INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia:	31/12/2020
CIF:	A-08074320

Denominación Social:

NYESA VALORES CORPORACION, S.A.

Domicilio social:

CALLE REINA MERCEDES, 22, ENTREPLANTA, MADRID

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

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

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

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

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.

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

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

La Junta General Accionistas de Nyesa Valores Corporación, S.A. (en adelante, la "Sociedad" o "Nyesa"), aprobó en su reunión extraordinaria celebrada el 27 de marzo de 2019 la política de remuneraciones del Consejo de Administración para el periodo 2019-2021, formulada por el Consejo a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en línea con lo dispuesto en el Art. 529 novedecies LSC.
Los principios y fundamentos generales del sistema de remuneración establecido para los consejeros pretenden que su remuneración guarde una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, los estándares de mercado de empresas comparables, recogiendo así mismo las circunstancias tras los cambios en el accionariado de la Sociedad. Por ello, las condiciones que se establecen son las siguientes:

· Periodo de vigencia: ejercicios 2019, 2020 y 2021.
· A los efectos de lo previsto en el artículo 529 septdecies de la Ley de Sociedades de Capital, el importe máximo anual de la retribución del conjunto de los consejeros en su condición de tales se aumenta a 250.000 euros.
· La distribución se hará en atención a las funciones y responsabilidades de cada uno de los consejeros y su asistencia a las reuniones, mediante la fijación de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y de sus Comisiones.
· La política de remuneraciones a los consejeros en su condición de tales responderá a la siguiente estructura:
- La remuneración fija de 30.000 euros para el caso del Presidente, Consejero Delegado y resto de Consejeros Ejecutivos.
- La cantidad fija de 5.600 euros para cada consejero que, además, sea miembro de una de las Comisiones del Consejo, más una dieta por asistencia a cada una de las comisiones de 200 €, no se devengarán a favor del Presidente ni del resto de Consejeros Ejecutivos en caso de que asistan a tales comisiones.
· Para los Consejeros Ejecutivos, atendiendo a las funciones que desempeñan y considerando sus responsabilidades y dedicación permanente, se mantiene un sistema retributivo consistente en una retribución fija y otra variable, de acuerdo con lo establecido en los contratos que con los mismos se han suscrito, que la Comisión ha examinado e informado favorablemente. La parte fija de la remuneración anual del conjunto de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas se establece en un importe máximo global de 600.000 euros. Este límite será conjunto y por tanto aplicable con independencia del número de consejeros ejecutivos que haya.

Cabe mencionar que no ha participado asesor externo para la elaboración de la política de remuneraciones.

- 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.

Los Consejeros Ejecutivos tienen estipulado un concepto retributivo variable que consiste en un bonus, pagadero en efectivo, por importe de 30.000 euros por consejero, y cuyo devengo dependerá del grado de cumplimiento que hayan tenido en el periodo en cuestión, de los parámetros que fije el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. El parámetro previsto a este respecto para el ejercicio en curso 2021 es el siguiente:
- Se devengará un 50% del bonus en el caso de que el valor de capitalización bursátil de la Sociedad se incremente en al menos un 10%, promediando a este respecto las primeras 15 sesiones bursátiles del ejercicio 2021, y las últimas 15 sesiones del bursátiles del ejercicio 2021.
- Se devengará un 50% del bonus en el caso de que el valor de capitalización bursátil de la Sociedad se incremente en al menos un 20%, promediando a este respecto las primeras 15 sesiones bursátiles del ejercicio 2021, y las últimas 15 sesiones del bursátiles del ejercicio 2021.

Cabe precisar a este respecto, que en el ejercicio en curso los consejeros que tienen la condición de ejecutivos son D. Liberto Ángel Campillo Molina (Consejero-Delegado), y D. Ruslan Eldarov (Manager Director de la filial rusa Marma). No obstante lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad consideró que habida cuenta que D. Ruslan Eldarov desempeña un cargo ejecutivo en una filial, y no en la matriz, y por tanto, al no encajar en el supuesto recogido en el apartado 5 de la Política de Remuneraciones, donde se estable la remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas "atendiendo a las funciones que desempeñan y considerando una dedicación permanente y exclusiva", D. Ruslan Eldarov no tiene suscrito un contrato de alta dirección con la matriz en el que se le reconozca retribución por sus funciones ejecutivas, sino únicamente por su condición de consejero.

En consecuencia, el único Consejero Ejecutivo que tiene estipulado en el ejercicio en curso el concepto retributivo variable reseñado anteriormente, es el consejero delegado.

La Sociedad no ha establecido mecanismos o cláusulas de reducción de la remuneración variable diferida.

