INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia:	31/12/2019
CIF:	A-48004360

Denominación Social:

FAES FARMA, S.A.

Domicilio social:

AVENIDA AUTONOMÍA, 10 - LEIOA - VIZCAYA

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

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

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

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

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

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

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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de acuerdo con el Reglamento del Consejo de Administración y el suyo propio, tiene como responsabilidad básica el proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de Comisiones ejecutivas o de Consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.
En base a lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elaboró la Política de remuneraciones de los Consejeros de Faes Farma, que fue aprobada por la Junta General de Accionistas el 21 de junio de 2018 y que estará vigente durante los ejercicios 2018, 2019 y 2020, salvo modificación expresa por la Junta General de Accionistas.
La política de remuneraciones tiene en consideración, entre otros aspectos, las retribuciones que abonan otras compañías del mismo sector y similares características.
No han participado asesores externos en la elaboración de la política de remuneraciones de la sociedad.

- 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.

Retribución Fija

Los Consejeros, por su condición de tales, cobran una retribución fija anual igual para todos ellos en atención a su pertenencia, trabajo, responsabilidad y dedicación en las reuniones del Consejo de administración.

Esta parte de la remuneración está en línea con la de otras compañías comparables por tamaño, capitalización, sector, etc. A estos efectos, el importe fijo de la remuneración es revisado anualmente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y aprobada por el Consejo de administración.

Con independencia de la retribución que perciben por sus funciones como Consejeros, la compañía retribuye al Presidente, como Consejero ejecutivo, por la prestación de las funciones ejecutivas que desempeña con una retribución fija, en función de la responsabilidad encomendada, la dedicación y la consecución de objetivos.

La retribución fija del Presidente es propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y aprobada por el Consejo de administración, anualmente. Se intenta garantizar que la retribución sea competitiva y se establece mediante criterios objetivos.

Adicionalmente, tanto el Secretario del Consejo como el Consejero Coordinador cobran una remuneración fija anual adicional por la mayor dedicación que sus cargos exigen.

Retribución Variable
Únicamente el Presidente, como único Consejero ejecutivo, percibe retribución variable de la compañía.

Las condiciones de la remuneración variable del Presidente vienen establecidas en el contrato firmado en 2015 entre la Sociedad y el Presidente y, según se establece en el mismo, el importe máximo será el 60% de la retribución fija anual y se calculará en función del grado de cumplimiento de objetivos tales como, el cumplimiento del Presupuesto, la evolución de la acción, la progresión del plan estratégico, el desarrollo de productos, la comunicación institucional, el gobierno corporativo y la contribución al sostenimiento de la empresa a largo plazo.

Al igual que la retribución fija, la retribución variable del Presidente es propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y aprobada por el Consejo de Administración anualmente.

Los criterios utilizados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para establecer las retribuciones fijas, variables o de otro tipo tienen en cuenta los riesgos implícitos a dichas decisiones y las implicaciones que pudieran derivarse a largo plazo para el Grupo.

El Reglamento del Consejo de Administración establece en su artículo 33, que el Consejo procurará que la retribución del Consejero sea moderada en función de las exigencias del mercado y se ajuste a criterios de adecuación con los resultados de la Sociedad, en todo caso, a las previsiones estatutarias y a la política de remuneraciones aprobada por la Junta General.

Conforme al artículo 26 de los Estatutos, la remuneración total de los consejeros en su condición de tales, en términos anuales y para el conjunto de los consejeros, en ningún caso excederá del 6% del beneficio distribuible del último ejercicio cerrado.

Los Consejeros no ejecutivos no tienen retribución variable, la única remuneración variable prevista es la que pueden percibir los consejeros ejecutivos, en este caso, el Presidente ejecutivo.

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

La retribución anual por las funciones de administrador para el ejercicio 2019, propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y aprobada por el Consejo de Administración el 22 de diciembre de 2016, es de 60 miles de euros. Este importe, que no ha variado con respecto al ejercicio anterior, se hará efectivo en el ejercicio 2020 como retribución del ejercicio 2019.

Las dietas en el ejercicio 2019, por asistencia a las reuniones del órgano de Administración y a las reuniones de las Comisiones de las que los Consejeros forman parte, ascienden a 1.320 y 1.250 euros, respectivamente. Estos importes son asimismo propuestos por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y aprobados por el Consejo de Administración.

El Consejero Coordinador percibe una remuneración anual de 5 miles de euros.

Adicionalmente, el Secretario del Consejo de Administración recibió en 2019 en concepto de retribución por su condición de Secretario, la cantidad de 53,5 miles de euros.

