

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2018 ]

CIF: [ A28165587 ]

Denominación Social:

[ **PRIM, S.A.** ]

Domicilio social:

[ CALLE F Nº 15 - POL. IND. Nº 1 ARROYOMOLINOS (MOSTOLES) 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.

El Art. 59 de los Estatutos de Prim, S.A. establece el siguiente procedimiento para la formulación de la Política de Retribuciones de la Sociedad:

1.La Comisión de Nombramientos y Retribuciones emitirá informe sobre la política de retribuciones de los miembros del Consejo, de los miembros de la Comisión Ejecutiva, si existiera, del Consejero o Consejeros-delegados, de los directores generales y de quienes desarrollen funciones de alta dirección bajo la dependencia del Consejo.

2.La propuesta sobre la política de remuneraciones que establezca el Consejo de administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se someterá a la aprobación de la Junta general ordinaria de accionistas, al menos, cada tres años, como punto separado del orden del día. Desde la convocatoria de la Junta general, el informe de la Comisión y la propuesta del Consejo de administración estarán a disposición de los accionistas en la página web de la sociedad.

3.La política de remuneraciones aprobada por la Junta general de accionistas estará en vigor durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que hubiera sido aprobada. Cualquier modificación o sustitución de esa política durante dicho período requerirá la aprobación de la Junta general de accionistas con los mismos requisitos que para la aprobación originaria.

Por su parte, el Art. 61 de los Estatutos establece que el Consejo de administración tendrá derecho a percibir hasta un diez por ciento de las ganancias obtenidas en el ejercicio que sean repartibles entre los accionistas. Y que será la Comisión de Nombramientos y Retribuciones quien proponga al Consejo de administración el porcentaje de participación en las ganancias que, dentro del máximo previsto en los Estatutos, deba ser destinado a retribución del Consejo, atendiendo a la importancia de la sociedad, a la situación económica que tuviere y a los estándares de mercado de sociedades comparables.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de Prim, S.A. para los ejercicios 2019, 2020 y 2021, conforme con lo previsto en los artículos 59 y siguientes de los Estatutos Sociales, fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 23 de junio de 2018.

En la elaboración de la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros de Prim, S.A. no ha participado ningún asesor externo.

- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de

personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene, entre otras, la responsabilidad de proponer al Consejo de Administración el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros y de aquellos directivos que determine el Consejo de Administración, así como las demás condiciones básicas de sus contratos, y velar por el cumplimiento de la política retributiva establecida por la sociedad.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones emitió en su día informe sobre el contrato de servicios formalizado con el único consejero ejecutivo de la Sociedad en el que se fijó la cuantía de sus retribuciones anuales y las condiciones básicas de su contrato, así como los criterios de fijación de su retribución variable.

Conforme a los principios fijados en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad aprobada por su Junta General el 23 de Junio de 2018, la Comisión tiene en consideración tanto el adecuado nivel de retribución total como la proporción entre la parte fija y la variable, tanto a corto plazo como plurianual, de modo que resulten en línea con la necesidad de atraer y mantener en la sociedad los profesionales con el talento y actitud requeridos.

La vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros de Prim, S.A., se inspira, entre otros, en los siguientes principios:

1. Vinculación con los valores y características de PRIM, S.A., así como con la estrategia de negocio y los intereses a largo plazo de la Compañía.
2. Evitar situaciones de conflictos de interés.
3. Las retribuciones a percibir por los consejeros en su condición de tales se vincula y condiciona a que la Compañía obtenga resultados positivos.
4. En el caso de que la retribución sea pagadera por justificarlo los resultados de PRIM, S.A., se atenderá a la dedicación y responsabilidad de los distintos consejeros.
5. La retribución de los consejeros se fijará en la proporción que corresponda razonablemente con la importancia de la Compañía, la situación económica que tenga en cada momento y los estándares de mercado de entidades comparables.
6. La retribución de los consejeros a los que se atribuyan funciones ejecutivas se fijará en un contrato específico que deberá ser previamente aprobado por el Consejo con el voto favorable de las 2/3 partes de sus miembros, absteniéndose el consejero ejecutivo afectado de asistir a la deliberación y de participar en la votación. Dicha retribución guardará una proporción equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables de la retribución pactada, fomentando una cultura de compromiso con el logro de los objetivos de PRIM, S.A.

