

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

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

CIF: [ A-28430882 ]

Denominación Social:

[ **PROSEGUR, COMPAÑIA DE SEGURIDAD, S.A.** ]

Domicilio social:

[ PAJARITOS, 24 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.

Los principios y fundamentos del sistema de remuneración de los consejeros de Prosegur Compañía de Seguridad (la "Sociedad") se recogen en los apartados 3 a 5 del artículo 22 de los Estatutos Sociales de la Sociedad que hacen referencia a la retribución de los Consejeros en los términos siguientes:

"22.3. El cargo de Consejero es retribuido. La retribución de los Consejeros en su condición de tal consistirá en una asignación anual fija y en dietas por asistencia a cada sesión del Consejo de Administración y de sus Comisiones. La retribución que puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus Consejeros en su condición de tal no podrá superar la cantidad máxima que a tal efecto determine la Junta General de Accionistas, que permanecerá vigente hasta tanto ésta no acuerde su modificación. La fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de ese límite y la distribución entre los distintos Consejeros corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

22.4. Adicionalmente y con independencia de lo previsto en el apartado anterior, se prevé la posibilidad de establecer sistemas de remuneración referenciados al valor de cotización de las acciones o que conlleven la entrega de acciones o de derechos de opción sobre acciones, destinados a los Consejeros. La aplicación de dichos sistemas de retribución deberá ser acordada por la Junta General de Accionistas en los términos legalmente establecidos.

22.5. Con independencia de las retribuciones previstas en los apartados precedentes derivadas de la pertenencia al Consejo de Administración, los Consejeros que desempeñen otras funciones ejecutivas o de asesoramiento en la Sociedad, sea cual fuere la naturaleza de su relación con ésta, tendrán derecho a percibir las remuneraciones que se hubieren pactado por el desempeño de dichas funciones, incluyendo, en su caso, la participación en los sistemas de incentivos que, en su caso, se establezcan con carácter general para la alta dirección de la Sociedad, que podrán comprender entrega de acciones o de derechos de opción sobre las mismas, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones, en todo caso con sujeción a los requisitos que se establezcan en la legislación vigente en cada momento, y la participación en los sistemas de previsión y seguro oportunos. En caso de cese en dichas funciones podrán tener derecho, en los términos y condiciones que apruebe el Consejo de Administración, a una compensación económica adecuada."

Las retribuciones que correspondan por los conceptos señalados y los demás términos y condiciones de la relación se incorporarán al oportuno contrato, que deberá ser aprobado por el Consejo de Administración con el voto favorable de, al menos, las dos terceras partes de sus miembros. El consejero afectado deberá abstenerse de asistir a la deliberación y de participar en la votación.

La política de remuneraciones de la Sociedad distingue, por tanto, entre el sistema retributivo por el desempeño del cargo de consejero en su condición de tal y el sistema retributivo por el desempeño de funciones ejecutivas por parte de los consejeros ejecutivos.

Conforme a lo anterior, el artículo 29 del Reglamento del Consejo de Administración establece que éste último y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones adoptarán todas las medidas que estén a su alcance para asegurar que la retribución de los Consejeros externos se ajuste a las siguientes directrices:

- a) El consejero externo debe ser retribuido en función de su dedicación efectiva.
- b) El consejero externo debe quedar excluido de los sistemas de previsión financiados por la Sociedad para los supuestos de cese, fallecimiento o cualquier otro.
- c) El importe de la retribución del consejero externo debe calcularse de tal manera que ofrezca incentivos para su dedicación, pero no constituya un obstáculo para su independencia.

Asimismo, el artículo 28.2 del Reglamento del Consejo de Administración establece que el Consejo procurará que la retribución del Consejero sea moderada en función de las exigencias del mercado y, en su caso, si lo estima oportuno, que en una parte se halle vinculada a los rendimientos de la Sociedad.

[Continúa en la sección D de este informe.]

- **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.

