

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

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

CIF: [ A-83443556 ]

Denominación Social:

[ **GENERAL DE ALQUILER DE MAQUINARIA, S.A.** ]

Domicilio social:

[ ZURBARAN, 9 LOCAL DCHA 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 es aprobada por la Junta General a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la "CNR"). Esta política se encuentra delimitada en el artículo 30 de los Estatutos y en el artículo 24 del Reglamento del Consejo.

La Junta General Ordinaria celebrada el 21 de octubre de 2019, a la vista del informe de la CNR de fecha 16 de septiembre de 2019, ratificado por el Consejo el 17 de septiembre de 2019, acordó modificar la política de remuneraciones de los consejeros en los siguientes términos:

a) Remuneración de los consejeros en su condición de tales:

- (i) 39.000 euros anuales como retribución fija por pertenencia al Consejo
- (ii) 12.000 euros anuales como retribución fija por pertenencia a cada una de las comisiones del Consejo
- (iii) 6.000 euros anuales como retribución fija por ejercicio del cargo de Presidente del Consejo o de cualesquiera de las comisiones del Consejo de Administración

b) Remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas:

- (i) 500.000 euros anuales como retribución fija
- (ii) Una retribución variable anual por importe de 200.000 euros que se devengará en función del grado de cumplimiento de los objetivos de EBITDA consolidado y deuda financiera neta previstos en el presupuesto de cada ejercicio aprobado por el Consejo
- (iii) un Bonus de permanencia de 70.000 euros netos
- (iv) Una retribución variable plurianual (incentivo a largo plazo) vinculado a la consecución de objetivos a largo plazo por importe de 1.400.000 euros, vinculado al cumplimiento del plan de negocio de la Sociedad de los ejercicios 2020 a 2023
- (v) Incentivo establecido en 2015, previsto en la anterior política de remuneraciones y que continúa vigente
- (vi) Una retribución en especie anual por importe de 33.000 euros, consistente en: (i) el alquiler de una vivienda; y (ii) el uso de un vehículo de gama media-alta

En el contrato suscrito con el consejero ejecutivo a efectos del art. 249 LSC, se detallan todos los conceptos por los que puede obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas, incluyendo, la eventual indemnización por cese anticipado en dichas funciones y las cantidades a abonar por la Sociedad en concepto de primas de seguro o de contribución a sistemas de ahorro. El contrato será conforme, en todo caso, con la política de retribuciones aprobada por la Junta General.

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

En lo referente a Responsabilidad civil, la Sociedad podrá contratar un seguro de responsabilidad civil para sus Consejeros.

No obstante, a la vista de la pandemia de la COVID-19 y las medidas adoptadas por las autoridades para frenar su propagación, el 7 de mayo de 2020 el Consejo acordó, previo informe favorable de la CNR, reducir un 50% la retribución fija de los consejeros en su condición de tales, y el 100% de la retribución fija del Consejero Delegado por el ejercicio de sus funciones ejecutivas, durante la duración del ERTE.

Una vez finalizado el ERTE y a la vista de la marcha del negocio y la actual situación financiera de GAM, el Consejo del 2 de diciembre de 2020, y previo informe favorable de la CNR, aprobó eliminar la reducción de la retribución fija acordada en su reunión celebrada el 7 de mayo de 2020 y

regularizar la retribución variable del Consejero Delegado por el ejercicio de funciones ejecutivas, en los términos que se indicarán más adelante.

Asimismo, el artículo 24 del Reglamento del Consejo establece, respecto de la remuneración de los consejeros, que:

a) El Consejo determinará la remuneración de cada consejero por sus funciones de supervisión, control y adopción de decisiones sustanciales (en su "condición de tales") y, en su caso, por el desempeño de funciones ejecutivas. La distribución de la remuneración acordada por el consejo deberá ser acorde, en todo caso, con lo previsto en los Estatutos y en la política de remuneraciones aprobada por la Junta General

b) El Consejo aprobará con el voto favorable de las 2/3 partes de sus miembros, los contratos que deben suscribirse con ocasión del nombramiento o reelección del consejo delegado o la atribución de funciones ejecutivas.

Dada la singularidad de la Sociedad por su condición de ser la única empresa cotizada de su sector, no ha establecido un marco de comparables, si bien ha tenido en cuenta las políticas de remuneraciones de otras compañías que, por tamaño, evolución histórica u objetivos empresariales, pueden resultar útiles en la comparativa

La Sociedad no ha contratado los servicios de ningún asesor externo con el objeto de definir la política retributiva.

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

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aun no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

Únicamente el consejero delegado por el desempeño de funciones ejecutivas, tendrá derecho a percibir una retribución variable.

