

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

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

CIF: [ A-28085207 ]

Denominación Social:

[ **GRUPO EZENTIS, S.A.** ]

Domicilio social:

[ CALLE AUTOMOCIÓN 26-28, POL. INDUSTRIAL CALONGE SEVILLA ]

## **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 Consejeros para los ejercicios 2018, 2019 y 2020 fue aprobada, como punto separado del orden del día, por la Junta General de Accionistas de 29 de junio de 2018, conforme al procedimiento establecido en la Ley de Sociedades de Capital. La política vigente en el ejercicio en curso se ajusta a lo aprobado por la Junta General y al sistema de remuneración de los Consejeros estatutariamente previsto. Los principios en los que se basa la Política de Remuneraciones son los siguientes:

Los principios en los que se basa la Política de Remuneraciones son los siguientes:

- (i) Atraer, retener y motivar a los Consejeros que mejor puedan cumplir los requisitos de idoneidad necesarios para el pleno desarrollo de sus funciones.
- (ii) Asegurar la sostenibilidad de los resultados y de la actividad de la Sociedad a largo plazo, promoviendo la rentabilidad y la generación de valor para el accionista.
- (iii) Evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.
- (iv) Recompensar el logro de objetivos estratégicos, incluyendo la gestión prudente de riesgos.
- (v) Mantener la competitividad en el mercado retributivo.
- (vi) Impulsar la transparencia de las retribuciones y los criterios asociados a su determinación.
- (vii) Mantener un equilibrio razonable entre los componentes fijos y variables de la retribución.

Asimismo, respecto de la aplicación de la Política de Remuneraciones, la Sociedad tendrá como referencia los criterios de a) Responsabilidad asumida, b) Tiempo de dedicación, c) Cualificación profesional, d) Conocimientos específicos, e) Resultados de la Sociedad y f) Comparables del mercado.

De acuerdo con el artículo 35 de los Estatutos Sociales de Ezentis, la retribución de los Consejeros consistirá en una cantidad anual fija y en las correspondientes dietas por dedicación y asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y a las Comisiones a las que pertenezca el Consejero. El importe máximo de las retribuciones que puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus Consejeros será el que a tal efecto determine la Junta General de Accionistas, el cual permanecerá vigente en tanto ésta no acuerde su modificación. La fijación concreta del importe que corresponda por los conceptos anteriores a cada uno de los consejeros será hecha por el Consejo de Administración dentro de ese límite, atendiendo a la dedicación a la administración y servicio a la Sociedad, a los cargos desempeñados por cada consejero dentro del Consejo de Administración, y a su pertenencia y a asistencia a las distintas Comisiones. Los consejeros podrán ser remunerados adicionalmente con la entrega de acciones de la Sociedad, debiendo mantenerlas hasta el final de su mandato, derechos de opción sobre acciones, o de otros valores que den derecho a la obtención de acciones, o mediante sistemas retributivos referenciados al valor de cotización de las acciones. Ezentis, de conformidad con lo establecido en el artículo 35.5 de los Estatutos Sociales y 23.5 del Reglamento del Consejo de Administración, tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para Administradores y Directivos. La remuneración de los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas deberá contemplar la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo al que la política se refiera, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de sus contratos. De conformidad con lo establecido en los artículos 35.2 de los Estatutos Sociales y 23.2 del Reglamento del Consejo de Administración y en la Política de Remuneraciones, la Junta General de accionistas estableció que el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales sea de 2.700.000 euros. El artículo 32.3.f) de los Estatutos Sociales y 5.4.vi)d) del Reglamento del Consejo establecen, entre las competencias del Consejo de Administración, fijar los sistemas retributivos correspondientes a los consejeros dentro del marco estatutario, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. La referida política de retribuciones de los consejeros, desarrolla, entre otros aspectos, los distintos conceptos o sistemas retributivos, entre ellos, las retribuciones fijas, los conceptos retributivos de carácter variable, los sistemas de previsión y las principales condiciones que deben observar los contratos de los consejeros ejecutivos. Según los artículos 37 bis 3.g) de los Estatutos Sociales y 35.5.h) del Reglamento del Consejo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene entre sus competencias proponer al Consejo de Administración el sistema y cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros, así como la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones básicas de sus contratos.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está formada por tres consejeros independientes:

- Don Enrique Sánchez de León García (Presidente- independiente)
- Doña Carmen Gómez de Barreda Tous de Monsalve (Vocal-independiente)
- Doña Laura González-Molero (Vocal-independiente)

La Comisión de Nombramientos y Remuneraciones analiza la práctica retributiva de mercado en compañías de similar tamaño y actividad para la elaboración de la política de remuneraciones. En los procesos de adopción de decisiones en materia de retribución, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración cuentan con la información y asesoramiento de los servicios internos especializados de la Sociedad. En particular y en lo que respecta a la Política de Remuneraciones 2018-2020 que fue aprobada por la junta general de accionistas de 29 de junio de 2018 la Sociedad no contó con el asesoramiento externo. Sin perjuicio de lo anterior, la Sociedad recibió el asesoramiento de Willis Towers Watson para la confección del Incentivo a Largo Plazo y el sistema de remuneraciones del Presidente, Consejero Delegado y alta dirección.