El único consejero que percibe una retribución variable es el Consejero Delegado de conformidad con su calidad de consejero ejecutivo. La retribución de los consejeros ejecutivos incluye un componente fijo, un componente variable a corto plazo (bonus anual) y un componente variable a medio y largo plazo (ILP) tal y como se detalla a continuación:

-La retribución fija de los consejeros ejecutivos se determina teniendo en cuenta el contenido de las funciones ejecutivas atribuidas y tomando en consideración que esta parte de la remuneración debe estar en línea con la que se satisfaga en el mercado por compañías comparables por su capitalización, volumen e implantación internacional. Al devengarse en todo caso, sirve para limitar la exposición al riesgo.

Para la determinación de las retribuciones del Consejo fijadas para el año 2018, se solicitó un informe retributivo de mercado a la consultora externa Willis Towers Watson, expertos en materia retributiva. Esta presentó un informe con la situación retributiva del Consejero Delegado comparado con cargos similares en compañías comparables, en términos de facturación, número de empleados y capitalización bursátil.

Considerando este informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones realizó una propuesta de las condiciones retributivas del Consejero Delegado, que presentó al Consejo de Administración el 27 de febrero de 2018 para su aprobación. Dichos importes se han mantenido para el ejercicio 2019 de acuerdo a las condiciones retributivas ratificadas por el Consejo de Administración el 26 de febrero de 2019, en tanto en cuanto que se ha considerado que no existen variaciones sustanciales en las condiciones que determinaron su fijación.

-La retribución variable a corto plazo (bonus anual) es pagadera en dinero y debe estar vinculada, en su mayor parte, a la consecución de objetivos económico-financieros de la Sociedad, así como al cumplimiento de objetivos personales, cuyo cumplimiento y grado de consecución se evalúa por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones sobre la base de los resultados alcanzados. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones también considera la calidad de los resultados en el largo plazo, cualquier riesgo asociado en la propuesta de retribución variable y otros aspectos relevantes tales como el impacto del tipo de cambio o similares. El importe objetivo no podrá superar el 80% de la retribución fija anual y el importe máximo el 150% de la misma. Todo lo cual evita la asunción de riesgos excesivos.

La retribución variable también fue objeto de revisión en 2018, conforme al procedimiento indicado en el apartado anterior. Del mismo modo, se ha mantenido para el ejercicio 2019 de acuerdo a las condiciones retributivas ratificadas por el Consejo de Administración el 26 de febrero de 2019, en tanto en cuanto que se ha considerado que no existen variaciones sustanciales en las condiciones que determinaron su fijación.

-La retribución variable a medio y largo plazo (incentivo a largo plazo - ILP) está vinculada, en su mayor parte, al desempeño de la Sociedad en relación con determinados parámetros económico-financieros alineados con los objetivos estratégicos de la Sociedad, con el propósito de fomentar la retención y motivación de los consejeros ejecutivos y la creación de valor a largo plazo, fijados en el propio ILP. El plan actualmente en vigor (Plan de Incentivo a Largo Plazo (ILP) 2018-2020) tiene un horizonte temporal de tres años que coincide con la duración del plan estratégico del Grupo para el trienio 2018-2020. Los objetivos del plan estarán ligados a la Creación de Valor de la Sociedad a nivel global o de unidad (región o país) en función del puesto ocupado y el ámbito de responsabilidad del beneficiario y, cuando sea oportuno, a objetivos personales. La Creación de Valor se calcula en base a métricas relevantes para el negocio tales como EBITA, deuda, capex, etc. durante el periodo de referencia. El incentivo a percibir, en su caso, se abonará un 100% en acciones de la Sociedad, sin perjuicio de la posibilidad de liquidar en dinero (a valor de mercado) la parte del incentivo pagadera en acciones a decisión de la Sociedad.

En el caso de que el Consejero Delegado cese por cualquier causa en su cargo con anterioridad al cierre del ejercicio perderá todo el derecho al cobro anual del variable de dicho ejercicio. A requerimiento de la Sociedad el Consejero Delegado se compromete a devolver el importe correspondiente a cualquier retribución variable anual percibida cuando se compruebe que el pago no estuvo ajustado a las condiciones de rendimiento establecidas o cuando se haya abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

Por tanto, el mix retributivo ofrece un balance razonable en términos de horizonte temporal y proporcionalidad entre las retribuciones y objetivos, al atender a las funciones encomendadas a los consejeros, a objetivos personales y económico-financieros de la Sociedad a más corto plazo y a los objetivos estratégicos y la creación de valor a largo plazo, junto con esquemas de diferimiento de pago, pago referenciado al valor de la acción y existencia de cláusulas de devolución.

