

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2020 ]

CIF: [ A96911482 ]

Denominación Social:

[ **QUABIT INMOBILIARIA, S.A.** ]

Domicilio social:

[ C/POETA JOAN MARAGALL, N°1, 16ª (MADRID) ]

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

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

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

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

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

En el mes de mayo de 2017 se aprobó por los órganos de gobierno de la Sociedad una política de remuneraciones del Consejo de Administración de la compañía vigente para los años 2018 a 2020. Dicha política de remuneraciones fue aprobada por los accionistas en la Junta General Ordinaria de acciones de la Sociedad celebrada el 28 de junio de 2017. Al no haber sido objeto de modificación desde su aprobación, dicha Política de Remuneraciones es la vigente y aplicable en el ejercicio 2020.

Dicha política, aunque fue la aplicada en 2020, ya no resulta aplicable para el ejercicio en curso (2021), ya que el pasado mes de julio de 2020 los órganos de gobierno de la Sociedad aprobaron una nueva política de remuneraciones de los Consejeros de la compañía (en adelante, la "Política de Remuneraciones") aplicable a los años 2021 a 2023. Se puede consultar en detalle la citada política en la página web de la compañía.

Sin perjuicio de las competencias atribuidas en el artículo 18 del Reglamento del Consejo de Administración, las funciones asumidas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (en adelante, la "CNR") en relación con la Política de Remuneraciones son las siguientes:

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 5.5 del Reglamento del Consejo de Administración de la compañía, el Consejo en pleno se reserva la competencia de aprobar, entre otras cuestiones, 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, así como, en el caso de los Consejeros Ejecutivos, la retribución adicional por sus funciones ejecutivas y demás condiciones que deban respetar sus contratos.

2. Por su parte, el artículo 18 del citado Reglamento del Consejo de Administración de la compañía establece que, sin perjuicio de cualquier otro cometido que le pudiera asignar el Consejo de Administración, la CNR tiene entre las siguientes competencias:

- Revisar periódicamente y proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los consejeros y de los directores generales o quienes desarrollen sus funciones de a la dirección bajo la dependencia directa del consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados.
- Revisar periódicamente y proponer al Consejo de Administración la retribución individual de los Consejeros y las demás condiciones de sus contratos y revisarlos de forma periódica.
- Garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás Consejeros altos directivos de la Sociedad.
- Revisar periódicamente y proponer al Consejo de Administración las condiciones básicas de los contratos de los Altos Directivos.
- Velar por la observancia de la Política de Remuneraciones establecida por la Sociedad.
- Determinar el régimen de retribuciones del Presidente y del Consejero Delegado.
- Informar los planes de incentivos.
- Realizar un examen anual sobre la Política de Remuneraciones de los Consejeros y altos directivos.

Sin perjuicio de lo anterior, a continuación se resumen los órganos de la Sociedad que intervienen en el proceso de determinación, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones aplicable al ejercicio en curso:

1.- Comisión de Auditoría y Control: analiza los resultados auditados por el auditor externo para evaluar el cumplimiento de los objetivos a los que está vinculada la retribución variable.

2.- CNR: propone al Consejo de Administración la política de remuneraciones; propone la retribución individual de los Consejeros y las demás condiciones de sus contratos, así como la modificación o actualización de los sistemas retributivos, a corto y a largo plazo; propone al Consejo de

Administración la retribución de los consejeros no ejecutivos; propone al Consejo de Administración la retribución individual de los consejeros ejecutivos y revisa el cálculo de la retribución variable; garantiza que la remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás Consejeros y altos directivos de la Sociedad; analiza y revisa periódicamente los programas de retribución, ponderando su adecuación y sus rendimientos; y vela por la observancia de la política de remuneraciones.

3.- Consejo de Administración: aprueba la política de remuneraciones y la somete a votación de la Junta; propone a la Junta General de Accionistas el sistema retributivo y el importe máximo de la remuneración anual; aprueba la remuneración fija y las condiciones principales del sistema de retribución variable a corto plazo y a largo plazo; y aprueba la retribución individual de los Consejeros Ejecutivos, dentro de los límites establecidos en la política de remuneraciones.

4.- Junta General de Accionistas: aprueba la política de remuneraciones al menos cada tres años como punto separado del orden del día; aprueba el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los administradores externos; aprueba los sistemas de remuneración de los Consejeros que incluyen la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones; y aprueba, de manera consultiva, el Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros, donde se detallan las retribuciones devengadas durante el ejercicio.

Por otro lado, el diseño del sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos que propone la CNR se basa en una propuesta anterior por parte de la Dirección de Recursos Humanos de la Sociedad. Asimismo, para establecer la política de remuneración de la Sociedad se han tenido en cuenta empresas comparables y se ha contado con la participación de la consultoría Willis Towers Watson como asesor externo para definir la Política de Remuneraciones de los consejeros relativa a los ejercicios 2021 a 2023.

Las condiciones de la citada Política de Remuneraciones se detalla en los siguientes apartados.

- **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.