Por lo que respecta a la retribución de los consejeros por su condición de tales, la Política de Remuneraciones establece que el sistema de retribución será el establecido en el artículo 60 de los Estatutos sociales: una participación en los beneficios, en caso de existir estos, sin cantidad fija alguna, ni dietas por asistencia, ni retribución por la pertenencia a las distintas Comisiones del Consejo de Administración.

No obstante lo anterior, el propio Consejo de Administración, al amparo de lo dispuesto en el artículo 62 de los Estatutos Sociales y a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá determinar una distribución de la cuantía total a repartir diferente para los distintos consejeros, atendiendo a la dedicación, responsabilidad o pertenencia a Comisiones del Consejo, entre otros parámetros.

El límite a la retribución mediante participación en los beneficios lo impone el artículo 61 de los Estatutos, estableciendo, entre otras limitaciones, un máximo del 10 por ciento de las ganancias obtenidas en el ejercicio.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de Prim establece para los consejeros ejecutivos que la retribución variable ha de representar una parte relevante en el total de las retribuciones y su percepción estará ligada a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables, directamente alineados con la creación de valor para los accionistas con distintos horizontes temporales. La retribución variable tiene un componente que retribuye la consecución de los objetivos propuestos anualmente en los presupuestos de la Sociedad, pero el Consejo también puede establecer, dentro del plazo de vigencia de dicha Política, programas de retribución plurianual vinculados a la consecución de objetivos a medio plazo, con el fin de fomentar la permanencia y la motivación de las personas clave vinculadas a estos objetivos y una alineación con la maximización del valor de Prim, S.A. de forma sostenida en el tiempo.

Con la finalidad, entre otras, de reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustar el sistema de remuneración a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, el único consejero ejecutivo de la Sociedad tiene establecida en su contrato una retribución plurianual referida a los cinco ejercicios del 2016 al 2020, consistente en una participación de hasta el 45% de la retribución anual fija, condicionada al íntegro

cumplimiento de los objetivos del negocio fijados por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que sería percibida dentro de los tres meses siguientes al cierre del último ejercicio del período.

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

La remuneración fija que se prevé devengarán en el ejercicio 2019 cada uno de los siete consejeros de la Sociedad por el desempeño de sus funciones de meros consejeros de la misma es de 60.000 €, correspondiendo la parte proporcional para aquellos consejeros que, si se diera tal circunstancia, no desempeñen el cargo durante todo el año.

- **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.**

Por el desempeño de funciones de alta dirección, la retribución fija que se prevé sea devengada por el único consejero ejecutivo, D. Andrés Estaire Álvarez, asciende a 254.217'15€, de acuerdo con las condiciones pactadas en el contrato que tiene suscrito con la Sociedad, de fecha 1 de Julio de 2017.

- **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.**

No está previsto el devengo en el ejercicio de ningún componente de remuneración en especie en favor de los consejeros.

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

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

Únicamente el consejero ejecutivo recibe retribución variable anual, que asciende a 257.903'41 €, y que se actualiza cada ejercicio en función de las condiciones pactadas en el contrato suscrito entre la Sociedad y el Consejero el 1 de julio de 2017.

Igualmente, el consejero ejecutivo tiene establecida en su contrato una retribución plurianual referida a los cinco ejercicios del 2016 al 2020, consistente en una participación de hasta el 45% de la retribución anual fija, condicionada al íntegro cumplimiento de los objetivos del negocio fijados por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que sería percibida dentro de los tres meses siguientes al cierre del último ejercicio del período.

- **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 existe ningún sistema de ahorro a largo plazo ni planes de pensiones o similares a favor de los consejeros en los que participe o promueva la sociedad.