Por otro lado, los Consejeros D. Gonzalo Fernández de Valderrama y D. Iñigo Zavala percibieron durante el ejercicio 2019, seis miles de euros por su condición de Consejeros de la sociedad filial Laboratorios Vitoria, S.A.

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

El Presidente, como único Consejero ejecutivo, percibe una remuneración fija, que en 2019 fue de 874 miles de 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.

El Presidente, como único Consejero ejecutivo, dispone de vehículo de empresa y de un seguro colectivo de accidentes, que han supuesto una retribución en especie en 2019 de 8 miles de euros.

- Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable.

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

Únicamente el Presidente, como Consejero ejecutivo, percibe retribución variable de la compañía.

Según lo establecido en su contrato, el Presidente percibirá una retribución de naturaleza variable, cuyo importe máximo será el 60% de la retribución fija anual, en función del grado de cumplimiento de los objetivos que le resulten comunicados al Presidente al inicio de cada ejercicio.

Para 2019 se han establecido como criterios de retribución variable del Presidente, el cumplimiento del Presupuesto, la evolución de la acción y rentabilidad para el accionista, la progresión del plan estratégico, el desarrollo de productos, la comunicación institucional, el gobierno corporativo y la contribución al sostenimiento de la empresa a largo plazo.

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

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

No existen sistemas de ahorro a largo plazo, ni planes de pensiones o similares aprobados, ni pagados, ni devengados.

- 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 existen indemnizaciones pactadas, pagadas, ni devengadas en caso de terminación de las funciones como Consejero.

- 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.

Únicamente el Presidente, como único Consejero ejecutivo, tiene un contrato con la Sociedad.

Según se establece en el mismo, éste estará vigente en tanto el Presidente permanezca en su cargo de Presidente ejecutivo de Faes Farma.

El Presidente tendrá derecho a percibir de la Sociedad una indemnización en caso de cese y extinción del contrato por cualquiera de las causas establecidas en el mismo de una cantidad equivalente a dos veces la remuneración bruta anual.

En el supuesto de libre remoción, la Sociedad deberá preavisar por escrito con tres meses de antelación respecto de la fecha de efectos de la extinción.

- 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.

La Sociedad no tiene concedido ningún tipo de anticipo, garantía o crédito a ningún miembro del Consejo de administración.

- 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.

La Sociedad no tiene concedido ningún tipo de anticipo, garantía o crédito a ningún miembro del Consejo de administración.

- 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 conceptos retributivos distintos a los ya descritos 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 Junta General de Accionistas celebrada el 21 de junio de 2018 aprobó la Política de remuneraciones de consejeros de Faes Farma, que estará vigente durante los ejercicios 2018, 2019 y 2020.

No se han producido cambios en la Política de remuneraciones durante el ejercicio 2019, ni se prevé presentar propuestas de modificación a la Junta General de Accionistas que sean de aplicación en el ejercicio en curso.

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

https://faesfarma.com/wp-content/uploads/2019/01/Politica-de-remuneraciones-de-consejeros-2018.pdf

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

Según se indica en el apartado B.4, el informe anual de remuneraciones del ejercicio 2018 fue aprobado con 79,579% de los votos emitidos en la Junta General celebrada el 19 de junio de 2019.

En base a estos datos, el Consejo de administración considera que la aplicación de la política retributiva en 2018 contó con el respaldo de una mayoría de los accionistas y ha optado por mantener una línea de continuidad con la misma.

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.

El reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones establece en su artículo 3.c) que esta Comisión tiene entre sus funciones la de proponer la retribución de los Consejeros y el régimen de retribución del Presidente.

A su vez, el reglamento del Consejo de Administración en su artículo 5 establece como facultad indelegable del Consejo, entre otras, las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y, en su caso, de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General.

En este sentido, en su reunión de 22 de diciembre de 2016, el Consejo de Administración aprobó, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones las retribuciones individuales de cada Consejero. Dichas retribuciones se han mantenido durante los ejercicios 2017, 2018 y 2019 y se resumen en los siguientes conceptos:

- Una retribución igual para todos los Consejeros en atención a su pertenencia, trabajo, responsabilidad y dedicación en las reuniones del Consejo de Administración.

- Dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración, así como por la asistencia y participación en las Comisiones de las que forman parte.

Adicionalmente, el Secretario del Consejo y el Consejero coordinador perciben una cantidad fija anual por la realización de sus respectivas funciones.

Con independencia de la retribución que perciben por sus funciones como consejeros, la Sociedad retribuye a sus consejeros ejecutivos (en la actualidad, únicamente el Presidente) por la prestación de las funciones ejecutivas que desempeña, con una retribución fija y variable.

