



miquel y costas & miquel, s. a.

**INFORME ANUAL SOBRE
REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS**

EJERCICIO 2019

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.**

La configuración de la Política de Remuneraciones de la Sociedad es una atribución asignada a la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, siendo este el órgano que tiene las responsabilidades detalladas en el artículo 12.2 del Reglamento del Consejo de Administración.

Su actuación consiste en proponer al Consejo de Administración:

- la retribución de los Consejeros y la política salarial del alto personal directivo;
- la retribución individual de los Consejeros Ejecutivos y las demás condiciones establecidas en sus contratos y
- las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos.

En el ejercicio de sus funciones y de conformidad con el artículo 529 novodecés.2 de la Ley de Sociedades de Capital, la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones elabora el diseño y contenido de la Política de Remuneraciones, que posteriormente eleva al Consejo de Administración junto con el preceptivo informe específico.

En base al informe de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración, a su vez, eleva la

correspondiente propuesta motivada a la Junta General de Accionistas para su aprobación.

Corresponde a la Junta General de Accionistas aprobar la Política de Remuneraciones que, tras los Estatutos Sociales, es la máxima norma de la Sociedad en materia de retribuciones de los Consejeros.

Dentro del sistema de remuneración estatutario y de conformidad con lo previsto en la Ley y en la Política de Remuneraciones para los ejercicios 2019, 2020 y 2021, aprobada por la Junta General de 20 de junio de 2018, corresponde al Consejo de Administración fijar la cantidad a abonar a cada Consejero y la definición de las condiciones para su obtención atendiendo a sus funciones, responsabilidad y dedicación a la administración de la Sociedad.

Es necesario distinguir entre la remuneración de los Consejeros, en su condición de tales, que está prevista estatutariamente, de la que perciben los Consejeros Ejecutivos por sus funciones directivas, cuyo sistema retributivo está asimismo establecido en los Estatutos Sociales y pormenorizado en sus contratos.

Corresponde a la Junta General de Accionistas aprobar, en su caso, la retribución a los Consejeros consistente en la entrega de acciones de la Sociedad o de derechos de opción sobre éstas o que estén referenciados al valor de las acciones de la Sociedad.

Anualmente la Junta General de Accionistas examina y en su caso aprueba en votación consultiva el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.

- **Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la Sociedad.**

Además del conocimiento de los miembros de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, se ha contemplado la política remunerativa establecida por las organizaciones empresariales.

- **Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.**

Para la determinación de las remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2020 no se ha contado con la participación de asesor externo.

Se cuenta con informes de consultorías reconocidas, pero la determinación se adopta internamente.

- **Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la**

remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la Sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la Sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

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

Los principios y fundamentos generales de la política de retribuciones de la Sociedad se basan en la compensación por la dedicación de los Consejeros, en su rendimiento y en los resultados obtenidos por la misma en el ejercicio.

La retribución de los Consejeros está establecida estatutariamente.

Los criterios que se derivan de la política de remuneración de la Sociedad se ajustan a lo dispuesto en el artículo 23º de los Estatutos Sociales y en el artículo 18 del Reglamento del Consejo de Administración, que establecen que los Consejeros, en cuanto tales, serán retribuidos con cargo a los beneficios de cada ejercicio por un importe conjunto total del 5% de los beneficios líquidos, una vez cumplidos los requisitos establecidos en la legislación vigente. Los Estatutos Sociales disponen, asimismo, que la cantidad que corresponda se reparta por el propio Consejo entre todos sus miembros, distribuyendo la cantidad a percibir por cada uno de ellos en función de su cargo, del grado de responsabilidad y de la dedicación a la Sociedad.

Las retribuciones de los Consejeros en cuanto a Ejecutivos, establecidas asimismo en el marco estatutario, se enmarcan dentro de los sistemas de remuneración establecidos por la Sociedad que están enfocados a lograr un equilibrio que, a la par de consistente con la marcha de la misma, sea motivador entre las remuneraciones fijas y variables y, dentro de esas, entre las de corto y largo plazo.