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

Los componentes fijos de la retribución del Consejo de Administración en el ejercicio 2019 en su condición de tales quedaron fijados en el Consejo de Administración de 26 de febrero de 2019 en los siguientes importes:

- Consejo de Administración: retribución fija 79.500 euros y dietas por 1.850 euros, tanto para el Presidente como Vocales.
- Comisión de Auditoría: retribución fija de 33.750 euros para el Presidente y 25.000 euros para Vocales; ambos cargos cuentan con una dieta de 1.850 euros.
- Comisión de Nombramientos y Retribuciones: retribución fija de 17.850 euros para el Presidente y 14.700 euros para Vocales; en ambos casos la dieta es de 1.400 euros.

Adicionalmente, se establecieron las siguientes retribuciones fijas anuales por el desempeño de sus cargos:

- Cargo de Presidente del Consejo de Administración: 470.595 euros.
- Cargo de Vicepresidente del Consejo de Administración: 157.500 euros.

- **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 componentes fijos de la retribución del Consejero Delegado en el ejercicio 2019 por el desempeño de funciones de alta dirección en la Sociedad quedó fijado en el importe de 460.000 euros.

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

Con el objetivo de ofrecer un paquete retributivo competitivo y atractivo, los consejeros podrán recibir retribuciones en especie tales como (sin carácter exhaustivo) seguro de vida y accidentes, seguro de asistencia sanitaria, chequeo médico anual o vehículo de empresa conforme a las políticas de la Sociedad. En todo caso, las retribuciones en especie no excederán del 20% de la retribución fija anual.

Para el ejercicio 2019, se establece una prima de seguro de vida y de asistencia sanitaria para el Consejero Delegado y para la Presidente, así como otros conceptos por un importe total de 73 miles de euros durante 2019.

- **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.

Únicamente el Consejero Delegado recibe retribución variable, compuesta por una retribución variable a corto plazo (bonus anual) y de una retribución variable a medio y largo plazo (incentivo a largo plazo -ILP).

La retribución variable a corto plazo (bonus anual) es pagadero en dinero y está directamente relacionada con el grado de consecución de Creación de Valor del Grupo, según el objetivo fijado para el ejercicio. La cuantía de la retribución variable es determinada al cierre de cada ejercicio sobre la base del porcentaje de la retribución fija anual. La selección de estos objetivos se realiza teniendo en cuenta la relevancia para la Sociedad, tanto en sus diferentes áreas de negocio como áreas geográficas, así como la Creación de Valor sostenible. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones aprueba el grado de consecución de la Creación de Valor y su derivada en retribución variable. Para el ejercicio 2019 se ha establecido un importe objetivo de 307.500 euros brutos así como un importe máximo de 461.250 euros de retribución.

Además, el Consejero Delegado participa del Plan de incentivos a largo plazo denominado ILP 2018-2020, aprobado por la Junta General de Accionistas, que constituye su retribución variable a medio y largo plazo. Los objetivos del Plan 2018-2020 estarán ligados a la Creación de Valor de la Sociedad a nivel global o de unidad (región o país) en función del puesto ocupado y el ámbito de responsabilidad del beneficiario y, cuando sea oportuno, a objetivos personales, calculándose la Creación de Valor en base a métricas relevantes para el negocio durante el periodo de tres años de referencia, conforme al reglamento del plan que aprueba el Consejo de Administración. El incentivo a percibir, en su caso, se abonará un 100% en acciones de la Sociedad, sin perjuicio de la posibilidad de liquidar en dinero (a valor de mercado) la parte del incentivo pagadera en acciones a decisión de la Sociedad.