- 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.

Conforme dispone el Art. 68 de los Estatutos Sociales:

a) Los miembros del Consejo de Administración que sean cesados sin justa causa por acuerdo de la Junta General antes que hubiera finalizado el plazo para el que habían sido nombrados, tendrán derecho a una indemnización de daños y perjuicios equivalente a la mitad de la retribución que hubieran percibido en el ejercicio inmediatamente anterior a aquel en se produzca el cese.

b) Los miembros del Consejo Administración que sean cesados por acuerdo de la Junta General antes que hubiera finalizado el plazo para el que habían sido nombrados como consecuencia de un cambio de control derivado de una oferta pública de adquisición de acciones, tendrán derecho a una indemnización de daños y perjuicios equivalente a la totalidad de la retribución que hubieran percibido en el ejercicio inmediatamente anterior a aquel en se produzca el cese.

La extinción del contrato como Consejero Ejecutivo, por causas ajenas a la voluntad de éste, le dará derecho a percibir una indemnización equivalente a cuatro veces la retribución neta total, libre de impuestos, percibida en el ejercicio anterior.

No se ha satisfecho indemnización alguna ni devengo alguno por estos conceptos en el ejercicio 2019, hasta la fecha de formulación del presente Informe.

- 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.

En los contratos de los consejeros ejecutivos se detallarán todos los conceptos por los que el consejero pueda obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas, incluyendo, en su caso, la eventual indemnización por cese anticipado en dichas funciones y las cantidades a abonar por la Compañía en concepto de primas de seguro o de contribución a sistemas de ahorro.

El sistema retributivo y las condiciones básicas contractuales referidas serán igualmente de aplicación a cualquier nuevo consejero ejecutivo que se incorpore al Consejo de Administración durante la vigencia de esta política, considerando, en particular, las funciones atribuidas, las responsabilidades asumidas y su experiencia profesional.

En el caso de consejeros ejecutivos que no tengan una dedicación plena, se seguirá un esquema similar al descrito para los Consejeros con dedicación plena, si bien el sistema retributivo y demás condiciones contractuales tendrán en cuenta dicha circunstancia, de modo que parte del esquema retributivo o parte de las condiciones contractuales no serán de aplicación.

De acuerdo con el artículo 68 de los Estatutos Sociales, los miembros el Consejo de Administración que sean cesados sin justa causa por acuerdo de la Junta general antes de que hubiera finalizado el plazo para el que habían sido nombrados, tendrán derecho a una indemnización de daños y perjuicios equivalente a la mitad de la retribución que hubieran percibido en el ejercicio inmediatamente anterior a aquel en el que se produzca el cese.

Igualmente, los miembros del Consejo de administración que sean cesados por acuerdo de la Junta general antes de que hubiera finalizado el plazo para el que habían sido nombrados como consecuencia de un cambio de control derivado de una oferta pública de adquisición de acciones,

tendrán derecho a una indemnización de daños y perjuicios equivalente a la totalidad de la retribución que hubieran percibido en el ejercicio inmediatamente anterior a aquel en el que se produzca el cese. Dicha indemnización por cese anticipado es independiente de cualquier otra indemnización que pudiere corresponder a los Consejeros conforme al contrato que hubieren formalizado con la Compañía.

La extinción del contrato como Consejero Ejecutivo por causas ajenas a la voluntad de éste, le dará derecho a percibir una indemnización equivalente a cuatro veces la retribución neta total, libre de impuestos, percibida en el año anterior.

Por otro lado, en la propia Política de Remuneraciones de los Consejeros de Prim, S.A. se indica que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 529.18 de la LSC, que la remuneración de los consejeros por el desempeño de las funciones ejecutivas, previstas en sus contratos, que deberán ser aprobados conforme a lo dispuesto en el artículo 249 de la LSC, se ajustará a la Política de Remuneraciones de los Consejeros, que necesariamente deberá contemplar la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el período al que la política se refiera, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de sus contratos, comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización.

