

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

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

CIF: [ A-36046993 ]

Denominación Social:

[ **GRUPO EMPRESARIAL SAN JOSE, S.A.** ]

Domicilio social:

[ ROSALIA DE CASTRO 44, BAJO (PONTEVEDRA) ]

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

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

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

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

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

La actual política de remuneraciones vigente para los ejercicios de 2019, 2020 y 2021 se aprobó por la junta de accionistas el 21 de junio de 2018, a propuesta del consejo de administración y previo informe de la comisión de nombramientos, retribuciones y buen gobierno.

Esta política persigue que la remuneración de los administradores sea adecuada a la dedicación y responsabilidad asumidas por cada consejero y acorde con la que se satisfaga en el mercado en compañías comparables a nivel nacional e internacional, tomando en consideración el interés a largo plazo del conjunto de los accionistas.

La remuneración prevista guarda una proporción razonable con la importancia de la sociedad, su situación económica y los estándares de mercado, y está orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad.

En cuanto a los consejeros ejecutivos, la política pretende ofrecer sistemas retributivos que permitan atraer, retener y motivar a los profesionales con el fin de facilitar que la sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos, y persigue garantizar que la remuneración cumple con las mejores prácticas, es competitiva respecto de la que se satisfaga en compañías comparables, e incluye un componente variable anual significativo vinculado al desempeño individual y a la consecución de objetivos alineados con el interés social y los objetivos estratégicos de la Sociedad.

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

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aun no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales

remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

De acuerdo con el artículo 25.3 de los estatutos sociales, la junta de accionistas fija el importe máximo de la remuneración anual que la Sociedad destina al conjunto de sus consejeros en su condición de tales.

La fijación de la cantidad exacta a abonar en cada ejercicio dentro de ese límite y su distribución entre los distintos consejeros corresponderá al consejo de administración.

El importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los consejeros en su condición de tales se establece en un millón de euros (1.000.000 €). Este importe máximo permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación.

La remuneración que corresponde a los consejeros por su condición de tales podrá incluir, dentro del marco legal y estatutario, los siguientes conceptos:

- Asignación fija anual: Los consejeros podrán percibir una cantidad fija anual adecuada a los estándares de mercado, en consideración de las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del consejo y las demás circunstancias objetivas que el consejo de administración considere relevantes.
- Dietas de asistencia: Los consejeros podrán recibir determinadas cantidades en concepto de dietas de asistencia, ya sea a las reuniones del consejo o de las comisiones a las que pertenecen.
- Atenciones estatutarias y cobertura de riesgos: La Sociedad abonará el importe de las primas correspondiente a la póliza de seguro de responsabilidad civil para consejeros y directivos.

La remuneración atribuida a cada consejero se determinará en consideración a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, su pertenencia a las distintas comisiones y a las demás circunstancias objetivas que se consideren relevantes.

La remuneración que corresponde a los consejeros no ejecutivos por su condición de miembros de la comisión ejecutiva o del comité ejecutivo internacional podrá incluir, dentro del marco legal y estatutario, los siguientes conceptos:

Una remuneración variable anual cuyo importe no podrá exceder de los límites más abajo referidos, y que deberá ser aprobada por el consejo de administración, previo informe favorable de la comisión de nombramientos, remuneración y buen gobierno.

Los límites de esta retribución serán:

- Por pertenencia a la comisión ejecutiva: hasta un máximo del 1% del EBITDA del Grupo.
- Por pertenencia al comité ejecutivo internacional: hasta un máximo del 1,5% de la facturación internacional del Grupo.

Los citados límites han sido fijados con criterios de prudencia y bajo la premisa de que la compañía ha obtenido una ganancia real. También se valora la implicación en el desarrollo internacional de la compañía y se retribuye la consecución de los objetivos de facturación internacional pretendidos.

Previo informe favorable de la comisión de nombramientos y retribuciones, el consejo determinará cada año qué consejeros ejecutivos tendrán derecho a percibir esta retribución variable anual, así como la cuantía correspondiente dentro de los límites previstos.

Los importes fijos de retribución por distintos conceptos se determinan por el consejo en base al trabajo a desempeñar, la responsabilidad y dedicación de los consejeros tomando como referencia las remuneraciones de sociedades de similares características.

La retribución variable persigue incentivar al consejero ejecutivo para la búsqueda y consecución de negocios rentables al interés social de la compañía, por ello este tipo de retribución se calcula cuando la compañía tiene datos objetivos suficientes para valorar los resultados que traen causa del desempeño de cada uno de los consejeros, que tienen derecho a este tipo de retribución.

La remuneración variable se determina y abona atendiendo los resultados y una vez formuladas y auditadas las cuentas anuales del ejercicio (o, en su caso, una vez culminada y contabilizada la operación de la que se derive dicha retribución variable). Además, la política de retribuciones prevé que si una vez determinada y, en su caso, abonada, dicha remuneración variable se produce una corrección de las cuentas anuales que fundamentaron dichas remuneración variable, el consejo valorará si procede cancelar, total o parcialmente, la liquidación de la remuneración variable, o en su caso compensarla con liquidaciones futuras.