Se le asigna un incentivo objetivo de 318.952 unidades convertibles en acciones ordinarias de la Sociedad, como importe teórico total del periodo 2018-2020. La cuantía máxima sería de 478.428 unidades convertibles en acciones ordinarias de la Sociedad.

Los objetivos del ILP están ligados a la Creación de Valor de la Sociedad a nivel global o de unidad (región o país) en función del puesto ocupado y el ámbito de responsabilidad del beneficiario y, cuando sea oportuno, a objetivos personales. La Creación de Valor se calcula en base a métricas relevantes para el negocio tales como EBITA, deuda, CAPEX, etc. durante el periodo de referencia.

El Incentivo a Largo Plazo tiene unas hipótesis de inflación / devaluación. En caso de no cumplirse, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá asimismo variar los objetivos y su cumplimiento en función de las circunstancias acaecidas durante y/o a la conclusión del Plan.

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

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

No aplica.

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

No se han establecido plazos específicos de preaviso para la terminación de la relación de los Consejeros Ejecutivos con la sociedad, ni indemnizaciones o blindajes por resolución o terminación de dicha relación.

- 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.

Las condiciones básicas del contrato del Consejero Delegado son las siguientes:

- Duración: el contrato del Consejero Delegado de la Sociedad es de duración indefinida, pudiendo ser resuelto libremente en cualquier momento a instancias de cualquiera de las partes, mediante notificación por escrito a la otra parte sin necesidad de preaviso y sin que el Consejero Delegado tenga derecho a ningún tipo de indemnización o compensación por dicha terminación.
- Deberes deontológicos: el Consejero Delegado deberá conducir su conducta dentro de los deberes de buena fe y lealtad, absteniéndose de participar, directa o indirectamente, en situaciones de las que pudiera derivarse un conflicto entre sus intereses personales y los de la Sociedad.
- Secreto profesional: el Consejero Delegado está obligado a mantener el sigilo profesional de cualquier dato o información confidencial propiedad de la Sociedad que conozcan en virtud del desempeño de su cargo, comprometiéndose a no hacer un uso indebido de dicha información, ni en provecho propio ni de tercero en perjuicio de la Sociedad.

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

No aplica.

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

No aplica.

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

Don Christian Gut Revoredo desempeña, igualmente, el cargo de Presidente Ejecutivo de Prosegur Cash, S.A., filial cotizada de la Sociedad, compatibilizando ambas relaciones (Consejero Delegado de la Sociedad y Presidente Ejecutivo de Prosegur Cash, S.A.) y repartiendo su dedicación entre ambas compañías de forma razonable y equitativa para atender adecuadamente los negocios de ambas, percibiendo igualmente la correspondiente retribución de Prosegur Cash, S.A., en los términos que resultan de la Política de Remuneraciones de los consejeros y el informe anual de remuneraciones de los consejeros de Prosegur Cash, S.A.

El Consejo de Administración aprobó con fecha 26 de febrero de 2019 la retribución del Consejero Delegado y consideró que, en relación con la dedicación del señor Gut Revoredo (en su condición de Consejero Delegado de la Sociedad y Presidente Ejecutivo de Prosegur Cash, S.A.), era razonable estimar una dedicación del 50% a cada una de las compañías.

Asimismo, doña Chantal Gut Revoredo, ejerce el cargo de consejera dominical de Prosegur Cash, S.A.

La retribución de doña Chantal Gut Revoredo y de don Christian Gut Revoredo por sus respectivos cargos de consejera dominical y de Presidente Ejecutivo de Prosegur Cash, S.A. se detallan en el informe de remuneraciones de los consejeros de 2019 de dicha compañía.

**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.

La Política de Remuneraciones de los consejeros, aprobada en la Junta General de Accionistas de 29 de mayo de 2018, estará vigente durante los ejercicios 2018 y 2019 y 2020. Cualquier modificación o sustitución de la ésta durante dicho plazo, requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

En relación con los importes establecidos por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos, con el inicio del nuevo Plan Estratégico 2018-2020 se aprobó un ajuste en la retribución del Consejero Delegado para este periodo, ya que las condiciones no cambian dentro de cada Plan. Para ello, se solicitó un informe retributivo de mercado a la consultora externa Willis Towers Watson, expertos en materia retributiva. Esta presentó un informe con la situación retributiva del Consejero Delegado comparado con cargos similares en compañías comparables, en términos de facturación, número de empleados y capitalización bursátil.