- **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 está prevista ninguna otra remuneración suplementaria que pueda ser devengada por los consejeros en el ejercicio en curso 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.**

No existen otros conceptos retributivos como los mencionados.

- **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 existe ninguna otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores.

### **A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:**

- **Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.**
- **Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.**
- **Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.**

Agotada la vigencia de la Anterior Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de la Sociedad el 26 de junio de 2015 para los ejercicios 2016, 2017 y 2018, la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros de Prim, S.A. para los años 2019, 2020 y 2021 fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 23 de junio de 2018.

La nueva Política de Retribuciones vigente en 2019 no ha implicado cambios relevantes en relación con la política aplicada en 2018.

**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.prim.es/informacion-accionistas-e-inversores/gobierno-corporativo/consejo-de-administracion/reglamento-del-consejo/>

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

El Informe Anual de Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración, fue sometido a votación, con carácter consultivo, y aprobado por un 82'47% de las acciones presentes o representadas con derecho a voto, habiendo votado en contra un 17'53% de las mismas, con un 0'00% de abstenciones. Dada la amplia mayoría que votó a favor del Informe Anual de Remuneraciones, la Sociedad no ha considerado necesaria ninguna acción en concreto, entendiéndose que el Informe daba satisfacción a una amplia mayoría del accionariado que votó en la Junta.

### **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.

El reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones establece como funciones de la misma las de proponer y supervisar la política de remuneración de los consejeros y altos cargos ejecutivos de la sociedad.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está formada por los siguientes miembros:

- D. Enrique Giménez-Reyna, consejero independiente, Presidente.
- D. José Luis Meijide García, consejero otro externo, secretario.
- D. Ignacio Arraez Bertolín, consejero independiente, Vocal.

En aplicación de dicha política retributiva, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 25 de marzo de 2019, propuso al Consejo de Administración de la Sociedad, que aprobó dicha propuesta, fijar la retribución total de los consejeros para el ejercicio de 2018 en la cantidad de 385.000€ (es decir, a razón de 60.000€ por cada uno de los consejeros que formaron parte del Consejo durante todo el ejercicio de 2018, y la parte proporcional para aquellos consejeros que no desempeñaron el cargo durante todo el año).

En el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio 2018 no intervinieron asesores externos.

**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 la vigente Política de Retribuciones de los Consejeros de Prim, S.A., se establece que para los consejeros, por su condición de tales, el sistema de retribución será el establecido en el Art. 60 de sus Estatutos, es decir, una participación en los beneficios, en caso de existir estos, sin cantidad fija alguna, ni dietas por asistencia, ni retribución por la pertenencia a las distintas Comisiones del Consejo de Administración.

No obstante lo anterior, el propio Consejo de Administración, al amparo de lo dispuesto en el Art. 62 de los Estatutos Sociales y a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá determinar una distribución de la cuantía total a repartir diferente para los distintos consejeros, atendiendo a la dedicación, responsabilidad o pertenencia a Comisiones del Consejo, entre otros parámetros.

El límite a la retribución mediante participación en los beneficios lo impone el artículo 61 de los Estatutos, estableciendo, entre otras limitaciones, un máximo del 10 por ciento de las ganancias obtenidas en el ejercicio.

En el supuesto de incorporación de nuevos miembros al Consejo de Administración durante la vigencia de esta política, les será de aplicación este mismo sistema retributivo, de forma que la cantidad total asignada se repartirá proporcionalmente entre el número total de miembros.

Asimismo, en la vigente Política de Retribuciones de los Consejeros de Prim, S.A. se establece que la retribución de los consejeros a los que se atribuyan funciones ejecutivas se fijará en un contrato específico que deberá ser previamente aprobado por el Consejo con el voto favorable de las 2/3 partes de sus miembros, absteniéndose el consejero ejecutivo afectado de asistir a la deliberación y de participar en la votación. Dicha retribución guardará una proporción equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables de la retribución pactada, fomentando una cultura de compromiso con el logro de los objetivos de PRIM, S.A.