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

Está previsto que el importe de los componentes fijos que se devengarán en el ejercicio de 2021 por los consejeros en su condición de tales se apruebe en la reunión del consejo de administración que se prevé celebrar el próximo mes de mayo.

El importe conjunto devengado por los consejeros durante el ejercicio 2020 ha sido el siguiente:

- a) Asignación fija anual aproximada de 155.000 euros.
- b) Dietas de asistencia al consejo por importe de 104.000 euros.
- c) Remuneraciones por pertenencia a comisiones de 63.000 euros.
- d) Atenciones estatutarias y cobertura de riesgos: La sociedad abona el importe de la prima correspondiente a la póliza de responsabilidad civil para consejeros y directivos por importe de 116.213 euros.

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

El importe global fijo que se prevé que devenguen los consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas en 2021 se fijara en la reunión del consejo de administración que tendrá lugar el próximo mes de mayo. Hasta ese momento, los consejeros ejecutivos continuarán percibiendo la misma remuneración fija que hubieran recibido en 2020.

El importe recibido en 2020 por los consejeros ejecutivos por los componentes fijos ha ascendido a 1.325.000 €.

- **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.**

La sociedad abona el importe de la prima correspondiente a la póliza de responsabilidad civil para consejeros y directivos y un seguro privado de asistencia sanitaria cuyo importe total conjunto asciende a 116.213 €.

- **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.

Previo informe de la comisión de nombramientos y retribuciones y buen gobierno, el consejo de administración acuerda cada año una retribución variable para los consejeros, de acuerdo con los indicadores o parámetros de referencia establecidos en la política retributiva de la compañía.

Los indicadores de referencia establecidos en cada ejercicio en la política retributiva en vigor respecto de la retribución variable son los siguientes:

### 1. Remuneración variable anual:

Una parte de la remuneración de los consejeros ejecutivos podrá ser variable, con el fin de potenciar su compromiso con la Sociedad e incentivar el mejor desempeño de sus funciones. Una parte de tal remuneración variable se fijará de manera discrecional y otra estará vinculada a indicadores objetivos económicos financieros y operativos concretos, a saber:

- Por pertenencia a la comisión ejecutiva: hasta un máximo del 1% del EBITDA de la Sociedad.
- Por pertenencia al comité ejecutivo internacional: hasta un máximo del 1,5% de la facturación internacional de la Sociedad.

Esta previsto que el consejo de administración de mayo de 2021 apruebe el importe de la remuneración variable de los consejeros correspondiente a su desempeño en el ejercicio de 2020. En el ejercicio anterior el importe de esta remuneración variable ascendió a 1.600.000 €.

### 2. Remuneración variable a medio y largo plazo:

Hasta la fecha, la Sociedad no tiene implantados sistemas de remuneración variable a medio y largo plazo.

3. Remuneración variable de los consejeros no ejecutivos que forman parte de la comisión ejecutiva o del comité ejecutivo internacional:

La remuneración que corresponde a los consejeros no ejecutivos por su condición de miembros de la comisión ejecutiva o del comité ejecutivo internacional podrá incluir, dentro del marco legal y estatutario, los siguientes conceptos:

Una remuneración variable anual cuyo importe no podrá exceder de los siguientes límites:

- Por pertenencia a la comisión ejecutiva: hasta un máximo del 1% del EBITDA del Grupo.
- Por pertenencia al comité ejecutivo internacional: hasta un máximo del 1,5% de la facturación internacional del Grupo.

El informe anual sobre remuneración de los consejeros correspondiente al ejercicio anterior se somete a la votación consultiva de la junta de accionistas.

Esta previsto que el consejo de administración de mayo de 2021 apruebe el importe de la remuneración variable de los consejeros no ejecutivos correspondiente al ejercicio de 2020. En el ejercicio anterior el importe de esta remuneración ascendió a 130.000 €.

En la política de remuneraciones de la compañía no se contemplan los parámetros no financieros para fijar las retribuciones variables.

- **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.

La sociedad no realiza aportaciones a planes de pensiones, sistema individual y de aportación definida, del que puedan ser titulares los consejeros, con cobertura para contingencias como jubilación, incapacidad, fallecimiento y dependencia severa.

La sociedad no dispone de ningún importe ahorrado o acumulado para prestaciones de pensión, jubilación o similar.

- **Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.**

No existen cláusulas de indemnización o blindaje para los casos de terminación de las funciones de los consejeros en su condición de tales.

Tres de los consejeros ejecutivos (el Presidente, el Vicepresidente y un vocal) tienen previsto en sus respectivos contratos los siguientes pagos en caso de resolución de su contrato:

Indemnización por cese: En los supuestos de extinción previstos en el contrato, el consejero ejecutivo tendrá derecho a percibir una indemnización por cese, excepto en el supuesto de que tal extinción se deba a un incumplimiento grave de alguna de las obligaciones del consejero ejecutivo, en cuyo caso el consejero ejecutivo no tendrá derecho a percibir ninguna indemnización o compensación alguna. La indemnización por cese equivaldrá a:

- Tres anualidades de la retribución fija anual del consejero ejecutivo en el momento del cese y de la última retribución variable anual percibida por el consejero ejecutivo, si la suma de estas dos cantidades es inferior a 750.000 euros.
- Dos anualidades y media de la retribución fija anual del consejero ejecutivo en el momento del cese y de la última retribución variable anual percibida por el consejero ejecutivo, si la suma de estas dos cantidades es superior a 750.000 euros pero inferior a 1.100.000 euros.
- Dos anualidades de la retribución fija anual del consejero ejecutivo en el momento del cese y de la última retribución variable anual percibida por el consejero ejecutivo, si la suma de estas dos cantidades es superior a 1.100.000 euros.