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

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

La retribución de los Consejeros no ejecutivos, siguiendo las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo, se compone exclusivamente de i) una retribución fija anual (por su pertenencia al Consejo de Administración); ii) una retribución fija anual adicional para los consejeros que desempeñen los cargos de Presidente de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, así como de Consejero Coordinador Independiente; iii) una retribución fija anual adicional para el Presidente del Consejo de Administración; dietas por dedicación y asistencia efectiva a las reuniones del Consejo de Administración y Comisiones, con un máximo de 11 reuniones; v) retribución en acciones (entrega de acciones por un importe equivalente a 30.000 €); vi) la Sociedad abonará las primas correspondientes a las pólizas de responsabilidad civil por el ejercicio del cargo de consejero

En cuanto a la retribución de los Consejeros ejecutivos, se compone de:

- Retribución fija anual: se establece un límite máximo de 500.000 €.
- Retribución variable: consiste en un sistema de prima o bonus anual por un importe de hasta el 100% de la retribución fija anual, que podrá llegar hasta un 120% en determinados casos de sobrecumplimiento. Esta retribución estará vinculada a criterios de rendimientos predeterminados y medibles, considerando el riesgo asumido para la obtención del resultado. Los objetivos que servirán de base a la retribución variable tendrá relación con parámetros vinculados a:
  - Generación de valor para el accionista, como son:
    - la viabilidad/sostenibilidad de la Sociedad a largo Plazo.
    - métricas económico-financieras propias de la Sociedad (evolución del valor de la empresa o de sus accionistas, sus distintos márgenes, beneficios a distintos niveles, deuda, generación de caja libre y de liquidez, y de otras magnitudes).
  - Consecución de objetivos concretos que guarden relación con el rendimiento y desempeño profesional del Consejero.
  - Factores financieros y no financieros.

Para la determinación de la retribución variable se tendrán en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y que minoren los resultados de la Sociedad. El abono de la retribución variable se diferirá en el tiempo lo necesario para la aplicación de los distintos parámetros y en todo caso solo se podrá producir después del cierre del ejercicio, a los efectos de que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones pueda evaluar el cumplimiento de los parámetros ligados al cierre del ejercicio de la Sociedad. Tras dicho análisis, la Comisión de

Nombramientos y Retribuciones elevará la propuesta de retribución variable al Consejo de Administración. En todo caso, el grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, ponderados en su conjunto, deberá alcanzar una media del 80% para generar el derecho a la percepción de la retribución variable por el Consejero.

El Consejo de Administración y la Política de Remuneraciones vigente establecen que la retribución variable ya satisfecha a los Consejeros contendrá cláusulas de reembolso que permitan la recuperación, parcial o total, tras su abono. Este tipo de cláusula de reembolso se incluirá

también en la retribución variable a largo plazo y en otras retribuciones variables o incentivos especiales que, en su caso, el Consejo de Administración entienda adecuada su aplicación.

iii) Retribución variable a largo plazo.

La Junta General de accionistas de la Sociedad celebrada el 29 de junio de 2018 aprobó un plan de incentivos a largo plazo, en efectivo y mediante entrega de acciones de la Sociedad, dirigido a Consejeros que desempeñen funciones delegadas o ejecutivas, a los altos directivos de la Sociedad, a determinados directivos de las sociedades dependientes de la Sociedad y a otros directivos que puedan ser incluidos en virtud de los acuerdos que, en su caso, adopte el Consejo de Administración.

iv) Otras retribuciones variables o incentivos.

En relación con determinados objetivos concretos de gestión o negocio y/o operaciones singulares, el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá establecer retribuciones variables adicionales que incentiven la consecución de los objetivos y/o operaciones singulares.

En todo caso, ningún incentivo especial que se acuerde por el Consejo de Administración podrá superar el límite máximo del 30% sobre la retribución fija anual del Consejero.

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

El Consejo estableció los importes de las remuneraciones a percibir por los Consejeros no ejecutivos por pertenencia al Consejo de Administración y a las Comisiones, cuyos términos se detallan a continuación:

(i) Retribución fija anual:

- de 22.000 € por su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad que percibirán los Consejeros en 12 mensualidades de 1.833,34 €;
- de 16.500 € por su pertenencia a cada una de las Comisiones delegadas de la Sociedad que los Consejeros en 12 mensualidades de 1.375 €;

(ii) Retribución fija anual adicional por importe de 25.000 € para los Consejeros que desempeñen los cargos de Presidente de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, así como de Consejero Coordinador Independiente. Dietas por dedicación y asistencia efectiva a las reuniones del Consejo de Administración por importe de 2.000 € y de las Comisiones por importe de 1.500 €, remunerándose en todo caso un máximo de 11 reuniones por cada órgano.

Sólo se devengará el derecho a la percepción de las dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones por la asistencia personal, ya sea físicamente o mediante los sistemas de asistencia telemática de que se disponga en cada momento.

(iii) Limitaciones de la retribución El importe máximo anual que se podrá percibir por la suma de la retribución fija anual y dietas será de 44.000 € para el Consejo de Administración y de 33.000 € para cada una de las Comisiones delegadas.

La Política de Remuneraciones 2018-2020, de conformidad con lo establecido en el artículo 35 de los Estatutos Sociales ha fijado en 2.700.000 euros el importe máximo anual de la retribución que la Sociedad pueda satisfacer al conjunto de sus consejeros por su condición de tales. Dicho importe permanece vigente en tanto la Junta General de Accionistas no acuerde su modificación.

La Sociedad ha verificado el cumplimiento de la Política de Remuneraciones relativo a las remuneraciones percibidas por los consejeros, tanto individualmente como de forma agregada, no superándose en este último caso el importe total máximo aprobado por la Junta General de 2.700.000 €.

De conformidad con lo establecido en los artículos 35 de los Estatutos Sociales y 23.3 del Reglamento del Consejo, y conforme a la citada Política de Remuneraciones, la Junta General de accionistas de 29 de junio de 2018 aprobó, bajo el punto séptimo de su orden del día, la entrega de acciones de la Sociedad a los consejeros que no desempeñen funciones delegadas o ejecutivas como parte de su sistema retributivo, debiendo mantener las acciones hasta el final de su mandato. El importe máximo de la retribución bruta que se satisfará mediante la entrega de acciones es de treinta mil euros (30.000 €) a cada uno de los consejeros que no desempeñen funciones delegadas o ejecutivas en la Sociedad, cuya liquidación y pago se ha efectuado en el ejercicio 2019, una sola vez por acuerdo del Consejo de Administración previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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

Los Consejeros Ejecutivos no perciben retribución por pertenencia al Consejo de Administración, reciben una retribución fija por las funciones de alta dirección que desempeñan por un importe máximo de 500.000 euros, conforme a la Política de Remuneración, retribución que podrá ser revisada por el Consejo de Administración previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones durante la vigencia de la presente Política de Remuneración, si bien respetando el referido importe máximo.