Los criterios para determinar la procedencia de la remuneración variable han sido identificados por el Consejo de Administración tras un análisis profundo de la realidad empresarial de la Sociedad. Se trata de criterios que:

- a) Permiten una fácil comparativa año a año, y que por tanto ponen de manifiesto la efectiva evolución de la Sociedad.
- b) Están disociados o son fácilmente disociables de circunstancias extraordinarias que pudieran tener impacto en la retribución variable.
- c) Son verificables y su conceptualización está clara.

En particular, los criterios orientadores de la retribución de los miembros del Consejo de Administración son los siguientes:

a) Las remuneraciones consistentes en entregas de acciones de la Sociedad o de sociedades del grupo, de opciones sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción, de retribuciones variables ligadas al rendimiento de la Sociedad o los sistemas de previsión se limitarán a los consejeros ejecutivos. Se exceptuará de la limitación señalada en el párrafo anterior la entrega de acciones, cuando se establezca la condición de que los consejeros las mantengan hasta el término de su mandato.

b) La remuneración de los consejeros será la necesaria para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija; pero no tan elevada como para comprometer su independencia.

c) Las remuneraciones relacionadas con los resultados de la Sociedad tomarán en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren dichos resultados.

d) En el caso de retribuciones variables, las políticas retributivas procurarán incorporar las cautelas técnicas precisas para asegurar que tales retribuciones guardan relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no derivan simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la compañía, de transacciones atípicas o excepcionales, o de otras circunstancias similares.

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

Véase apartado A.1 anterior.

- **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 Delegado, por el desempeño de funciones ejecutivas: tendrá derecho a percibir una cantidad de 500.000 euros como retribución fija. Esta cantidad se actualizará cada año según el índice de precios al consumo o índice equivalente que lo sustituya, salvo que el consejo de administración establezca otro porcentaje distinto. No obstante, en el ejercicio 2020 esta cantidad fue objeto de regularización en los términos establecidos en el apartado A.1 anterior, a la vista del impacto negativo en la economía española y en particular en GAM, ocasionado por la pandemia de la COVID-19. En consecuencia, el importe de la retribución fija correspondiente al consejero delegado en el ejercicio 2020 asciende a la cantidad de 417.000€.

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

El Consejero Delegado, por el desempeño de funciones ejecutivas, tendrá derecho a percibir:

- a) quedará integrado en la póliza de responsabilidad civil para directivos y consejeros que, en su caso, la Sociedad tenga concertada en cada momento;
- b) tendrá derecho a participar en los sistemas de previsión social (por ejemplo, para la cobertura de su supervivencia, enfermedad o accidentes) en términos similares a los que estén establecidos en cada momento con carácter general para los directivos de la Sociedad.
- c) Una retribución en especie anual por importe de 33.000 euros, consistente en: (i) el alquiler de una vivienda; y (ii) el uso de un vehículo de gama media-alta.

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

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

Los consejeros, con excepción del consejero ejecutivo, no reciben ningún otro tipo de remuneración variable.

No existen anticipos ni créditos concedidos al conjunto de miembros del Consejo de Administración, así como tampoco obligaciones asumidas con ellos a título de garantías. Los miembros del Consejo de Administración no devengan cantidad alguna como compromiso por pensiones presente ni futuro.

Por su parte, el consejero ejecutivo tiene derecho a percibir una retribución variable de acuerdo con lo previsto en el contrato de consejero delegado aprobado por el Consejo de Administración en los términos previstos en el artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital, (conforme éste ha sido novado, la última vez en fecha 2 de diciembre de 2020) y que se identifica a continuación:

A. Una retribución variable anual por importe de 200.000 euros que se devengará en función del grado de cumplimiento del objetivo de EBITDA consolidado previsto en el presupuesto de cada ejercicio aprobado por el Consejo de Administración, siempre que:

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

(i) si el grado de cumplimiento alcanzado es inferior al 70%, no se devengará cantidad alguna;

(ii) si el grado de cumplimiento alcanzado se encuentra entre el 70% y el 120%, se devengará el porcentaje correspondiente del importe antes referido; y

(iii) si el grado de cumplimiento alcanzado excede el 120%, se devengará el 120% del importe mencionado, y

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

B. Una retribución variable plurianual (incentivo a largo plazo) vinculado a la consecución de objetivos a largo plazo, con el fin de promover la creación de valor de GAM de forma sostenida en el tiempo, retener y motivar al Consejero Delegado. Este incentivo, por importe de 1.400.000 euros que el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir como beneficiario del plan de incentivos a largo plazo establecido para el periodo 2020-2023, está vinculado al cumplimiento del plan de negocio de la Sociedad de los ejercicios 2020 a 2023 (el "Plan de Negocio"). El incentivo se hará efectivo en función del grado de cumplimiento de los objetivos de EBITDA y deuda financiera neta previstos en el mencionado Plan de Negocio. Si el grado de cumplimiento alcanzado es inferior al 70%, no se devengará cantidad alguna. Si el grado de cumplimiento alcanzado se encuentra entre el 70% y el 120%, se devengará el porcentaje correspondiente del importe de 1.400.000 euros antes referido. Si el grado de cumplimiento alcanzado excede el 120%, se devengará el 120% de 1.400.000 euros. Se hace constar que está previsto que el plan de incentivos a largo plazo tenga también como beneficiarios a determinados directivos de la Sociedad.