En la Política de Remuneraciones aplicable al ejercicio en curso (2021) la importancia relativa a los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) en la Sociedad solo resulta de la aplicación al Presidente y Consejero Delegado, D. Félix Abánades López, y al Consejero Ejecutivo D. Alberto Pérez Lejonaogitia, que son los dos únicos que perciben retribución variable. Conforme a la remuneración prevista para el año 2020 el mix retributivo fijo/variable se sitúa entre el 41,69/58,31% y el 73,68/26,32% si únicamente se tienen en cuenta las remuneraciones percibidas por sus funciones ejecutivas (como Consejero Delegado o Director Financiero Corporativo), y entre el 51,81/48,19% y el 86,61/13,39% si se tienen en cuenta también las remuneraciones percibidas por el Sr. Abánades como Presidente del Consejo (función no ejecutiva) y el Sr. Pérez en su condición de Consejero.

La nueva Política de Retribuciones aplicable al ejercicio en curso establece una retribución fija anual para los Consejeros Ejecutivos de 500.000 euros. Está previsto que este importe permanezca inalterado mientras el Consejo de Administración no acuerde actualizarlas, dándose cuenta de tales actualizaciones, en su caso, en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros. En todo caso, dicho incremento no podrá ser superior al 10% de la Retribución Fija del año anterior. La retribución fija se establece en función del nivel de responsabilidad, el liderazgo y la trayectoria profesional, favoreciendo la retención de profesionales clave y dotando de independencia económica suficiente para equilibrar la importancia de otros elementos retributivos. Para la determinación y sus posibles actualizaciones, la CNR tiene en cuenta los criterios anteriores, así como las características específicas de cada puesto y la dedicación exigida, tomando en consideración asimismo los estudios y análisis de mercado elaborados por firmas de consultoría independientes, a los efectos de establecer compensaciones que resulten adecuadas a la función que desempeñan y que sean competitivas en el mercado. La retribución fija se abona en metálico, de forma mensual.

Asimismo, la nueva Política de Retribuciones aplicable al ejercicio en curso establece unos beneficios sociales por importe máximo del 5% de la retribución fija. La Sociedad puede satisfacer retribuciones en especie en concepto de ADSL, seguro de enfermedad, renting de vehículos y otros beneficios sociales aplicables con carácter general a los altos directivos de la Sociedad.

Por último, la nueva Política de Retribuciones aplicable al ejercicio en curso establece una retribución variable anual y una retribución variable plurianual:

a) Por lo que respecta a la retribución variable anual aplicable al ejercicio en curso, se ha establecido lo siguiente:

- Se abona en metálico y está ligada a los resultados del ejercicio anterior;
- Las métricas y los objetivos son aprobados por el Consejo a propuesta de la CNR al comienzo de cada año, sobre la base de indicadores de negocio, financieros y de evaluación del desempeño;
- Cada métrica, cuando sea razonablemente posible, tiene asociada una escala de logro. Esta escala, fijada al inicio del ejercicio, incluirá: un umbral mínimo, por debajo del cual no se abona incentivo; un nivel target, que se corresponde con el cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos y el abono del Importe Target; y, un nivel máximo, en el caso de sobrecumplimiento de objetivos, que se corresponde con el pago de la retribución variable anual máxima;
- El pago se determina después de que acabe el año. La CNR considerará, en primer lugar, el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos de forma individual y, posteriormente, el grado de consecución global de los objetivos en su conjunto; y
- A este respecto, se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación y se considerará la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado en la propuesta de retribución variable anual.

b) Por lo que respecta a la retribución variable plurianual aplicable al ejercicio en curso, se ha establecido lo siguiente:

- Plan de Incentivos 2018-2022: número máximo de 1.476.087 acciones, y se establecen como métricas el EBITDA acumulado durante el periodo 2018-2022 y la Rentabilidad total para el accionista (Total Shareholder Return) acumulada de la acción de Quabit, durante un periodo 2018-2022.
- Futura Retribución Variable Plurianual conforme a la Política de Remuneraciones: en el acuerdo de aprobación de la Junta General de Accionistas se deberá establecer el número máximo de instrumentos de capital que pudieran asignarse a cada uno de los Consejeros Ejecutivos; en todo caso, el valor máximo de concesión (anualizado) no será superior al 80% de la Retribución Fija. Dicha retribución variable plurianual podrá estar vinculada a objetivos económico-financieros, de negocio y operativos contemplados en la estrategia de la Sociedad, objetivos de creación de valor para los accionistas, así como objetivos no financieros ligados a los planes de sostenibilidad del Grupo. Alguna de las métricas podrá evaluarse de forma relativa respecto a un grupo de comparación compuesto por compañías competidoras o que realicen actividades similares. Los nuevos planes de retribución variable plurianual deberán estar alineados con las mejores prácticas y recomendaciones de gobierno corporativo. El periodo de medición de los objetivos será, como mínimo, de tres (3) años. La retribución variable plurianual podrá abonarse en metálico y/o incluir entrega de acciones, opciones sobre acciones o derechos retributivos vinculados al valor de estas, siempre que se cumplan los objetivos establecidos al efecto. La escala de cumplimiento, fijada al inicio del plan de retribución variable plurianual, incluirá un umbral mínimo por debajo del cual no se abona incentivo y un nivel máximo, si se han superado los objetivos. Para niveles intermedios se determinará mediante interpolación lineal. Los objetivos serán aprobados por el Consejo de Administración al inicio del plan de retribución variable plurianual, a propuesta de la CNR y al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos se eliminarán aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación. Por lo demás, el abono del incentivo, una vez finalizado el periodo de medición de los objetivos, se podrá realizar de una sola vez o de forma progresiva a lo largo de un periodo superior a un año y las acciones que se entreguen derivadas del plan, netas en su caso de los impuestos aplicables, podrán estar sometidas, íntegra o parcialmente, a un periodo de retención, y en ningún caso podrán realizarse operaciones de cobertura sobre las acciones que se reciben en concepto de Retribución Variable Plurianual ni sobre las acciones diferidas pendientes de entrega.