La diferencia de la retribución devengada por los consejeros ejecutivos que figura en el apartado C.1.a., relativos a don Fernando González Sánchez y don Carlos Mariñas Lage, entre los ejercicios 2018 y 2019, se debe a que los periodos de devengo son diferentes, mientras que en el ejercicio 2018 fue de seis meses, en el ejercicio 2019 es de doce meses. Asimismo, la retribución de estos dos consejeros ejecutivos no ha variado en el ejercicio 2019 respecto de la percibida en el ejercicio 2018.

- 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 Ejecutivos podrán percibir determinadas retribuciones en especie inherentes al ejercicio de las referidas funciones delegadas o ejecutivas, que responden a los siguientes conceptos:

- Seguro de vida.
- Seguro médico.

Se podrá aprobar la modificación de estas remuneraciones por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. La Sociedad se hace cargo de la prima correspondiente al seguro de responsabilidad civil de los Consejeros.

- 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.

(i) Sistema de retribución variable anual:

La retribución variable consistente en un sistema de prima o bonus anual por un importe máximo anual del 120% sobre la retribución fija anual y estará vinculada a criterios de rendimientos predeterminados y medibles y que consideran el riesgo asumido para la obtención del resultado. A este respecto, los objetivos que servirán de base a la retribución variable de los Consejeros que desempeñen funciones delegadas o ejecutivas en la Sociedad, tendrán relación con parámetros vinculados a la generación de valor para el accionista, tales como la viabilidad/sostenibilidad de la Sociedad a largo plazo; métricas económico-financieras propias de la Sociedad como la evolución del valor de la empresa o de sus acciones, de sus distintos márgenes, de los beneficios a distintos niveles, de la deuda, de la generación de caja libre y de liquidez, y otras magnitudes; y la consecución de objetivos concretos que guarden relación con el rendimiento y desempeño profesional del Consejero y con factores financieros y no financieros.

Este concepto retributivo variable se determinará sobre la base de los objetivos concretos establecidos para cada ejercicio y su nivel de cumplimiento. En todo caso, para la determinación de la retribución variable se tendrán en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y que minoren los resultados de la Sociedad.

El abono de la retribución variable se diferirá en el tiempo lo necesario para la aplicación de los distintos parámetros y en todo caso solo se podrá producir después del cierre del ejercicio, a los efectos de que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones pueda evaluar el cumplimiento de los parámetros ligados al cierre del ejercicio de la Sociedad y aprobadas sus cuentas. Tras dicho análisis, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elevará la propuesta de retribución variable al Consejo de Administración. En todo caso, el grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, que fijan grados mínimos de cumplimiento para cada objetivo, comprendidos entre el 100% y el 80%, por debajo de este último no se devenga derecho a percepción económica para ese objetivo. El resultado anterior se ve corregido, al alza o a la baja, en función del la valoración del desempeño, que podría a llegar ser cero si el porcentaje de desempeño es inferior al 60%.

La retribución variable ya satisfecha a los Consejeros contendrá cláusulas de reembolso que permitan la recuperación, parcial o total, cuando tras su abono se ponga de manifiesto circunstancias que acrediten que hubo circunstancias en los años de devengo de la retribución variable que solo los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios de sistemas retributivos que incorporan una retribución variable tal como se establece la Política de Remuneraciones de la Sociedad.

(ii) Sistema de retribución variable a largo plazo en acciones:

El Consejo de Administración someterá a la Junta General de accionistas de la Sociedad un plan de incentivos a largo plazo, dirigido a Consejeros que desempeñen funciones delegadas o ejecutivas, a los altos directivos de la Sociedad, a determinados directivos de las sociedades dependientes de la Sociedad y a otros directivos que puedan ser incluidos en virtud de los acuerdos que, en su caso, adopte el Consejo de Administración. Corresponderá asimismo a la Junta General de Accionistas el establecimiento del importe, el plazo de duración, las condiciones de liquidación y permanencia del plan. Corresponderá al Consejo de Administración la ejecución de los acuerdos de la Junta General y, en particular, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Ezentis, fijar los términos y condiciones del plan de incentivos y evaluar el grado de consecución de los objetivos a los que se vincule el cumplimiento del incentivo, pudiendo el Consejo y la Comisión contar para ello con el asesoramiento de un experto independiente.

La Junta General de accionistas de 29 de junio de 2018 aprobó, bajo el punto octavo de su orden del día, la aprobación de un incentivo a largo plazo dirigido a determinadas categorías de Consejeros, a los altos directivos y demás personal directivo de la Sociedad y sus sociedades dependientes vinculado a la consecución de objetivos estratégicos del período 2018-2020 y a liquidar en efectivo y mediante entrega de acciones de la Sociedad, de acuerdo con los siguientes términos:

1. El Incentivo a largo plazo se configura como un incentivo vinculado al cumplimiento, a la finalización del período de referencia del Incentivo a largo plazo, de varios objetivos estratégicos que serán fijados por el Consejo de Administración y que estarán vinculados, entre otros criterios, a los siguientes:

(a) Evolución del beneficio operativo y/o del beneficio neto.

(b) Evolución del flujo de caja operativo.

(c) Evolución del valor de la acción en las Bolsas de Valores españolas.

2. Dirigido a los consejeros que desempeñen funciones delegadas o ejecutivas y a los altos directivos de Grupo Ezentis, S.A. y a determinados directivos de las sociedades dependientes de la Sociedad, así como a otros directivos de Sociedad y sus sociedades dependientes que, en su caso, puedan ser incluidos en el ámbito de aplicación del Incentivo a largo plazo durante su vigencia en virtud de los acuerdos que adopte el Consejo de Administración en ejecución del presente acuerdo.

