámetro de eficiencia; y un 50% el parámetro de creación de valor.

Para el segundo ciclo (que incluye los años 2019 a 2021) el Consejo de Administración ha aprobado en el 2019, con informe previo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, los siguientes objetivos: (i) ingresos por entregas de promoción y suelo, menos gastos de estructura (*operative cash flow*); (ii) valor reflejado en la cuenta de resultados consolidada, resultante de la diferencia entre el valor de venta de los proyectos residenciales y los costes capitalizados directamente imputables a los activos transferidos (residential development gross margin); y (iii) rentabilidad del accionista basada en la revalorización de la cotización de las acciones ajustado por dividendos distribuidos (absolute TRS), utilizando como valor inicial de referencia el 31 de diciembre de 2018 (11,09 euros/acción).

La entrega de acciones se producirá una vez cumplidas las obligaciones tributarias pertinentes y los beneficiarios de las acciones estarán sujetos a diversos periodos de tenencia de las acciones. En concreto, el Consejero Ejecutivo debe mantener la propiedad de la totalidad de las acciones recibidas durante un periodo mínimo de, al menos, un año desde la recepción de las mismas.

C. Incentivo excepcional plurianual.

En 2018 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones llevó a cabo un análisis detallado de la situación retributiva de la Sociedad y para determinar si existía un suficiente alineamiento con los retos de la Sociedad en los próximos ejercicios, considerando asimismo datos retributivos comparables del sector inmobiliario y de construcción. Se concluyó que Metrovacesa tiene que poner en marcha y escalar los procesos clave de negocio en un entorno de fuerte presión de mercado, competencia por el talento y tensión en márgenes. En este contexto, el Consejo de Administración aprobó poner en marcha un plan de incentivo excepcional plurianual (2018-2020).

El plan de incentivo excepcional plurianual (2018-2020), se reconoce en favor del Consejero Ejecutivo y otros directivos de la Sociedad, y se otorga con la finalidad de reconocer el trabajo excepcional que debe desarrollarse en tres años clave para cumplir los objetivos de negocio de la Sociedad. En 2018 y 2019 el incentivo para el Consejero Ejecutivo tiene un componente fijo (70%) y otro variable (30%) relacionado con los lanzamientos y entregas de cada año. En el 2020 la cuantía será totalmente variable y condicionada únicamente a los lanzamientos y entregas (sin componente fijo). El compromiso del Consejero Ejecutivo es invertir una cuantía equivalente al componente fijo (neto de impuestos) para adquirir acciones de la Sociedad y mantenerlas mientras permanezca en el cargo.

En el 2018 y 2019, la cuantía máxima excepcional para el Consejero Ejecutivo, cada año, será de 650.000 euros, y se distribuirá en dos bloques: (i) 70% fijo, comprometiéndose el Consejero Ejecutivo a comprar acciones por una cuantía equivalente a dicho importe neto de impuestos y a mantenerlas mientras permanezca en el cargo; y (ii) el 30% variable, que se vincula al cumplimiento anual de entregas y lanzamientos.

En el 2020, la cuantía máxima excepcional (totalmente variable) será de 320.000 euros.

Los objetivos variables de este incentivo excepcional plurianual para el 2020 se relacionan con lanzamientos y entregas residenciales del año, con un peso ponderado cada uno del 50%, estableciéndose unos parámetros mínimos de cumplimiento en relación al presupuesto del año que, de no cumplirse, no darían derecho al cobro de la parte variable.

- 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.

Solo el Consejero Ejecutivo es partícipe de un plan de ahorro que abarca desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2032. Se trata de un plan de aportación definida. La aportación anual es de 63.000 €, y la fecha de inicio se fijó en 2018.