Por otra parte, los Consejeros Ejecutivos cuentan con un sistema de retribución variable plenamente flexible que permite que éstos puedan no percibir importe alguno por este concepto en caso de que no se alcancen los umbrales mínimos de cumplimiento.

El importe máximo de referencia de la retribución variable anual está entre el 30% y el 120% de la Retribución Fija, y solo se alcanzará en el caso de sobrecumplimiento de los objetivos preestablecidos.

El importe máximo de referencia de la retribución variable plurianual se establecerá para cada plan que se inicie en el acuerdo de la Junta General de Accionistas a la que se someta su aprobación. En todo caso, el detalle del mix retributivo para cada Consejero Ejecutivo se recogerán en el correspondiente informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

Si durante los dos (2) años siguientes a la liquidación y abono de la retribución variable anual y plurianual:

- se produjera una reformulación material de los estados financieros de la Sociedad por causa imputable a uno o varios Consejeros Ejecutivos y salvo si dicha reformulación fuera motivada por una modificación de las normas contables aplicables; o
- se produjera un incumplimiento grave del código de conducta y demás normativa interna que le resulte de aplicación por parte del beneficiario.

en ambos casos siempre que estuvieran temporalmente referidas a alguno de los ejercicios tomados en consideración para la determinación de la retribución variable anual y plurianual, Quabit podrá exigir al Consejero Ejecutivo en cuestión la devolución de hasta el 100 por cien del importe neto de impuestos de las cantidades percibidas por los citados conceptos retributivos.

Por otro lado, en caso de extinción de la relación contractual, sólo se mantendrá el derecho de cobro de las cantidades diferidas en los mismos términos que si hubiese permanecido en activo en los supuestos de jubilación, prejubilación, despido improcedente, declaración de incapacidad laboral permanente en todos sus grados o fallecimiento, estándose en el caso de extinción por mutuo acuerdo a lo pactado por las partes.

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

El sistema de remuneraciones de los Consejeros no Ejecutivos, o consejeros en su condición de tales conforme a la nomenclatura de la Ley 31/2014, se basa en los criterios de responsabilidad, dedicación e incompatibilidades inherentes al cargo que desempeñan, consistiendo en una retribución fija que cuenta con los siguientes elementos:

- Retribución fija anual por desempeñar el cargo de consejero o de Presidente del Consejo de Administración;
- Cuantía adicional por ser el Consejero Independiente Coordinador;
- Cuantía adicional por ser miembro de las diferentes Comisiones; y
- Cuantía adicional por la dedicación extra que se requiere al Presidente de cada Comisión.

En aplicación de este sistema, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR acordó proceder a la determinación de las siguientes cantidades brutas anuales como componentes fijos abonados a Consejeros no Ejecutivos:

- Presidente del Consejo de Administración: 250.000 € en su condición de tal y 33.000 € por pertenencia a Comisiones, en su caso.
- Vicepresidente del Consejo de Administración: 88.000 € -
- Consejeros Independientes: 66.000 € en su condición de tal y 33.000 € por pertenencia a Comisiones
- Consejeros Otros Externos: 44.000 € en su condición de tal y 20.000 € por pertenencia a Comisiones
- Consejeros Dominicales: 33.000 € en su condición de tal y 33.000 € por pertenencia a Comisiones
- Consejero Coordinador: 16.000 € -

Está previsto que estas cantidades permanecerán fijas mientras el Consejo de Administración no acuerde actualizarlas, dándose cuenta tales actualizaciones, en su caso, en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros que se presentará a la consideración de la Junta General conforme al artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital.

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

Los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio 2021 en curso por el desempeño de funciones de alta dirección se circunscriben a los siguientes Consejeros:

- a) al Presidente y Consejero Delegado de la Sociedad, Sr. Abánades, que de acuerdo con su Contrato y con la Política de Remuneraciones, ascienden a 750.000 euros/año como resultado de hacer compatible la remuneración de 250.000 euros/año correspondiente al Presidente del Consejo con la de 500.000 euros/año correspondiente al Consejero Delegado; y
- b) al Director Financiero Corporativo de la Sociedad, Sr. Pérez Lejonaogitia, que de acuerdo con su Contrato y con la Política de Remuneraciones, ascienden a 187.560 euros/año.

- **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 importe de las primas de seguros a los Consejeros que será devengado en el ejercicio en curso ascenderá a 89 miles de Euros en concepto de seguro de Responsabilidad Civil de los Consejeros, y a 4 miles de Euros en relación con el seguro de vida contratado tanto al Presidente y Consejero Delegado, como al otro Consejero Ejecutivo.

- **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.

En el mes de febrero de 2020 la CNR de la Sociedad determinó que los parámetros o criterios seleccionados para determinar la remuneración variable correspondiente al ejercicio 2020 fueran los mismos que en el ejercicio anterior, esto es:

1. Plan de Negocio 2018-2022 (25 puntos porcentuales):
  - 1.1 Compras de suelo (12,5 puntos porcentuales)
  - 1.2 Puesta en marcha viviendas (12,5 puntos porcentuales)
2. Presupuesto (20 puntos porcentuales):
  - 2.1 Ventas de gestión (10 puntos porcentuales)
  - 2.2 Resultado antes de impuestos (10 puntos porcentuales)
3. Captación de recursos (25 puntos porcentuales):
  - 3.1 Cuantitativo (10 puntos porcentuales)
  - 3.2 Cualitativo (15 puntos porcentuales)
4. Evolución de la acción (10 puntos porcentuales)
5. Desempeño (20 puntos porcentuales)

- 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 se han previsto para el ejercicio 2021 en curso sistemas de ahorro a largo plazo que tengan como beneficiarios a 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.

