INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANÓNIMAS

EJERCICIO 2018

Datos identificativos del emisor:

Fecha fin ejercicio de referencia: **31/12/2018**

C.I.F. **A31065501**

Denominación Social: **Viscofan S.A.**

Domicilio Social:

Polígono Industrial Berroa 15-4ª planta

31192 Tajonar. Navarra-España

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANÓNIMAS

A- POLITICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

-Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.

-Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.

-Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

La política de remuneraciones de los consejeros de Viscofan S.A ("**Viscofan**" o la "**Sociedad**") vigente en el ejercicio 2019 fue aprobada por la junta general de accionistas de la Sociedad celebrada el 25 de mayo de 2018 como punto separado del orden del día (punto sexto) y mantendrá su vigencia durante los tres años siguientes (la "**Política**").

La Política establece un sistema de remuneraciones de los consejeros (i) por su condición de tales y (ii) por funciones específicamente ejecutivas o de alta dirección:

(i) Remuneraciones de los consejeros por su condición de tales.- Cabe referirse a los siguientes aspectos:

- **a.** Límite.- El importe anual de las retribuciones de los consejeros en su condición de tales, por todos los conceptos, no excederá del límite del 1,5% del beneficio líquido anual consolidado antes de impuestos (artículo 29 de los estatutos sociales). La retribución anterior tiene, en todo caso, el carácter de máxima, correspondiendo al propio Consejo la propuesta de distribución de su importe entre los consejeros. Por lo anterior, el pago se viene realizando una vez que la junta de accionistas aprueba las cuentas anuales del ejercicio anterior.
- **b.** Conceptos.- La Política recoge dos conceptos distintos:
  - **i.** una retribución fija por pertenencia al Consejo de Administración y a las Comisiones, y según cargos o funciones que se ostenten en dichos órganos.
  - **ii.** dietas de asistencia a las sesiones del Consejo.

La Sociedad cuenta con un seguro de responsabilidad civil para los consejeros y directivos.

(ii) Remuneraciones de los consejeros ejecutivos por funciones ejecutivas.- Por el desempeño de sus funciones ejecutivas, la remuneración de los consejeros ejecutivos se compone de los siguientes conceptos:

- **a.** Una remuneración fija anual (indistintamente esta remuneración fija anual será referida también como "Sueldo") determinada en atención a las funciones ejecutivas asociadas al cargo y la que se satisfaga en el mercado a compañías comparables. Durante la vigencia de la Política no se prevén variaciones significativas, aunque sí su actualización conforme a parámetros de la Política (i.e. evolución de la Sociedad, análisis de mercado, evolución de índices macroeconómicos como el IPC).
- **b.** Una retribución variable anual, que se vincula a la consecución de una combinación de objetivos económicos-financieros, industriales, operativos y cualitativos concretos, del 70% del Sueldo para la "Retribución Variable Anual Objetivo" (*target*, esto es, para el caso de cumplimiento del 100% de los objetivos), y que tiene como máximo hasta el 120% de la Retribución Variable Anual Objetivo (84% del Sueldo) en supuestos de sobrecumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos.
- **c.** Un plan de incentivo a largo plazo, con el fin de recompensar el cumplimiento de los objetivos

estratégicos del Grupo Viscofan en el largo plazo, la sostenibilidad de los resultados y la creación de valor sostenible para el accionista siendo el límite del "Incentivo Objetivo Anualizado" (*target* anualizado) el 70% de la retribución fija anual, que tiene como máximo el 120% del Incentivo Objetivo Anualizado (84% del Sueldo).

d. Otros beneficios: seguro de vida y accidentes, póliza de asistencia sanitaria y vehículo de empresa.

La Política vigente fue elaborada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la "**Comisión**") de la Sociedad tras un proceso de reflexión acerca de la política vigente hasta entonces, considerando el grado de alineamiento respecto a las recomendaciones de gobierno corporativo, las prácticas de mercado, particularmente de empresas del IBEX 35 y los intereses de los accionistas. En dicho proceso se contó con el asesoramiento de la consultoría *Willis Towers Watson*. Dicha propuesta de Política se elevó al Consejo de Administración que, acompañada de los informes preceptivos, fue sometida y aprobada por la junta general de accionistas de 2018.

En el ejercicio 2019, la Comisión, en el marco establecido por la propia Política, en su sesión de 21 de febrero de 2019, ha propuesto la actualización del Sueldo de los consejeros ejecutivos y los objetivos de la retribución variable anual de los mismos, lo que ha sido aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de 28 de febrero de 2019. En el ejercicio en curso está igualmente previsto que, en el marco de los previsto en la Política, se elabore por la Comisión y se proponga al Consejo de Administración un Plan de incentivo a largo plazo para el periodo 2019-2021 (una vez finalizado el plan trienal 2016-2018) que tendrá como beneficiarios, además de los consejeros ejecutivos, la alta dirección u otro personal clave del Grupo Viscofan.