El derecho a la prestación se concederá en los siguientes supuestos:

1. Si el Participante continúa como Consejero para Metrovacesa a la fecha de finalización del Plan. En este caso el capital asegurado se corresponderá con el valor de la inversión de la póliza en la fecha de finalización del programa.
2. Fallecimiento o incremento del grado de invalidez por encima del 75% que conlleve el cese de la relación con Metrovacesa. En este caso el capital asegurado se corresponderá con el valor de la inversión de la póliza en la fecha de finalización del programa (más 3.000€ adicionales en caso de fallecimiento).

Se perderá el derecho a la prestación en caso de cese o extinción de la relación con Metrovacesa antes de finalización del Plan por causa justa, entendiéndose como tal incumplimiento grave y culpable de los deberes de lealtad, diligencia y buena fe y cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones asumidas en virtud del contrato del consejero con la Sociedad.

Existirá un derecho de rescate en caso de cese o extinción contractual por causa diferente a la mencionada en el párrafo anterior. En este caso, el capital será el fondo acumulado hasta ese momento.

- 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.

El Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración tiene reconocido el derecho a recibir una indemnización por importe de 500.000 euros, en caso de que cese como Presidente del Consejo por cualquier motivo.

En relación con el Consejero Ejecutivo, la terminación de su contrato por voluntad unilateral de la Sociedad le dará derecho a percibir una indemnización bruta equivalente a dos anualidades de la retribución total percibida durante el ejercicio anterior (fija más variable) que estuviera percibiendo en

el momento de la extinción del contrato, salvo que dicha extinción se deba a una infracción legal, de la normativa interna o acuerdo social, o a un incumplimiento de sus obligaciones en virtud del contrato. La infracción o el incumplimiento han de ser muy grave e imputable a título de dolo o culpa grave.

- 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 Consejero Ejecutivo debe prestar sus servicios de forma exclusiva para la Sociedad, de forma que no podrá trabajar, directa o indirectamente para terceros, ni por cuenta propia, salvo expresa consentimiento de la Sociedad o que se refiera a la gestión de su patrimonio o actividades no remuneradas para entidades sin ánimo de lucro.

Por otro lado, con motivo de la actualización de la remuneración del Consejero Ejecutivo, aprobada por el Consejo de Administración durante el ejercicio 2018, se modificó el contrato de dicho consejero incluyendo, entre otros aspectos:

- Un pacto de no competencia de un año, retribuido con la mitad del paquete retributivo total correspondiente a un ejercicio; y
- La obligación de mantener un paquete de acciones de Metrovacesa equivalente a una vez el salario fijo bruto anual, mientras sea Consejero Ejecutivo de la compañía. Para alcanzar esa cantidad contará con un plazo de 5 años desde su nombramiento.

- 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.

Tanto el Presidente no ejecutivo como el Consejero Ejecutivo son beneficiarios de un plan de incentivos ("*Management Incentive Plan*" o "MIP") incluido en el folleto de salida a Bolsa autorizado por la CNMV.

El MIP se compone de incentivos en acciones y efectivo, ofrecido por Banco Santander, S.A. y Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A., accionistas de la Sociedad, con el objetivo de retener, incentivar, motivar y premiar a los concretos beneficiarios del MIP por la consecución de la admisión a negociación en mercados secundarios oficiales de las acciones de Metrovacesa.

El devengo y pago del MIP es neutro, a efectos fiscales, para Metrovacesa ya que el MIP es íntegramente asumido por Banco Santander, S.A. y Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A., que realizan una contribución a las reservas de la Sociedad y ésta, a su vez, lo abona como remuneración.

La cantidad pagadera bajo el MIP era discrecional y estaba ligada a parámetros relacionados con el éxito de la salida a Bolsa y la capitalización de la Sociedad en el momento de admisión a negociación y podía

oscilar entre 1.150.000 euros y 6.700.000 euros (de los cuáles 500.000 euros corresponderían al Presidente y 3.500.000 euros al Consejero Ejecutivo, como importes máximos posibles). En todo caso, las acciones entregadas dentro del MIP no estaban sujetas a periodos de "lock-up".