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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene entre sus atribuciones, proponer al Consejo la política de retribuciones y el sistema de compensación retributiva de los Consejeros, valorando la responsabilidad, dedicación e incompatibilidades que se exijan a aquellos. Los criterios utilizados por esta Comisión para establecer las retribuciones fijas, variables o de otro tipo tienen en cuenta los riesgos implícitos a dichas decisiones y las implicaciones que pudieran derivarse a largo plazo para el Grupo.

El Reglamento del Consejo de Administración establece en su artículo 33, que el Consejo procurará que la retribución del Consejero sea moderada en función de las exigencias del mercado y se ajuste a criterios de adecuación con los resultados de la Sociedad, en todo caso, a las previsiones estatutarias y a la política de remuneraciones aprobada por la Junta General.

Los Consejeros no ejecutivos no tienen retribución variable, la única remuneración variable prevista es la que pueden percibir los consejeros ejecutivos, en este caso, el Presidente ejecutivo.

En el contrato firmado en 2015 entre la Sociedad y el Presidente ejecutivo se establecen los baremos a aplicar en la determinación de su remuneración variable.

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.

Los Consejeros no han percibido durante 2019 ninguna remuneración por conceptos no contemplados en la Política de remuneraciones de Consejeros.

Únicamente el Presidente, como único consejero ejecutivo percibe retribución variable en función de resultados u otras medidas de rendimiento.

En concreto, las condiciones de la remuneración variable del Presidente viene establecidas en su contrato y, según se establece en el mismo, el importe máximo será el 60% de la retribución fija anual y se calculará en función del grado de cumplimiento de objetivos tales como, el cumplimiento del Presupuesto, la evolución de la acción, la progresión del plan estratégico, el desarrollo de productos, la comunicación institucional, el gobierno corporativo y la contribución al sostenimiento de la empresa a largo plazo.

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	135.738.542	48,80

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	27.059.264	19,93
Votos a favor	108.020.191	79,58
Abstenciones	659.087	0,49

Observaciones

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

En su reunión de 22 de diciembre de 2016, el Consejo de administración aprobó, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones los componentes fijos devengados por los consejeros en su condición de tales, que ascienden a 60.000 euros anuales y que no han sufrido modificación con respecto al año anterior.

Para la determinación de este importe se han tenido en cuenta aspectos tales como la marcha de la Sociedad respecto al sector, la situación de la compañía, sus perspectivas futuras y la comparación con las retribuciones que abonan otras compañías del mismo sector y similares características.

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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 26 de marzo de 2019, propuso al Consejo de administración fijar la remuneración fija del Presidente ejecutivo para el ejercicio 2019 en 873.913 euros, en base a los resultados históricos alcanzados por la compañía y al estudio realizado de la remuneración de los máximos ejecutivos de otras farmacéuticas cotizadas, además de otras compañías de similares características, así como por la valoración del desempeño y dedicación del Presidente. Propuesta que fue aprobada por el Consejo en su reunión de esa misma fecha.
Este importe supone un incremento de un 5% sobre el ejercicio 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:

Únicamente el Presidente, como Consejero ejecutivo, percibe retribución variable de la compañía.

Según lo establecido en su contrato, el Presidente percibirá una retribución de naturaleza variable, cuyo importe máximo será el 60% de la retribución fija anual, en función del grado de cumplimiento de los objetivos que le resulten comunicados al Presidente al inicio de cada ejercicio.

Para los últimos tres ejercicios se han establecido como criterios de retribución variable del Presidente, el cumplimiento del presupuesto, la evolución de la acción, la progresión del plan estratégico, el desarrollo de productos, la comunicación institucional, el gobierno corporativo y la contribución al sostenimiento de la empresa a largo plazo.

En su reunión de 26 de marzo de 2019, el Consejo de administración aprobó, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que la retribución variable del Presidente del ejercicio 2018 (a percibir en 2019) debía ascender al 55% de su remuneración fija de 2018, esto es, un importe de 457.764 euros.

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

No se han devengado en el ejercicio 2019 ni anteriores retribuciones variables a largo plazo.

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 ha procedido a reducir ni reclamar la devolución de ningún componente variable de la retribución del Presidente.

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 existen sistemas de ahorro a largo plazo, ni planes de pensiones o similares aprobados, ni pagados, ni devengados.

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 existen indemnizaciones pactadas, pagadas, ni devengadas en caso de terminación de las funciones como Consejero.

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 se han producido durante el ejercicio modificaciones en el contrato del Presidente ejecutivo.

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

No ha habido durante 2019 remuneraciones suplementarias a los consejeros por servicios prestados distintos a los inherentes a su cargo.

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.

La Sociedad no tiene concedido ningún tipo de anticipo, garantía o crédito a ningún miembro del Consejo de administración.