3. El importe máximo en metálico a entregar será de dos millones trescientos treinta y un mil novecientos sesenta y seis euros (2.331.966 €) y el número máximo de acciones a entregar al conjunto de los beneficiarios del Incentivo a largo plazo será de cinco millones ciento noventa y seis mil dos (5.196.002) acciones ordinarias de la Sociedad, equivalentes al 1,57 por ciento del capital social, que se asignarán a los distintos beneficiarios por acuerdo del Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en función de parámetros que se correspondan con el nivel de responsabilidad de cada beneficiario y del nivel de cumplimiento de los objetivos fijados.

4. El plazo de duración del Incentivo a largo plazo estará comprendido entre los días el 1 de enero de 2018 y 31 de diciembre de 2020, periodo que constituirá el período de referencia a los efectos del cumplimiento de objetivos.

5. El devengo de la obligación de pago de las cantidades metálico y en acciones que correspondan tendrá lugar el día 1 de enero de 2021. El pago de las cantidades se realizará a partir del día 30 de abril de 2021, previo acuerdo del Consejo de Administración que habrá de ser adoptado no más tarde del día 31 de mayo de 2021.

6. Los beneficiarios del Incentivo a largo plazo se obligan a no transmitir las acciones que les corresponda durante, al menos, seis (6) meses, a contar desde la entrega efectiva de las acciones, y siempre que continúen en la Sociedad.

7. Facultar al Consejo de Administración de la Sociedad, con expresas facultades de sustitución, para que implemente, desarrolle, formalice, ejecute y liquide el Incentivo a largo plazo.

- 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.

Los Consejeros no ejecutivos de la Sociedad, en condición de tales, no tienen derecho a compensación o indemnización alguna en caso de terminación de su mandato.

Los Consejeros que desempeñen funciones delegadas o ejecutivas podrán percibir, de conformidad con lo previsto en sus contratos, una indemnización por cese anticipado en caso de separación del cargo de Consejero o cualquier otra forma de extinción de la relación jurídica con la Sociedad que sirva de base a la retribución de funciones delegadas o ejecutivas no debidas a incumplimiento imputable al Consejero, por una cuantía máxima equivalente al importe de las dos últimas anualidades de la retribución total anual.

Asimismo, en los supuestos referidos de cese anticipado no debidos a incumplimiento imputable al Consejero, los Consejeros que desempeñen funciones delegadas o ejecutivas podrán percibir una cantidad máxima equivalente a ocho mensualidades de la retribución fija anual por el compromiso de no concurrencia durante el plazo máximo de doce meses desde el momento en que sea efectivo el cese.

- 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.

De conformidad con lo previsto en los artículos 249 y 529.octodecimos LSC y la Política de Remuneración de la Sociedad, los Consejeros a los que se les hayan atribuido funciones delegadas o ejecutivas por cualquier otro título, tendrán derecho a percibir una retribución por dichas funciones, sin que les resulten de aplicación los conceptos retributivos previstos para el resto de los consejeros.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 35.4 de los Estatutos Sociales y en el artículo 23.3 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, los Consejeros de la Sociedad que desempeñen funciones delegadas o ejecutivas tendrán derecho a recibir una remuneración compuesta por los siguientes conceptos retributivos:

(i) Una retribución fija anual: se establece un límite máximo de 500.000 euros .

(ii) Una retribución variable: consiste en un sistema de prima o bonus anual por un importe máximo anual del 120% sobre la retribución fija anual.

(iii) Una retribución variable a largo plazo.

La Junta General de accionistas de la Sociedad celebrada el 29 de junio de 2018 aprobó un plan de incentivos a largo plazo, dirigido a Consejeros que desempeñen funciones delegadas o ejecutivas, a los altos directivos de la Sociedad, a determinados directivos de las sociedades dependientes de la Sociedad y a otros directivos que puedan ser incluidos en virtud de los acuerdos que, en su caso, adopte el Consejo de Administración.

(iv) Otras retribuciones variables o incentivos.

En relación con determinados objetivos concretos de gestión o negocio y/o operaciones singulares, el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá establecer retribuciones variables adicionales que incentiven la consecución de los objetivos y/o operaciones singulares.

En todo caso, estas retribuciones variables o incentivos tendrán el límite máximo del 30% sobre la retribución fija anual del Consejero.

(v) Indemnización por cese anticipado.

Los Consejeros que desempeñen funciones delegadas o ejecutivas podrán percibir, de conformidad con lo previsto en sus contratos, una indemnización por cese anticipado en caso de separación del cargo de Consejero o cualquier otra forma de extinción de la relación jurídica con la Sociedad que sirva de base a la retribución de funciones delegadas o ejecutivas no debidas a incumplimiento imputable al Consejero, por una cuantía máxima equivalente al importe de las dos últimas anualidades de la retribución total anual. Asimismo, en los supuestos referidos de cese anticipado no debidos a incumplimiento imputable al Consejero, los Consejeros que desempeñen funciones delegadas o ejecutivas podrán percibir una cantidad máxima equivalente a ocho mensualidades de la retribución fija anual por el compromiso de no concurrencia durante el plazo máximo de doce meses desde el momento en que sea efectivo el cese.

(vi) Remuneración en especie.

Los Consejeros que desempeñen funciones delegadas o ejecutivas podrán percibir determinadas retribuciones en especie inherentes al ejercicio de las referidas funciones delegadas o ejecutivas (vehículo, seguros específicos u otros).

(vii) Una prestación asistencial.