No está previsto un cese anticipado o terminación del contrato de ningún consejero durante el ejercicio 2021 en curso.

Ello no obstante, en caso de resolución del contrato del Consejero Delegado y del otro Consejero Ejecutivo, en tanto que Director Financiero Corporativo, por decisión motivada por un incumplimiento de las obligaciones de la Sociedad prevista en el contrato de prestación de servicios o por un cambio de control en la Sociedad, tendrá un plazo máximo de seis (6) meses para ejercer dicho derecho y tendrá derecho a la indemnización equivalente a dos (2) anualidades de su Retribución Fija y Variable (determinada ésta conforme a la última percibida), así como a la consolidación de la Retribución Variable Plurianual acumulada hasta esa fecha y todos los derechos pasivos que se hayan devengado hasta esa fecha.

- 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.

A la fecha del presente documento la Sociedad cuenta con dos Consejeros con funciones ejecutivas:

a) En primer lugar, el Presidente y Consejero Delegado de la compañía, Sr. Abánades, tiene suscrito un contrato de prestación de servicios de duración indefinida mientras persista su condición de Consejero Delegado y asume los siguientes deberes y obligaciones:

- Desempeñar su cargo con la diligencia de un ordenado empresario.
- Guardar secreto de las deliberaciones del Consejo de Administración.
- Poner en conocimiento del Consejo de Administración, sin demora, cualquier situación de la que pudiera derivarse un conflicto de intereses y abstenerse de asistir e intervenir en las deliberaciones que afecten a asuntos en los que se halle interesado personalmente.
- Realizar, en todo caso, las funciones propias de su cargo, con autonomía y plena responsabilidad.
- Mantener al Consejo de Administración informado de su gestión y demás asuntos de la Sociedad y dar cuantas explicaciones e/ y presentar cuantos informes le sean requeridos por el Consejo de Administración.

El citado contrato finalizará en los siguientes términos:

- Por mutuo acuerdo de las partes.
- Por decisión del Consejo de Administración o la Junta General de Accionistas con justa causa. En este supuesto, no tendrá derecho a ninguna indemnización.
- Por decisión del Consejo de Administración o la Junta General de Accionistas sin justa causa. En este supuesto, tendrá derecho a una indemnización equivalente a dos (2) anualidades de su Retribución Fija y Variable determinada ésta conforme a la última percibida.
- Por voluntad del afectado sin justa causa, en cuyo caso no tendrá derecho a indemnización alguna.
- Por decisión motivada por un incumplimiento de las obligaciones de la Sociedad prevista en el contrato de prestación de servicios o por un cambio de control en la Sociedad. En este supuesto, tendrá un plazo máximo de seis (6) meses para ejercer dicho derecho y tendrá derecho a la indemnización equivalente a dos (2) anualidades de su Retribución Fija y Variable (determinada ésta conforme a la última percibida) así como a la consolidación de la Retribución Variable Anual y Plurianual acumulada hasta esa fecha y todos los derechos pasivos que se hayan devengado hasta esa fecha.

Finalmente, durante el tiempo que preste servicios para la Sociedad, podrá dedicarse por cuenta propia o ajena al mismo, análogo o complementario género de actividad a que constituye el objeto social de la Sociedad, de conformidad con la autorización concedida por la junta general de la Sociedad a este respecto.

b) En segundo lugar, el Director Financiero Corporativo, Sr. Pérez Lejonagoitia, tiene suscrito un contrato de dirección con relación laboral común, cuyas condiciones son:

Asume la obligación de prestar los servicios propios de su puesto en el ámbito Financiero y de los Departamentos de Soporte de la Compañía. Se reconoció la antigüedad desde el 22 de enero de 2001, fecha que se tomará como base a todos los efectos, incluyendo los indemnizatorios cuando así procediese, por ser esa fecha la del comienzo de prestación de sus servicios en Rayet Promoción, S.L. (actualmente Quabit Inmobiliaria, S.A.). Se le permite dedicar un máximo de 5 horas semanales a la realización de funciones de gestión y dirección para las sociedades Grupo, Rayet, S.A.U. y su accionista único Restablo Inversiones, S.L.U.