-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 ejecutivos –Presidente ejecutivo y consejero Director General del Grupo Viscofan; los consejeros no ejecutivos no tienen reconocida una retribución variable- está equilibrada en tres componentes principales:

- El componente fijo, que se devenga en todo caso, de forma que no es un elemento que suponga una exposición a riesgo.
- La retribución variable anual, ligada al cumplimiento de objetivos de negocio operativos y financieros que son propuestos por la Comisión y aprobados por el Consejo de Administración. Los objetivos de la retribución variable anual, en la medida en que se basan, principalmente en el presupuesto anual, están alineados con la visión estratégica y objetivos a largo plazo del que recogen los planes estratégicos del grupo Viscofan (actualmente el Plan MORE TO BE 2016-2020).
- El esquema de retribución variable a largo plazo, que toma como referencia el cumplimiento de los objetivos estratégicos del grupo Viscofan en el largo plazo, la sostenibilidad de los resultados y la creación de valor sostenible para el accionista, con un horizonte temporal mínimo de tres años.

En un escenario de cumplimiento estándar de objetivos (*target*) la retribución variable representa aproximadamente un 60% de la retribución total de los consejeros ejecutivos, con una distribución también equilibrada entre retribución anual y plurianual.

Como elementos de mitigación del riesgo, se ha de tener en cuenta lo siguiente:

-La alta dirección del grupo tiene el mismo esquema de retribución variable lo que dota de mayor cohesión a la gestión y desincentiva una excesiva asunción de riesgos por determinados categorías de directivos en sus respectivas áreas.
- La función principal de la Comisión en todo el proceso, que analiza, selecciona y propone los objetivos y métricas de la retribución variable de los consejeros ejecutivos –así como de la alta dirección-. Las principales características de los objetivos son las siguientes: a) se revisan periódicamente para asegurar que son suficientemente exigentes; b) son medibles y cuantificables, cuyas ponderaciones y niveles de consecución se aprueban por la Comisión al comienzo de cada ejercicio, para la remuneración variable anual, teniendo en cuenta entre otros factores, el entorno económico, el

plan estratégico, análisis históricos, el presupuesto del grupo y las expectativas o consenso de inversores y analistas; c) durante el periodo de medición son objeto de seguimiento por la Comisión; d) al finalizar el periodo de medición la Comisión evalúa su grado final de cumplimiento. En esta función de evaluación, la Comisión cuenta con el soporte de la Dirección de Auditoría Interna (que depende funcionalmente de la Comisión de Auditoría), de la Dirección Financiera y demás Direcciones con responsabilidades en la materia, que facilitan información sobre los resultados auditados. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la Comisión también considera cualquier riesgo asociado. Y se prevé la eliminación de aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación. La Comisión evaluará el grado de consecución de los objetivos establecidos y, teniendo en cuenta las ponderaciones de cada métrica establecida, determinará le importe a abonar a los consejeros ejecutivos, lo que ha de ser aprobado ulteriormente por el Consejo de Administración, que toma como base para el reconocimiento de la retribución variable los estados financieros auditados del ejercicio del periodo de medición.

-La evaluación de los objetivos anuales y a largo plazo y reconocimiento de la retribución variable se realiza con base en estados financieros auditados y que, en los términos indicados, limitan la remuneración variable, anual y plurianual, al 70% de la remuneración anual fija o Sueldo del consejero ejecutivo para el target y el 84% para los supuestos de sobrecumplimiento.

- La Política incluye un control ex-post de la retribución variable ("Clawback") si se producen las siguientes circunstancias dentro de los doce meses posteriores al abono de dicha retribución:

a) Caída significativa del beneficio neto consolidado (superior a un 50%);

b) Incumplimiento grave por el beneficiario de la normativa interna, incluyendo, en particular, la relativa a riesgos.

c) Reformulación material de los estados financieros del grupo, cuando así se considere por los auditores externos, excepto cuando resulte procedente conforme a una modificación de la normativa contable.

- Para reforzar el compromiso de los consejeros ejecutivos con los intereses de la sociedad a largo plazo y el alineamiento con los intereses de los accionistas, la Política incluye un compromiso de tenencia permanente de acciones por el que los consejeros ejecutivos deberán mantener, mientras mantengan la condición de tales, un número de acciones equivalente a dos anualidades de retribución fija bruta. Para alcanzar dicho objetivo se establece un periodo de cuatro años, a contar desde el inicio de vigencia de la Política o desde el nombramiento en el caso de nuevos consejeros, si bien los dos consejeros ejecutivos existentes son titulares de acciones cuyo valor supera el umbral indicado.

- En cuanto a las medidas para evitar conflictos de interés, de acuerdo con el Reglamento del Consejo de Administración los consejeros son requeridos para informar (concretamente con motivo del proceso anual de evaluación) o tienen el deber de hacerlo tan pronto con tengan conocimiento de su existencia, la concurrencia de conflictos de interés, con obligación de dimisión inmediata en caso de persistencia de tal conflicto o de que su presencia en el consejo sea contraria a los intereses de la Sociedad. Asimismo los consejeros se deben abstener de deliberar y votar en los asuntos en que tengan interés, directo o indirecto, incluso a través de personas vinculadas, excepto en los acuerdos o decisiones que afecten a su condición de consejero, como su designación o revocación para cargos dentro del Consejo.

Por otra parte, la normativa interna de la Sociedad incluye la regulación sobre las medidas para evitar conflictos de interés y es aplicable a todos los empleados del Grupo Viscofan.

