
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2021]

CIF: [A-26000398]

Denominación Social:

[**BODEGAS RIOJANAS, S.A.**]

Domicilio social:

[AVDA. DON RICARDO RUIZ DE AZCÁRRAGA,1 26350-CENICERO (LA RIOJA)]

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

A.1.1 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, aprobación y aplicación 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
- Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

Conforme al artículo 7º 2.3 a) la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, "será la encargada de informar con carácter previo al Consejo de Administración sobre los nombramientos de los consejeros, del secretario del Consejo de Administración, así como del personal del equipo directivo y sobre la política retributiva a seguir en relación a los consejeros, secretario del Consejo de Administración y a las personas que constituyen el equipo directivo de la Sociedad, con arreglo y de conformidad a su Reglamento". Además se revisa anualmente según la situación de la entidad.

Es por tanto el Consejo de Administración quién, previo informe de la comisión de Nombramientos y Retribuciones fija la política retributiva de los consejeros, secretario y personas que constituyan el equipo directivo de la sociedad. Será sometido a votación con carácter consultivo en la Junta General de Accionistas, constatado como punto separado del Orden del Día.

Con fecha 18 de Junio de 2021 ha sido aprobada la nueva política de remuneraciones donde los diferentes conceptos retributivos establecidos para los consejeros son los siguientes:

-Conceptos retributivos fijos:

A) Dietas asistencia -> Los miembros del Consejo de Administración percibirán por su condición de consejeros, dietas por su asistencia a cada sesión del citado consejo y de sus Comisiones. La cuantía por la asistencia a cada una de las reuniones del Consejo así como las correspondientes a las comisiones, es fijada al principio de cada ejercicio. Para el ejercicio en curso aumenta el valor de las mismas con el fin de incentivar la asistencia de todos los Consejeros a todas las sesiones. Conforme a las recomendaciones de diferentes instituciones.

B) Remuneración fija consejeros -> se fijará un importe fijo por el hecho de ser consejero, diferenciando entre consejeros Independientes y el resto, con el doble objetivo de retribuir la labor de los administradores y adicionalmente mantengan su independencia al igual que prevenir que los mismos incurran en riesgos innecesarios y velen por la creación de valor a largo plazo. Este concepto se ha incluido en la nueva política de remuneraciones.

-Conceptos retributivos variables: aplica únicamente al consejero ejecutivo y presidente de la sociedad. Explicado con mayor detalle en el punto A.1.2.

No se tienen en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la Sociedad. No obstante, la sociedad está al tanto de la evolución del sector en este ámbito.

No ha participado asesor externo en la determinación de dicha política.

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los 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 aún 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.

Existe concepto retributivo variable en el caso del presidente y a su vez consejero ejecutivo de la sociedad D. Santiago Frías Monje. Percibe una retribución fija junto a una retribución variable a corto y largo plazo. A corto plazo es una retribución monetaria basada en los resultados de la compañía y de la valoración de su actividad en la encuesta de la valoración del presidente por parte de los consejeros. A largo plazo se basa en la consecución de los objetivos estratégicos a 3 años y la valoración de la cotización de la acción. Este largo plazo consiste en la retribución a 3 años de 15.000 acciones de la sociedad que no se consolidan hasta el tercer año. Una vez cerrado el ejercicio es cuando se conocen todas las variables descritas para determinar la remuneración a recibir por este concepto. Para el resto de consejeros no aplican conceptos retributivos variables por su condición de consejeros. La nueva política retributiva hace referencia exclusivamente a la retribución de los miembros del Consejo de Administración por su pertenencia al mismo y a sus Comisiones, y no a la retribución que estos pudieran cobrar por su actividad como ejecutivos de la sociedad.

A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

A) Dietas por asistencia: Los consejeros perciben dietas de asistencia como presentes a las reuniones del Consejo de Administración y de sus comisiones. Las retribuciones por dietas individuales de asistencia para el próximo ejercicio varían tras ser aprobada una nueva política de remuneraciones de consejeros para los años 2022,2023 y 2024 en La Junta General de Accionistas celebrada con fecha 18 de junio de 2021 recogida en el punto séptimo.