Asimismo el consejero delegado, Don José Luis González Rodríguez, tiene previsto en su contrato la siguiente indemnización por cese

En los supuestos de extinción del Contrato, el Consejero Ejecutivo tendrá derecho a percibir una indemnización por cese, excepto en el supuesto de que tal extinción se deba a un incumplimiento grave de alguna de las obligaciones del Consejero Ejecutivo, en cuyo caso el Consejero Ejecutivo no tendrá derecho a percibir ninguna indemnización o compensación alguna por la extinción de este Contrato.

La indemnización por cese equivaldrá a una indemnización de 2 anualidades de la retribución fija que el consejero ejecutivo viniera percibiendo en el momento de la extinción del Contrato.

- 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 contratos de los consejeros ejecutivos tienen carácter indefinido y estarán en vigor hasta que estos mantengan la condición de consejeros ejecutivos de la Sociedad.

En los supuestos de extinción previstos en el contrato, el consejero ejecutivo tendrá derecho a percibir una indemnización por cese, en los términos detallados en el apartado anterior.

El consejero ejecutivo podrá resolver el contrato unilateralmente y por su sola voluntad, poniéndolo en conocimiento de la Sociedad por escrito con una antelación mínima de tres meses. En caso de incumplimiento de la obligación de preaviso, el consejero ejecutivo deberá indemnizar a la Sociedad con una cantidad equivalente a la retribución fija aplicable en el momento de la extinción del contrato correspondiente al periodo de preaviso incumplido.

Durante el periodo de preaviso, la Sociedad podrá eximir al consejero ejecutivo de la prestación de sus funciones, si bien continuará abonándole la retribución correspondiente.

La extinción del contrato por desistimiento unilateral del consejero ejecutivo implicará, automáticamente y con efectos de la misma fecha en la que se extinga el contrato, su dimisión del cargo de consejero, y la revocación de cuantas facultades tuviera delegadas a su favor por el consejo de administración, así como de todos los poderes otorgados a su favor por la sociedad.

Durante la vigencia del contrato y salvo que existiera consentimiento expreso y escrito de la sociedad, el consejero ejecutivo deberá prestar sus servicios exclusivamente para la Sociedad y las empresas de su grupo.

El consejero ejecutivo no podrá prestar ninguna clase de servicios, directa o indirectamente, bajo cualquier clase de relación jurídica, para terceros, ni por cuenta propia, aun cuando las actividades que realice no sean concurrentes con las de la sociedad o las de su grupo, y deberá dedicar toda su actividad profesional a la Sociedad y a las empresas de su grupo.

La prestación de servicios o el desempeño de cualquier otra actividad que resulte, por cualquier motivo, relevante o requiera alguna dedicación temporal por parte del consejero ejecutivo requerirá la previa autorización del consejo de administración de la sociedad.

El consejero ejecutivo se obliga a utilizar la información de la sociedad única y exclusivamente con la finalidad de cumplir las funciones encomendadas en su contrato. Asimismo, el consejero ejecutivo se obliga a conservar y tratar como confidencial toda la información confidencial y, en particular, a no revelarla a ningún tercero sin el consentimiento previo de la sociedad, excepto en el ejercicio de las funciones encomendadas en su contrato o por imperativo legal, y a no reproducirla, transformarla ni, en general, usarla de manera distinta a la que sea precisa para el ejercicio de sus funciones.

El consejero ejecutivo se compromete a restituir inmediatamente a la sociedad, a solicitud de ésta durante la vigencia del contrato y, en todo caso y sin necesidad de requerimiento, a su extinción, los soportes de cualquier clase que pudieran contener información confidencial que le haya sido revelada o haya sido creada por el consejero ejecutivo.

- 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 esta previsto que los consejeros perciban ninguna remuneración significativa por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Tampoco esta previsto que los cuatro consejeros ejecutivos perciban remuneraciones suplementarias distintas de las previstas en sus respectivos contratos de prestación de servicios y de acuerdo con la política de remuneraciones en vigor.

- Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

La sociedad no ha concedido ni tiene previsto conceder anticipos, créditos o garantías a los miembros del consejo de administración.

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

La sociedad no tiene previsto que los consejeros devenguen remuneración suplementaria alguna, distinta de las señaladas en este informe.

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

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

En el ejercicio 2020 no ha habido ningún cambio en la política de remuneraciones aprobada en la junta de accionistas de 21 de junio de 2018 para los ejercicios 2019, 2020 y 2021.