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

Las remuneraciones de los consejeros por su condición de tales en el ejercicio 2019 se mantienen en los términos previstos en la Política, que son los siguientes:

- El Presidente del Consejo de Administración devengará, por dicha condición, una retribución fija de 160.000 €.
- Los vocales del Consejo de Administración, por pertenencia al Consejo de Administración, devengarán una retribución fija por un importe anual de 80.000 € por consejero.
-Adicionalmente, se devengará una retribución fija por cargo y pertenencia a las Comisiones del Consejo de Administración:

-Comisión de Auditoría: Presidente 45.000€ y vocales 30.000 €

-Comisión de Nombramientos y Retribuciones: Presidente 30.000 € y vocales 20.000 €

Las dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración, para remunerar la asistencia personal y efectiva a las sesiones del Consejo de Administración, se mantienen en los 3.000 € por cada reunión y consejero. El Presidente y el consejero Director-General no percibirán importe alguno en concepto de dietas.
La Sociedad cuenta con un seguro de responsabilidad civil para los consejeros y directivos cuya prima para el ejercicio 2019 es de 47.614 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.

Para los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas o de alta dirección el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión, ha establecido para el ejercicio 2019 la siguiente retribución fija o Sueldo:

- Presidente: 595.000 €.
- Consejero Director General: 458.000 €

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

La remuneración en especie que será devengada en el 2019 por los conceptos previstos en la Política (prima de seguro de vida y accidente, asistencia sanitaria y vehículo) se estima en 10 miles de € para el Presidente Ejecutivo y 25 miles de € para el Consejero Director General.

-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.

Los componentes variables del sistema retributivo para los consejeros ejecutivos en el ejercicio en 2019 son los siguientes:

- Retribución variable anual (2019). La Retribución Variable Anual Objetivo (*target o bono propuesta*, esto es, para el cumplimiento del 100% de los objetivos) es el 70% del Sueldo y tiene como máximo el 120% de la Retribución Variable Anual Objetivo (84% del Sueldo) en supuestos de sobrecumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos. Los objetivos y ponderaciones han sido propuestos por la Comisión y aprobados por el Consejo de Administración en su sesión de 28 de febrero de 2019, y son las siguientes:

a) Objetivos Corporativos (con un peso del 50%) que comprende:

- Parámetros financieros y de rentabilidad, consistentes en el incremento de ventas, EBITDA, beneficio neto, precio cotización de la acción y la reducción ratio stock/ventas) que ponderan un 90 % de los objetivos corporativos:
- Parámetros no financieros consistentes en mejora de índices de accidentabilidad y absentismo, que ponderan un 10 % de los objetivos corporativos.

b) Objetivos propios de cada consejero ejecutivo que ponderan un 30%.

c) Evaluación del desempeño: máximo del 20%

Una vez terminado el ejercicio, la Comisión determinará el grado de cumplimiento de los objetivos y desempeño de los consejeros ejecutivos y dicho porcentaje se aplicará al target o bono propuesta (70% del Sueldo; hasta 84% como máximo en supuestos de sobrecumplimiento) para determinar el importe concreto de la retribución variable anual, lo que se eleva al Consejo de Administración para su aprobación. .

- Plan de incentivo a largo plazo. En el ejercicio en curso está previsto que se elabore por la Comisión y se proponga al Consejo de Administración un Plan de incentivo a largo plazo para el periodo 2019-2021 que tendrá como beneficiarios además de los consejeros ejecutivos, la alta dirección y otro personal clave del Grupo Viscofan. El Plan se propondrá en el marco de lo previsto en la legislación y normativa interna.

-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.

La Sociedad no cuenta con sistemas de ahorro a largo plazo para los consejeros.

-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.

Se prevén en los contratos de los consejeros ejecutivos los siguientes supuestos;
- Una indemnización de dos anualidades de remuneración fija anual por la extinción de la relación contractual por causa no imputable al consejero, incluida la extinción a instancia del consejero ejecutivo en los supuestos de:
i) Modificación sustancial de las condiciones de prestación de servicios que redunden notoriamente en perjuicio del consejero ejecutivo.
(ii) Se produzca una modificación sustancial de las condiciones de prestación de servicios del consejero ejecutivo como consecuencia de un cambio significativo en la titularidad de la Sociedad que tenga por efecto una renovación de los órganos rectores de la Sociedad o en el contenido y planteamiento de su actividad principal, siempre que la extinción se produzca dentro de los tres meses siguientes a la producción de tales cambios.

No procederá la indemnización si el cese es motivado por una conducta grave, dolosa y culpable del consejero ejecutivo en el ejercicio de sus funciones.

-Pacto de no competencia de dos años. La compensación por el compromiso de no competencia de dos años se entiende incluida dentro de la indemnización prevista por la extinción de la relación. En caso de incumplimiento del compromiso de no competencia el consejero ejecutivo deberá reintegrar la indemnización recibida y abonar tres veces su importe en concepto de daños y perjuicios.