Los objetivos determinados para la obtención de las retribuciones variables contemplan las consecuciones individuales vinculadas a la responsabilidad de cada persona y a la influencia de su actuación en el mapa de riesgos y en los procesos de la Sociedad y las consecuciones de carácter colectivo, únicamente alcanzadas con una adecuada gestión colegiada.

En el marco de las remuneraciones variables a largo plazo cabe señalar que están diseñados y en vigor planes plurianuales sujetos al logro de determinados objetivos, mayoritariamente vinculados a resultados.

Las percepciones derivadas de las retribuciones variables únicamente tienen lugar una vez finalizados los procesos e informaciones sobre los que se basa y una vez que estos adquieren la categoría de definitivos. Si se produjese cualquier discrepancia o error de aplicación sería subsanado, según los casos, mediante la inmediata devolución o en una siguiente liquidación.

Se hace constar la existencia de una cláusula de retroacción (clawback) suscrita con (i) empleados del Grupo Miquel y Costas, con relación laboral y con retribución variable, (ii) Consejeros Ejecutivos en su condición de Directivos y (iii) todos los miembros del Consejo de Administración en su condición de Consejeros. Esta cláusula establece que se puede recuperar total o parcialmente, con independencia del periodo de devengo correspondiente, la retribución variable abonada, ya sea anual o plurianual, siempre que en el plazo de los tres años siguientes a la finalización del correspondiente periodo de devengo de la retribución variable en cuestión ("Periodo de Referencia") tengan lugar determinados supuestos. La recuperación deberá cumplir los requisitos en ella establecidos, correspondiendo a la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones proponer al Consejo de Administración el grado de recuperación en función de las circunstancias concurrentes y de la responsabilidad del perceptor en el supuesto acaecido.

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

No está establecida ninguna retribución fija a los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales.

- **Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño defunciones de alta dirección de los Consejeros Ejecutivos.**

Adicionalmente a su retribución como Consejeros, que es totalmente variable según lo anteriormente indicado, los Consejeros Ejecutivos, por el desempeño de sus funciones ejecutivas, tienen establecida una retribución de carácter fijo reconocida contractualmente, que es revisada por los órganos sociales en cada anualidad.

- **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.**

Con aplicación solamente a los Consejeros Ejecutivos se establece una prima de seguro de salud y aportaciones a un plan de previsión social.

Así mismo la Sociedad tiene contratada una póliza de seguro de D&O para todos los Consejeros y Directivos de la Compañía.

Adicionalmente, se da la consideración formal de retribución en especie a la diferencia entre el precio por Kilómetro establecido en el artículo 9 del Reglamento del IRPF y el efectivamente pagado a los Consejeros en el caso de que hagan uso de un vehículo ajeno a la empresa para desplazamientos al servicio de la misma. Sin embargo, dado que la finalidad del pago es la compensación por el gasto incurrido por cuenta de la empresa, se entiende que no procede su inclusión en el presente Informe.

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

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

Los criterios que se derivan de la política de remuneración de la Sociedad se ajustan a lo dispuesto en el artículo 23 de los Estatutos Sociales y en el artículo 18 del Reglamento del Consejo de Administración, que establecen que los miembros del Consejo serán retribuidos con cargo a los beneficios de cada ejercicio en la cantidad que fije el propio Consejo de Administración, de conformidad con las previsiones estatutarias y de acuerdo con las indicaciones de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, por un importe conjunto total del 5% de los beneficios líquidos, una vez cumplidos los requisitos establecidos en la legislación vigente. Los Estatutos Sociales disponen, asimismo, que la cantidad correspondiente se reparte por el propio Consejo entre todos sus miembros, graduando la cantidad a percibir por cada uno de ellos en función del cargo, responsabilidad y dedicación al servicio de la Sociedad. La distribución establecida es la siguiente: 44,40% al Presidente del

Consejo y el restante 55,60% entre el resto de los miembros del Consejo de acuerdo a su dedicación.