Las cantidades devengadas y/o abonadas para ambos en su conjunto respecto al MIP han sido de 350.000 euros durante el 2018 y de 292.738 euros durante el 2019.

Mencionar que la existencia del referido plan MIP determinó la calificación del Presidente del Consejo de Administración como "Otro externo", pues en su condición de beneficiario del MIP recibiría una remuneración por concepto distinto a su condición de consejero, abonado por accionistas significativos, según lo antes explicado.

- 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.

N/A

- 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.

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.

Durante el 2019 y el 2020 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones viene trabajando en un proceso de revisión del sistema de remuneraciones del Consejero Ejecutivo y de los miembros del equipo directivo al objeto de lograr su motivación y retención, y de adaptar dicho sistema a la estrategia de la Sociedad y de los estándares del mercado.

Como parte de dicha labor, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha valorado la posibilidad de dar por finalizado anticipadamente el LTIP para el periodo 2018-2022, dejando sin efecto el tercer ciclo de dicho plan, y aprobando un nuevo LTIP para el periodo 2020-2022. Ello implicaría aprobar una nueva Política de Remuneraciones de los consejeros para el periodo 2020-2022, dado que la sustitución del LTIP afectaría a la remuneración del Consejero Ejecutivo.

No obstante, en la fecha de emisión del presente informe el Consejo de Administración no ha formulado propuesta alguna al respecto.

Si del resultado de los trabajos anteriores el Consejo de Administración propusiera una sustitución del LTIP vigente y la aprobación de una nueva Política de Remuneraciones para el periodo 2020-2022, se sometería a la aprobación de la próxima Junta General Ordinaria de la Sociedad, y los términos y condiciones se explicarían en la respectiva propuesta de acuerdo.

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://metrovesesa.com/accionistas-e-inversores/gobierno-corporativo/politica-retributiva>

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

El acuerdo séptimo de la junta general de accionistas de 29 de abril de 2019, relativo a la votación consultiva del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2018, resultó aprobado por existir un 89,026% de votos a favor del mismo, frente a un porcentaje del 10,974% de votos en contra. No hubo abstenciones en lo que respecta a la adopción de este acuerdo.

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.

Como se informó en el informe anual de remuneraciones del 2018, durante ese ejercicio la Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisó la política general de remuneraciones de los consejeros, del Consejero Ejecutivo y sus Comisiones, así como de directivos bajo la dependencia directa del Consejo de Administración, con el objetivo de comprobar que la política general de remuneraciones de Metrovacesa era competitiva, retenía a los mejores profesionales, reforzaba los intereses y la estrategia de la Sociedad y se adecuaba a las mejores prácticas de mercado. Igualmente estudió la distribución retributiva entre componentes fijos y variables, anual y largo plazo, efectivo y mediante acciones.

Fruto de ese estudio y análisis, durante el 2018, y entre otras actuaciones ya informadas en el informe anual de 2018, se modificó parcialmente la Política de Remuneraciones por acuerdo de la Junta General Ordinaria de 19 de junio de 2018 y se establecieron los importes máximos anuales a cobrar por los consejeros.

Durante el 2019, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, además de supervisar el debido cumplimiento de los acuerdos del 2018 mencionados, ha realizado las siguientes actuaciones en materia de remuneraciones:

- ha revisado el grado de cumplimiento de los objetivos variables del equipo directivo de la Sociedad correspondientes al ejercicio 2018, y particularmente del Consejero Ejecutivo;

- ha revisado y recomendado los objetivos variables anuales del equipo directivo de la Sociedad del

ejercicio 2019, y particularmente del Consejero Ejecutivo;

- ha revisado y propuesto las métricas y parámetros de cumplimiento del LTIP correspondientes al segundo ciclo del equipo directivo, y particularmente el Consejero Ejecutivo;

- ha revisado y recomendado los objetivos variables correspondientes el incentivo excepcional plurianual correspondientes al ejercicio 2019, tanto del equipo directivo como del Consejero Ejecutivo;

- ha analizado los criterios de subidas salariales para los empleados de la Sociedad;

- ha impulsado un estudio para analizar la política de remuneraciones de los consejeros y de los directivos con dependencia directa del Consejo, sus Comisiones o el Consejero Ejecutivo, y determinar si es adecuada al mercado y cumple el objetivo de retener y atraer valor.