Durante el ejercicio 2018 se aprobó el establecimiento de nuevo Plan de Incentivo a largo Plazo de la Sociedad (Plan ILP 2018-2020). El plan tiene un horizonte temporal de tres años que coincide con la duración del Plan Estratégico del Grupo para el trienio 2018-2020, y sus objetivos están ligados a la Creación de Valor a nivel global.

- 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.

[http://www.prosegur.com/accionistas\\_inversores/junta\\_general\\_accionistas/junta\\_general\\_ordinaria\\_de\\_accionistas](http://www.prosegur.com/accionistas_inversores/junta_general_accionistas/junta_general_ordinaria_de_accionistas)

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

El informe anual de remuneraciones del ejercicio 2018 prácticamente por unanimidad de los accionistas asistentes Junta General de Accionistas celebrada el 4 de junio de 2019. El refrendo de los accionistas a la práctica retributiva de la Sociedad constituye una indicación expresa de la alineación del sistema retributivo con el interés social.

## **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.

Durante el ejercicio 2019, la retribución que ha correspondido a los Consejeros por su actividad como tales (i.e., al margen de cualquier actividad como ejecutivos) se ha estructurado, dentro del marco legal y estatutario, con arreglo a los siguientes criterios y conceptos retributivos, dentro del límite máximo a tal efecto determinado por la Junta General de Accionistas, de conformidad con lo previsto en el artículo 22 de los estatutos sociales y la Política de Remuneración de Consejeros aprobada por Junta General de Accionistas el 29 de mayo de 2018, actualmente en vigor:

A efectos de determinar la retribución individual fija de los consejeros en su condición de tales devengada durante el ejercicio 2019 se ha identificado si:

- desempeñan algún cargo en el Consejo;
- el número de reuniones del Consejo y, en su caso, de Comisiones al que han asistido; y
- pertenecen y desempeñan algún cargo en alguna Comisión.

A continuación, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se han aplicado los parámetros de la Política de Remuneraciones aprobada por el Consejo de Administración en su reunión de 26 de febrero de 2019. Dicha política establece que la retribución de los consejeros por su condición de tales consistirá en una asignación anual fija, que varía según el órgano y el cargo desempeñado, y dietas por asistencia a cada sesión del Consejo de Administración y de sus Comisiones. Los importes concretos se indican en detalle en el apartado A1 anterior.

Las cifras resultantes de lo anterior han sido objeto de propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para su aprobación al Consejo de Administración, que ha procedido a su aprobación, tras lo cual han sido satisfechas por la Sociedad.

A efectos de determinar la retribución individual fija del Consejero Delegado devengada durante el ejercicio 2019 se han aplicado los importes aprobados para el ejercicio 2019 por el Consejo de Administración en su reunión de 26 de febrero de 2019.

A efectos de determinar la retribución variable a corto plazo del Consejero Delegado abonada durante el ejercicio 2019, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, considerando el excelente desempeño demostrado por el Consejero Delegado y los resultados alcanzados en el ejercicio 2018, así como su especial contribución a la creación de valor en el Grupo, acordó presentar al Consejo de Administración el pago del 81% del incentivo anual.

En cuanto a la retribución variable a medio y largo plazo del Consejero Delegado, en 2018 se inició el Plan del Incentivo a Largo Plazo 2018-2020 de la Sociedad, aprobado por la Junta General de la Sociedad el 29 de mayo de 2018, según se detalla en el apartado B.2. El Plan presenta un período de medición que comprende el trienio 2018-2020, período en el cual no se produce la consolidación de las acciones, y cuyo período de consolidación comenzará una vez finalizado el período de medición, es decir, a partir de 2021.

**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.

En cuanto a la remuneración de los consejeros en tanto que tales, se estima que la aplicación de una retribución fija sirve eficazmente para limitar la exposición al riesgo y ajustarlos a los objetivos a largo plazo de la Sociedad.