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

[http://www.gruposanjose.biz/data/pdf/1549473562\\_384818372.pdf](http://www.gruposanjose.biz/data/pdf/1549473562_384818372.pdf).

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

El informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior fue aprobado con el voto favorable del 99,11% del capital presente o representado 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.

Respecto de aquellos consejeros que exclusivamente han sido retribuidos por el concepto de dietas de asistencia a las reuniones del consejo y a las reuniones de las comisiones a las que pertenecen, una vez verificada la asistencia del consejero a la reunión correspondiente, se le da traslado al departamento financiero (tesorería) de la instrucción de pago, que se realiza en los días siguientes.

En cuanto a la retribución consistente en una asignación fija anual y la variable para los consejeros en su condición de tales por pertenencia a la comisión ejecutiva y al comité ejecutivo internacional, la comisión de nombramientos, retribuciones y buen gobierno elabora un informe motivado en consideración de las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, con la propuesta de remuneración dirigida al consejo de administración que, en su caso, procede a su aprobación.

Para los consejeros ejecutivos, además de la remuneración fija establecida en sus respectivos contratos de arrendamiento de servicios, el consejo de administración fija cada año la remuneración variable que corresponda al ejercicio anterior, previo informe y a propuesta de la comisión de nombramientos, retribuciones y buen gobierno.

**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.

Como se ha indicado en el apartado anterior, el consejo de administración determina la remuneración variable de cada ejercicio una vez formuladas y auditadas las cuentas anuales.

Asimismo, la política de remuneraciones de la compañía recoge la facultad del consejo de cancelar, total o parcialmente, la liquidación de la remuneración (o en su caso compensarla con liquidaciones futuras) en caso de que se produzca posteriormente una modificación de los resultados de las cuentas anuales que fundamentaron tales remuneraciones.

No obstante, hasta la fecha no ha sido necesario corregir ninguna disfunción del sistema retributivo de la compañía, dado que las previsiones consideradas para el cálculo de las propuestas de remuneración han coincidido con los resultados reales.

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

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

La cantidad total aprobada por el consejo de administración para remunerar a sus consejeros en su condición de tales representa un 57% del importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los consejeros aprobada por la junta de accionistas.

En 2020 los consejeros han percibido una remuneración total que el consejo de administración considera acorde con los resultados del ejercicio y que, en términos generales, ha sido inferior a la obtenida en 2019 como consecuencia de la remuneración especial que obtuvieron a raíz de la venta de las acciones de Distrito Castellana Norte y su impacto financiero en la sociedad.

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	41.332.011	63,56

  

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	367.524	0,89
Votos a favor	40.964.487	99,11
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, y cómo han variado respecto al año anterior.

La asignación fija anual de los consejeros en 2020 ha quedado determinada por el consejo de administración, previa propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones, atendiendo a las funciones efectivamente desempeñadas, a su especial complejidad a la dedicación prestada y a las distintas responsabilidades asumidas por cada consejero.

Esta asignación en 2020 ha sido aproximadamente 140.000 € inferior a la del año anterior.

Por otra parte, los consejeros han percibido dietas por asistencia a cada una de las reuniones del consejo de administración de 2.000 €, de la comisión ejecutiva de 3.000 €, de la comisión de auditoría y de la comisión de nombramientos, retribuciones y buen gobierno 1.500 €, y del comité ejecutivo internacional de 3.000 €. Estos importes son los mismos que los previstos en años anteriores.

**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.

Los sueldos fijos devengados en 2020 por los consejeros ejecutivos han sido los siguientes:

Jacinto Rey González: 600.000 €, que supone un incremento sobre el devengado el año anterior de 28.571 €.

Jacinto Rey Laredo: 400.000 €, que supone un incremento sobre el devengado el año anterior de 14.286 €.

Javier Rey Laredo: 225.000 €, que supone un incremento sobre el devengado el año anterior de 5.711 €.

José Luis González Rodríguez: 100.000 €. (Durante el periodo enero-junio 2020 como Gerente General de la empresa devengo otros 100.000 €)

Dichos sueldos se encuentran regulados en los correspondientes contratos de arrendamiento de servicios, los cuales prevén que puedan ser modificados anualmente mediante acuerdo del consejo de administración a propuesta de la comisión de nombramientos, retribuciones y buen gobierno de la Sociedad.

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

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo

ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.

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

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

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

### 1. Retribuciones variables a los consejeros en su condición de tales:

La remuneración que corresponde a los consejeros no ejecutivos por su condición de miembros de la comisión ejecutiva o del comité ejecutivo internacional podrá incluir, dentro del marco legal y estatutario, los siguientes conceptos:

Una remuneración variable anual que debe aprobar el consejo de administración, previo informe favorable de la comisión de remuneraciones, cuyo importe no podrá exceder de los siguientes límites:

- Por pertenencia a la comisión ejecutiva: hasta un máximo del 1% del EBITDA del Grupo.
- Por pertenencia al comité ejecutivo internacional: hasta un máximo del 1,5% de la facturación internacional del Grupo.

Cada año, previo informe favorable de la comisión de remuneraciones, el consejo determinará qué consejeros, en su caso, tendrán derecho a percibir esta retribución variable anual, y la cuantía correspondiente dentro de los límites previstos.