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

Los contratos de los consejeros ejecutivos se ajustan a las siguientes condiciones esenciales:

- Naturaleza mercantil
- Carácter indefinido.
- Preaviso de 6 meses para su terminación voluntaria (recíproco). Se prevé una indemnización en caso de incumplimiento del plazo de preaviso de 6 meses (recíproco) consistente en el pago de las remuneraciones correspondientes al período de preaviso incumplido.
-Indemnizaciones así como pactos post-concurrencial (vid. apartado anterior).
-Deber de confidencialidad sobre las informaciones, datos, informes o antecedentes a los que hayan tenido acceso en el ejercicio de su cargo, deber que persistirá después de que hayan cesado en su cargo, por el motivo que fuese.

Excepcionalmente, y para facilitar la contratación de candidatos, la Política prevé la posibilidad que la Comisión pueda proponer al Consejo de Administración una prima de contratación para compensar pérdidas de incentivos no devengados, así como la posibilidad de que si implica una asignación internacional la aplicación de la política de la Sociedad para tales supuestos (i.e. complemento de vivienda). Tales circunstancias no se han producido ni la Sociedad ha abonado prima alguna en este sentido.

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

No se prevén remuneraciones suplementarias distintas a las expuestas en apartados anteriores.

-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 concedido ni están previstos.

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

No existen ni serán devengadas remuneraciones suplementarias distintas a las expuestas en apartados anteriores.

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 vigente Política fue aprobada por la junta general de accionistas de Viscofan de fecha 25 de mayo de 2018 y se aplicó en dicho ejercicio. En el 2019 no están previstos cambios en la Política.

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.viscofan.com/es/responsabilidad-corporativa/ gobierno-corporativo /reglamentos-y-politicas

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 finalizado el 31 de diciembre de 2017 obtuvo el respaldo mayoritario de los accionistas, concretamente 95,11 % de los votos, en línea con ejercicios anteriores.

La Sociedad sometió a la aprobación de los accionistas la nueva Política (punto sexto del orden del día de la junta de accionistas de 25 de mayo de 2018) que obtuvo el respaldo del 95,35% de los votos. Todo ello supone un respaldo de los accionistas a la política de remuneraciones de los consejeros de Viscofan, tanto a la aplicada hasta 2018 como a los cambios introducidos en la Política vigente.

B- RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLITICA 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.

La junta general de accionistas celebrada el 25 de mayo de 2018, aprobó una nueva política de remuneraciones (la "**Política"**) por un periodo de tres años. En consecuencia, hasta ese momento se aplicó la política de remuneraciones vigente hasta entonces. Como se ha indicado en el apartado A.1, la Política vigente fue elaborada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la "**Comisión**") de la Sociedad tras un proceso de reflexión, considerando el grado de alineamiento respecto a las recomendaciones de gobierno corporativo, las prácticas de mercado, particularmente de empresas del IBEX 35 y los intereses de los accionistas. En dicho proceso se contó con el asesoramiento de la consultoría *Willis Towers Watson,* focalizado en el estudio y propuesta de elaboración de la nueva Política así con en la definición de los parámetros aplicables, en general al sistema de retribuciones variables.

Cabe referirse separadamente a los siguientes aspectos sobre el proceso de aplicación de la política de remuneraciones en el 2018:

- Retribuciones fija de los consejeros en su condición de tales.

La Comisión elabora y el Consejo aprueba anualmente un cálculo de retribuciones fijas devengadas durante el ejercicio 2018 por los consejeros en su condición de tales en atención a su pertenencia al Consejo, a las distintas Comisiones del mismo y a los cargos desempeñados. Dichas cantidades devengadas son las reflejadas en el apartado C del informe.

No obstante, su reconocimiento y pago a cada consejero queda sujeto a que la junta general de accionistas apruebe las cuentas anuales del ejercicio cerrado, con la finalidad de garantizar el límite estatutario (artículo 29 de los estatutos sociales) de que el importe anual de las retribuciones de los consejeros en su condición de tales, por todos los conceptos, no excederá del límite del 1,5% del beneficio líquido anual consolidado antes de impuestos.

En el cálculo de las cantidades devengadas se han tenido en cuenta los periodos en que se divide el ejercicio a estos efectos, hasta el mes de mayo de 2018 y desde el mes de junio de 2018. Es preciso tener en cuenta que con fecha 25 de mayo de 2018 se acordó por la junta general de accionistas , entre otras cuestiones, la supresión de la Comisión Delegada y se acordaron por el Consejo de Administración cambios en la composición de las comisiones, en la vicepresidencia -que no llevan asociadas en la nueva Política remuneración específica) así como la aplicación, también a partir de junio de 2018, de la nueva remuneración al Presidente del Consejo de Administración por su condición de tal y el reconocimiento al consejero Director General de la retribución fija por pertenencia al Consejo en los términos previstos para el resto de vocales.

Respecto de las dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración, la Política no contiene cambios y el proceso de aplicación consiste en acreditación por el Secretario del Consejo de Administración de la asistencia del consejero a la sesión del Consejo de Administración con carácter previo al pago de la misma en cuantía de 3.000 euros por sesión y consejero no ejecutivo.

- Respecto de la retribución fija de los consejeros ejecutivos y demás condiciones de sus contratos.