Adicionalmente, y con independencia de las retribuciones señaladas anteriormente, el Consejero Delegado tendrá derecho a participar en los planes de incentivos, entregas de acciones, opciones sobre acciones o retribuciones indexadas al valor de la acción que en lo sucesivo puedan acordarse por la Sociedad para sus directivos.

El Consejo de Administración podrá decidir el otorgamiento de una remuneración extraordinaria de cuantía y condiciones a fijar por el propio Consejo, que no podrán exceder el importe de la retribución fija, por su desempeño y dedicación en operaciones corporativas, de adquisición, estructurales o de reestructuración, de especial relevancia estratégica para la Sociedad. En cualquier caso, la remuneración extraordinaria que acuerde el Consejo de Administración deberá ser conforme a la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General.

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

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

No aplicable.

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

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

La Sociedad podrá reclamar el reembolso de los componentes variables de la retribución del Consejero Delegado cuando se ponga de manifiesto que su liquidación y abono se ha producido total o parcialmente con base en información falsa o inexacta o cuando afloren riesgos u otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Sociedad, que tengan un efecto negativo material sobre la cuenta de resultados.

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

Los principales términos y condiciones del contrato suscrito con el consejero ejecutivo de la Sociedad son:

- a) Duración: el contrato estará en vigor en tanto el consejero ejecutivo mantenga su condición de consejero delegado de la Sociedad.
- b) Indemnización por cese: En caso de cese no voluntario, tendrá derecho a una indemnización equivalente a la cantidad percibida por todos los conceptos retributivos por el ejercicio de su cargo durante los 2 años inmediatamente anteriores al cese. La indemnización será de aplicación siempre que el consejero ejecutivo haya desempeñado sus funciones como Consejero Delegado de la Sociedad durante al menos 2 años desde su nombramiento.
- c) Claw-back: la Sociedad podrá reclamar el reembolso de los componentes variables de la retribución del Consejero Delegado cuando se ponga de manifiesto que su liquidación y abono se ha producido total o parcialmente con base en información falsa o inexacta o cuando afloren riesgos u otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Sociedad, que tengan un efecto negativo material sobre la cuenta de resultados.

El contrato del consejero delegado no prevé pactos de exclusividad ni de no concurrencia post-contractual, más allá de lo indicado respecto de la indemnización por cese no voluntario.

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

No aplicable.

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

No aplicable.

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

No aplicable.

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

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.

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

Los cambios o modificaciones a destacar dentro de la política de remuneración ocurridos durante 2020 son las mencionadas en el apartado A.1 anterior, a la vista del impacto negativo en la economía española y en particular en GAM, ocasionado por la pandemia de la COVID-19

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

<https://gamrentals.com/media/media-bd/documentos/gam-resultados-votaciones-de-la-junta-general-ordinaria-20201595923171.pdf>

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

La votación del punto del orden del día de la Junta relativo a la "Votación con carácter consultivo del informe anual de remuneraciones del ejercicio 2019", tuvo lugar en los mismos términos que para el reto de puntos incluidos en el orden del día de la Junta.

### **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.

En la reunión de 07 de mayo de 2020 el Consejo de Administración acordó modificar temporalmente, como consecuencia de la pandemia generada por el virus COVID-19 y por un periodo de tiempo equivalente al de la duración del ERTE llevado a cabo por la Sociedad, la política de remuneraciones de los consejeros de GAM.

Conforme a los términos establecidos en la política de remuneraciones actualmente en vigor y la regularización aprobada por el Consejo de administración durante la duración del ERTE, conforme se ha indicado previamente en el apartado A1, los miembros del Consejo de Administración han percibido durante el ejercicio 2020:

- a) La cantidad de 29.250 euros por consejero, como retribución fija por pertenencia al Consejo de Administración.
- b) La cantidad de 9.000 euros por consejero, como retribución fija por pertenencia a cada una de las comisiones del Consejo de Administración.
- c) La cantidad de 4.500 euros por consejero, como retribución fija por ejercicio del cargo de Presidente del Consejo de Administración o de cualesquiera de las comisiones del Consejo de Administración.