El importe de la remuneración variable de los consejeros en su condición de tales en 2020 ha ascendido a 130.000 €.

### 2. Remuneración variable anual consejeros ejecutivos:

Una parte de la remuneración de los consejeros ejecutivos podrá ser variable, con el fin de incentivar el mejor desempeño de sus funciones y reforzar su compromiso con la Sociedad. Una parte de tal remuneración variable se fijará de manera discrecional y otra estará vinculada a los siguientes indicadores objetivos económicos financieros y operativos concretos:

- Por pertenencia a la comisión ejecutiva: hasta un máximo del 1% del EBITDA de la Sociedad.
- Por pertenencia al comité ejecutivo internacional: hasta un máximo del 1,5% de la facturación internacional de la Sociedad.

El importe de la remuneración variable de los consejeros ejecutivos en 2020 ha ascendido a 1.600.000 €.

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. Esta circunstancia no ha tenido lugar.

**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.

La compañía no dispone de sistemas 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.

El cese anticipado del consejero en su condición de tal, por cualquier causa, no le otorga derecho a percibir indemnización alguna.

Para los consejeros ejecutivos, sus contratos prevén la extinción de la relación contractual en los términos siguientes:

#### EXTINCIÓN DEL CONTRATO

El Contrato se extinguirá por las causas y con las consecuencias que seguidamente se establecen, sin perjuicio de las que resulten de aplicación por Derecho común.

##### 10.1 Extinción por mutuo acuerdo de las Partes

El Contrato podrá extinguirse por acuerdo entre el consejero ejecutivo y la Sociedad, en cuyo caso se estará a lo acordado por las Partes.

##### 10.2 Extinción por desistimiento unilateral del consejero ejecutivo.

El consejero ejecutivo podrá resolver el contrato unilateralmente y por su sola voluntad, poniéndolo en conocimiento de la Sociedad por escrito con una antelación mínima de tres meses. En caso de incumplimiento de la obligación de preaviso, el consejero ejecutivo deberá indemnizar a la Sociedad con una cantidad equivalente a la retribución fija aplicable en el momento de la extinción del contrato correspondiente al periodo de preaviso incumplido. Durante el periodo de preaviso, la Sociedad podrá eximir al consejero ejecutivo de la prestación de sus funciones, si bien continuará abonándole la retribución correspondiente.

La extinción del contrato por desistimiento unilateral del consejero ejecutivo implicará, automáticamente y con efectos de la misma fecha en la que se extinga el contrato, su dimisión del cargo de consejero, y la revocación de cuantas facultades tuviera delegadas a su favor por el consejo de administración, así como de todos los poderes otorgados a su favor por la Sociedad.

##### 10.3 Extinción por causa imputable la Sociedad

###### 10.3.1 Extinción por voluntad de la Sociedad

El Contrato se extinguirá por la voluntad de la Sociedad expresada mediante acuerdo del consejo de administración, de conformidad con lo establecido en sus estatutos sociales.

El Contrato también se extinguirá en caso de (i) cese o no renovación del consejero ejecutivo como consejero por la junta de accionistas, o (ii) revocación total o parcial, en su caso, de las facultades delegadas a su favor por el consejo de administración o de los poderes otorgados a su favor por la Sociedad. No obstante, el cese y subsiguiente e inmediato nombramiento como consejero o la revocación total o parcial de las facultades o poderes mencionados y la subsiguiente e inmediata delegación u otorgamiento de facultades o poderes de contenido análogo no conllevarán la extinción del Contrato.

En los supuestos de extinción previstos en la cláusula 10.3.1 del contrato, el consejero ejecutivo tendrá derecho a percibir la indemnización por cese que se indica más abajo, excepto en el supuesto de que tal extinción se deba a un incumplimiento grave de alguna de las obligaciones del consejero ejecutivo, en cuyo caso el consejero ejecutivo no tendrá derecho a percibir ninguna indemnización o compensación alguna.

### 10.3.2 Otras causas de extinción

El Contrato se extinguirá además, automáticamente, como consecuencia del fallecimiento del consejero ejecutivo o por su incapacidad legal, declaración de incapacidad permanente total o de grado superior, o incapacidad o imposibilidad temporal para el ejercicio de sus funciones por un periodo superior a 12 meses.

En cualquiera de los anteriores supuestos, la revocación, en su caso, de las facultades y poderes del consejero ejecutivo tendrá carácter automático y ni este ni, en su caso, sus causahabientes tendrán derecho a percibir indemnización o compensación alguna, sin perjuicio de las dotaciones, sistema de previsión o seguro que la Sociedad hubiese en su caso contratado por cuenta o a favor del consejero ejecutivo para estos supuestos, que se consolidarán en favor de este o de sus causahabientes.

#### Indemnización por cese

En los supuestos de extinción previstos en la cláusula 10.3.1 del Contrato, el consejero ejecutivo tendrá derecho a percibir una indemnización por cese, excepto en el supuesto de que tal extinción se deba a un incumplimiento grave de alguna de las obligaciones del consejero ejecutivo, en cuyo caso el consejero ejecutivo no tendrá derecho a percibir ninguna indemnización o compensación alguna por la extinción del Contrato.