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

El Presidente como único consejero ejecutivo, dispone de un vehículo de empresa y de un seguro colectivo de accidentes, cuyo importe como retribución en especie en 2019 ha ascendido a 8 miles de 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 existen remuneraciones de este tipo para los miembros del Consejo de administración.

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

No existen conceptos retributivos distintos a los ya descritos en apartados anteriores.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2019
Don MARIANO UCAR ANGULO	Presidente ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don GONZALO FERNÁNDEZ DE VALDERRAMA IRIBARNEGARAY	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don IÑIGO ZAVALA ORTIZ DE LA TORRE	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don CARLOS ALCOCER TORRA	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña CARMEN BASAGOITI PASTOR	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don FRANCISCO JAVIER USAOLA GARCIA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña BELÉN AMATRIAIN CORBI	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña MARÍA EUGENIA ZUGAZA SALAZAR	Consejero Independiente	Desde 19/06/2019 hasta 31/12/2019
Don EDUARDO FERNÁNDEZ DE VALDERRAMA MURILLO	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2019 hasta 19/06/2019
Don CARMELO DE LAS MORENAS LÓPEZ	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2019 hasta 19/06/2019

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Don MARIANO UCAR ANGULO	934	16			458				1.408	1.287
Don GONZALO FERNÁNDEZ DE VALDERRAMA IRIBARNEGARAY	60	27						54	141	141
Don IÑIGO ZAVALA ORTIZ DE LA TORRE	60	16							76	77
Don CARLOS ALCOCER TORRA	60	27						3	90	91
Doña CARMEN BASAGOITI PASTOR	60	16							76	77
Don FRANCISCO JAVIER USAOLA GARCIA	60	16							76	77
Doña BELÉN AMATRIAIN CORBI	32	17							49	9
Doña MARÍA EUGENIA ZUGAZA SALAZAR		12							12	
Don EDUARDO FERNÁNDEZ DE VALDERRAMA MURILLO	88	3							91	71
Don CARMELO DE LAS MORENAS LÓPEZ	88	14						3	105	96

Observaciones

La Consejera Dª María Eugenia Zugaza fue nombrada en la Junta General de Accionistas celebrada el 19 de junio de 2019 y, por tanto, en el ejercicio 2019 únicamente ha percibido las dietas correspondientes a las reuniones del Consejo a las que ha asistido. El importe devengado que le corresponde como retribución fija del ejercicio 2019, se hará efectivo en 2020.
Los Consejeros D. Eduardo Fernández de Valderrama y D. Carmelo de las Morenas, como consecuencia de su decisión de no presentarse a la reelección, cesaron de sus cargos como Consejeros el 19 de junio de 2019, por lo que han percibido durante el ejercicio el importe total devengado como retribución fija del 2019.

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
Sin datos												

Observaciones
No existen sistemas de retribución basados en acciones.

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
No existen sistemas de ahorro a largo plazo.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don MARIANO UCAR ANGULO	Retribución en especie (vehículo y seguro colectivo de accidentes)	8

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 GONZALO FERNÁNDEZ DE VALDERRAMA IRIBARNEGARAY	6								6	6
Don IÑIGO ZAVALA ORTIZ DE LA TORRE	6								6	6

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	
		N° instrumentos	N° Acciones equivalentes	N° instrumentos	N° Acciones equivalentes	N° instrumentos	N° Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	N° instrumentos	N° instrumentos	N° Acciones equivalentes
Sin datos												

Observaciones
No existen sistemas de retribución basados en acciones.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
Nombre	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
No existen sistemas de ahorro a largo plazo.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones
No existen remuneraciones por otros conceptos en sociedades del Grupo.

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 metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don MARIANO UCAR ANGULO	1.408			8	1.416					
Don GONZALO FERNÁNDEZ DE VALDERRAMA IRIBARNEGARAY	141				141	6				6
Don IÑIGO ZAVALA ORTIZ DE LA TORRE	76				76	6				6
Don CARLOS ALCOCER TORRA	90				90					
Doña CARMEN BASAGOITI PASTOR	76				76					
Don FRANCISCO JAVIER USAOLA GARCIA	76				76					
Doña BELÉN AMATRIAIN CORBI	49				49					
Doña MARÍA EUGENIA ZUGAZA SALAZAR	12				12					
Don EDUARDO FERNÁNDEZ DE VALDERRAMA MURILLO	91				91					
Don CARMELO DE LAS MORENAS LÓPEZ	105				105					
TOTAL	2.124			8	2.132	12				12

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 existen aspectos relevantes en materia de remuneración de los consejeros que no se haya recogido en apartados anteriores del presente informe.

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

26/02/2020

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

[ ] Si
[√] No