El contrato de Dirección finalizará en los siguientes términos:

- Por despido disciplinario declarado procedente: el Directivo no tendrá derecho a percibir indemnización alguna en concepto de indemnización por extinción del Contrato ni por los derechos que hubiera podido generar hasta la fecha en relación con el Plan de entrega de acciones aprobado.
- Por mutuo acuerdo de las partes: se estará a lo que las partes expresamente acuerden.
- Por decisión de la Empresa sin justa causa: si el despido es declarado improcedente, si se produce durante el primer año de vigencia, el Directivo tendrá derecho a una indemnización de 2 anualidades de su salario bruto fijo y variable, así como a la parte proporcional de las opciones del Plan de entrega de acciones aprobado devengadas hasta la fecha de extinción del Contrato. Si se produce a partir del segundo año, tendrá derecho a una indemnización equivalente al 160% de una anualidad de su salario bruto fijo y variable, así como a la parte proporcional de las opciones del Plan de entrega de acciones aprobado devengadas hasta la fecha de extinción del Contrato. Si el despido se produce a partir del tercer año tendrá derecho a una indemnización equivalente al 100% de una anualidad de su salario bruto fijo y variable, así como a la parte proporcional de las opciones del Plan de entrega de acciones aprobado a no ser que las cantidades a que tenga derecho como indemnización de conformidad con las normas legales aplicables excedan del citado importe del 100%, en cuyo caso prevalecerán éstas sobre el citado 100%. No obstante el Directivo podrá ejercitar estas opciones en los plazos y condiciones que queden establecidos en el plan que sea aprobado.
- Por voluntad del afectado sin justa causa: no tendrá derecho a indemnización alguna.
- Por lo demás, en situaciones de cambio de control el Directivo tendrá un plazo máximo de seis (6) meses para resolver su Contrato, si así lo desea, con derecho a la indemnización equivalente a dos (2) anualidades de su Retribución Fija y Variable, así como a la consolidación de la Retribución Variable Anual y Plurianual acumulada hasta esa fecha y todos los derechos pasivos que se hayan devengado.

- 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.

Durante el ejercicio 2021 en curso no está previsto que se devengue ninguna remuneración suplementaria de los Consejeros de la Sociedad como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo de Consejeros y a los indicados en el presente informe.

- 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 está previsto que durante el ejercicio 2021 en curso los Consejeros de la compañía perciban anticipos, créditos o garantías de ningún tipo. Tampoco está previsto que se asuma por parte de la Sociedad garantía alguna por cuenta de ellos debido a que no forman parte de la Política de Retribuciones de los Consejeros aprobada por la Sociedad.

- 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.

Adicionalmente, y de conformidad con lo establecido en la nueva Política de Remuneraciones aplicable al ejercicio en curso, el sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos podría incluir, a propuesta de la CNR, los siguientes elementos:

- Seguro de vida, accidentes e invalidez. El importe del capital asegurado será equivalente a como máximo, una anualidad de todos los conceptos retributivos percibidos por el Consejero.
- Sistema alternativo de pensiones, consistente en un complemento voluntario de jubilación por un importe a determinar por la CNR con el máximo equivalente a un 30% de la retribución total, fija y variable, que les corresponderá percibir en cada ejercicio. Dicho complemento de la pensión sería pagadero a elección del Consejero, en el año en el que se produzca la jubilación o de forma diferida de acuerdo a la legalidad vigente, pudiéndose producir dicha jubilación a partir de los sesenta y cinco (65) años de edad o, en el caso de contar con una antigüedad en la Sociedad de más de veinte (20) años, a partir de los sesenta (60) años de edad.

En caso de que la CNR aprobase la participación de los Consejeros Ejecutivos en estos elementos retributivos, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros incluirán los importes de las primas que, en su caso, satisfaga Quabit a los seguros que instrumenten dichos conceptos.

Por otro lado, todos los consejeros, tanto los ejecutivos como los no ejecutivos, son beneficiarios del Seguro de Responsabilidad Civil de consejeros y directivos contratado por la Sociedad.

Igualmente, los Consejeros tienen a su disposición un renting de vehículos y/o la utilización de los servicios de chófer aplicables con carácter general a los altos directivos y Consejeros de la Sociedad.

Finalmente, el importe de las retribuciones que anualmente puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros será el que resulte de sumar:

- Los conceptos señalados en el apartado "Sistema retributivo aplicable a los Consejeros Ejecutivos" anterior, que remuneran el desempeño de las funciones ejecutivas por parte de los Consejeros Ejecutivos;
- La cantidad fija anual a abonar al conjunto de los consejeros en su condición de tales, que se determinará teniendo en cuenta lo establecido en el apartado "Sistema retributivo aplicable a los consejeros en su condición de tales (consejeros no ejecutivos)". De acuerdo con la composición actual del Consejo de Administraciones y de sus Comisiones, esta cantidad asciende en la actualidad a 1.200.000 euros.

En caso de cese de cualquiera de los Consejeros Ejecutivos, a los importes descritos anteriormente deberá añadirse el importe al que el Consejero Ejecutivo tenga derecho, según lo dispuesto en las condiciones de su contrato, en los términos indicados en el apartado anterior.

En el caso del nombramiento de un nuevo consejero, a los importes descritos anteriormente debería añadirse el importe al que el nuevo consejero tenga derecho según lo dispuesto en los apartados anteriores.

El importe máximo descrito en este epígrafe seguirá siendo aplicable durante la vigencia de la Política de Remuneraciones salvo que la Junta General de Accionistas decida modificarlo en el futuro.

**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 nueva Política de Remuneraciones cumple con legalidad vigente y contribuye a reforzar la evaluación de resultados en un marco plurianual y la transparencia sobre la vinculación entre la retribución variable y los resultados alcanzados.

- Se prevé un peso considerable de los indicadores plurianuales en la determinación de la retribución variable. Con ello, se alinea con las mejores prácticas de mercado basadas tanto en las recomendaciones del Código de Buen Gobierno y las directrices de proxy advisors, y permite la flexibilidad necesaria para cumplir con los principios de dicha Política de Remuneraciones.

- Se han incluido en ella elementos encaminados a reducir la exposición a riesgos excesivos y a ajustar la remuneración a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad.