La aprobación de la Política determinó la actualización de las retribuciones fijas de los consejeros ejecutivos por el desempeño de las funciones de alta dirección, así como la adaptación de los contratos de los consejeros ejecutivos a las demás condiciones recogidas en la misma. Respecto de las retribuciones en especie los conceptos reconocidos en el 2018 –y que continúan en el ejercicio 2019- son los de cobertura de un seguro de vida y de accidentes, de asistencia sanitaria y la puesta a disposición de un vehículo de empresa.

-Respecto de las retribución variable anual.

En la retribución variable anual, prevista solo para los consejeros ejecutivos, el proceso para la aplicación de la Política y determinación de la cuantía devengada por el ejercicio 2018 ha sido el siguiente:
- Propuesta y aprobación de los objetivos a los que se vincula por la Comisión y el Consejo de Administración, respectivamente, en el mes de febrero de 2018, para todo el año 2018, con los parámetros y niveles de concesión cuantificados.
- Verificación del grado de cumplimiento por la propia Comisión, con el apoyo de la Dirección de la Sociedad, incluida la Auditoría Interna, en la sesión de 21 de febrero de 2019, y la determinación de las propuestas de importes a pagar, que el Consejo de Administración, en su sesión de 28 de febrero de 2019, ha aprobado, sobre la base de los estados financieros auditados que se formulan con igual fecha. Este mismo proceso se sigue respecto de toda la alta dirección de del grupo.

- Respecto del Incentivo a la largo plazo.

El proceso e intervención de la Comisión y del Consejo es el previsto para la retribución variable anual, si bien al ser el periodo de medición de tres años, la fijación de objetivos a largo plazo y la verificación de su grado de cumplimiento se hacen de forma trienal. Concretamente, en la sesión de 21 de febrero de 2019 la Comisión ha verificado y con fecha 28 de febrero el Consejo ha aprobado el grado de cumplimiento de los objetivos del Incentivo trienal del periodo 2016-2018 así como los importes devengados por los consejeros ejecutivos. Dichos importes se abonarán, conforme al Reglamento del Plan, tras la celebración de la junta general de accionistas de 2019.

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 respuesta a este apartado está incluida en los distintos puntos del apartado A.1. para el ejercicio en curso, con referencia a acciones que ya estaban implantadas o que se han implantado en el 2018 con la aprobación de la nueva Política.

En primer término, en lo que la remuneración de los consejeros por su condición de tales, el esquema de fijar una remuneración fija y dietas, excluyendo el pago de remuneración variable para los consejeros no ejecutivos, que representan la mayoría en el Consejo de Administración (80%) no fomenta una excesiva asunción de riesgos y promueve una mayor visión a largo plazo en la definición de la estrategia y planes de acción de la Sociedad y del grupo.

Respecto de los consejeros ejecutivos, en el ejercicio 2018 la nueva Política incorpora elementos que reducen la exposición a riesgos excesivos e incrementan la alineación con los objetivos a largo plazo.

- Se ha actualizado e incrementado el componente fijo, de manera que estando alineado en el percentil 25 del mercado de referencia (Sociedades del IBEX-35), retribuye adecuadamente el cargo y responsabilidad y se devenga en todo caso, por lo que no supone una exposición a riesgo en sí mismo.
- Se han establecido de forma expresa en la Política, límites máximos a la retribución variable, tanto anual como trienal, del 70% del Sueldo de los consejeros ejecutivos para el caso de cumplimiento del 100% y del 120% de la Retribución Variable Anual Objetivo o del Incentivo Objetivo Anualizado (84% del Sueldo) para los supuestos de sobrecumplimiento de los objetivos.
- Se establece una razonable distribución entre la retribución anual y la plurianual (con un periodo de medición mínimo de 3 años en esta última).
- Se introduce una cláusula *clawback* mediante la cual la Sociedad puede recuperar la retribución variable de los consejeros ejecutivos si se dan una serie de circunstancias durante los doce meses posteriores a la fecha de abono de la retribución variable.
- Se ha reducido la indemnización por extinción de la relación contractual, en los casos en que procede, a dos anualidades de su retribución fija.

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.

El total de las retribuciones devengadas por los consejeros en su condición de tales, por importe de 1.675 miles de euros, respeta el límite estatutario (artículo 29 de los estatutos sociales y que reproduce la Política) de que no puede superar el 1,5% del beneficio líquido anual consolidado antes de impuestos. Dicho importe es inferior en un aproximado 20% a la devengada en el ejercicio 2017 (2.078 miles de euros).

Dentro de dicho límite corresponde al propio Consejo la propuesta de distribución de su importe entre los consejeros conforme al cargo que desempeña cada consejero en el Consejo y a la pertenencia a las correspondientes Comisiones. La remuneración devengada y reconocida por la Sociedad, conforme a las propuestas formuladas por la Comisión y sometidas al Consejo de Administración, cumple rigurosamente con lo dispuesto en la Política:

- En cuanto a los conceptos, que son los siguientes:
  - -Remuneración fija y dietas de asistencia en cuanto a los consejeros por su condición de tales.
  - -Remuneración fija (Sueldo) y retribuciones variables, anual y largo plazo, para los consejeros ejecutivos, así como remuneraciones en especie exclusivamente por conceptos previstos en la Política.
  - - Respecto de la retribución variable, los importes devengados por la retribución variable anual e Incentivo a largo plazo 2016-2018 no exceden de los límites establecidos
  - - Particularmente, la retribución variable de los consejeros ejecutivos se ha determinado por el Consejo, a propuesta de la Comisión, una vez se ha dispuesto de las cuentas anuales auditadas y está ligado, en cuanto a la retribución variable anual, principalmente a los principales indicadores operativos y económico financieros de la Sociedad, y para la plurianual a los indicadores de creación de valor para el accionista, de rentabilidad y parámetros no financieros, según se detalla en el apartado B.7.