En el caso del consejero ejecutivo, por el desempeño de funciones ejecutivas, la remuneración fija ha ascendido a la cantidad de 417.000 euros y la retribución variable a la cantidad de 146.000 euros, en virtud del grado de cumplimiento de los objetivos previstos en su contrato de consejero ejecutivo (conforme este ha sido novado, la última vez en el 2 de diciembre de 2020).

**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.

Véase apartado A.1.

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

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

No hay remuneraciones con pago diferido diferentes a las que pudieran surgir de los planes de stock options descritos en el apartado A.1.7. Respecto al resto de cuestiones, véase apartado A.

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	41.887.157	66,41
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos		0,00
Votos a favor	41.887.157	100,00
Abstenciones		0,00

**Observaciones**

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

Véase apartado A.1.

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

Véase apartado A.1.

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

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información



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

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

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

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

Véase apartado A.1.

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

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

No aplicable.

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

No aplicable.

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

[ No aplicable. ]

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

[ No aplicable. ]

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

[ No aplicable. ]

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

[ No aplicable. ]

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

[ Véase apartado A.1. ]

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

[ No aplicable. ]

**B.16.** Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

[ No aplicable. ]

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2020
Don PEDRO LUIS FERNANDEZ PEREZ	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JACOBO COSMEN MENENDEZ - CASTAÑEDO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña VERONICA MARIA PASCUAL BOÉ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don FRANCISCO JOSE RIBERAS MERA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña PATRICIA RIBERAS LOPEZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don IGNACIO MORENO MARTINEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don PEDRO LUIS FERNANDEZ PEREZ	34			402		146			582	1.051
Don JACOBO COSMEN MENENDEZ - CASTAÑEDO	29		18						47	59
Doña VERONICA MARIA PASCUAL BOÉ	34		9						43	54
Don FRANCISCO JOSE RIBERAS MERA	29								29	11
Doña PATRICIA RIBERAS LOPEZ	29		18						47	18
Don IGNACIO MORENO MARTINEZ	34		9						43	17

Observaciones

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don PEDRO LUIS FERNANDEZ PEREZ	Plan							0,00				
Don JACOBO COSMEN MENENDEZ - CASTAÑEDO	Plan							0,00				
Doña VERONICA MARIA PASCUAL BOÉ	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JOSE RIBERAS MERA	Plan							0,00				
Doña PATRICIA RIBERAS LOPEZ	Plan							0,00				
Don IGNACIO MORENO MARTINEZ	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don PEDRO LUIS FERNANDEZ PEREZ								
Don JACOBO COSMEN MENENDEZ - CASTAÑEDO								
Doña VERONICA MARIA PASCUAL BOÉ								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don FRANCISCO JOSE RIBERAS MERA								
Doña PATRICIA RIBERAS LOPEZ								
Don IGNACIO MORENO MARTINEZ								

**Observaciones**

[ ]

**iv) Detalle de otros conceptos**

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

Observaciones

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don PEDRO LUIS FERNANDEZ PEREZ										
Don JACOBO COSMEN MENENDEZ - CASTAÑEDO										
Doña VERONICA MARIA PASCUAL BOÉ										
Don FRANCISCO JOSE RIBERAS MERA										
Doña PATRICIA RIBERAS LOPEZ										
Don IGNACIO MORENO MARTINEZ										

Observaciones

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don PEDRO LUIS FERNANDEZ PEREZ	Plan							0,00				
Don JACOBO COSMEN MENENDEZ - CASTAÑEDO	Plan							0,00				
Doña VERONICA MARIA PASCUAL BOÉ	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JOSE RIBERAS MERA	Plan							0,00				
Doña PATRICIA RIBERAS LOPEZ	Plan							0,00				
Don IGNACIO MORENO MARTINEZ	Plan							0,00				



Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don PEDRO LUIS FERNANDEZ PEREZ								
Don JACOBO COSMEN MENENDEZ - CASTAÑEDO								
Doña VERONICA MARIA PASCUAL BOÉ								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don FRANCISCO JOSE RIBERAS MERA								
Doña PATRICIA RIBERAS LOPEZ								
Don IGNACIO MORENO MARTINEZ								

**Observaciones**

[ ]

**iv) Detalle de otros conceptos**

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

Observaciones

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don PEDRO LUIS FERNANDEZ PEREZ	582			15	597						597
Don JACOBO COSMEN MENENDEZ - CASTAÑEDO	47				47						47
Doña VERONICA MARIA PASCUAL BOÉ	43				43						43
Don FRANCISCO JOSE RIBERAS MERA	29				29						29
Doña PATRICIA RIBERAS LOPEZ	47				47						47

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don IGNACIO MORENO MARTINEZ	43				43						43
TOTAL	791			15	806						806

### Observaciones

[ ]

**D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS**

---

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

[ No aplicable. ]

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

[ 18/02/2021 ]

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

- [ ] Si
- [√] No