Los Consejeros Ejecutivos, por el desempeño de las funciones ejecutivas, perciben una retribución fija y, adicionalmente, pueden recibir una retribución variable anual cuya percepción está condicionada, en parte, a objetivos vinculados a magnitudes de rendimiento de la Sociedad y/o del Grupo y, en parte, a otros objetivos específicos definidos anualmente relativos a sus funciones y área de actividad, así como una retribución cuyo periodo de generación es trianual, de la que está excluido el Presidente, que consiste en una participación en un fondo para el personal directivo, a liquidar y satisfacer al final del trienio, siempre que sean alcanzadas las condiciones establecidas para su devengo.

Adicionalmente, la Sociedad tiene vigente el Plan 2016 de Opciones sobre Acciones del que son beneficiarios los Consejeros Ejecutivos, a excepción del Presidente. Dicho Plan fue aprobado por la Junta General de Accionistas de la Sociedad en su reunión celebrada el 22 de junio de 2016 y desarrollado por el Consejo de Administración en fecha 30 de enero de 2017. El periodo de consolidación establecido es de cinco años, seguido del periodo de ejercicio de tres años adicionales.

- **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.

El Plan de Previsión de Directivos 2019-2021, cuyo examen y, en su caso, aprobación está prevista se produzca en marzo de 2020, ofrecerá a los directivos que designe el Consejo de Administración un esquema de previsión social complementario al de la Seguridad Social.

Este sistema de previsión social para directivos, que alcanza a los Consejeros Ejecutivos, fue establecido por la Sociedad por primera vez en el Plan Trianual 2007-2009 para cubrir las contingencias de jubilación, incapacidad y fallecimiento. Dicho sistema consiste en una contribución al final del trienio de los importes devengados anualmente durante el mismo,

siempre que se cumplan los objetivos de rentabilidad trianuales aprobados por la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones para el periodo, y se calcula con criterios de proporcionalidad a la retribución fija y antigüedad hasta el tope que se establezca.

Su aportación se realiza el año siguiente a la finalización del trienio, una vez verificado el cumplimiento de las condiciones para su ejecución, mediante su externalización en forma de seguro, por lo que cabe asimilarlo a un plan de aportación definida. Una vez alcanzados los objetivos aprobados por la referida Comisión, nace el derecho para el partícipe, sujeto en el caso de los Consejeros Ejecutivos al cumplimiento de las condiciones de buen gobierno establecidas por la misma, motivo por el cual los derechos económicos del mencionado partícipe no le son imputados fiscalmente al asegurado hasta la consolidación, que se materializará cuando se cumplan los requisitos y condiciones determinadas en el contrato de seguro.

- **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 hay establecida indemnización en los supuestos de resolución o cese anticipado de los Consejeros salvo lo que se expone en el apartado siguiente en cuanto a las condiciones contractuales con los Consejeros Ejecutivos.

- **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.**

De conformidad con el artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital, la Sociedad tiene suscritos contratos con sus Consejeros Ejecutivos, los cuales tienen las siguientes condiciones básicas:

- a) Son de duración indefinida.
- b) En cuanto a las indemnizaciones:

- (i) en caso de cese involuntario en sus funciones ejecutivas, salvo en el supuesto de incumplimiento grave, los Consejeros Ejecutivos tienen derecho a percibir una indemnización equivalente a una anualidad bruta;
- (ii) para el caso de que, tras la extinción de la relación contractual, la Sociedad opte por exigir al Consejero Ejecutivo una obligación de no concurrencia, se establece una contraprestación, durante un periodo máximo de dos años, equivalente al 50% del salario bruto mensual;
- (iii) los contratos de dos de los Consejeros Ejecutivos contemplan el derecho a una indemnización equivalente a una anualidad bruta para el supuesto de cambio de control.

- **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 devengan ninguna remuneración suplementaria por servicios prestados distintos a los inherentes a su cargo.

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

Los Consejeros de la Sociedad no devengan remuneración alguna por estos conceptos.

- **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 se devenga ninguna otra remuneración distinta a las incluidas en los apartados anteriores.

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

- **Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.**
- **Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el Consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.**

- **Propuestas que el Consejo de Administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.**

La Junta General Ordinaria y Extraordinaria de Accionistas de la Sociedad celebrada el 20 de junio de 2018, aprobó la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021. Dicha Política respeta los principios y fundamentos generales de la anterior Política de Remuneraciones de la Sociedad, basada en la compensación por la dedicación de los Consejeros y su correspondencia con los resultados obtenidos por la Sociedad y los principios de proporcionalidad, razonabilidad, consecución del interés social, mitigación de riesgos y cumplimiento de las prácticas de buen gobierno.