Por otro lado, en cuanto a la remuneración de los consejeros ejecutivos, aplicable únicamente al Consejero Delegado, como se ha indicado en el apartado A.1, se diferencia su retribución de la anterior en que además de una retribución fija presenta a su vez una retribución variable, tanto a corto como a largo plazo (ILP).

a) La retribución fija se determina teniendo en cuenta el contenido de las funciones ejecutivas atribuidas y tomando en consideración que esta parte de la remuneración debe estar en línea el mercado. Al devengarse en todo caso, limita la exposición al riesgo.

b) La retribución variable a corto plazo, consistente en un bonus anual, será pagadero en dinero y estará vinculado, en su mayor parte, a la consecución de objetivos económico-financieros de la Sociedad, así como al cumplimiento de objetivos personales, cuyo cumplimiento y grado de consecución se evalúa por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones sobre la base de los resultados alcanzados. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones también considera la calidad de los resultados en el largo plazo, cualquier riesgo asociado en la propuesta de retribución variable y otros aspectos relevantes tales como el impacto del tipo de cambio o similares. El importe objetivo no podrá superar el 80% de la retribución fija anual y el importe máximo el 150% de la misma. Todo lo cual evita la asunción de riesgos excesivos.

c) La retribución variable a medio y largo plazo o (incentivo a largo plazo - ILP) se vincula en su mayor parte, al desempeño de la Sociedad en relación con determinados parámetros económico-financieros alineados con los objetivos estratégicos de la Sociedad, con el propósito de fomentar la retención y motivación de los Consejeros ejecutivos y la creación de valor a largo plazo fijados en el propio ILP, con un horizonte temporal de tres años que coincide con la duración del plan estratégico del Grupo para el trienio 2018-2020, y sus objetivos están ligados principalmente a la creación de valor a nivel global / Región / país. El incentivo a percibir, se abonará, en el caso del Consejero Delegado, en un 100% en unidades convertibles en acciones ordinarias de la Sociedad, estableciéndose un máximo de acciones a entregar al Consejero Delegado (máximo de consecución del incentivo correspondiente al 150%) de 478.428 unidades convertibles en acciones ordinarias de la Sociedad para la totalidad del Plan 2018-2020. Finalmente, el ILP prevé un período de permanencia en el caso del Consejero Delegado de dos ejercicios adicionales para percibir parte del incentivo. Todo lo cual limita la exposición a riesgos excesivos, ajusta el ILP a los objetivos estratégicos y de rentabilidad a largo plazo de la Sociedad y contribuye a un adecuado equilibrio entre remuneración fija y variable y a corto y a medio o largo plazo.

Por tanto, el mix retributivo ofrece un balance razonable en términos de horizonte temporal y proporcionalidad entre las retribuciones y objetivos, al atender a las funciones encomendadas a los consejeros, a objetivos personales y económico-financieros de la Sociedad a más corto plazo y a los objetivos estratégicos y la creación de valor a largo plazo, junto con esquemas de diferimiento de pago referenciado al valor de la acción.

**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.

Durante el ejercicio 2019, la retribución que ha correspondido a los Consejeros se ha estructurado de acuerdo a lo previsto dentro del marco establecido por los Estatutos Sociales y la Política de Remuneraciones de la Sociedad.

La retribución total devengada por los consejeros en su condición de tales no ha superado el límite máximo de 2.000.000 de euros de cantidad máxima de la retribución (asignación anual fija y dietas por asistencia, excluyendo retribuciones que comprendan la entrega de acciones o de derechos de opción sobre las mismas) fijado por la Junta General de Accionistas de la Sociedad de fecha 29 de mayo de 2017 y la retribución individual de cada uno de ellos se ha determinado aplicando los conceptos retributivos aprobados por el Consejo de Administración en su reunión de 26 de febrero de 2019, los cuales se han indicado en detalle en el apartado A.1 anterior.

La retribución individual fija del Consejero Delegado por sus labores ejecutivas devengada durante el ejercicio 2019 se ha determinado aplicando los importes aprobados por el Consejo de Administración en su reunión de 26 de febrero de 2019, también indicados en detalle en el apartado A1 anterior.

