INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia:	31/12/2020
CIF:	A-48004360

Denominación Social:

FAES FARMA, S.A.

Domicilio social:

AVDA. AUTONOMÍA, 10 - LEIOA (BIZKAIA)

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.

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

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 2020, propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y aprobada por el Consejo de Administración el 26 de noviembre de 2019, es de 70 miles de euros. Este importe se hará efectivo en el ejercicio 2021 como retribución del ejercicio 2020.
Las dietas en el ejercicio 2020, 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 1.500 euros. 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 2020 en concepto de retribución por su condición de Secretario, la cantidad de 57 miles de euros.
Por otro lado, los Consejeros D. Gonzalo Fernández de Valderrama y D. Iñigo Zavala percibieron durante el ejercicio 2020, seis miles de euros cada uno 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 2020 fue de 919 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 2020 de 9 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 efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

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

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

Según lo establecido en su contrato y en la Política de remuneraciones de los consejeros, 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 2020 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.

No ha habido durante 2020 remuneraciones suplementarias devengadas por los consejeros en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

- 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 propone que sean 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 ha estado vigente durante los ejercicios 2018, 2019 y 2020.

No se han producido cambios en la Política de remuneraciones durante el ejercicio 2020.

En su reunión de 25 de noviembre de 2020, el Consejo de administración acordó modificar el baremo para la obtención de la retribución variable del Presidente a partir del ejercicio 2021, aumentándolo desde el 60% máximo actual hasta el 100%, estableciendo unos criterios que refuercen los objetivos no financieros y de sostenibilidad y que mejoren el equilibrio entre los objetivos a corto y largo plazo. En este sentido, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones está trabajando con la ayuda de un experto independiente en la definición de estos criterios y objetivos para su aprobación por parte del Consejo de administración.
Esta nueva política de retribución al Presidente será incluida en la Política de remuneraciones a los consejeros que se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas en 2021.

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 2019 fue aprobado con 74,166% de los votos emitidos en la Junta General celebrada el 30 de junio de 2020.
En base a estos datos, el Consejo de administración considera que la aplicación de la política retributiva en 2019 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 26 de noviembre de 2019, el Consejo de Administración aprobó, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, las retribuciones individuales de cada Consejero para el ejercicio 2020, que son las siguientes:

- 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.

Durante el ejercicio 2020 no se han utilizado los servicios de asesores externos en la aplicación de la política retributiva.

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 y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

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

Los Consejeros no han percibido durante 2020 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 vienen 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 se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	135.287.091	47,42

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	33.517.689	24,78
Votos a favor	100.336.018	74,17
Abstenciones	1.433.384	1,06

Observaciones

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

En su reunión de 26 de noviembre de 2019, 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 para el ejercicio 2020, fijándolos en 70.000 euros anuales. En el ejercicio anterior y desde 2017, este importe ascendía a 60.000 euros anuales.

Para la determinación de este incremento con respecto al ejercicio anterior, se ha tenido en cuenta la situación económica de la compañía, su marcha respecto al sector, las perspectivas de futuro, la comparación con las retribuciones que abonan otras compañías del mismo sector y similares, así como la mayor dedicación que se exige cada día a los Consejeros.

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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 25 de marzo de 2020, propuso al Consejo de Administración establecer la remuneración fija del Presidente ejecutivo para el ejercicio 2020 en 919 miles de euros, en base a los resultados históricos alcanzados por la compañía y el 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 de su desempeño y dedicación como 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 y consolidados en el ejercicio cerrado.

En particular:

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

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

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

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

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

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 cuatro 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 25 de marzo de 2020, el Consejo de administración aprobó, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que la retribución variable del Presidente del ejercicio 2019 (a percibir en 2020) debía ascender al 60% de su remuneración fija de 2019, esto es, un importe de 524 miles de euros.

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

No se han devengado en el ejercicio 2020 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 devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No 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. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

No 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 2020 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 2020 ha ascendido a 9 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 2020
Don MARIANO UCAR ANGULO	Presidente ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don GONZALO FERNÁNDEZ DE VALDERRAMA IRIBARNEGARAY	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don IÑIGO ZAVALA ORTIZ DE LA TORRE	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don CARLOS DE ALCOCER TORRA	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña CARMEN BASAGOITI PASTOR	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don FRANCISCO JAVIER USAOLA GARCÍA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña BELÉN AMATRIAIN CORBI	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña Mª EUGENIA ZUGAZA SALAZAR	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don MARIANO UCAR ANGULO	989	18			524				1.531	1.408
Don GONZALO FERNÁNDEZ DE VALDERRAMA IRIBARNEGARAY	70	35						57	162	141

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don IÑIGO ZAVALA ORTIZ DE LA TORRE	70	18							88	76
Don CARLOS DE ALCOCER TORRA	70	35						5	110	90
Doña CARMEN BASAGOITI PASTOR	70	18							88	76
Don FRANCISCO JAVIER USAOLA GARCÍA	70	18							88	76
Doña BELÉN AMATRIAIN CORBI	70	26							96	49
Doña Mª EUGENIA ZUGAZA SALAZAR	70	27							97	12

Observaciones

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

Observaciones
No existen sistemas de retribuciones 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 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
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)	9

Observaciones

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don 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 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
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 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
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 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
Don MARIANO UCAR ANGULO	1.531			9	1.540						1.540
Don GONZALO FERNÁNDEZ DE VALDERRAMA IRIBARNEGARAY	162				162	6				6	168
Don IÑIGO ZAVALA ORTIZ DE LA TORRE	88				88	6				6	94
Don CARLOS DE ALCOCER TORRA	110				110						110
Doña CARMEN BASAGOITI PASTOR	88				88						88
Don FRANCISCO JAVIER USAOLA GARCÍA	88				88						88
Doña BELÉN AMATRIAIN CORBI	96				96						96

	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 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
Doña Mª EUGENIA ZUGAZA SALAZAR	97				97						97
TOTAL	2.260			9	2.269	12				12	2.281

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 hayan 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:

24/02/2021

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

[ ] Si
[√] No