- 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.miquelycostas.com/esp/RemuneracionesConsejeros.php?Ejercicio=2019>

- 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 Punto Sexto del Orden del Día de la Junta General Ordinaria y Extraordinaria de Accionistas, celebrada el 20 de junio de 2019, relativo a la votación con carácter consultivo del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2018 obtuvo un apoyo del 92,78% de los votos, lo que muestra un apoyo mayoritario por parte de los accionistas de la Sociedad.

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.

Tal y como se ha indicado en el apartado A.1, la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, en relación con la política de remuneraciones de la Sociedad, tiene asignadas las responsabilidades básicas establecidas en el artículo 12.2 del Reglamento del Consejo de Administración, consistentes en proponer al Consejo:

- (i) la retribución de los Consejeros y la política salarial del alto personal directivo;
- (ii) la retribución individual de los consejeros Ejecutivos y la demás condiciones de sus contratos;
- (iii) las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos.

El Consejo de Administración, en base a las propuestas de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, elabora el Informe anual sobre Remuneraciones de los Consejeros y lo somete a votación consultiva de la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día.

La Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 25 de marzo de 2019, acordó por unanimidad aprobar las remuneraciones de los Consejeros realizadas en 2018 y las previstas para los Consejeros Ejecutivos en el ejercicio 2019 así como elevar al Consejo de Administración el borrador del Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2018 para someterlo a su revisión y, en su caso, aprobación y posterior publicación conforme a lo dispuesto en las disposiciones legales aplicables.

El Consejo de Administración, en reunión celebrada en la misma fecha, con la preceptiva abstención de los Consejeros Ejecutivos tanto en las deliberaciones como en la votación, acordó aprobar con el voto favorable del resto de los Consejeros las remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos para el ejercicio 2019. Así mismo el Consejo acordó por unanimidad aprobar el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2018.

La determinación de las remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2019 se realizó por los órganos societarios sin participación externa.

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.

Las medidas adoptadas por la Sociedad durante 2019 en relación con el sistema de remuneración para contribuir a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos fueron las siguientes:

- (i) La retribución anual de los Consejeros, en su condición de tales, fue una retribución variable de acuerdo con lo establecido estatutariamente y directamente vinculada al beneficio obtenido en el ejercicio por la Sociedad.
- (ii) La retribución anual de los Consejeros Ejecutivos, por sus funciones directivas, en su parte variable, estuvo compuesta por una remuneración anual condicionada a objetivos vinculados a los beneficios de la Sociedad y/o del Grupo y a otros específicos, así como por una retribución que se genera trianualmente, de la que está excluido el Presidente, consistente en una participación en un fondo junto con el personal de alta dirección, a liquidar a final del trienio si se alcanzan los objetivos de resultados establecidos.
- (iii) Adicionalmente, la Sociedad mantuvo vigente el Plan 2016 de Opciones sobre Acciones del que son beneficiarios los Consejeros Ejecutivos, a excepción del Presidente, que establece un periodo de consolidación de 5 años, transcurrido el cual las opciones podrán ejercitarse en un periodo de 3 años. Dicho Plan persigue incrementar de forma efectiva la productividad de los beneficiarios y de la propia Sociedad y, por tanto, la obtención de mejores resultados para el Grupo, trasladándose en un beneficio inmediato para sus accionistas.
- (iv) La existencia de una cláusula de retroacción (clawback) suscrita por todos los Consejeros y por el personal directivo que permite a la Sociedad la recuperación total o parcial de la remuneración pagada, en función de las circunstancias y de la responsabilidad del perceptor.

En cuanto a los conflictos de interés, se deja constancia de que todos los Consejeros de la Sociedad realizaron manifestación expresa y escrita, dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 229 de la Ley de Sociedades de Capital y la Orden EHA 3050/2004, de 15 de septiembre.

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

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

La retribución de los Consejeros durante 2019 se ajustó completamente a la Política de Remuneraciones de la Sociedad.