- Se distingue entre el sistema retributivo de los consejeros en su condición de tales ("Consejeros no Ejecutivos") y el de los consejeros ejecutivos ("Consejeros Ejecutivos"). El funcionamiento de cada elemento se describe de forma detallada en la Política de Remuneraciones.

- Se establecen una serie de mejoras, como la ampliación de los supuestos de clawback a toda la retribución variable (anual y plurianual) o la limitación de que la indemnización por cese para nuevos Consejeros Ejecutivos no será superior a las dos (2) anualidades de su Retribución Fija.

- El sistema de remuneraciones de los Consejeros no Ejecutivos, o consejeros en su condición de tales conforme a la nomenclatura de la Ley 31/2014, se basa en los criterios de responsabilidad, dedicación e incompatibilidades inherentes al cargo que desempeñan, consistiendo en una retribución fija que cuenta con los siguientes elementos:

- Retribución fija anual por desempeñar el cargo de consejero o de Presidente del Consejo de Administración;
- Cuantía adicional por ser el Consejero Independiente Coordinador; y
- Cuantía adicional por ser miembro de las diferentes Comisiones; y
- Cuantía adicional por la dedicación extra que se requiere al Presidente de cada Comisión.

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

<https://www.grupoquabit.com/accionistas-e-inversores/politicas-corporativas>

<https://www.grupoquabit.com/en/shareholders-and-investors/corporate-policies>

**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 voto en la Junta General de accionistas celebrada en fecha 30 de julio de 2020 en la que se sometió a votación en el punto 2.1 del orden del día, con carácter consultivo, el informe de remuneraciones del ejercicio anterior (2019) resultó ser favorable con un 78,364% de los votos emitidos.

## **B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO**

**B.1.** Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y,

en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

De conformidad con lo establecido en el artículo 5.5 del Reglamento del Consejo de Administración de la compañía, el Consejo en pleno se reserva la competencia de aprobar, entre otras cuestiones, 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, así como, en el caso de los Consejeros Ejecutivos, la retribución adicional por sus funciones ejecutivas y demás condiciones que deban respetar sus contratos.

Por su parte, el artículo 18 del citado Reglamento del Consejo de Administración de la compañía establece que, sin perjuicio de cualquier otro cometido que le pudiera asignar el Consejo de Administración, la CNR tiene entre sus competencias revisar periódicamente y proponer al Consejo de Administración:

- la Política de Remuneraciones de los consejeros y de los directores generales o quienes desarrollen sus funciones de a la dirección bajo la dependencia directa del consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados;
- la retribución individual de los Consejeros y las demás condiciones de sus contratos y revisarlos de forma periódica;
- garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás Consejeros altos directivos de la Sociedad;
- las condiciones básicas de los contratos de los Altos Directivos;
- velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad;
- determinar el régimen de retribuciones del Presidente y del Consejero Delegado;
- informar los planes de incentivos; y
- realizar un examen anual sobre la política retributiva de los Consejeros y altos directivos.

Con base a lo anterior, la CNR consideró oportuno mantener invariables las magnitudes fijadas en la Política de Remuneraciones vigente en 2020 y mantener el límite máximo de la retribución de los Consejeros en su condición de tales en la cuantía en que se ha venido estableciendo en años precedentes. El Consejo de Administración aceptó dicho planteamiento y propuso a la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 30 de julio de 2020 aprobar una retribución máxima de hasta 1.200.000.- € para el ejercicio 2020 entre los miembros del Consejo de Administración, en su condición de tales, de conformidad con los criterios que el propio Consejo acordase.

Dicha propuesta suponía, como en años anteriores, un tope de gasto que no pretendía ser cubierto en su totalidad, resultando previsible que la cantidad abonada finalmente fuese inferior, salvo que se produjeran cambios en la composición del Consejo. Así se ha confirmado en la práctica, limitándose la retribución de los Consejeros en su condición de tales a la suma de 597 miles de Euros, un 49,75% del límite máximo. Igualmente, se consideró ajustada a la línea retributiva de contención de gastos implantada por la Sociedad, manteniendo el mismo importe global fijado para el año anterior.

Por lo demás, la aplicación de la Política de Remuneraciones en el ejercicio 2020 y la determinación de las retribuciones individuales de los Consejeros que se reflejan a continuación del informe resulta de la directa implementación de los importes de retribución fija establecidos en la Política de Remuneraciones y de la evaluación por la CNR del grado de cumplimiento por el Presidente y Consejero Delegado de los criterios fijados para su evaluación.

Tanto en el proceso de definición de dichos criterios como en la evaluación de los mismos, en especial de cara al análisis comparativo o benchmarking de la retribución del Presidente y Consejero Delegado con las retribuciones satisfechas por empresas competidoras, se ha contado con la colaboración de la consultora Mercer como asesor externo.

Finalmente, por acuerdos de la propia CNR y del Consejo, ambos de fecha 24 de febrero de 2021, se procedió a la evaluación del grado de cumplimiento y la determinación de la Retribución Variable Anual reconocida al Presidente y Consejero Delegado en el ejercicio 2020.