La indemnización por cese equivaldrá a:

- (i) Tres anualidades de la retribución fija anual del consejero ejecutivo en el momento del cese y de la última retribución variable anual percibida por el consejero ejecutivo, si la suma de estas dos cantidades es inferior a 750.000 euros.
- (ii) Dos anualidades y media de la retribución fija anual del consejero ejecutivo en el momento del cese y de la última retribución variable anual percibida por el consejero ejecutivo, si la suma de estas dos cantidades es superior a 750.000 euros pero inferior a 1.100.000 euros.
- (iii) Dos anualidades de la retribución fija anual del consejero ejecutivo en el momento del cese y de la última retribución variable anual percibida por el consejero ejecutivo, si la suma de estas dos cantidades es superior a 1.100.000 euros.

### **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 el ejercicio 2020 no se han modificado los contratos de los consejeros ejecutivos.

Con motivo del nombramiento de D. José Luis González Rodríguez como consejero delegado en junio de 2020, se firmó con el Sr. González un contrato de arrendamiento de servicios cuyas condiciones principales son las siguientes:

El contrato tiene carácter indefinido y estará en vigor hasta que estos mantengan la condición de consejero delegado de la Sociedad.

La remuneración por el desempeño de sus funciones ejecutivas se podrá componer de los siguientes conceptos: Retribución anual fija, dietas por asistencia al consejo, remuneración variable.

En los supuestos de extinción previstos en el contrato, D. José Luis tendrá derecho a percibir una indemnización por cese, en los términos detallados en su contrato.

El consejero delegado podrá resolver el contrato unilateralmente y por su sola voluntad, poniéndolo en conocimiento de la Sociedad por escrito con una antelación mínima de tres meses. En caso de incumplimiento de la obligación de preaviso, el consejero ejecutivo deberá indemnizar a la Sociedad con una cantidad equivalente a la retribución fija aplicable en el momento de la extinción del contrato correspondiente al periodo de preaviso incumplido.

Durante el periodo de preaviso, la Sociedad podrá eximir al consejero de la prestación de sus funciones, si bien continuará abonándole la retribución correspondiente.

La extinción del contrato por desistimiento unilateral del consejero implicará, automáticamente y con efectos de la misma fecha en la que se extinga el contrato, su dimisión del cargo de consejero, y la revocación de cuantas facultades tuviera delegadas a su favor por el consejo de administración, así como de todos los poderes otorgados a su favor por la sociedad.

Durante la vigencia del contrato y salvo que existiera consentimiento expreso y escrito de la sociedad, el consejero deberá prestar sus servicios exclusivamente para la Sociedad y las empresas de su grupo.

El consejero no podrá prestar ninguna clase de servicios, directa o indirectamente, bajo cualquier clase de relación jurídica, para terceros, ni por cuenta propia, aun cuando las actividades que realice no sean concurrentes con las de la sociedad o las de su grupo, y deberá dedicar toda su actividad profesional a la Sociedad y a las empresas de su grupo.

La prestación de servicios o el desempeño de cualquier otra actividad que resulte, por cualquier motivo, relevante o requiera alguna dedicación temporal por parte del consejero ejecutivo requerirá la previa autorización del consejo de administración de la sociedad.

El consejero se obliga a utilizar la información de la sociedad única y exclusivamente con la finalidad de cumplir las funciones encomendadas en su contrato. Asimismo, el consejero ejecutivo se obliga a conservar y tratar como confidencial toda la información confidencial y, en particular, a no revelarla a ningún tercero sin el consentimiento previo de la sociedad, excepto en el ejercicio de las funciones encomendadas en su contrato o por imperativo legal, y a no reproducirla, transformarla ni, en general, usarla de manera distinta a la que sea precisa para el ejercicio de sus funciones.

El consejero se compromete a restituir inmediatamente a la sociedad, a solicitud de ésta durante la vigencia del contrato y, en todo caso y sin necesidad de requerimiento, a su extinción, los soportes de cualquier clase que pudieran contener información confidencial que le haya sido revelada o haya sido creada por el consejero ejecutivo.

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

El consejero D. Javier Rey Laredo percibió 14.829 € en contraprestación por los servicios prestados en la sociedad PAMSA, empresa participada en un 20% por Grupo San José.

**B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.**

La sociedad no ha concedido anticipos, créditos o garantías a los miembros del consejo de administración.

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

Los consejeros de la sociedad no han devengado ninguna remuneración en especie, salvo los consejeros ejecutivos que perciben una remuneración de escasa relevancia consistente en un seguro médico, y el seguro general de responsabilidad civil para todos los consejeros y altos directivos.

**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.**

Los consejeros de la sociedad no han devengado remuneración alguna por este concepto.