Por un lado, la retribución de todos los Consejeros, por su pertenencia al Consejo de Administración, ascendió a un total de 1.516 miles de euros, lo que representó un 5% de los beneficios líquidos de la Sociedad, una vez cumplidos los requisitos establecidos en la legislación vigente, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 23º de los Estatutos Sociales y en el artículo 18 del Reglamento del Consejo de Administración. Las dietas percibidas constituyen remuneración a cuenta de la retribución variable total. Por tanto, puede afirmarse que la retribución de los Consejeros fue directamente proporcional al beneficio después de impuestos obtenido por la Sociedad.

Por otro lado, la retribución de los Consejeros Ejecutivos, por sus funciones ejecutivas, tuvieron un componente fijo en concepto de salario y de retribución en especie de muy reducida cuantía y un componente variable, desdoblado en una remuneración anual, condicionada a objetivos vinculados al beneficio de la Sociedad y/o del Grupo y/o a otros objetivos específicos, y una remuneración trianual, cuya liquidación, si se cumplen las condiciones establecidas, se efectuará a la finalización del trienio en función de la consecución de las mismas. De esta última se encuentra excluido el Presidente.

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la Junta General al Informe Anual sobre Remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido.

Tal y como se indica en el apartado A.4., el 92,78% de los votos emitidos lo fueron a favor. El detalle se presenta en el apartado B.4. del presente Informe.

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

Conforme a lo informado en distintos apartados de este Informe, en particular en el A.1., los miembros del Consejo de Administración, en su condición de tales, no tienen establecido componente retributivo fijo alguno.

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

Los Estatutos Sociales establecen que los Consejeros Ejecutivos, por el desempeño de sus funciones ejecutivas en la Sociedad con origen a una relación contractual distinta a la derivada del cargo de Consejero, tendrán derecho a percibir otras remuneraciones (sueldos, incentivos, pensiones, bonuses, compensaciones por cese y seguros) las cuales se someterán al régimen legal que les fuere aplicable. Dichas remuneraciones se encuentran recogidas en los correspondientes contratos y han sido expresamente aprobadas por unanimidad del Consejo de Administración.

Durante el ejercicio 2019, por el desempeño de sus funciones de alta dirección, los Consejeros Ejecutivos han percibido una retribución de carácter fijo en concepto de salario por importe de 1.076 miles de euros, frente a los 1.059 miles de euros percibidos durante el año 2018, de acuerdo con el detalle establecido en el apartado C del presente Informe, lo que supone una variación de un 1,61%, en línea con la variación de la capacidad adquisitiva de la moneda.

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

En particular identifique:

- **Cada uno de los 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.**

Los Consejeros, por su condición de tales, cualquiera que sea su tipología con excepción de los Consejeros Ejecutivos, tendrán la retribución estatutaria establecida y con la distribución descrita en el apartado A.1. del presente Informe.

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

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

- 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:

Las remuneraciones variables a corto plazo comprenden:

- (i) La retribución de los miembros el Consejo de Administración, en cuanto tales, que ya ha sido informada en el apartado B.3.
- (ii) Las retribuciones de los Consejeros Ejecutivos, por sus funciones ejecutivas, de carácter anual para cuya consecución se establecen unos objetivos individuales vinculados a la responsabilidad de cada Consejero y a la influencia de su actuación en el mapa de riesgos y en los procesos de la Sociedad, así como unos objetivos de carácter colectivo, con posibilidad de ser alcanzados únicamente con una adecuada gestión colegiada.

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

Únicamente los Consejeros Ejecutivos, por sus funciones adicionales de alta dirección en la Sociedad, a excepción del Presidente, tienen asignadas unas remuneraciones variables a largo plazo que son las siguientes:

- (i) Una remuneración trianual que, tal y como se explica en el apartado B.2., se encuentra sujeta al logro de determinados objetivos que en parte están vinculados a resultados generales y/o al rendimiento y dedicación en relación a sus funciones y las de su

área de actividad en la Organización. Dicha remuneración fue aprobada por el Consejo de Administración en su reunión de 25 de marzo de 2019, a propuesta de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, en el marco del Plan Retributivo Trienal 2019-2021.