Se incrementa el valor de las dietas que perciben los consejeros para incentivar la asistencia de los mismos a todas las sesiones.

El importe de las mismas ascienden a 800 Euros por persona y reunión del Consejo y 400 Euros por las comisiones y consejos de las filiales

B) Retribuciones fijas: se fijará un importe fijo por el hecho de ser consejero, diferenciando entre consejeros Independientes y el resto, con el doble objetivo de retribuir la labor de los administradores y adicionalmente mantengan su independencia al igual que prevenir que los mismos incurran en riesgos innecesarios y velen por la creación de valor a largo plazo. Este concepto se ha incluido en la nueva política de remuneraciones. Los consejeros independientes percibirán 4.000 Euros y los consejeros dominicales, ejecutivos y otros 2.000 Euros

El coste estimado para el ejercicio 2022 es de 26.000 euros.

A.1.4 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.

Respecto a los componentes fijos aplicables se informa de que el Consejo de Administración previo informe del Comité de Nombramientos y Retribuciones ha establecido el mismo importe que el devengado en el ejercicio 2021; exceptuando el incremento salarial que resulta de aplicación en el Convenio Laboral conforme a lo establecido en el contrato. Este concepto aplica únicamente al consejero ejecutivo de la sociedad.

A.1.5 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.

Las remuneraciones en especie son el vehículo del presidente y el seguro médico

A.1.6 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.

Existen y se explican en el punto A.1.2

Adicionalmente a los efectos del objetivo a corto plazo se tiene en cuenta el EBITDA y el resultado antes de Impuestos.

A.1.7 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.

Ni los miembros del consejo de administración ni la alta dirección tienen planes retributivos complementarios tales como planes de pensiones, créditos, retribución en acciones, etc., con carácter anual ni plurianual.

A.1.8 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.

El presidente de la sociedad cuenta con un contrato que establece una indemnización por terminación en la relación contractual en caso de tratarse de despido improcedente, equivalente al salario correspondiente a dos ejercicios completos en su faceta de ejecutivo y no como consejero.

A.1.9 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

Los términos y condiciones esenciales de los contratos de los consejeros ejecutivos son, además de los relativos a sus retribuciones, los siguientes:

a) Duración:

Indefinida

b) Código de conducta:

Deberán atender a lo establecido en el Código Ético del Grupo de Bodegas Riojanas, así como al reglamento interno de conducta en materias relacionadas con el Mercado de Valores del Grupo Bodegas Riojanas, en especial en lo relativo a las normas de confidencialidad, ética profesional y conflicto de intereses.

c) Finalización del contrato:

En cuanto al preaviso, se atenderá a los plazos establecidos en la Ley.

A.1.10 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.

Los consejeros no realizan servicios distintos a los inherentes a su cargo.

A.1.11 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 aplica.

A.1.12 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 aplica.

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

- a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- b) 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.
- c) 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.

De conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodécimo de la Ley de Sociedades de Capital, se propuso a la Junta General del 2021 aprobar la política de remuneraciones de los consejeros de Bodegas Riojanas, S.A. para los ejercicios 2022 a 2024, ambos incluidos, conforme a la propuesta motivada aprobada por el Consejo de Administración, a la que acompaña el preceptivo informe de la Comisión de Retribuciones. En este sentido se propuso en la Junta General del 2021 modificar los criterios sobre los que se ha basado la remuneración de los Consejeros en los ejercicios precedentes. Estos nuevos criterios se basan en una adecuación de los elementos retributivos a la actualidad. En este sentido se propondrá actualizar las dietas y se fijará un importe fijo por el hecho de ser consejero, diferenciando entre consejeros Independientes y el resto. Por otro lado se elimina la retribución estatutaria previa que existía del 5% de los beneficios líquidos al Consejo de Administración. Pese a que esta política retributiva se aprueba para tres años por la Junta General, el Consejo de Administración valorará, en caso de necesidad su modificación, previa propuesta a la Junta General que correspondiera. Esta política retributiva hace referencia exclusivamente a la retribución de los miembros del Consejo de Administración por su pertenencia al mismo y a sus Comisiones, y no a la retribución que estos pudieran cobrar por su actividad como ejecutivos de la sociedad. El Consejo de Administración propuso a la Junta de Accionistas una retribución fija diferenciada para los Consejeros Independientes del resto, que adicionalmente se incrementará en los años 2023 y 2024, con el fin de adecuar la retribución de los Consejeros a la situación del mercado y de la compañía. Debemos señalar que estas cantidades serían fijas, con el doble objetivo de retribuir la labor de los administradores y adicionalmente mantengan su independencia al igual que prevenir que los mismos incurran en riesgos innecesarios y velen por la creación de valor a largo plazo. Por ello mismo se elimina de los estatutos sociales la cláusula de retribución estatutaria del 5% del beneficio líquido. Adicionalmente a esto, se propuso incrementar las dietas de asistencia al Consejo de Administración y a sus comisiones. Con este sistema se pretende incentivar la asistencia de todos los Consejeros a todas las sesiones. Conforme a las recomendaciones de diferentes instituciones. Normalmente el Consejo de Administración se reúne 7 veces al año, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento 5 veces al año y la Comisión de Nombres y Apellidos.

Retribuciones 2 veces al año. En cualquier caso tanto el Consejo de Administración como las Comisiones correspondientes se reunirán las veces mínimas veces que sea imprescindible para el buen desarrollo de la sociedad. Por lo que estas cantidades son meramente orientativas y en cualquier caso hacen referencia a la asistencia individual a cada reunión.
No queda recogido en ese informe ningún concepto que tiene que ver con la retribución de Consejeros por su actividad como ejecutivos que se seguirá gestionando con independencia a esta propuesta.

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

http://bodegasriojanas.com/img/pdf/es/pdf/inversores/reglamento_consejo_administracion

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.

En la Junta General celebrada en el ejercicio 2021 se aprobó, con unanimidad de los presentes y representados, el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente al ejercicio 2020. Esta aprobación fue realizada en un punto independiente del Orden del Día y con carácter consultivo.

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

B.1.1 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.

Conforme al artículo 7º 2.3 a) la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, "será la encargada de informar con carácter previo al Consejo de Administración sobre los nombramientos de los consejeros, del secretario del Consejo de Administración, así como del personal del equipo directivo y sobre la política retributiva a seguir en relación a los consejeros, secretario del Consejo de Administración y a las personas que constituyen el equipo directivo de la Sociedad, con arreglo y de conformidad a su Reglamento". Además, se revisa anualmente según la situación de la entidad.

Es por tanto el Consejo de Administración quién, previo informe de la comisión de Nombramientos y Retribuciones fija la política retributiva de los consejeros, secretario y personas que constituyan el equipo directivo de la sociedad.

La estructura retributiva aplicable a los miembros del consejo de la sociedad consta de los siguientes conceptos retributivos:

a) Retribución fija : Aprobada por la Junta General , diferenciando entre consejeros independientes y el resto de consejeros a partir del ejercicio 2022. No obstante, para el ejercicio 2021 no aplicará el porcentaje estatutario que se venía aplicando con anterioridad al cambio de estatutos.

b) Dietas por asistencia: A efectos del detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los miembros del consejo de administración, el importe por dietas de asistencia a las reuniones del consejo se incluyen bajo el concepto de "Dietas" al igual que las retribuciones percibidas por las asistencias a las reuniones de La Comisión de Auditoría y Comisión de Remuneraciones y Retribuciones. Véase lo establecido en el punto A.1.3

c) Retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas: Salario anual bruto: se incluye en la sección C bajo el concepto "Sueldos". Véase lo establecido en el punto A.1.4.

d) Retribuciones variables: Se establecen para las funciones de alta dirección en función de la facturación, EBITDA y Resultado antes de Impuestos de la sociedad. En este caso se considera alta dirección dentro de los consejeros a D. Santiago Frías Monje por su condición de consejero ejecutivo al ser presidente de la sociedad.