Por otro lado, en la Política se establece también que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 529.18 de la LSC, la remuneración de los consejeros por el desempeño de las funciones ejecutivas, previstas en sus contratos, que deberán ser aprobados conforme a lo dispuesto en el artículo 249 de la LSC, se ajustará a la Política de Remuneraciones de los Consejeros, que necesariamente deberá contemplar la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo al que la Política se refiera, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de sus contratos, comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización.

A su vez, es facultad del Consejo de Administración fijar la retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y los términos y condiciones de sus contratos con la sociedad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 249.3 y con la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la junta general.

La política de remuneración de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas con dedicación plena comprenderá:

- a) Una Retribución Básica que se añade a la remuneración percibida por la pertenencia al Consejo de Administración y que variará anualmente, en función de la evolución de los resultados de la Compañía y en función de las retribuciones observadas en empresas de entidad similar.
- b) Una Retribución Variable que ha de representar una parte relevante en el total de las retribuciones y cuya percepción estará ligada a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables, directamente alineados con la creación de valor para los accionistas con distintos horizontes temporales. A su vez, esta Retribución Variable comprenderá:
  - b.1) Una Retribución variable anual que valora, con periodicidad anual, la aportación a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables, relacionados con variables económico-financieras, de eficiencia y crecimiento, así como con cuestiones de calidad y seguridad, estando directamente vinculada al logro de los objetivos propuestos anualmente en el presupuesto. Los objetivos establecidos para los consejeros ejecutivos tendrán en cuenta los indicadores y ponderaciones que fije el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tomando como base el presupuesto de la compañía aprobado en el Consejo de Administración.

La retribución variable anual se calcula aplicando sobre lo percibido en tal concepto en el ejercicio anterior un porcentaje en función de la evolución al alza o a la baja de los resultados.

- b.2) Una Retribución variable plurianual vinculada a la consecución de objetivos a medio plazo, con el fin de fomentar la permanencia y la motivación de las personas clave vinculadas a estos objetivos y una alineación con la maximización del valor de PRIM, S.A., de forma sostenida en el tiempo.

### **B.3. Explique cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.**

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

Ningún consejero ha percibido durante el ejercicio 2018 ninguna remuneración que no estuviera contemplada en la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros de Prim, S.A.

Como ya se ha indicado en apartados anteriores en relación con la retribución de los consejeros por su condición de tales, la Política de Remuneraciones establece que el sistema de retribución será el establecido en el artículo 60 de los Estatutos sociales: una participación en los beneficios, en caso de existir estos, sin cantidad fija alguna, ni dietas por asistencia, ni retribución por la pertenencia a las distintas Comisiones del Consejo de Administración.

El límite a la retribución mediante participación en los beneficios lo impone el artículo 61 de los Estatutos, estableciendo, entre otras limitaciones, un máximo del 10 por ciento de las ganancias obtenidas en el ejercicio

En vista de la evolución del negocio y de los resultados de la sociedad en el ejercicio 2018, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones trasladó un Informe sobre la propuesta de retribución del Consejo de Administración de la Compañía con cargo al ejercicio 2018, en el que se ponía de manifiesto la razonabilidad de mantener la retribución del órgano de administración de la sociedad en la misma cuantía por cada consejero que el ejercicio anterior (2017), cuantía que en todo caso está por debajo del límite establecido en el Art. 61.1 de los Estatutos Sociales. En el supuesto de consejeros que no habían desempeñado sus funciones durante el año completo, su retribución se debía ajustar proporcionalmente al tiempo que pertenecieron al Consejo de Administración en el ejercicio 2018.

**B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido**

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	10.516.972	60,63

  

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	1.843.965	17,53
Votos a favor	8.673.007	82,47
Abstenciones		0,00

**Observaciones**

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

En la reunión que celebró la Comisión de Nombramientos y Retribuciones el día 25 de marzo de 2019, se adoptó el acuerdo de proponer al Consejo de Administración de la Sociedad fijar la retribución del mismo, con cargo al ejercicio 2018, en 385.000 euros, a razón de 60.000 euros para los consejeros que hubieran permanecido durante todo el año ejerciendo el cargo, y la parte proporcional para los restantes, propuesta que fue aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad.