**B.2.** Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

En el año 2018 se decidió implementar un Plan de Incentivos que incluía entre sus beneficiarios al Presidente y Consejero Delegado. Dicho Plan consiste en la entrega de acciones ordinarias de la Sociedad, con carácter gratuito y en distintas fechas conforme a un calendario de devengo y entrega efectiva, con el objetivo de permitir que el Consejero Delegado y los 17-19 ejecutivos y empleados clave que componen actualmente el equipo directivo de Quabit (sin perjuicio de la incorporación de nuevos beneficiarios que se sumen a dicho equipo directivo con posterioridad a la implantación del Plan de Incentivos) puedan convertirse en accionistas de la Sociedad o incrementar su participación, fomentando una orientación de su trabajo en el medio plazo e incentivar su permanencia en Quabit.

El número de acciones que podrán ser objeto de entrega a los beneficiarios actuales bajo el Plan de Incentivos supondrá, como máximo, un total de 4.059.591 acciones. Este límite total representaba en ese momento un 2,79% del capital social de la Sociedad. La entrega está condicionada

al cumplimiento de dos métricas de negocio vinculadas al cumplimiento del EBITDA acumulado y a la rentabilidad total para el accionista (Total Shareholder Return) acumulada de la acción de Quabit, para los ejercicios 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022, así como a que los beneficiarios mantengan la condición de directivos o empleados del Grupo en las distintas fechas de devengo y entrega efectiva de las acciones, salvo determinados supuestos de extinción de su relación (good leaver) determinados por el Consejo de Administración.

El número máximo de acciones que podrán ser objeto de entrega al Presidente y Consejero Delegado en el marco del Plan de Incentivos es de 1.476.087 acciones. Con este Plan de Incentivos la Sociedad confía reducir la exposición a riesgos excesivos a corto plazo y ajustar la remuneración del Presidente y Consejero Delegado y del equipo directivo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad.

**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.

Se entiende que la remuneración devengada en el ejercicio cumple plenamente con la política de retribución vigente al no excederse los límites previstos tanto para las remuneraciones de los Consejeros en función de tales (consejeros no ejecutivos) como los importes previstos para el Presidente y Consejero Delegado y el otro Consejero Ejecutivo en tanto Director Financiero Corporativo, en especial respecto del máximo de la retribución variable a percibir.

En la remuneración variable devengada por el Presidente y Consejero Delegado durante el ejercicio 2020 se ha tenido en cuenta que, conforme a la evaluación de la CNR el grado de cumplimiento de las distintas métricas fue de un 168,73% por lo que la cantidad a que ascendió la retribución variable acordada por dicha CNR fue de 600 miles de Euros, tal como se había provisionado en las cuentas anuales a 31 de diciembre de 2020.

La remuneración variable devengada por el otro Consejero Ejecutivo en tanto que Director Financiero Corporativo supuso un cumplimiento conforme a los términos de su contrato de un 120% de las distintas métricas aplicables, por lo que la cantidad a la que ascendió su retribución variable fue de 15 miles de Euros, cuando el provisionado de la misma en las cuentas anuales de la Sociedad a 31 de diciembre de 2020 era de 13 miles de Euros.

**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	54.645.555	36,73
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	4.874.576	8,92
Votos a favor	45.471.078	83,21
Abstenciones	4.299.901	7,87

**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.**

Los componentes fijos devengados durante el ejercicio 2020 por los Consejeros en su condición de tales resultan de la implementación directa de los importes de la retribución fija establecida en la política de remuneraciones aplicable al ejercicio 2020 dependiendo de la categoría y su desempeño de cargos de miembro o presidente de las diferentes Comisiones.

**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.

Tal como se ha detallado en el presente informe, a 31 de diciembre de 2020 existían dos Consejeros con funciones ejecutivas y los criterios y procedimientos seguidos para la determinación de sus sueldos se establecen en sus respectivos contratos y la vigente Política de Retribuciones.

El sueldo del Consejero Delegado no se ha incrementado respecto del año anterior y el Director Financiero Corporativo tiene funciones ejecutivas sólo desde el mes de septiembre de 2020.

**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:

Los importes y naturaleza de los componentes variables correspondientes al ejercicio 2020 que serán devengados por el Presidente y Consejero Delegado conforme a su contrato son los siguientes:

- Variable Anual (corto plazo conforme a la Política de Remuneraciones): entre 400.000 y 600.000 Euros.
- Variable Plurianual (largo plazo conforme a la Política de Remuneraciones) consistente en la participación en el Plan de Incentivos.

El importe de la retribución variable del Presidente y Consejero Delegado correspondiente al ejercicio 2020 ha ascendido a 600 miles de Euros.

Asimismo, los parámetros o criterios seleccionados para determinar la remuneración variable correspondiente al ejercicio 2020 fueron los siguientes:

1. Presupuesto: 26,67 puntos porcentuales.

- 1.1 Ventas de gestión: 8 puntos porcentuales.
- 1.2 Escrituraciones: 8 puntos porcentuales.
- 1.3 Resultado antes de impuestos: 10,67 puntos porcentuales.
- 2. Financiación: 33,33 puntos porcentuales.
- 2.1 Cuantitativo: 16,16 puntos porcentuales.
- 2.2 Cualitativo: 16,16 puntos porcentuales.
- 3. Evolución de la acción: 13,33 puntos porcentuales
- 4. Desempeño: 26,67 puntos porcentuales

Total: 100 puntos porcentuales

Por lo que respecta al otro Consejero Ejecutivo, se destaca el alto grado de dedicación que ha tenido durante los meses que ha asumido las funciones de dirección financiera, y su intensísima dedicación, por lo que se reconoce un grado de cumplimiento del 120% a efectos de su variable, ascendiendo al importe de 15 miles de euros.