El Consejo de Administración, por su parte, ha estado puntualmente informado de todas las actuaciones anteriores de la CNR, y ha adoptado acuerdos sobre los siguientes asuntos: (i) ha aprobado la retribución variable anual del Consejero Ejecutivo, correspondiente al ejercicio 2018; (ii) ha aprobado los objetivos variables anuales del Consejero Ejecutivo, correspondientes al ejercicio 2019; (iii) ha aprobado las métricas y parámetros de cumplimiento del LTIP correspondientes al segundo ciclo; (iv) ha aprobado los objetivos variables correspondientes el incentivo excepcional plurianual correspondientes al ejercicio 2019.

Respecto a la participación de asesores externos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha contado con la colaboración de los siguientes asesores:

- Se ha realizado un estudio de evaluación del equipo directivo de la Sociedad, incluyendo al Consejero Ejecutivo, con el asesoramiento de Russell Reynolds. El objetivo ha sido evaluar de manera objetiva al equipo directivo de la Sociedad al efecto de proporcionar una visión detallada de sus capacidades y competencias, incluyendo recomendaciones sobre sus caminos de desarrollo;

- Se ha contado con el asesoramiento de Garrigues para revisar la política de remuneraciones de los consejeros y de los directivos con dependencia directa del Consejo, sus Comisiones y el Consejero Ejecutivo. El objetivo ha sido determinar si la remuneración es adecuada al mercado y cumple el objetivo de retener y atraer valor. El trabajo de análisis ha valorado, entre otras cuestiones, la situación de mercado en relación a cada uno de los puestos objeto del análisis.

Según se informa en el apartado A.2, el trabajo se desarrollado durante el 2019 y el 2020 podría culminar con la posibilidad de dar por finalizado anticipadamente el LTIP para el periodo 2018-2022, dejando sin efecto el tercer ciclo de dicho plan, y aprobando un nuevo LTIP para el periodo 2020-2022. Ello implicaría aprobar una nueva Política de Remuneraciones de los consejeros para el periodo 2020-2022, dado que la sustitución del LTIP afectaría a la remuneración del Consejero Ejecutivo.

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

de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

La retribución fija anual pretende establecer una base salarial competitiva y estable que atraiga y retenga talento para contribuir a la creación de valor de manera sostenible. La retribución variable anual busca la motivación del Consejero Ejecutivo (y principales ejecutivos) asociado a indicadores de crecimiento, rentabilidad y otros de carácter cualitativo o cuantitativo, combinando objetivos a corto, medio y largo plazo. De esta manera se estructura un paquete retributivo equilibrado tanto por razón de la cuantía como por tipología de objetivos, acotando la exposición a un tipo de riesgo concreto.

En ese contexto, el Consejo de Administración acordó la aprobación de un incentivo excepcional plurianual para el periodo 2018-2020, analizado en este Informe, para el Consejero Ejecutivo y miembros del equipo directivo. El incentivo excepcional plurianual (2018-2020) se vincula con objetivos de negocio a medio plazo, muy directamente vinculado al cumplimiento del plan de negocio de la compañía en un momento crucial de expansión de la compañía.

Por otro lado, la retribución variable plurianual largo plazo (LTIP) esta referenciada, entre otros, a la evolución de la cotización de la acción, con lo que se trata de incentivar el cumplimiento de objetivos financieros a largo plazo permitiendo alinear los intereses del Consejero Ejecutivo y directivos con los intereses de los accionistas.

Se produce así una distribución equilibrada de paquetes salariales, entre componentes fijos, variables y excepcionales (fijos y variables), diferenciándose así entre objetivos a corto, medio y largo plazo, y entre ellos distinguiendo objetivos de negocio y otros referenciados al valor de la acción. Esta distribución de conceptos, objetivos y cuantías permite acotar los riesgos.