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

La política de remuneración aplicable al ejercicio en curso contempla los siguientes componentes:

A los efectos de lo previsto en el artículo 529 septdecies de la Ley de Sociedades de Capital, el importe máximo anual de la retribución del conjunto de los consejeros en su condición de tales queda establecido en 250.000 euros.

La distribución se hará en atención a las funciones y responsabilidades de cada uno de los consejeros y su asistencia a las reuniones, mediante la fijación de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y de sus Comisiones.

La política de remuneraciones a los consejeros en su condición de tales responde a la siguiente estructura:

- Una remuneración fija de 15.000 euros para cada consejero por su cargo en el Consejo de Administración, salvo en el caso del Presidente y los Consejeros Ejecutivos, que recibirán una remuneración de 30.000 euros.
- Una cantidad fija de 5.600 euros para cada consejero que, además, sea miembro de una de las Comisiones del Consejo, más una dieta por asistencia a cada una de las comisiones de 200 €. Estas cantidades no se devengarán a favor de los Consejeros Ejecutivos en caso de que asistan a tales comisiones.

- 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.

Para los Consejeros Ejecutivos, atendiendo a las funciones que desempeñan y considerando sus responsabilidades y dedicación permanente, el sistema retributivo de los mismos consistente en una retribución fija y otra variable, de acuerdo con lo establecido en sus contratos de alta dirección, que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha examinado e informado favorablemente.

En lo que a parte fija se refiere de la remuneración anual del conjunto de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas, ascenderá a un importe global de 600.000 euros. Este límite será conjunto y por tanto aplicable con independencia del número de consejeros ejecutivos que haya.

Cabe precisar a este respecto, que en el ejercicio en curso los consejeros que tienen la condición de ejecutivos son D. Liberto Ángel Campillo Molina (Consejero-Delegado), y D. Ruslan Eldarov (Manager Director de la filial rusa Marma). No obstante lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad consideró que habida cuenta que D. Ruslan Eldarov desempeña un cargo ejecutivo en una filial, y no en la matriz, y por tanto, al no encajar en el supuesto recogido en el apartado 5 de la Política de Remuneraciones, donde se estable la remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas "atendiendo a las funciones que desempeñan y considerando una dedicación permanente y exclusiva", D. Ruslan Eldarov no tiene suscrito un contrato de alta dirección con la matriz en el que se le reconozca retribución por sus funciones ejecutivas, sino únicamente por su condición de consejero.

- Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

No existen componentes de remuneración en especie a favor de miembros del órgano de administración durante el ejercicio en curso.

- 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.

Los consejeros en su condición de tal no cuentan con componentes variables a largo plazo.

Los consejeros ejecutivos que tienen suscrito contrato de alta dirección, cuentan con un componente variable a corto plazo, consiste en un bonus, pagadero en efectivo, por importe de 30.000 euros, y cuyo devengo dependerá del grado de cumplimiento que hayan tenido en el periodo en cuestión, de los parámetros que fije el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos yRetribuciones.

- Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

  Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

No existen compromisos de aportaciones a sistemas de ahorro concedidas a favor de miembros del órgano de administración, ni tampoco se contemplan este tipo de fórmulas en la política de remuneraciones.

- 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.

Las únicas indemnizaciones pactadas son las previstas en el contrato de alta dirección con el consejero delegado que se detallan en el punto siguiente.

- 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.