Para la determinación de ese importe se tuvo en cuenta el articulado de los Estatutos Sociales en cuanto al sistema de retribución y la limitación de la cuantía, así como la evolución del negocio, los resultados de la sociedad en el ejercicio 2018 y la retribución que abonan otras sociedades de similar entidad y parecidas características.

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

Los conceptos retributivos por los cuales los Consejeros Ejecutivos D. Victoriano Prim González y D. Andrés Estaire Álvarez devengaron sueldos en el ejercicio 2018 fueron los siguientes:

- Retribución fija, que incluye exclusivamente el sueldo, por los siguientes importes (en miles de euros):

- D. Victoriano Prim González: 154
- D. Andrés Estaire Álvarez: 253

- Retribución variable, en función de la aportación efectuada a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables, relacionados con variables económico-financieras, de eficiencia y crecimiento, así como con cuestiones de calidad y seguridad, estando directamente vinculada al logro de los objetivos propuestos anualmente en el presupuesto.:

- D. Victoriano Prim González: 243
- D. Andrés Estaire Álvarez: 250

No se han producido cambios significativos en relación con los criterios de determinación de los sueldos devengados en el Ejercicio 2018 con respecto al ejercicio anterior.

**B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados en el ejercicio cerrado.**

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados.

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

- Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

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

Los dos únicos Consejeros que devengaron remuneraciones con componentes variables fueron los Consejeros Ejecutivos, D. Victoriano Prim González y D. Andrés Estaire Álvarez, quienes tenían firmados sendos contratos (de fechas 10/5/2016 y 1/7/2017, respectivamente) cuyo objeto es la regulación de la prestación de servicios ejecutivos por parte de los mismos a la Sociedad. El modelo de estos contratos fue aprobado por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, cumpliendo así con las previsiones de los Estatutos Sociales.

En ambos contratos se establece que, en contraprestación por sus servicios, el Consejero tendrá derecho a percibir una retribución anual fija, una retribución anual variable y una retribución plurianual, independientes del derecho a percibir la que le corresponda como miembro del Consejo de Administración de la Sociedad.

La remuneración anual variable consiste en una participación por el mismo porcentaje en que hubiera aumentado o disminuido el beneficio bruto de la Sociedad en relación con la percibida en el ejercicio anterior, tomando como base el beneficio bruto que la Sociedad hubiera obtenido en el ejercicio inmediatamente anterior a la firma de sus respectivos contratos.

Los efectos de los contratos citados se iniciaron el día de la firma de los mismos y finalizarán cuando el Consejero Ejecutivo pierda esa condición, cualquiera que sea la causa, aunque continúe como miembro del Consejo de Administración o, incluso, aunque continúe ostentando dentro de ese órgano la condición de Presidente, Vicepresidente, Secretario o Vicesecretario.

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

En los contratos mediante los que se reguló la prestación de servicios ejecutivos por parte de los dos Consejeros Ejecutivos de Prim, D. Victoriano Prim González y D. Andrés Estaire Álvarez, se estableció una remuneración plurianual consistente en una participación de hasta el 45% de la retribución anual fija, que se percibirá dentro de los tres meses siguientes al cierre del quinto ejercicio social a contar desde la fecha de estipulación de los mismos, salvo que el Consejo acordara su devengo anticipado en función de la consecución de los objetivos anuales, circunstancia que no se produjo durante el ejercicio cerrado.

La percepción de esa remuneración plurianual está condicionada al íntegro cumplimiento de los objetivos de negocio fijados por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y requerirá acuerdo del Consejo a propuesta de dicha Comisión. En la deliberación y en la votación no podrán participar los ejecutivos que sean miembros del Consejo de Administración o que representen a una persona jurídica que sea miembro de dicho Consejo.