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

**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.

Durante el ejercicio 2020 no se ha procedido a reclamar la devolución de componentes variables de la retribución ni reducir la misma al no haberse producido los supuestos para la aplicación de dichas restituciones o reducciones a la Sociedad.

**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.

Durante el ejercicio 2020 no se han concedido sistemas de ahorro a largo plazo a los Consejeros.

**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 se ha producido ningún cese anticipado o terminación del contrato de ningún consejero durante el ejercicio 2020.

**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 modificaciones en el contrato del Consejero Delegado durante el ejercicio 2020, si bien sí que se ha celebrado un nuevo contrato con el otro Consejero Ejecutivo, en los términos que se han detallado en el punto A.1 de este informe.

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

No se han devengado remuneraciones suplementarias a los Consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo durante el ejercicio 2020.

**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.

A lo largo del ejercicio 2020 únicamente se han concedido anticipos al Sr. Abánades López por un importe global en conjunto de 75 miles de euros con cargo a su retribución variable del ejercicio 2020.

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

Durante el ejercicio 2020 los Consejeros de la compañía no han percibido ninguna remuneración en especie, a excepción del Consejero Delegado y el otro Consejero Ejecutivo que tienen a su disposición profesional un vehículo asegurado a todo riesgo y otros beneficios sociales aplicables con carácter general a los altos directivos de la sociedad.

Asimismo, la compañía ha suscrito un seguro de vida por importe de 150 miles de euros a favor del Consejero Delegado, y por importe de 90 miles de euros a favor del otro Consejero Ejecutivo. Igualmente, los Consejeros son beneficiarios de la póliza de responsabilidad civil suscrita por la compañía.

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

No aplica.

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

No existen otros conceptos retributivos distintos de los anteriores.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2020
Don FÉLIX ABÁNADES LÓPEZ	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JORGE CALVET SPINATSCH	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña CLAUDIA PICKHOLZ	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don ALBERTO PÉREZ LEJONAGOITIA	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don SIMON BLAXLAND	Consejero Independiente	Desde 30/07/2020 hasta 31/12/2020
Doña CARMEN RECIO FERRER	Consejero Independiente	Desde 30/07/2020 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 FÉLIX ABÁNADES LÓPEZ	645				600				1.245	1.046
Don JORGE CALVET SPINATSCH	95		26					9	130	159
Doña CLAUDIA PICKHOLZ	54		26						80	99
Don ALBERTO PÉREZ LEJONAGOITIA	71		26		15				112	49
Don SIMON BLAXLAND	27		14						41	
Doña CARMEN RECIO FERRER	27		14						41	

Observaciones

Los Consejeros D. Simon Blaxland y Dña. Carmen Recio Ferrer se incorporaron al Consejo de Administración de la Sociedad el pasado 30 de julio de 2020, por lo que su retribución reflejada en el presente informe corresponde al período comprendido entre el 30 de julio y 31 de diciembre de 2020. Los Consejeros D. Jorge Calvet Spinatsch y Dª Claudia Pickholz cesaron como Consejeros Independientes con efectos el 30 de julio de 2020 y pasaron a ser Consejeros Otros Externos a partir de dicha fecha.

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
Don FÉLIX ABÁNADES LÓPEZ	Plan de Incentivos	1.476.087	1.476.087					0,00			1.476.087	1.476.087
Don ALBERTO PÉREZ LEJONAGOITIA	Plan de Incentivos	138.427	138.427					0,00			138.427	138.427

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Sin datos								

Observaciones

[ ]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don FÉLIX ABÁNADES LÓPEZ	Prima por seguros	4

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
Sin datos										

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

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 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don FÉLIX ABÁNADES LÓPEZ								
Don JORGE CALVET SPINATSCH								
Doña CLAUDIA PICKHOLZ								
Don ALBERTO PÉREZ LEJONAGOITIA								
Don SIMON BLAXLAND								
Doña CARMEN RECIO FERRER								

Observaciones

[ ]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

[ ]

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	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	
Don FÉLIX ABÁNADES LÓPEZ	1.245			4	1.249						1.249
Don JORGE CALVET SPINATSCH	130				130						130

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	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	
Doña CLAUDIA PICKHOLZ	80				80						80
Don ALBERTO PÉREZ LEJONAGOITIA	112				112						112
Don SIMON BLAXLAND	41				41						41
Doña CARMEN RECIO FERRER	41				41						41
<b>TOTAL</b>	<b>1.649</b>			<b>4</b>	<b>1.653</b>						<b>1.653</b>

### Observaciones

[ ]

### D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

---

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

Durante el ejercicio 2020 la Sociedad ha aprobado una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable a los ejercicios 2021 a 2023.

Asimismo, durante el ejercicio 2020 la Sociedad ha procedido al nombramiento de dos (2) nuevos Consejeros de forma que al 31 de diciembre de 2020 la compañía contaba con seis (6) Consejeros.

Finalmente, a efectos de lo dispuesto en el Apartado C, se hace constar que D. Jorge Calvet Spinatsch y D<sup>a</sup> Claudia Pickholz cesaron como Consejeros Independientes con efectos el 30 de julio de 2020 y pasaron a ser Consejeros Otros Externos desde dicha fecha. Asimismo, D. Alberto Pérez cesó como Consejero Dominical con efectos el 20 de septiembre de 2020 pasando a ser Consejero Ejecutivo desde el 21 de septiembre de 2020.

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