-Respecto de las remuneraciones en especie, tampoco excede del límite del 20% de la retribución fija de los consejeros ejecutivos.

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	37.453.223	80,37%
	Número	**% sobre emitidos**
Votos negativos	1.543.238	4,12%
Votos a favor	35.622.921	95,11%
Abstenciones	287.064	0,77%

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 se han determinado conforme a la Política vigente en cada momento. Tanto la anterior política de remuneraciones como la aprobada por la junta general de accionistas el 25 de mayo de 2018, incluían una retribución fija para los consejeros en su condición de tales, cuya cuantía se ha mantenido en 80.000 euros.

Igualmente se han aplicado conforme a la Política las dietas para remunerar la asistencia personal y efectiva a las sesiones del Consejo de Administración de los consejeros no ejecutivos: 3.000 € por cada reunión y consejero.

También se han aplicado sin variación las remuneraciones fijas para los vocales y los Presidentes de las comisiones del Consejo:

-Comisión de Auditoría:
  -Presidencia: 45.000 €
  -Vocal: 30.000 €

-Comisión de Nombramientos y Retribuciones:
  -Presidencia: 30.000 €.
  -Vocal: 20.000 €

En la nueva Política, aplicada tras la junta general de accionistas, con efectos de junio de 2018, se han producido las siguientes variaciones respecto:
- La reducción de la remuneración el Presidente del Consejo de Administración por su condición de tal, de 350.000€ en cómputo anual a 160.000 euros en cómputo anual.
-El devengo en favor del consejero Director General de la remuneración fija por pertenencia al Consejo de Administración por 80.000 euros.
- La desaparición de la Comisión Delegada
- La supresión de la remuneración específica de la vicepresidencia primera (por 250.000 €) y de la vicepresidencia segunda (175.000 €).

En definitiva, la suma de estas remuneraciones devengadas por los consejeros en su condición de tales en 2018 es de 1.676 miles de euros, frente a los 2.078 miles euros devengados en el 2017 (reducción de aproximadamente de un 20%).

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.

Respecto del Presidente ejecutivo, en el 2017 la retribución fija o Sueldo del Presidente ejecutivo por el desempeño de funciones de alta dirección era de 358.948 euros. La Política aprobada por la junta general de accionistas de 25 de mayo de 2018 establece una nueva retribución fija de 585.000 euros para 2018.

Respecto del consejero Director General, en el 2017 la retribución fija sueldo del consejero Director General, por el desempeño de funciones de alta dirección, era de 347.185 euros. La Política aprobada por la junta general de accionistas de 25 de mayo de 2018 establece una nueva retribución fija de 450.000 euros para 2018.

Conforme a lo expuesto en el Informe de la Comisión justificativo de la nueva Política, y elaborado con el auxilio de la consultora *Willis Towers Watson*, (informe que fue puesto a disposición de los accionistas con motivo de la junta general), el objetivo de la revisión de la retribución fija de los consejeros ejecutivos por sus funciones ejecutivas es asegurar un posicionamiento en el entorno del percentil 25 del mercado de referencia (IBEX 35) y, a su vez, se mantiene la proporcionalidad actual de la retribución del consejero Director General respecto a la del Presidente.

La información detallada del devengo de la retribución variable de los consejeros ejecutivos, tanto anual como plurianual se determina en el apartado B.7.

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.

Los consejeros ejecutivos han devengado en el 2018 retribuciones variables por los siguientes dos conceptos o planes:

1. Retribución variable anual. Las características de dicha retribución son siguientes:
   - El periodo de medición: Ejercicio 2018.
   - Pago en metálico.
   - Objetivos propuestos por la Comisión y aprobados por el Consejo de Administración con fecha 28 de febrero de 2018.
   - La Retribución depende del cumplimiento de (i) Objetivos corporativos de grupo (50%), de los (ii) Objetivos propios de cada consejero ejecutivo (30%) así como de la (ii) evaluación del desempeño que haga el Consejo de Administración del consejero ejecutivo (20%).
   - En los objetivos corporativos de grupo se distinguen: (a) Parámetros financieros y de rentabilidad (incremento de ventas, EBITDA, beneficio neto y cotización de la acción y reducción del ratio de stock/ventas) que ponderan un 85% de los objetivos corporativos y (b) Parámetros no financieros que ponderan un 15% en términos de ratios de accidentes obtención de certificaciones de gestión ambiental y seguridad y salud laboral.
   - Una vez terminado el ejercicio, la Comisión ha determinado el grado de cumplimiento de los objetivos y desempeño de los consejeros ejecutivos y dicho porcentaje se aplica a la Retribución Variable Objetivo (target o bono propuesta) consistente en el 70% del Sueldo para determinar el importe concreto de la retribución variable anual, lo que se eleva al Consejo de Administración para su aprobación.
   - En aplicación de lo expuesto, el importe de la retribución variable anual devengado en el ejercicio 2018 por el Presidente Ejecutivo es de 212.400 euros y por Consejero Director General es de 163.400 euros.