Según lo ya informado, a lo largo del 2019 el Consejo y la Comisión de Nombramiento y Retribuciones han analizado el sistema de remuneración del Consejero Ejecutivo y del equipo directivo, para garantizar tener, en un momento clave del desarrollo del negocio de la Sociedad, un equipo motivado y comprometido

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.

La remuneración devengada en el ejercicio 2019 cumple plenamente con lo dispuesto en la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de 19 de diciembre de 2017 (con efectos desde la salida a bolsa, el 6 de febrero de 2018) y con las modificaciones introducidas en la Junta General de 19 de junio de 2018.

Según lo expuesto, la remuneración de los consejeros en su condición de tal no se vincula a medidas de rendimiento, con carácter general.

Por otro lado, han respetado, en todos los casos, los importes máximos acordados por la Junta

General y se han realizado pagos mediante la asignación de cantidades fijas anuales.

En particular para el Consejero Ejecutivo, las remuneraciones han sido realizados por los conceptos previstos en la Política de Remuneraciones, en concreto, una retribución fija anual, una retribución variable anual y otra variable a largo plazo, una retribución en especie y, por último, un incentivo excepcional aprobado por el Consejo de Administración dentro de las previsiones y límites de la Política de Remuneraciones vigente.

En cualquier caso, el Consejo ha considerado que la remuneración del Presidente y del Consejero Ejecutivo en la actual etapa de crecimiento y escalado de la Sociedad, considerando que la dedicación de dichos consejeros debe ser especialmente intensa y la remuneración suficiente para motivar su desempeño en condiciones competitivas del sector, es adecuada.

En particular en el caso del Consejero Ejecutivo se han incorporado en su retribución variables vinculadas al rendimiento de la sociedad y que tendrán influencia en su remuneración.

Como se ha dicho anteriormente, los objetivos de esta retribución variable a corto plazo se ha vinculado a medidas de rendimiento de la Sociedad, como son los lanzamientos y entregas, rentas y transformación del suelo, todos ellos vinculados al presupuesto de la Sociedad, de modo que su cumplimiento influye en la remuneración a devengar.

Igualmente ocurre con la parte variable del incentivo extraordinario plurianual.

Finalmente, indican que el cumplimiento de los objetivos del LTIP correspondientes al primer ciclo, vinculadas a medidas de rendimiento según lo explicado, serán muy difícilmente cumplibles y muy probablemente no devengarán cantidad alguna.

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	138.561.985	100%

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	15.205.290	10,974%
Votos a favor	123.356.695	89,026%
Abstenciones	0	0

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

De conformidad con lo aprobado por el Consejo de Administración en sus sesiones de 20 de febrero y 23 de julio de 2018, la retribución fija anual para los consejeros, por su condición de tales, durante el ejercicio 2019 ha sido la siguiente:

(i) una cantidad fija anual fija por importe de 85.000€ anuales y por ser miembro del Consejo de Administración;

(ii) una cantidad de 25.000€ anuales adicionales para los presidentes de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y Comisión de Auditoría;

(iii) una cantidad de 15.000€ anuales adicionales para los restantes miembros de las citadas comisiones;

No obstante, los consejeros Sres. Garcia Carranza, Manzano, Rey-Baltar y Ferris no perciben ninguna de las retribuciones anteriores en su condición de consejeros.

En el caso del Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración la remuneración fija anual se fija en 450.000 euros y se le reconoce el derecho a disponer de un vehículo de empresa.

Dichos importes no han variado respecto a los devengados por los consejeros, en su condición de tales, durante el ejercicio 2018.

A efectos informativos, indicar que la Sociedad tiene suscrito una prima de seguro para cubrir la responsabilidad civil de los Consejeros, según condiciones usuales del mercado, cuyo coste total fijo anual para el conjunto de consejeros es de 195.000 euros, cubriendo una responsabilidad de hasta 70 millones. Adicionalmente, la Sociedad tiene suscrito un seguro de accidentes para los miembros y cargos del Consejo por un importe global fijo anual de 6.555 euros.