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

No existen otros conceptos retributivos distintos de los anteriores.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2020
Don JACINTO REY GONZÁLEZ	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JACINTO REY LAREDO	Vicepresidente Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JAVIER REY LAREDO	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JOSÉ LUIS GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	Consejero Delegado	Desde 01/07/2020 hasta 31/12/2020
Don RAMÓN BARRAL ANDRADE	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña ALTINA DE FÁTIMA SEBASTIÁN GONZÁLEZ	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don NASSER HOMAID SALEM ALI ALDAREI	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don GUILLERMO EMILIO NIELSEN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 18/06/2020
Don SUNIL KANORIA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 20/10/2020
Don JOSÉ MANUEL OTERO NOVAS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don ROBERTO ALVAREZ ALVAREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don ENRIQUE MARTIN REY	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña AMPARO ALONSO BETANZOS	Consejero Independiente	Desde 17/12/2020 hasta 31/12/2020

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don JACINTO REY GONZÁLEZ		12	3	600	900				1.515	4.701
Don JACINTO REY LAREDO		12	3	400	250				665	865
Don JAVIER REY LAREDO		12	3	225	300				540	499
Don JOSÉ LUIS GONZÁLEZ RODRÍGUEZ		6		100	150				256	
Don RAMÓN BARRAL ANDRADE	50	12	15						77	99
Doña ALTINA DE FÁTIMA SEBASTIÁN GONZÁLEZ	35	10	9						54	77
Don NASSER HOMAID SALEM ALI ALDAREI										
Don GUILLERMO EMILIO NIELSEN	35	2							37	85
Don SUNIL KANORIA		2							2	
Don JOSÉ MANUEL OTERO NOVAS		12	18		50				80	103
Don ROBERTO ALVAREZ ALVAREZ		12	6		80				98	125
Don ENRIQUE MARTIN REY	35	12	6						53	76
Doña AMPARO ALONSO BETANZOS										

Observaciones

[ ]

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JACINTO REY GONZÁLEZ	Plan							0,00				
Don JACINTO REY LAREDO	Plan							0,00				
Don JAVIER REY LAREDO	Plan							0,00				
Don JOSÉ LUIS GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	Plan							0,00				
Don RAMÓN BARRAL ANDRADE	Plan							0,00				
Doña ALTINA DE FÁTIMA SEBASTIÁN GONZÁLEZ	Plan							0,00				
Don NASSER HOMAID SALEM ALI ALDAREI	Plan							0,00				
Don GUILLERMO EMILIO NIELSEN	Plan							0,00				
Don SUNIL KANORIA	Plan							0,00				
Don JOSÉ MANUEL OTERO NOVAS	Plan							0,00				
Don ROBERTO ALVAREZ ALVAREZ	Plan							0,00				
Don ENRIQUE MARTIN REY	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña AMPARO ALONSO BETANZOS	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JACINTO REY GONZÁLEZ	
Don JACINTO REY LAREDO	
Don JAVIER REY LAREDO	
Don JOSÉ LUIS GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	
Don RAMÓN BARRAL ANDRADE	
Doña ALTINA DE FÁTIMA SEBASTIÁN GONZÁLEZ	
Don NASSER HOMAID SALEM ALI ALDAREI	
Don GUILLERMO EMILIO NIELSEN	
Don SUNIL KANORIA	

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

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ MANUEL OTERO NOVAS	
Don ROBERTO ALVAREZ ALVAREZ	
Don ENRIQUE MARTIN REY	
Doña AMPARO ALONSO BETANZOS	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don JACINTO REY GONZÁLEZ								
Don JACINTO REY LAREDO								
Don JAVIER REY LAREDO								
Don JOSÉ LUIS GONZÁLEZ RODRÍGUEZ								
Don RAMÓN BARRAL ANDRADE								
Doña ALTINA DE FÁTIMA SEBASTIÁN GONZÁLEZ								
Don NASSER HOMAID SALEM ALI ALDAREI								
Don GUILLERMO EMILIO NIELSEN								
Don SUNIL KANORIA								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don JOSÉ MANUEL OTERO NOVAS								
Don ROBERTO ALVAREZ ALVAREZ								
Don ENRIQUE MARTIN REY								
Doña AMPARO ALONSO BETANZOS								

### Observaciones

[ ]

#### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JACINTO REY GONZÁLEZ	Concepto	
Don JACINTO REY LAREDO	Concepto	
Don JAVIER REY LAREDO	Dietas asistencia Consejo de Administración sociedad participada	15
Don JOSÉ LUIS GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	Concepto	
Don RAMÓN BARRAL ANDRADE	Concepto	
Doña ALTINA DE FÁTIMA SEBASTIÁN GONZÁLEZ	Concepto	

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

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don NASSER HOMAID SALEM ALI ALDAREI	Concepto	
Don GUILLERMO EMILIO NIELSEN	Concepto	
Don SUNIL KANORIA	Concepto	
Don JOSÉ MANUEL OTERO NOVAS	Concepto	
Don ROBERTO ALVAREZ ALVAREZ	Concepto	
Don ENRIQUE MARTIN REY	Concepto	
Doña AMPARO ALONSO BETANZOS	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 2020	Total ejercicio 2019
Don JACINTO REY GONZÁLEZ		49							49	81
Don JACINTO REY LAREDO										
Don JAVIER REY LAREDO		16							16	35
Don JOSÉ LUIS GONZÁLEZ RODRÍGUEZ										
Don RAMÓN BARRAL ANDRADE										