Véase lo establecido en el punto A.1.2.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones: "será la encargada de informar con carácter previo al Consejo de Administración sobre la política de remuneraciones" Véase lo establecido en el punto A.1.1.

B.1.2 Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

Durante el ejercicio 2021 no se han producido desviaciones respecto a los años anteriores. Las dietas recibidas por los consejeros en concepto de asistencia al Consejo de Administración y a las Comisiones correspondientes no se han visto incrementadas.

Tampoco se ha producido reparto de beneficios al igual que no se aplicó en el ejercicio anterior.
Para los próximos 3 años si se producen modificaciones en la política de remuneraciones como se ha explicado en el punto A.2.

B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

No aplica.

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

La sociedad considera que al no existir retribución variable por su labor para el Consejo de Administración y la del presidente ser de escasa cuantía, desincentiva la asunción de riesgos excesivos. El presidente de la sociedad propone a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la remuneración del equipo directivo.
Esta remuneración está vinculada al cumplimiento de objetivos anuales vinculados a su vez a una visión a 3 años y una vez estudiada se propone al Consejo de Administración para su aprobación.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

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.

En cuanto a la retribución variable a percibir por el presidente de la sociedad y a su vez consejero ejecutivo, se fija en función de los resultados obtenidos por la misma, y la consecución de los objetivos marcados por el Consejo de Administración.

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 abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	3.596.969	100,00
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	168	0,00
Votos a favor	3.596.801	100,00

	Número	% sobre emitidos
Votos en blanco		0,00
Abstenciones		0,00

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, su proporción relativa para cada consejero y cómo han variado respecto al año anterior.

Dietas por asistencia: Los consejeros perciben dietas de asistencia como presentes a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones.
La cuantía y el criterio para establecer las retribuciones por dietas individuales de asistencia ha sido el mismo que en el ejercicio 2020 y anteriores.
Las comisiones mencionadas hacen referencia a La Comisión de Auditoría y Cumplimiento y a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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.

Salario fijo consejero ejecutivo: Respecto a la retribución de la alta dirección se informa de que el consejo de administración, previo informe del Comité de Nombramientos y Retribuciones, ha establecido el salario correspondiente al ejercicio 2020 con un incremento equivalente al convenio.
Este salario aplica al presidente y consejero ejecutivo de la sociedad D. Santiago Frías Monje.

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.

- c) 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.

- d) 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:

[No aplican remuneraciones variables a excepción del consejero ejecutivo detallado en el punto A.12.]

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.]

[No aplica.]

[**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 aplica.]

[**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 han producido.]

[**B.11.** Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. 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.]

[Durante este ejercicio no se han producido modificaciones en los contratos de alta dirección.]

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

[No existen.]

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 existen.]

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

[No existen.]

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

[No existen.]

B.16. Explique y detalles los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de "otros conceptos" de la sección C.

[No existen otros conceptos retributivos diferentes a los mencionados con anterioridad en el presente informe.]