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.

De conformidad con lo expuesto en los apartados precedentes, el sueldo del Consejero Ejecutivo durante el ejercicio cerrado del 2019 se ha determinado aplicando los criterios incluidos en la Política de Remuneraciones y los acuerdos del Consejo de Administración, adoptados dentro de los límites y previsiones de dicha Política y los límites fijados por la Junta General.

De esta manera, los sueldos devengados durante el ejercicio 2019, han sido los siguientes:

(i) remuneración por su condición de consejero, 85.000 euros anuales;

(ii) Retribución fija anual de 650.000 euros;

(iii) Retribución en especie de 96.458 euros (que incluye, entre otros, póliza de seguro de asistencia médica privada, póliza de seguro de vida y accidentes e invalidez, aportación a un plan especial de ahorro, tarjeta restaurante y vehículo de empresa;

(iv) Management incentive Plan (MIP) otorgado por los accionistas con motivo de la salida a bolsa, 209.000 euros

(v) Incentivo excepcional plurianual de 455.000 euros

(vi) retribución variable a corto plazo de 174.000 euros.

(vii) retribución variable plurianual a largo plazo (LTI estimado) de 24.700 euros (durante el 2019 se ha devengado 21.000 euros por este concepto, correspondiente al primer ciclo, y 3.000 euros, correspondiente al segundo ciclo).

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
<p>Sólo el Consejero Ejecutivo percibe remuneración variable, y durante el 2019 se han devengado dos conceptos retributivos variables: retribución variable anual e incentivo excepcional plurianual.</p> <p><u>Sobre la retribución variable anual.</u> Según la Política de Remuneraciones, la retribución variable anual oscilará, como regla general, entre un 0% y un 75% del salario fijo como máximo (suponiendo un escenario de cumplimiento del 100% de los objetivos).</p> <p>El Consejo ha acordado que la retribución variable anual del 2019 se distribuya entre componentes objetivos (75%) y cualitativos (25%).</p> <p>Con carácter general, los parámetros a tomar en consideración para la determinación del cumplimiento de los componentes objetivos, así como su respectiva ponderación, se han determinado por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, sobre la base de indicadores correlacionados con variables de la Sociedad relativas a (i) crecimiento; (ii) rentabilidad; y (iii) otros de carácter cualitativo o cuantitativo, tales como, a título ejemplificativo y no limitativo, sostenibilidad a medio y largo plazo, el cumplimiento de objetivos estratégicos o relativos a la responsabilidad social corporativa.</p> <p>Con carácter particular para el ejercicio 2019, se establecieron los siguientes objetivos</p>

vinculados a la consecución del plan de negocio:

- (i) lanzamientos de proyectos residenciales, con un peso de importancia porcentual del 22%;
- (ii) entregas de unidades residenciales durante el ejercicio, con un peso del 20%;
- (iii) ventas comerciales de unidades durante el ejercicio, con un peso del 20%;
- (iv) cumplimiento de objetivos relacionados con la transformación del suelo durante el ejercicio, con un peso del 15%;
- (v) ventas de suelos, con un 15% de peso porcentual; y
- (vi) lanzamiento de proyectos terciarios, con un peso del 8%.

El importe devengado durante el 2019 relacionado con los anteriores objetivos y la valoración cualitativa ha sido 174.000 euros.