   Dicho importe se abonará en el primer trimestre de 2019.

2. Plan retribución variable a largo Plazo 2016-2018. Las características de dicho Plan son las siguientes:
   - El periodo de medición: 1 enero 2016 a 31 de diciembre de 2018.
   - Pago en metálico.
   - Destinatarios. Consejeros ejecutivos, alta dirección y personal clave del grupo identificados.
   - Criterios de definición y percepción propuestos por la Comisión y aprobados por el Consejo de Administración con fecha 28 de febrero de 2016. Reglamento del Plan aprobado por la Comisión con fecha 28 de julio de 2016.
     - Retribución Total del Accionista (TSR) (40%), considerando la media de los últimos cuatro meses del periodo frente a la media cuatrimestral del ejercicio 2015 y ponderando entre un 30% y el 100% en función de la superación de un porcentaje en el periodo.
     - Evolución del resultado de explotación (EBIT) (50%), con ponderaciones entre un 30% y un 100% en función de la superación de un porcentaje en el periodo.
     - Reducción de accidentabilidad (10%), con ponderaciones entre un 30% y el 100% en función de la reducción de la accidentabilidad en el periodo.
   - El grado de consecución de objetivos del Plan 2016-2018, determinado por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión, ha sido del 29,28%.

En aplicación de lo expuesto, el importe de la retribución variable plurianual devengado en el 2018 por el Plan trienal 2016-2018 por el Presidente Ejecutivo es de 128.500 euros y por el Consejero Director General de 98.800 euros.
Dichos importes se abonarán en el mes siguiente a la aprobación por la junta general de accionistas de 2019 de las cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2018.

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 se han producido las circunstancias que determinan la devolución de retribuciones variables.

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

No aplicable. No están contemplados los sistemas de ahorro a largo plazo en la política de remuneraciones.

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

No aplicable. No se han producido.

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.

Las modificaciones que se han producido se han explicado ya en los apartados A.1. En síntesis:
- Revisión de la retribución fija del Presidente Ejecutivo y consejero Director General.
- La fijación de límites máximos para la retribución variable anual y trienal.

a) Respecto de la retribución variable anual, de 70% del Sueldo para la Retribución Variable Anual Objetivo ("target" o cumplimiento del 100% de los objetivos) y máximo hasta el 120% de la Retribución Variable Anual Objetivo (máximo del 84% del Sueldo) en supuestos de sobrecumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos.

b) Respecto del Plan de incentivo a largo plazo, ha de tener un periodo mínimo de medición de tres años y como límites cuantitativos un Incentivo Objetivo Anualizado (Target anualizado) del 70% de la retribución fija anual y un máximo del 120% del Incentivo Objetivo Anualizado (84% del Sueldo)

- Control ex-post de la retribución variable ("Clawback") si se producen las siguientes circunstancias dentro de los doce meses posteriores al abono de dicha retribución:

a) Caída significativa del beneficio neto consolidado (superior a un 50%);
b) Incumplimiento grave por el beneficiario de la normativa interna, incluyendo, en particular, la relativa a riesgos.
c) Reformulación material de los estados financieros del grupo, cuando así se considere por los auditores externos, excepto cuando resulte procedente conforme a una modificación de la normativa contable.

- Compromiso de tenencia permanente de acciones por el que los consejeros ejecutivos deberán mantener, mientras mantengan la condición de tales, un número de acciones equivalente a dos anualidades de retribución fija bruta.

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

No aplicable. No se han producido remuneraciones suplementarias.

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

No aplicable. No se han producido.

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

La remuneración en especie devengada en el 2018 por los conceptos previstos en la Política (primas de seguro de vida por accidentes, asistencia sanitaria y vehículo) ha sido de 10 miles de € para el Presidente ejecutivo y 25 miles de € para el Consejero Director General.

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

No aplicable. No se han producido.

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

No aplicable. No se han producido.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2018
JOSE DOMINGO AMPUERO OSMA	PRESIDENTE EJECUTIVO	Desde el 01/01/2018 hasta el 31/12/2018
JOSE ANTONIO CANALES GARCIA	CONSEJERO EJECUTIVO	Desde el 01/01/2018 hasta el 31/12/2018
IGNACIO MARCO-GARDOQUI IBAÑEZ	VICEPRESIDENTE INDEPENDIENTE	Desde el 01/01/2018 hasta el 31/12/2018
JOSÉ MARÍA ALDECOA SAGASTASOLOA	CONSEJERO COORDINADOR	Desde el 01/01/2018 hasta el 31/12/2018
NESTOR BASTERRA LARROUDÉ	CONSEJERO OTRO EXTERNO	Desde el 01/01/2018 hasta el 31/12/2018
AGATHA ECHEVARRIA CANALES	CONSEJERO OTRO EXTERNO	Desde el 01/01/2018 hasta el 31/12/2018
JAIME REAL DE ASÚA Y ARTECHE	CONSEJERO INDEPENDIENTE	Desde el 01/01/2018 hasta el 31/12/2018
JUAN MARCH DE LA LASTRA	CONSEJERO DOMINICAL	Desde el 01/01/2018 hasta el 31/12/2018
SANTIAGO DOMECQ BOHORQUEZ	CONSEJERO DOMINICAL	Desde el 01/01/2018 hasta el 31/12/2018
LAURA GONZALEZ MOLERO	CONSEJERO INDEPENDIENTE	Desde el 25/05/2018 hasta el 31/12/2018
ALEJANDRO LEGARDA ZARAGüETA	CONSEJERO INDEPENDIENTE	Desde el 01/01/2018 hasta el 25/05/2018