- (ii) El Plan de Previsión de Directivos, explicado en el apartado B.9.
- (iii) El "Plan de Opciones sobre Acciones de Miquel y Costas & Miquel S.A. 2016", que fue aprobado por la Junta General Ordinaria y Extraordinaria de Accionistas el 22 de junio de 2016, cuyas características están descritas en su reglamento, difundido como Hecho Relevante sobre sistemas retributivos que puede ser consultado en la página web corporativa (www.miquelycostas.com) y en la de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (www.cnmv.es). Dicho Plan comenzó a surtir efectos desde el 31 de enero de 2017 y tiene una duración de 8 años, de los que los 5 primeros son de consolidación y los 3 últimos de ejecución. Esta fase finalizará el 10 de febrero de 2025.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

Durante el ejercicio 2019 no se solicitó la devolución de cantidad alguna correspondiente a retribuciones pagadas ni de pago diferido.

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.

Como se ha indicado anteriormente, los sistemas de previsión social para directivos que alcanzan a los Consejeros Ejecutivos fueron establecidos por la Sociedad por primera vez en el Plan Trianual 2007-2009 para cubrir las contingencias de jubilación, incapacidad y fallecimiento.

Dichos sistemas consisten en una contribución anual durante un trienio, siempre que se cumplan las condiciones establecidas para su consolidación en cada uno de los tres años que dura el Plan, condiciones que son aprobados por la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones para el periodo y se calculan con criterios de proporcionalidad a la retribución y antigüedad hasta un tope determinado. Su aportación, después de comprobar el cumplimiento de las condiciones establecidas, se realiza el año siguiente a la finalización del trienio mediante su externalización en forma de seguro, por lo que cabe asimilarlo a un plan de aportación definida.

Una vez alcanzados los objetivos de rentabilidad aprobados por la Comisión, la Sociedad lleva a término la aportación, pero la percepción en su momento de los derechos consolidados estará sujeta al cumplimiento de las condiciones de buen gobierno establecidas por la misma, motivo por el cual los derechos económicos del mencionado participe no le son asignados hasta que se cumplan el plazo, los requisitos y las condiciones contenidas en el contrato de seguro.

En el mes de marzo de 2020 está prevista la aprobación del Plan de Previsión de Directivos 2019-2021 que ofrecerá a los directivos y a los Consejeros Ejecutivos que designe el Consejo de Administración un esquema de previsión social de las características descritas.

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.

Durante el ejercicio finalizado no ha habido indemnización alguna ni devengada ni percibida.

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

No se produjeron modificaciones en los contratos de los Consejeros que ejercen funciones de alta dirección como Consejeros Ejecutivos ni tampoco se suscribieron nuevos contratos con los Consejeros Ejecutivos durante el ejercicio 2019.

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

Durante el ejercicio 2019 no se devengó ninguna remuneración suplementaria a favor de los Consejeros por servicios prestados distintos a los inherentes al cargo.

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

En el ejercicio 2019 la Sociedad no concedió a los miembros del Consejo de Administración anticipos, créditos ni asumió obligación alguna por cuenta de ellos, inclusive las de garantía.

La Sociedad no presentó saldo alguno a su favor en relación a los Consejeros en su condición de tales ni a los Consejeros Ejecutivos que no tuvieran su origen en las retribuciones establecidas.

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

Durante el ejercicio 2019, la remuneración en especie para los Consejeros Ejecutivos consistió en un seguro de salud individual, cuyo importe por Consejero fue de 1 miles de euros, de acuerdo al detalle que se recoge en el apartado C del presente Informe.

Conforme a lo expuesto en el apartado A.1. del presente Informe, no se ha considerado capítulo retributivo la compensación por el gasto incurrido en los desplazamientos para la Sociedad que el Consejero haya efectuado en vehículo de su propiedad.

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.

La Sociedad no realizó pago alguno a terceras entidades en concepto de remuneración por los servicios prestados por los Consejeros en la misma durante el ejercicio cerrado.

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.

En 2019 no hubo conceptos retributivos que respondieran a estas características.