El sistema retributivo de los Consejeros que desempeñen funciones delegadas o ejecutivas en la Sociedad se podrá ver complementado con seguros de salud y vida en línea con la práctica que se siga en el mercado por compañías comparables por su capitalización, tamaño, estructura de propiedad e implantación internacional. La Sociedad no tiene actualmente ningún compromiso, ni de aportación ni de prestación definida, a ningún sistema de jubilación o de ahorro a largo plazo de ningún Consejero, si bien podrán ser establecidos por el Consejo de Administración.

- 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.

Los Consejeros no tienen previsto recibir ninguna remuneración suplementaria por servicios prestados distintos de lo establecido por la Sociedad.

- 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 se han devengado ninguno de los conceptos retributivos señalados en este epígrafe.

- 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 está previsto que los Consejeros perciban ningún otro concepto retributivo diferente de los expuestos en el presente informe.

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

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

No se ha producido ningún cambio o modificación en la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General Ordinaria de accionistas celebrada el 29 de junio de 2018.

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

<https://www.ezentis.com/media/2018/09/politica-remuneraciones-consejeros-grupo-ezentis-sa-2018-2020.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 Junta General de accionistas celebrada el 31 de mayo de 2019 aprobó con un 93,662% el Informa Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio anterior.

## **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.

Los órganos que intervienen en la determinación de la Política de Remuneraciones son la Junta General de Accionistas, el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.



Los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo establecen, entre las competencias del Consejo de Administración, la de fijar los sistemas retributivos correspondientes a los consejeros dentro del marco estatutario, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es el órgano competente para proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los Consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de la Comisión Ejecutiva o de Consejeros Delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia (artículos 37 bis 3 de los Estatutos Sociales y 35.5 del Reglamento del Consejo).

Los asuntos sobre remuneraciones sobre los que ha debatido la Comisión de Nombramientos y Retribuciones durante el 2019 son los siguientes:

- Revisión de la Política retributiva integral donde se definen los procedimientos para las revisiones retributivas, niveles de responsabilidades y aprobación.
- Propuesta al Consejo de la concertación de objetivos de la retribución variable 2019.
- Propuesta al Consejo de la fijación de los objetivos del Incentivo a Largo Plazo para el ejercicio 2019.
- Propuesta al Consejo de la política retributiva integrada para el año 2019.
- Propuesta y aprobación del Informe Anual sobre Remuneraciones de consejeros correspondiente al ejercicio 2018.
- Evaluación y propuesta de retribución variable del ejercicio 2018.
- Evaluación de incentivos especiales.
- Evaluación de objetivos del ejercicio 2018 del Incentivo a Largo Plazo.

Para la elaboración de la política retributiva la sociedad ha contado con el asesoramiento de Ramón y Cajal Abogados, redactándose de conformidad con lo establecido en el informe emitido por este asesor externo. Asimismo, en la realización del análisis de la competitividad externa la sociedad ha contado con el asesoramiento de Willis Towers Watson.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunirá, previa convocatoria de su Presidente, cuando éste lo considere oportuno, así como cuando sea solicitado por, al menos, dos de sus miembros, por la Comisión Ejecutiva Delegada o por el Consejero Delegado.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 35.1 de los Estatutos Sociales, la Comisión se compondrá por el número de miembros que determine el Consejo de Administración en cada momento, no pudiendo en ningún caso ser inferior a tres ni superior a cinco, los cuales serán designados por el Consejo de Administración, siendo la totalidad de sus miembros Consejeros externos, en su mayoría independientes. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que se ha reunido en 8 ocasiones durante el ejercicio 2019, está formada por tres consejeros independientes:

- Don Enrique Sánchez de León García (Presidente- independiente)
- Doña Carmen Gómez de Barreda Tous de Monsalve (Vocal-independiente)
- Doña Laura González-Molero (Vocal-independiente)

**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 remuneración variable anual de 2019 de los consejeros ejecutivos se ha vinculado al cumplimiento de objetivos corporativos de negocio y objetivos particulares cuantitativos y cualitativos, de los consejeros ejecutivos.

Toda remuneración de carácter variable de los consejeros ejecutivos está sometida a cláusulas de reembolso, que permite a la Sociedad reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando en los dos años siguientes a su liquidación se produzcan pérdidas en el Grupo en los dos años posteriores a la fecha de finalización de la retribución variable atribuibles a la gestión negligente del beneficiario realizada durante los ejercicios del periodo de cumplimiento de los objetivos o, la reformulación por un importe material de los estados financieros de la Sociedad, cuando así se considere por los auditores externos y la reformulación sea consecuencia de una gestión negligente del beneficiario realizada durante los ejercicios del periodo de cumplimiento de los objetivos.

Las diferentes acciones adoptadas por la Sociedad para (a) reducir la exposición a riesgos excesivos, (b) ajustar la remuneración a los intereses de la Sociedad a largo plazo y (c) alcanzar un equilibrio entre los componentes fijos y variables de la retribución de los consejeros, se han descrito previamente en el apartado A de este Informe y que tiene como principal elemento la aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2018-2020.

**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 cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

i) Los consejeros no ejecutivos han percibido en el ejercicio 2019 los importes que se detallan en el apartado C, que comprende tanto la remuneración como las dietas por pertenencia y asistencia a las sesiones del Consejo y de las Comisiones.

ii) A los consejeros ejecutivos les corresponde en 2018 por el desarrollo de sus funciones ejecutivas, los siguientes conceptos retributivos:

- Una retribución fija dineraria que se detalla en el apartado C siguiente.
- Una retribución variable o bonus que se detalla en el apartado C siguiente.
- Unas retribuciones en especie que se detallan en el apartado C siguiente.

El importe total devengado por el conjunto de los consejeros en su condición de tales en 2018 asciende a 2.356 miles de euros. La Sociedad ha verificado el cumplimiento de la Política de Remuneraciones 2018-2020 relativo a las remuneraciones percibidas por los consejeros, tanto individualmente como de forma agregada, no superándose en este último caso el importe total máximo anual establecido en la citada Política y aprobado por la Junta General de 2.700.000 €.