Sobre el incentivo excepcional plurianual, los objetivos variables definidos para el 2019 relacionados con los lanzamientos y entregas residenciales del año, han tenido un peso ponderado cada uno del 50%, estableciendo unos parámetros mínimos de cumplimiento en relación al presupuesto del año que, de no cumplirse, no darían derecho al cobro de la parte variable. El grado de cumplimiento / devengo de este componente variable ha sido de 0%.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos

Sobre el LTIP vigente en el 2019, pagadero en acciones, persigue como objetivo incentivar el cumplimiento de los objetivos financieros y la alineación de intereses a largo plazo de los consejeros ejecutivos, directivos y trabajadores de la Sociedad con aquellos de sus accionistas. Está compuesta por tres ciclos superpuestos, de aproximadamente tres años cada uno: (i) el primer ciclo, iniciado en la fecha de admisión a negociación de las acciones de la Sociedad (febrero de 2018) y que finalizará el 31 de diciembre del 2020; (ii) el segundo ciclo, que se inició el 1 de enero de 2019 y finalizará el 31 de diciembre de 2021; y (iii) el tercer ciclo, que se inició el 1 de enero de 2020 y finalizará el 31 de diciembre de 2022.

El LTIP establece un umbral mínimo por debajo del cual el LTIP no se devengará, un nivel objetivo correspondiente a un rendimiento del 100% y un nivel máximo que se devengará en caso de rendimiento superior al 100% y hasta un máximo del 150% del nivel objetivo.

En el caso del Consejero Ejecutivo, la cantidad objetivo en euros por ciclo serían 975.000 euros en el primer ciclo y 487.500 euros en cada uno de los ciclos segundo y tercero.

El Precio por Acción del LTIP del primer ciclo se corresponderá con el precio de la oferta de la salida a bolsa, mientras que el precio de los ciclos siguientes será el precio medio de cierre de la acción durante las 30 sesiones bursátiles inmediatamente anteriores al comienzo de cada ciclo.

Para el segundo ciclo (que incluye los años 2019 a 2021) el Consejo de Administración ha aprobado en el 2019, con informe previo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, los siguientes objetivos vinculados a parámetros de cumplimiento y ponderaciones de EBITDA, Gross Margin y Total Shareholder Return: (i) ingresos por entregas de promoción y suelo,

menos gastos de estructura (operative cash flow); (ii) valor reflejado en la cuenta de resultados consolidada, resultante de la diferencia entre el valor de venta de los proyectos residenciales y los costes capitalizados directamente imputables a los activos transferidos (residential development gross margin); y (iii) rentabilidad del accionista basada en la revalorización de la cotización de las acciones ajustado por dividendos distribuidos (absolute TRS), utilizando como valor inicial de referencia el 31 de diciembre de 2018 (11,09 euros/acción)

- 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.

N/A

- 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.

Ya explicado en el punto A.

- 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.

N/A

- 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.

N/A

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

N/A

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.

N/A

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

Ya explicado con anterioridad en apartados precedentes, relativos a la retribución en especie.
--

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.

N/A

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.

Ya explicado con anterioridad en apartados precedentes, relativo al plan de incentivos ("Management Incentive Plan" o "MIP") incluido en el folleto de salida a Bolsa autorizado por la CNMV.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio t
D. Ignacio Moreno Martínez	Otros externos	Desde 01/01/2019 a 31/12/2019
D. Mariano Olmeda Sarrión	Dominical	Desde 01/01/2019 a 31/12/2019
D. Jorge Pérez de Lega Eguiguren	Ejecutivo	Desde 01/01/2019 a 31/12/2019
D. Javier García Carranza-Benjumea	Dominical	Desde 01/01/2019 a 31/12/2019
D. Carlos Manzano Cuesta	Dominical	Desde 01/01/2019 a 31/12/2019
Dña. Ana Bolado Valle	Dominical	Desde 01/01/2019 a 31/12/2019
D. Cesáreo Rey-Baltar Oramas	Dominical	Desde 01/01/2019 a 31/12/2019
D. José Ferris Monera	Dominical	Desde 01/01/2019 a 31/12/2019
Dña. Beatriz Puente Ferreras	Independiente	Desde 06/02/2019 a