Finalmente, la retribución variable del Consejero Delegado devengada durante el ejercicio 2019 se ha determinado sobre la base de los resultados alcanzados, aplicando los parámetros de la política de remuneraciones aprobada por el Consejo de Administración en su reunión de 26 de febrero de 2019 y del Plan de Incentivo a Largo Plazo (ILP) 2018-2020, aprobado por la Junta General de la Sociedad el 29 de mayo de 2018, según se detalla en el apartado B.2.

**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	551.337.337	89,34
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	9.720.521	1,76
Votos a favor	541.446.372	98,21
Abstenciones	170.444	0,03

**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.**

Los componentes fijos devengados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales se han determinado en atención a las retribuciones aprobadas para el ejercicio 2019 atendiendo a una asignación fija anual y al establecimiento de dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones a las que pertenecen, determinados en los siguientes importes:

- Consejo de Administración: retribución fija 79.500 euros y dietas por 1.850 euros, tanto para el Presidente como Vocales.
- Comisión de Auditoría: retribución fija de 33.750 euros para el Presidente y 25.000 euros para Vocal; ambos cargos cuentan con una dieta de 1.850 euros.
- Comisión de Nombramientos y Retribuciones: retribución fija de 17.850 euros para el Presidente y 14.700 euros para Vocal; en ambos casos la dieta es de 1.400 euros.

Adicionalmente, se establecieron las siguientes retribuciones fijas anuales por el desempeño de sus cargos:

- Cargo de Presidente del Consejo de Administración: 470.595 euros.
- Cargo de Vicepresidente del Consejo de Administración: 157.500 euros.

Los importes de los anteriores componentes fijos de la retribución del Consejero de Administración establecidos para 2019 han sido los mismos importes que los correspondientes a 2018.

La suma resultante de aplicar los anteriores componentes fijos, una vez tenida en cuenta la asistencia de los Consejeros a las reuniones del Consejo de Administración y a sus Comisiones asciende a 1.594 miles de euros en 2019, frente a un importe de 1.567 miles de euros en 2018.

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

Tras el informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración aprobó con fecha 26 de febrero de 2019 la retribución del Consejero Delegado para el ejercicio 2019:

(i) Retribución fija: 460.000 euros.

(ii) Retribución variable a corto plazo: importe objetivo de 307.500 euros brutos e importe máximo de 461.250 euros brutos.

(iii) Participaciones en el Incentivo a Largo Plazo 2018-2020: igual número de acciones (en términos equivalentes) que se concedieron en el Incentivo a Largo Plazo 2015-2017, asignándosele 318.952 acciones de la Sociedad como importe teórico total del período 2018-2020.

En comparación con el ejercicio anterior, la retribución fija y la retribución variable a corto plazo se han mantenido en las mismas cantidades a las establecidas durante el período 2018. Con respecto a la retribución variable a largo plazo, se ha mantenido en las mismas condiciones que las establecidas en el Plan ILP del año anterior.

**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:

Tan solo el Consejero Delegado cuenta con una retribución variable a corto plazo, vinculada a objetivos, en los términos que siguen para ejercicio 2019, consistente en un bonus anual pagadero en dinero y vinculado, en su mayor parte, a la consecución de objetivos económico-financieros de la Sociedad, así como al cumplimiento de objetivos personales. El importe objetivo no podrá superar el 80% de la retribución fija anual y el importe máximo el 150% de la misma.

Para el ejercicio 2019 la retribución variable a corto plazo del Consejero Delegado es de un importe objetivo de 307.500 euros brutos.

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

Durante el ejercicio 2018 se implantó el Plan de Incentivo a Largo Plazo 2018-2020 de la Sociedad, que coincide con la duración del plan estratégico del Grupo para el trienio 2018-2020, y sus objetivos están ligados principalmente a la Creación de Valor a nivel global o de unidad (región o país) en función del puesto ocupado y el ámbito de responsabilidad del beneficiario y, cuando sea oportuno, a objetivos personales, calculándose la Creación de Valor en base a métricas relevantes para el negocio durante el periodo de tres años de referencia, conforme al reglamento del plan que aprueba el Consejo de Administración. El incentivo a percibir, en su caso, se abonará en acciones de la Sociedad en el ejercicio 2021, una vez que se haya medido el grado de consecución de los objetivos.