**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	101.457.824	99,93

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	6.121.271	6,03
Votos a favor	95.092.190	93,66
Abstenciones	244.363	0,24

**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.

En el ejercicio 2019 los Consejeros por su condiciones de tales han percibido una retribución fija y dietas por dedicación y asistencia efectiva a las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones.

Los importes a percibir por los Consejeros no ejecutivos por pertenencia al Consejo de Administración y a las Comisiones, aprobados por el Consejo de Administración son los siguientes:

(i) Retribución fija anual:

- de 22.000 € por su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad que percibirán los Consejeros en 12 mensualidades de 1.833,34 €;
- de 16.500 € por su pertenencia a cada una de las Comisiones delegadas de la Sociedad que los Consejeros en 12 mensualidades de 1.375 €;

(ii) Retribución fija anual adicional por importe de 25.000 € para los Consejeros que desempeñen los cargos de Presidente de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, así como de Consejero Coordinador Independiente.

Dietas por dedicación y asistencia efectiva a las reuniones del Consejo de Administración por importe de 2.000 € y de las Comisiones por importe de 1.500 €, remunerándose en todo caso un máximo de 11 reuniones por cada órgano.

Sólo se devengará el derecho a la percepción de las dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones por la asistencia personal, ya sea físicamente o mediante los sistemas de asistencia telemática de que se disponga en cada momento.

(iii) Limitaciones de la retribución El importe máximo anual que se podrá percibir por la suma de la retribución fija anual y dietas será de 44.000 € para el Consejo de Administración y de 33.000 € para cada una de las Comisiones delegadas.

La Sociedad ha verificado el cumplimiento de la Política de Remuneraciones relativo a las remuneraciones percibidas por los consejeros, tanto individualmente como de forma agregada, no superándose en este último caso el importe total máximo aprobado por la Junta General de 2.700.000 €.

La diferencia de la retribución devengada por los consejeros ejecutivos, don Fernando González Sánchez y don Carlos Mariñas Lage entre los ejercicios 2018 y 2019, se debe a que los periodos de devengo son diferentes, mientras que en el ejercicio 2018 fue de seis meses, en el ejercicio 2019 es de doce meses. Asimismo, la retribución de estos dos consejeros ejecutivos no ha variado en el ejercicio 2019 respecto de la percibida en el ejercicio 2018.

La Política de Remuneraciones de la Sociedad se aplica a los miembros del Consejo sin ninguna distinción por razón de sexo, siendo de aplicación de forma idéntica para todos los consejeros sin diferenciar entre hombres y mujeres. La diferencia entre los importes percibidos tiene su causa en que tanto los Presidentes del Consejo de Administración y las distintas Comisiones como el Consejero Independiente Coordinador son hombres.

### **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.**

La retribución de los Consejeros Ejecutivos por el desarrollo de sus funciones de alta dirección ha ascendido en 2019 a 1.215 miles de euros. Asimismo, como se ha señalado en el presente informe, los Consejeros Ejecutivos no perciben remuneración alguna por su condición de Consejero.

La diferencia de la retribución devengada por los consejeros ejecutivos, don Fernando González Sánchez y don Carlos Mariñas Lage entre los ejercicios 2018 y 2019, se debe a que los periodos de devengo son diferentes, mientras que en el ejercicio 2018 fue de seis meses, en el ejercicio 2019 es de doce meses. Asimismo, la retribución de estos dos consejeros ejecutivos no ha variado en el ejercicio 2019 respecto de la percibida en el ejercicio 2018.

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

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados.

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

- Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.

- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

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

Únicamente tienen derecho a percibir retribución variable los Consejeros que tiene las funciones delegadas o ejecutivos. Esta retribución consistirá en un importe de hasta el 100% de la retribución fija anual, que podrá llegar hasta un máximo del 120% en determinados casos de sobrecumplimiento.

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

La Junta General de accionistas celebrada el 29 de junio de 2018 aprobó, bajo el punto octavo de su orden del día, un incentivo a largo plazo dirigido a determinadas categorías de Consejeros, a los altos directivos y demás personal directivo de la Sociedad y sus sociedades dependientes vinculado a la consecución de objetivos estratégicos del período 2018-2020 y a liquidar en efectivo y mediante entrega de acciones de la Sociedad, de acuerdo con los siguientes términos:

1. El Incentivo a largo plazo se configura como un incentivo vinculado al cumplimiento, a la finalización del período de referencia del Incentivo a largo plazo, de varios objetivos estratégicos que serán fijados por el Consejo de Administración y que estarán vinculados, entre otros criterios, a las siguientes métricas:
  - (a) Evolución del beneficio operativo y/o del beneficio neto.
  - (b) Evolución del flujo de caja operativo.
  - (c) Evolución del valor de la acción en las Bolsas de Valores españolas.
2. Dirigido a los consejeros que desempeñen funciones delegadas o ejecutivas y a los altos directivos de Grupo Ezentis, S.A. y a determinados directivos de las sociedades dependientes de la Sociedad, así como a otros directivos de Sociedad y sus sociedades dependientes que, en su caso, puedan ser incluidos en el ámbito de aplicación del Incentivo a largo plazo durante su vigencia en virtud de los acuerdos que adopte el Consejo de Administración en ejecución del presente acuerdo.
3. El importe máximo en metálico a entregar será de dos millones trescientos treinta y un mil novecientos sesenta y seis euros (2.331.966 €) y el número máximo de acciones a entregar al conjunto de los beneficiarios del Incentivo a largo plazo será de cinco millones ciento noventa y seis mil dos (5.196.002) acciones ordinarias de la Sociedad, equivalentes al 1,57 por ciento del capital social, que se asignarán a los distintos beneficiarios por acuerdo del Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en función de parámetros que se correspondan con el nivel de responsabilidad de cada beneficiario y del nivel de cumplimiento de los objetivos fijados.
4. El plazo de duración del Incentivo a largo plazo estará comprendido entre los días el 1 de enero de 2018 y 31 de diciembre de 2020, periodo que constituirá el período de referencia a los efectos del cumplimiento de objetivos.
5. El devengo de la obligación de pago de las cantidades metálico y en acciones que correspondan tendrá lugar el día 1 de enero de 2021. El pago de las cantidades se realizará a partir del día 30 de abril de 2021, previo acuerdo del Consejo de Administración que habrá de ser adoptado no más tarde del día 31 de mayo de 2021.
6. Los beneficiarios del Incentivo a largo plazo se obligan a no transmitir las acciones que les corresponda durante, al menos, seis (6) meses, a contar desde la entrega efectiva de las acciones, y siempre que continúen en la Sociedad.
7. Facultar al Consejo de Administración de la Sociedad, con expresas facultades de sustitución, para que implemente, desarrolle, formalice, ejecute y liquide el Incentivo a largo plazo.  
Para determinar las ponderaciones de consecución de las tres métricas utilizadas se deberá tener en cuenta los siguientes criterios:
  - El Flujo de caja operativo y el Resultado Neto suponen un peso específico del 40% cada uno de ellos y el Retorno total para el accionista (RTA) supone un peso específico del 20%.
  - La consecución de estas tres métricas se mide de forma individualizada por cada uno de los períodos anuales comprendidos en la duración del ILP (3años), en un porcentaje del 33,33% para los dos primeros años y del 33,34% para el último año.
  - Las métricas se miden a nivel de Grupo Consolidado, no incluyéndose objetivos por división o individuales.Cada métrica anterior tiene su escala de logro asociada. Cada escala incluye: (i) un umbral mínimo de consecución del 80% del objetivo, por debajo del cual no se abona el incentivo; (ii) un nivel estándar de cumplimiento del 100%, en el que se abonaría el incentivo "target"; y (iii) un nivel máximo de logro del 110%, en el que se abonaría el 125% del incentivo (incentivo máximo).

Los objetivos para el ejercicio 2019 son:  
-Flujo de caja operativo: 47,21 millones de euros;  
-Resultado neto: 10,33 millones de euros;  
-RTA anual: 0,6214%;

**B.8.** Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No resulta de aplicación en el ejercicio 2019 ninguna cláusula de este tipo.

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

La Sociedad no ha asumido en el ejercicio 2019 ninguna obligación o compromiso en materia de pensiones, jubilación o similares.

**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.

La Sociedad no ha abonado en el ejercicio 2019 ninguna indemnización ni cualquier otro tipo de pago derivado del cese anticipado o terminación del contrato, ya que no se ha producido ninguna de estas circunstancias

**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.

En el ejercicio 2019 no se han producido modificaciones significativas en los contratos de los consejeros ejecutivos, siendo de aplicación las condiciones descritas en el apartado A.1.

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

En el ejercicio 2019 no es de aplicación lo establecido en este apartado.

**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.

En el ejercicio 2019 no se han concedido anticipos, créditos y garantías a ningún Consejero.

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

Los Consejeros que desempeñan funciones delegadas o ejecutivas podrán percibir determinadas retribuciones en especie inherentes al ejercicio de sus funciones:

-Seguro médico.  
-Seguro de vida.

El importe total de la remuneración en especie percibida por los Consejeros Ejecutivos y otro externo en el ejercicio 2019 es de 32.765,84 euros.

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

No se han devengado remuneraciones de esta clase.

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

No existen otros conceptos retributivos distintos de los señalados en el presente informe.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2019
Don FERNANDO GONZALEZ SANCHEZ	Consejero Delegado	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don GUILLERMO JOSE FERNANDEZ VIDAL	Presidente otro externo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don CARLOS MARIÑAS LAGE	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don ENRIQUE SANCHEZ DE LEON GARCÍA	Vicepresidente independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don PEDRO MARIA AZCÁRATE PALACIOS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña EMMA FERNANDEZ ALONSO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña CARMEN GOMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña ANA MARIA SANCHEZ TEJEDA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don ALFONSO ALONSO DURÁN	Consejero Dominical	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 FERNANDO GONZALEZ SANCHEZ	448				215			8	671	255

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Don GUILLERMO JOSE FERNANDEZ VIDAL	205	8			297			9	519	310
Don CARLOS MARIÑAS LAGE	347				182			15	544	196
Don ENRIQUE SANCHEZ DE LEON GARCÍA		54	94						148	201
Don PEDRO MARIA AZCÁRATE PALACIOS		78	44						122	153
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO		29	44						73	107
Doña EMMA FERNANDEZ ALONSO		27	42						69	95
Doña CARMEN GOMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE		29	44						73	92
Doña ANA MARIA SANCHEZ TEJEDA			42						42	74
Don ALFONSO ALONSO DURÁN		53	42						95	77

### Observaciones

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don FERNANDO GONZALEZ SANCHEZ	Plan							0,00				
Don GUILLERMO JOSE FERNANDEZ VIDAL	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 CARLOS MARIÑAS LAGE	Plan							0,00				
Don ENRIQUE SANCHEZ DE LEON GARCÍA	Plan							0,00				
Don PEDRO MARIA AZCÁRATE PALACIOS	Plan							0,00				
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO	Plan							0,00				
Doña EMMA FERNANDEZ ALONSO	Plan							0,00				
Doña CARMEN GOMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	Plan							0,00				
Doña ANA MARIA SANCHEZ TEJEDA	Plan							0,00				
Don ALFONSO ALONSO DURÁN	Plan							0,00				

Observaciones

[

]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don FERNANDO GONZALEZ SANCHEZ	
Don GUILLERMO JOSE FERNANDEZ VIDAL	
Don CARLOS MARIÑAS LAGE	
Don ENRIQUE SANCHEZ DE LEON GARCÍA	
Don PEDRO MARIA AZCÁRATE PALACIOS	
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO	
Doña EMMA FERNANDEZ ALONSO	
Doña CARMEN GOMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	
Doña ANA MARIA SANCHEZ TEJEDA	
Don ALFONSO ALONSO DURÁN	