		31/12/2019
Dña. Emma Fernández Alonso	Independiente	Desde 06/02/2019 a 31/12/2019
D. Vicente Moreno García-Mansilla	Independiente	Desde 06/02/2019 a 31/12/2019
D. Juan Béjar Ochoa	Independiente	Desde 06/02/2019 a 31/12/2019

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos (*)	Total ejercicio t	Total ejercicio t-1
D. Ignacio Moreno Martínez	450	0	[No aplica]	[No aplica]	0		0	15	465	563
D. Mariano Olmeda Sarrión	85	0	[No aplica]	[No aplica]	0	[No aplica]	0		85	85
D. Jorge Pérez de Lega Eguiguren	85	0	[No aplica]	650	174	455	0	96	1.460	2.173
D. Javier García Carranza-Benjumea	0	0	[No aplica]	[No aplica]	0	[No aplica]	0		0	0
D. Carlos Manzano Cuesta	0	0	0	[No aplica]	0	[No aplica]	0		0	0
Dña. Ana Bolado Valle	85	0	[No aplica]	[No aplica]	0	[No aplica]	0		85	85
D. Cesáreo Rey-Baltar Oramas	0	0	0	[No aplica]	0	[No aplica]	0		0	0
D. José Ferris Monera	0	0	[No aplica]	[No aplica]	0	[No aplica]	0		0	0
Dña. Beatriz Puente Ferreras	85	0	25	[No aplica]	0	[No aplica]	0		110	99
Dña. Emma Fernández Alonso	85	0	25	[No aplica]	0	[No aplica]	0		110	99
D. Vicente Moreno García-Mansilla	85	0	15	[No aplica]	0	[No aplica]	0		100	90
D. Juan Béjar Ochoa	85	0	15	[No aplica]	0	[No aplica]	0		100	90

D. Jorge Pérez de Leza Eguiguren			63	63		126		63
----------------------------------	--	--	----	----	--	-----	--	----

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo (miles €)
D. Jorge Pérez de Leza Eguiguren	Seguro médico; Seguro de Vida; Tarjeta Restaurante; vehículo empresa	96
D. Ignacio Moreno Martínez	Vehículo empresa	15

Observaciones
Indicar que la Sociedad tiene suscrito una prima de seguro para cubrir la responsabilidad civil de los Consejeros, según condiciones usuales del mercado, cuyo coste total fijo anual para el conjunto de consejeros es de 195.000 euros, cubriendo una responsabilidad de hasta 70 millones. Adicionalmente, la Sociedad tiene suscrito un seguro de accidentes para los miembros y cargos del Consejo por un importe global anual acumulado de 6.555 euros.

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 t	Total ejercicio t-1
Consejero 1										
Consejero 2										

Observaciones
N/A

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 t		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio t		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio t	
		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 instrumento	Nº Acciones equivalentes

Consejero 1	Plan 1											
	Plan 2											

Observaciones
<u>N/A</u>

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
D. Jorge Pérez de Leza Eguiguren	

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		Ejercicio		Ejercicio t-1	
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio	Ejercicio t-1	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
	D. Jorge Pérez de Leza Eguiguren							

Observaciones
<u>N/A</u>

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo

Observaciones
<u>N/A</u>

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 t sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remune ración por otros concept os	Total ejercicio t grupo
D. Jorge Pérez de Leza Eguiguren	1.300	84	63	96	1.543					
D. Ignacio Moreno Martínez	450	34		15	499					
Dña. Ana Lucrecia Bolado Valle	85				85					
D. Mariano Olmeda Sarrión	85				85					
Dña. Beatriz Puente Ferreras	110				110					
Dña. Emma Fernandez Alonso	110				110					
D. Juan Béjar Ochoa	100				100					
D. Vicente Moreno García-Mansilla	100				100					
Total:	2.340	118	63	111	2.632					

Observaciones

D OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 27 de febrero de 2019.

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

Sí

No

Nombre o denominación social del miembros del consejo de administración que no ha votado a favor de la aprobación del presente informe	Motivos (en contra, abstención, no asistencia)	Explique los motivos

--	--	--