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	Dieta	Remuneración por pertenencia a Comisiones del Consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros Conceptos	Total Ejercicio 2018	Total Ejercicio 2017
JOSE DOMINGO AMPUERO OSMA	239	-	-	585	212	129	0	0	**1.165**	**859**
JOSE ANTONIO CANALES GARCIA	47	-	-	450	163	99	0	0	**759**	**642**
IGNACIO MARCO-GARDOQUI IBAÑEZ	80	33	53	0	0	0	0	0	**166**	**175**
JOSÉ MARÍA ALDECOA SAGASTASOLOA	80	30	42	0	0	0	0	0	**152**	**143**
NESTOR BASTERRA LARROUDÉ	184	33	54	0	0	0	0	0	**271**	**463**
AGATHA ECHEVARRIA CANALES	153	33	59	0	0	0	0	0	**245**	**388**
JAIME REAL DE ASÚA Y ARTECHE	80	33	30	0	0	0	0	0	**143**	**143**
JUAN MARCH DE LA LASTRA	80	30	20	0	0	0	0	0	**130**	**133**
SANTIAGO DOMECQ BOHORQUEZ	80	30	30	0	0	0	0	0	**140**	**143**
LAURA GONZALEZ MOLERO	47	18	17	0	0	0	0	0	**82**	**0**
ALEJANDRO LEGARDA ZARAGüETA	33	15	13	0	0	0	0	0	**61**	**140**
TOTALES	**1.103**	**255**	**318**	**1.035**	**375**	**228**	**0**	**0**	**3.314**	**3.229**

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 Plan	Instrumento financiero principio ejercicio 2018		Instrumento financiero concedidos durante el ejercicio 2018		**Instrumentos financieros consolidados durante el ejercicio**				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes /consolidados	Precio de las acciones consolidadas	Bªbruto de las acciones o instrumentos financiero consolidados (miles€)	Nº de instrumentos	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes

Observaciones:

iii-) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	**Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro**

Nombre	**Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)**				**Importe de los fondos acumulados (miles €)**			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		**Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados**		**Ejercicio 2018**		**Ejercicio 2017**	
	Ejercicio 2018	**Ejercicio 2017**	**Ejercicio 2018**	**Ejercicio 2017**	**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**

Observaciones:

iv-) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
JOSE DOMINGO AMPUERO OSMA	**Primas de seguro de vida y accidentes** **Póliza de asistencia sanitaria** **Vehículo de empresa**	**10**
JOSE ANTONIO CANALES GARCIA	**Primas de seguro de vida y accidentes** **Póliza de asistencia sanitaria** **Vehículo de empresa**	**25**

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	Dieta	Remuneración por pertenencia a Comisiones del Consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros Conceptos	Total Ejercicio 2018	Total Ejercicio 2017

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 Plan	Instrumento financiero principio ejercicio 2018		Instrumento financiero concedidos durante el ejercicio 2018		**Instrumentos financieros consolidados durante el ejercicio**				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes /consolidados	Precio de las acciones consolidadas	Bªbruto de las acciones o instrumentos financiero consolidados (miles€)	Nº de instrumentos	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes

Observaciones:

iii-) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	**Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro**

	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio 2018		Ejercicio 2017	
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	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

Observaciones:

iv-) Detalle de otros conceptos.

Nombre	Concepto	Importe retributivo

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.

	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del Grupo				
Nombre	**Total Retribución en metálico**	**Bº bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados**	**Remuneración por sistemas de ahorro**	**Remuneración por otros conceptos**	**Total ejercicio 2018 sociedad**	**Total Retribución en metálico**	**Bº bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados**	**Remuneración por sistemas de ahorro**	**Remuneración por otros conceptos**	**Total ejercicio 2018 Grupo**
JOSE DOMINGO AMPUERO OSMA	1.165			**10**	1.175					
JOSE ANTONIO CANALES GARCIA	759			**25**	784					
IGNACIO MARCO-GARDOQUI IBAÑEZ	166				166					
JOSÉ MARÍA ALDECOA SAGASTASOLOA	152				152					
NESTOR BASTERRA LARROUDÉ	271				271					
AGATHA ECHEVARRIA CANALES	245				245					
JAIME REAL DE ASÚA Y ARTECHE	143				143					
JUAN MARCH DE LA LASTRA	130				130					
SANTIAGO DOMECQ BOHORQUEZ	140				140					
LAURA GONZALEZ MOLERO	82				82					
ALEJANDRO LEGARDA ZARAGüETA	61				61					
TOTALES	**3.314**			**35**	**3.349**					

Observaciones:

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha: 28 de Febrero de 2019

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

Si: No: X

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