Se le asigna un incentivo objetivo de 318.952 unidades convertibles en acciones ordinarias de la Sociedad, como importe teórico total del periodo 2018-2020. La cuantía máxima sería de 478.428 unidades convertibles en acciones ordinarias de la Sociedad.

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

No aplica.

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

No aplica.

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

No aplica.

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

No aplica.

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

No aplica.

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

No aplica.

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

El Consejero Delegado y el Presidente reciben retribuciones en especie consistentes en seguro de vida y accidentes y seguro de asistencia sanitaria, dentro de los límites establecidos en la Política de Remuneraciones.

El importe total de la retribución en especie durante el ejercicio 2019 asciende a 72.958 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 aplica.

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

No aplica.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2019
Doña HELENA REVOREDO DELVECCCHIO	Presidente dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don CHRISTIAN GUT REVOREDO	Consejero Delegado	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña CHANTAL GUT REVOREDO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don FERNANDO DORNELLAS SILVA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don EUGENIO RUIZ-GÁLVEZ PRIEGO	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don ÁNGEL DURÁNDEZ ADEVA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don FERNANDO VIVES RUIZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don ISIDRO FERNÁNDEZ BARREIRO	Vicepresidente otro externo	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
Doña HELENA REVOREDO DELVECCCHIO	471	14	80						565	564
Don CHRISTIAN GUT REVOREDO	460	16	80		249				805	861
Doña CHANTAL GUT REVOREDO		16	94						110	111
Don FERNANDO DORNELLAS SILVA		27	128						155	153

## 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 EUGENIO RUIZ-GÁLVEZ PRIEGO		16	80						96	93
Don ÁNGEL DURÁNDEZ ADEVA		31	119						150	140
Don FERNANDO VIVES RUIZ		20	97						117	114
Don ISIDRO FERNÁNDEZ BARREIRO	157	29	119						305	302

### 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 CHRISTIAN GUT REVOREDO	Plan ILP 2018-2020	478.428	478.428					0.00			478.428	478.428

### Observaciones

El número de instrumentos financieros a principios del ejercicio 2019 ascendía a 478.428, correspondientes al importe máximo del Plan ILP 2018-2020, frente a la cantidad de 318.952 instrumentos financieros reflejados en la misma sección del informe correspondiente al período 2018, los cuales corresponden al importe objetivo del Plan ILP 2018-2020, tal y como se indica en los apartados A.1 y B.7 del presente informe.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

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
Sin datos								

Observaciones

[ ]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña HELENA REVOREDO DELVECCCHIO	Seguro de vida y seguro de asistencia sanitaria	42
Don CHRISTIAN GUT REVOREDO	Seguro de vida y seguro de asistencia sanitaria	31

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 CHRISTIAN GUT REVOREDO	52	15		460	277				804	841
Doña CHANTAL GUT REVOREDO	52	13							65	65

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 CHRISTIAN GUT REVOREDO	Plan ILP 2018-2020	1.322.855	1.322.855					0,00			1.322.855	1.322.855



Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

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
Sin datos								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

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
Doña HELENA REVOREDO DELVECCCHIO	565			42	607					
Don CHRISTIAN GUT REVOREDO	805			31	836	804				804
Doña CHANTAL GUT REVOREDO	110				110	65				65
Don FERNANDO DORNELLAS SILVA	155				155					
Don EUGENIO RUIZ-GÁLVEZ PRIEGO	96				96					
Don ÁNGEL DURÁNDEZ ADEVA	150				150					
Don FERNANDO VIVES RUIZ	117				117					
Don ISIDRO FERNÁNDEZ BARREIRO	305				305					
<b>TOTAL</b>	<b>2.303</b>			<b>73</b>	<b>2.376</b>	<b>869</b>				<b>869</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.

[ No aplica. ]

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

[ 27/02/2020 ]

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

- [ ] Si
- [√] No