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2021
Doña MARIA JOSE CATALAN FRIAS	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
TORREALBA Y BEZARES,S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don SANTIAGO FRIAS MONJE	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don VICTORIANO LÓPEZ PINTO FERNÁNDEZ DE NAVARRETE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
FRIMÓN INVERSIONES Y ASESORAMIENTO, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
VAN GESTIÓN Y ASESORAMIENTO EMPRESARIAL, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
INFAZAR, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JAVIER DALE RODRÍGUEZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don GERD LOEWEN ESTEVE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña INÉS BERMEJO VÁZQUEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021

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 2021	Total ejercicio 2020
Doña MARIA JOSE CATALAN FRIAS		4							4	3
TORREALBA Y BEZARES,S.L.		2							2	3
Don SANTIAGO FRIAS MONJE		2		128					130	125
Don VICTORIANO LÓPEZ PINTO FERNÁNDEZ DE NAVARRETE		5							5	5
FRIMÓN INVERSIONES Y ASESORAMIENTO, S.L.		2							2	3
VAN GESTIÓN Y ASESORAMIENTO EMPRESARIAL, S.L.		5							5	3
INFAZAR, S.L.		2							2	2
Don JAVIER DALE RODRÍGUEZ		2							2	2
Don GERD LOEWEN ESTEVE		5							5	4
Doña INÉS BERMEJO VÁZQUEZ		4							4	1

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Sin datos								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

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 2021	Total ejercicio 2020
Don SANTIAGO FRIAS MONJE		1							1	1

Observaciones

D. Eladio Bezares Munilla, representante de Torrealba Y Bezares S.L. es vocal de las sociedades de grupo Bodegas Torreduero, S.A. y Bodegas Viore, S.L.
D. Felipe Frías Echevarría, representante de Frimón Inversiones Y Asesoramiento S.L. es presidente de Bodegas Viore, S.L. y consejero de Bodegas Torreduero, S.A.

Ambos han recibido por asistencia a consejos de otras sociedades de grupo una remuneración de 1 (en miles de €)

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Sin datos								

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 2021 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 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Doña MARIA JOSE CATALAN FRIAS	4				4						4
TORREALBA Y BEZARES,S.L.	2				2						2
Don SANTIAGO FRIAS MONJE	130				130	1				1	131
Don VICTORIANO LÓPEZ PINTO FERNÁNDEZ DE NAVARRETE	5				5						5
FRIMÓN INVERSIONES Y ASESORAMIENTO, S.L.	2				2						2
VAN GESTIÓN Y ASESORAMIENTO EMPRESARIAL, S.L.	5				5						5
INFAZAR, S.L.	2				2						2
Don JAVIER DALE RODRÍGUEZ	2				2						2

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 2021 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 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don GERD LOEWEN ESTEVE	5				5						5
Doña INÉS BERMEJO VÁZQUEZ	4				4						4
TOTAL	161				161	1				1	162

Observaciones

[]

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Consejeros ejecutivos									
Don SANTIAGO FRIAS MONJE	130	4,00	125	5,04	119	0,85	118	-14,49	138
Consejeros externos									

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Doña MARIA JOSE CATALAN FRIAS	4	33,33	3	0,00	3	0,00	3	-57,14	7
TORREALBA Y BEZARES,S.L.	2	-33,33	3	0,00	3	-	0	-	0
Don VICTORIANO LÓPEZ PINTO FERNÁNDEZ DE NAVARRETE	5	0,00	5	66,67	3	0,00	3	-62,50	8
FRIMÓN INVERSIONES Y ASESORAMIENTO, S.L.	2	-33,33	3	0,00	3	50,00	2	-77,78	9
VAN GESTIÓN Y ASESORAMIENTO EMPRESARIAL, S.L.	5	66,67	3	-25,00	4	33,33	3	-70,00	10
INFAZAR, S.L.	2	0,00	2	0,00	2	100,00	1	-91,67	12
Don JAVIER DALE RODRÍGUEZ	2	0,00	2	100,00	1	-	0	-	0
Don GERD LOEWEN ESTEVE	5	25,00	4	-	0	-	0	-	0
Doña INÉS BERMEJO VÁZQUEZ	4	300,00	1	-	0	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	693	278,69	183	-45,70	337	-	-633	-	638
Remuneración media de los empleados									
	42	7,69	39	0,00	39	0,00	39	-2,50	40

Observaciones

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

[No existe.]

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

[25/03/2022]

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

- [] Si
[✓] No