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 FERNANDO GONZALEZ SANCHEZ								
Don GUILLERMO JOSE FERNANDEZ VIDAL								
Don CARLOS MARIÑAS LAGE								

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 ENRIQUE SANCHEZ DE LEON GARCÍA								
Don PEDRO MARIA AZCÁRATE PALACIOS								
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO								
Doña EMMA FERNANDEZ ALONSO								
Doña CARMEN GOMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE								
Doña ANA MARIA SANCHEZ TEJEDA								
Don ALFONSO ALONSO DURÁN								

Observaciones

[

]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don FERNANDO GONZALEZ SANCHEZ	REMUNERACIÓN EN ESPECIE	8
Don GUILLERMO JOSE FERNANDEZ VIDAL	REMUNERACIÓN EN ESPECIE	9
Don CARLOS MARIÑAS LAGE	REMUNERACIÓN EN ESPECIE	15
Don ENRIQUE SANCHEZ DE LEON GARCÍA	Concepto	
Don PEDRO MARIA AZCÁRATE PALACIOS	Concepto	
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO	Concepto	
Doña EMMA FERNANDEZ ALONSO	Concepto	
Doña CARMEN GOMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	Concepto	
Doña ANA MARIA SANCHEZ TEJEDA	Concepto	
Don ALFONSO ALONSO DURÁN	Concepto	

Observaciones

[ ]

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Don FERNANDO GONZALEZ SANCHEZ										
Don GUILLERMO JOSE FERNANDEZ VIDAL										
Don CARLOS MARIÑAS LACE										
Don ENRIQUE SANCHEZ DE LEON GARCÍA										
Don PEDRO MARIA AZCÁRATE PALACIOS										
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO										
Doña EMMA FERNANDEZ ALONSO										
Doña CARMEN GOMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE										
Doña ANA MARIA SANCHEZ TEJEDA										
Don ALFONSO ALONSO DURÁN										

Observaciones

[

]

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don FERNANDO GONZALEZ SANCHEZ	Plan							0,00				
Don GUILLERMO JOSE FERNANDEZ VIDAL	Plan							0,00				
Don CARLOS MARIÑAS LAGE	Plan							0,00				
Don ENRIQUE SANCHEZ DE LEON GARCÍA	Plan							0,00				
Don PEDRO MARIA AZCÁRATE PALACIOS	Plan							0,00				
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO	Plan							0,00				
Doña EMMA FERNANDEZ ALONSO	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña CARMEN GOMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	Plan							0,00				
Doña ANA MARIA SANCHEZ TEJEDA	Plan							0,00				
Don ALFONSO ALONSO DURÁN	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don FERNANDO GONZALEZ SANCHEZ	
Don GUILLERMO JOSE FERNANDEZ VIDAL	

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

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don CARLOS MARIÑAS LAGE	
Don ENRIQUE SANCHEZ DE LEON GARCÍA	
Don PEDRO MARIA AZCÁRATE PALACIOS	
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO	
Doña EMMA FERNANDEZ ALONSO	
Doña CARMEN GOMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	
Doña ANA MARIA SANCHEZ TEJEDA	
Don ALFONSO ALONSO DURÁN	

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 FERNANDO GONZALEZ SANCHEZ								
Don GUILLERMO JOSE FERNANDEZ VIDAL								
Don CARLOS MARIÑAS LAGE								
Don ENRIQUE SANCHEZ DE LEON GARCÍA								
Don PEDRO MARIA AZCÁRATE PALACIOS								



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
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO								
Doña EMMA FERNANDEZ ALONSO								
Doña CARMEN GOMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE								
Doña ANA MARIA SANCHEZ TEJEDA								
Don ALFONSO ALONSO DURÁN								

### Observaciones

[ ]

#### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don FERNANDO GONZALEZ SANCHEZ	Concepto	
Don GUILLERMO JOSE FERNANDEZ VIDAL	Concepto	
Don CARLOS MARIÑAS LAGE	Concepto	

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

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ENRIQUE SANCHEZ DE LEON GARCÍA	Concepto	
Don PEDRO MARIA AZCÁRATE PALACIOS	Concepto	
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO	Concepto	
Doña EMMA FERNANDEZ ALONSO	Concepto	
Doña CARMEN GOMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	Concepto	
Doña ANA MARIA SANCHEZ TEJEDA	Concepto	
Don ALFONSO ALONSO DURÁN	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 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 FERNANDO GONZALEZ SANCHEZ	663			8	671					
Don GUILLERMO JOSE FERNANDEZ VIDAL	510			9	519					
Don CARLOS MARIÑAS LAGE	529			15	544					

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

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 ENRIQUE SANCHEZ DE LEON GARCÍA	148				148					
Don PEDRO MARIA AZCÁRATE PALACIOS	122				122					
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO	73				73					
Doña EMMA FERNANDEZ ALONSO	69				69					
Doña CARMEN GOMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	73				73					
Doña ANA MARIA SANCHEZ TEJEDA	42				42					
Don ALFONSO ALONSO DURÁN	95				95					
<b>TOTAL</b>	<b>2.324</b>			<b>32</b>	<b>2.356</b>					

### 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.

-Apartado C.1.a: La diferencia de la retribución devengada por los consejeros ejecutivos, don Fernando González Sánchez y don Carlos Mariñas Lage entre los ejercicios 2018 y 2019, se debe a que los periodos de devengo son diferentes, mientras que en el ejercicio 2018 fue de seis meses, en el ejercicio 2019 es de doce meses. Asimismo, la retribución de estos dos consejeros ejecutivos no ha variado en el ejercicio 2019 respecto de la percibida en el ejercicio 2018.

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

31/03/2020

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

Si  
 No