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

No se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de ningún componente variable en relación con el ejercicio 2018.

**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 existe ningún sistema de ahorro a largo plazo.

**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 abonado ningún tipo de indemnización o cualquier otro tipo de pago derivado del cese anticipado de ningún consejero.

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

No se ha producido ninguna modificación significativa en el contrato de quienes ejercen funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos, ni se ha firmado ningún nuevo contrato con consejeros ejecutivos durante el ejercicio.

**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 ha devengado a ningún consejero ninguna remuneración suplementaria como contraprestación por servicios prestados distintos de 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.

No se ha concedido ningún anticipo, crédito o garantía.

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

[ No se ha devengado ninguna remuneración en especie por ningún consejero. ]

**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 se ha devengado ninguna remuneración por ningún consejero en virtud de pagos realizados por la sociedad cotizada a ninguna tercera entidad en la cual presta sus servicios ningún consejero. ]

**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 existe ningún concepto retributivo distinto de los anteriores. ]

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2018
Don ANDRES ESTAIRE ALVAREZ	Presidente ejecutivo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JOSE LUIS MEIJIDE GARCÍA	Vicepresidente otro externo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don ENRIQUE GIMENEZ-REYNA RODRIGUEZ	Vicepresidente independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don IGNACIO ARRAEZ BERTOLIN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don BELEN AMATRIAIN CORBI	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
LA FUENTE SALADA, S.L.	Consejero Dominical	Desde 23/06/2018 hasta 31/12/2018
Don JORGE PRIM MARTINEZ	Consejero Dominical	Desde 25/10/2018 hasta 31/12/2018
Don VICTORIANO PRIM GONZALEZ	Presidente ejecutivo	Desde 01/01/2018 hasta 09/09/2018

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
Don ANDRES ESTAIRE ALVAREZ	60			253	250				563	273
Don JOSE LUIS MEIJIDE GARCÍA	60								60	60
Don ENRIQUE GIMENEZ-REYNA RODRIGUEZ	60								60	60
Don IGNACIO ARRAEZ BERTOLIN	60								60	60

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
Don BELEN AMATRIAIN CORBI	60								60	60
LA FUENTE SALADA, S.L.	30								30	
Don JORGE PRIM MARTINEZ	10								10	
Don VICTORIANO PRIM GONZALEZ	45			154	243				442	351

### 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 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don ANDRES ESTAIRE ALVAREZ	Plan							0,00				
Don JOSE LUIS MEIJIDE GARCÍA	Plan							0,00				
Don ENRIQUE GIMENEZ-REYNA RODRIGUEZ	Plan							0,00				
Don IGNACIO ARRAEZ BERTOLIN	Plan							0,00				
Don BELEN AMATRIAIN CORBI	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
LA FUENTE SALADA, S.L.	Plan							0,00				
Don JORGE PRIM MARTINEZ	Plan							0,00				
Don VICTORIANO PRIM GONZALEZ	Plan							0,00				

**Observaciones**

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ANDRES ESTAIRE ALVAREZ	
Don JOSE LUIS MEIJIDE GARCÍA	
Don ENRIQUE GIMENEZ-REYNA RODRIGUEZ	
Don IGNACIO ARRAEZ BERTOLIN	
Don BELEN AMATRIAIN CORBI	
LA FUENTE SALADA, S.L.	

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

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JORGE PRIM MARTINEZ	
Don VICTORIANO PRIM GONZALEZ	

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 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Don ANDRES ESTAIRE ALVAREZ								
Don JOSE LUIS MEIJIDE GARCÍA								
Don ENRIQUE GIMENEZ-REYNA RODRIGUEZ								
Don IGNACIO ARRAEZ BERTOLIN								
Don BELEN AMATRIAIN CORBI								
LA FUENTE SALADA, S.L.								
Don JORGE PRIM MARTINEZ								
Don VICTORIANO PRIM GONZALEZ								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ANDRES ESTAIRE ALVAREZ	Concepto	
Don JOSE LUIS MEIJIDE GARCÍA	Concepto	
Don ENRIQUE GIMENEZ-REYNA RODRIGUEZ	Concepto	
Don IGNACIO ARRAEZ BERTOLIN	Concepto	
Don BELEN AMATRIAIN CORBI	Concepto	
LA FUENTE SALADA, S.L.	Concepto	
Don JORGE PRIM MARTINEZ	Concepto	
Don VICTORIANO PRIM GONZALEZ	Concepto	