## 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 2020	Total ejercicio 2019
Doña ALTINA DE FÁTIMA SEBASTIÁN GONZÁLEZ										
Don NASSER HOMAID SALEM ALI ALDAREI										
Don GUILLERMO EMILIO NIELSEN										
Don SUNIL KANORIA										
Don JOSÉ MANUEL OTERO NOVAS										
Don ROBERTO ALVAREZ ALVAREZ		49							49	81
Don ENRIQUE MARTIN REY										
Doña AMPARO ALONSO BETANZOS										

Observaciones

[ ]

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JACINTO REY GONZÁLEZ	Plan							0,00				
Don JACINTO REY LAREDO	Plan							0,00				
Don JAVIER REY LAREDO	Plan							0,00				
Don JOSÉ LUIS GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	Plan							0,00				
Don RAMÓN BARRAL ANDRADE	Plan							0,00				
Doña ALTINA DE FÁTIMA SEBASTIÁN GONZÁLEZ	Plan							0,00				
Don NASSER HOMAID SALEM ALI ALDAREI	Plan							0,00				

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don GUILLERMO EMILIO NIELSEN	Plan							0,00				
Don SUNIL KANORIA	Plan							0,00				
Don JOSÉ MANUEL OTERO NOVAS	Plan							0,00				
Don ROBERTO ALVAREZ ALVAREZ	Plan							0,00				
Don ENRIQUE MARTIN REY	Plan							0,00				
Doña AMPARO ALONSO BETANZOS	Plan							0,00				

### Observaciones

[ ]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JACINTO REY GONZÁLEZ	
Don JACINTO REY LAREDO	
Don JAVIER REY LAREDO	
Don JOSÉ LUIS GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	
Don RAMÓN BARRAL ANDRADE	
Doña ALTINA DE FÁTIMA SEBASTIÁN GONZÁLEZ	
Don NASSER HOMAID SALEM ALI ALDAREI	
Don GUILLERMO EMILIO NIELSEN	
Don SUNIL KANORIA	
Don JOSÉ MANUEL OTERO NOVAS	
Don ROBERTO ALVAREZ ALVAREZ	
Don ENRIQUE MARTIN REY	
Doña AMPARO ALONSO BETANZOS	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don JACINTO REY GONZÁLEZ								
Don JACINTO REY LAREDO								

## 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 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don JAVIER REY LAREDO								
Don JOSÉ LUIS GONZÁLEZ RODRÍGUEZ								
Don RAMÓN BARRAL ANDRADE								
Doña ALTINA DE FÁTIMA SEBASTIÁN GONZÁLEZ								
Don NASSER HOMAID SALEM ALI ALDAREI								
Don GUILLERMO EMILIO NIELSEN								
Don SUNIL KANORIA								
Don JOSÉ MANUEL OTERO NOVAS								
Don ROBERTO ALVAREZ ALVAREZ								
Don ENRIQUE MARTIN REY								
Doña AMPARO ALONSO BETANZOS								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JACINTO REY GONZÁLEZ	Concepto	
Don JACINTO REY LAREDO	Concepto	
Don JAVIER REY LAREDO	Concepto	
Don JOSÉ LUIS GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	Concepto	
Don RAMÓN BARRAL ANDRADE	Concepto	
Doña ALTINA DE FÁTIMA SEBASTIÁN GONZÁLEZ	Concepto	
Don NASSER HOMAID SALEM ALI ALDAREI	Concepto	
Don GUILLERMO EMILIO NIELSEN	Concepto	
Don SUNIL KANORIA	Concepto	
Don JOSÉ MANUEL OTERO NOVAS	Concepto	
Don ROBERTO ALVAREZ ALVAREZ	Concepto	
Don ENRIQUE MARTIN REY	Concepto	
Doña AMPARO ALONSO BETANZOS	Concepto	

Observaciones

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don JACINTO REY GONZÁLEZ	1.515				1.515	49				49	1.564
Don JACINTO REY LAREDO	665				665						665
Don JAVIER REY LAREDO	540				540	16				16	556
Don JOSÉ LUIS GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	256				256						256
Don RAMÓN BARRAL ANDRADE	77				77						77
Doña ALTINA DE FÁTIMA SEBASTIÁN GONZÁLEZ	54				54						54
Don NASSER HOMAID SALEM ALI ALDAREI											

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don GUILLERMO EMILIO NIELSEN	37				37						37
Don SUNIL KANORIA	2				2						2
Don JOSÉ MANUEL OTERO NOVAS	80				80						80
Don ROBERTO ALVAREZ ALVAREZ	98				98	49				49	147
Don ENRIQUE MARTIN REY	53				53						53
Doña AMPARO ALONSO BETANZOS											
<b>TOTAL</b>	<b>3,377</b>				<b>3,377</b>	<b>114</b>				<b>114</b>	<b>3,491</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.

[ Ningún aspecto relevante fuera de los apartados de este informe. ]

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

[ 24/02/2021 ]

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

- [ ] Si
- [✓] No