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 2018	Total ejercicio 2017
Don ANDRES ESTAIRE ALVAREZ										
Don JOSE LUIS MEIJIDE GARCÍA										
Don ENRIQUE GIMENEZ-REYNA RODRIGUEZ										
Don IGNACIO ARRAEZ BERTOLIN										
Don BELEN AMATRIAIN CORBI										
LA FUENTE SALADA, S.L.										
Don JORGE PRIM MARTINEZ										
Don VICTORIANO PRIM GONZALEZ										

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 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don ANDRES ESTAIRE ALVAREZ	Plan							0,00				
Don JOSE LUIS MEIJIDE GARCÍA	Plan							0,00				
Don ENRIQUE GIMENEZ-REYNA RODRIGUEZ	Plan							0,00				
Don IGNACIO ARRAEZ BERTOLIN	Plan							0,00				
Don BELEN AMATRIAIN CORBI	Plan							0,00				
LA FUENTE SALADA, S.L.	Plan							0,00				
Don JORGE PRIM MARTINEZ	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don VICTORIANO PRIM GONZALEZ	Plan							0,00				

**Observaciones**

[ ]

**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.**

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ANDRES ESTAIRE ALVAREZ	
Don JOSE LUIS MEIJIDE GARCÍA	
Don ENRIQUE GIMENEZ-REYNA RODRIGUEZ	
Don IGNACIO ARRAEZ BERTOLIN	
Don BELEN AMATRIAIN CORBI	
LA FUENTE SALADA, S.L.	

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

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JORGE PRIM MARTINEZ	
Don VICTORIANO PRIM GONZALEZ	

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 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Don ANDRES ESTAIRE ALVAREZ								
Don JOSE LUIS MEIJIDE GARCÍA								
Don ENRIQUE GIMENEZ-REYNA RODRIGUEZ								
Don IGNACIO ARRAEZ BERTOLIN								
Don BELEN AMATRIAIN CORBI								
LA FUENTE SALADA, S.L.								
Don JORGE PRIM MARTINEZ								
Don VICTORIANO PRIM GONZALEZ								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ANDRES ESTAIRE ALVAREZ	Concepto	
Don JOSE LUIS MEIJIDE GARCÍA	Concepto	
Don ENRIQUE GIMENEZ-REYNA RODRIGUEZ	Concepto	
Don IGNACIO ARRAEZ BERTOLIN	Concepto	
Don BELEN AMATRIAIN CORBI	Concepto	
LA FUENTE SALADA, S.L.	Concepto	
Don JORGE PRIM MARTINEZ	Concepto	
Don VICTORIANO PRIM GONZALEZ	Concepto	

Observaciones

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

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 grupo
Don ANDRES ESTAIRE ALVAREZ	563				563					
Don JOSE LUIS MEIJIDE GARCÍA	60				60					
Don ENRIQUE GIMENEZ-REYNA RODRIGUEZ	60				60					
Don IGNACIO ARRAEZ BERTOLIN	60				60					
Don BELEN AMATRIAIN CORBI	60				60					
LA FUENTE SALADA, S.L.	30				30					
Don JORGE PRIM MARTINEZ	10				10					
Don VICTORIANO PRIM GONZALEZ	442				442					
<b>TOTAL</b>	<b>1.285</b>				<b>1.285</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.

[ D. Andrés Estaire Álvarez ocupó el cargo de consejero en 2017 solamente durante el período comprendido entre el 1/7/2017 y 31/12/2017. ]

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

[ 30/04/2019 ]

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

- [ ] Si  
[√] No