El único contrato de alta dirección vigente en el ejercicio en curso es el suscrito con el consejero delegado, y en el cual se contempla que podrá extinguirse: (i) por mutuo acuerdo de las Partes, supuesto éste en el que deberá estarse a los concretos términos del mismo en cuanto a compensaciones económicas se refiera; (ii) por desistimiento unilateral de cualquiera de las partes, distinguiéndose según se trate del consejero ejecutivo en cuestión (en el que no procederá el pago al mismo de ningún tipo de Indemnización), o del de la Sociedad, supuesto en el que deberá abonar al consejero ejecutivo en concepto de indemnización a fecha de extinción del contrato la suma de cuatro anualidades de la retribución global que venga percibiendo. En cualquiera de los supuestos de desistimiento, deberá mediar un preaviso mínimo de tres meses, que en caso de incumplimiento generará en la parte perjudicada, derecho a una compensación económica sustitutiva equivalente a la retribución correspondiente a la duración del plazo de preaviso incumplido; (iii) por voluntad del consejero ejecutivo fundamentada en un incumplimiento contractual de la Sociedad, lo que de ser acogido por la jurisdicción competente dará lugar al abono a aquél de la anterior indemnización referida cuatro anualidades junto con la compensación económica sustitutiva, equivalente a la retribución correspondiente a la duración del plazo de preaviso incumplido ; (iv) por voluntad de la Sociedad, fundamentada en un incumplimiento contractual del consejero ejecutivo, en cuyo caso, de estimarse judicialmente la procedencia del despido, no habrá lugar a indemnización alguna y, de no ser así, se devengará automáticamente la prevenida de 4 anualidades;(v) por cese voluntario del consejero ejecutivo (en el que no procederá el pago al mismo de ningún tipo de Indemnización), debiendo mediar en dicho supuesto un preaviso mínimo de tres (3) meses, que en caso de incumplimiento generará en la parte perjudicada, derecho a una compensación económica sustitutiva equivalente a la retribución correspondiente a la duración del plazo de preaviso incumplido; (vi) por afectación del consejero ejecutivo en un Expediente de Regulación de Empleo de extinción de Contratos o Despido Colectivo, así como en el supuesto de Despido por causas Objetivas, la Sociedad deberá abonar en dichos supuestos en concepto de indemnización a fecha de su extinción de Contrato la suma de cuatro anualidades de la retribución global que venga percibiendo; ; (vii) por voluntad del consejero ejecutivo fundamentada en el supuesto de movilidad geográfica instada por la Sociedad, en el presente supuesto el consejero afectado podrá optar por la extinción de su contrato percibiendo una indemnización de cuatro anualidades; (viii) a instancias del consejero ejecutivo por cambio significativo en la composición accionarial actual de la Sociedad, siempre que la extinción se produzca dentro de los tres meses siguientes a la producción de tales cambios, entendido como la adquisición de una participación superior o igual al 30 por 100, de forma directa o indirecta, por parte de un grupo empresarial mediante compraventa, ampliación de capital o cualquier otra operación corporativa. En estos casos la Sociedad abonará al consejero ejecutivo la indemnización equivalente a cuatro anualidades de la retribución global que venga percibiendo en el momento de la extinción.

No existen cláusulas de exclusividad ni pactos de no competencia en el referido contrato de alta dirección, si bien, por su condición de administrador se encuentra obligado a evitar situaciones de conflicto de interés por virtud del artículo 229 de la LSC.

- 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 existen remuneraciones suplementarias concedidas a favor de los miembros del Órgano de Administración.

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

No existen anticipos, créditos y garantías concedidas a favor de los miembros del Órgano 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.

El consejero D. Ruslan Eldarov percibe una remuneración suplementaria proveniente de su cargo como General Manager de la sociedad filial rusa Marma, S.A., satisfecha por esta última. Véase cuadro C.1.b.i)

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 2021 es de aplicación la política de remuneraciones para el periodo 2019-2021 aprobada por la Junta General Extraordinaria de Accionistas el 27 de marzo de 2019. No se han producido modificaciones a la misma. No hay propuestas de modificación de la actual política de remuneraciones.

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.

El contenido de la política de remuneraciones vigente de la Sociedad puede examinarse en la página Web de la compañía, en la siguiente ruta:

https://www.nyesa.com/documentacion

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 segundo del orden del día de la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 26 de octubre de 2020, que contenía la votación consultiva del informe anual de remuneraciones del ejercicio 2019 resultó aprobado por 1.118.633.229 votos a favor, lo que supuso el 99,99% de los votos emitidos para ese punto del orden del día. Dado el resultado de esta votación consultiva y la ausencia de intervención alguna por parte de los accionistas en relación a este punto del orden del día, se considera adecuada la aplicación de la política de remuneraciones de la Sociedad.

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

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

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

El Consejo de Administración en su reunión de fecha 26 de febrero de 2021, con el visto bueno previo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó las retribuciones para el ejercicio 2020.

Según el artículo 16.4.f) del Reglamento del Consejo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha de proponer al Consejo:

(i) la política retributiva de los Consejeros y el correspondiente informe.
(ii) la política retributiva de los miembros de la alta dirección.
(iii) la retribución individual de los Consejeros.
(iv) la retribución individual de los Consejeros ejecutivos y, en su caso, de los externos, por el desempeño de funciones distintas a las de mero Consejero y demás condiciones de sus contratos.
(v) las condiciones básicas de los contratos y la retribución de los miembros de la alta dirección.

Para la determinación de las retribuciones individuales detalladas en la sección C del presente informe se ha seguido el criterio establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2019-2021 aprobada por la Junta General de Accionistas de 27 de marzo de 2019.

La distribución se hizo en atención a las funciones y responsabilidades de cada uno de los consejeros y su asistencia a las reuniones, mediante la fijación de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y de sus Comisiones.

La política de remuneraciones a los consejeros en su condición de tales respondió a la siguiente estructura:

- Una remuneración fija de 15.000 euros para cada consejero por su cargo en el Consejo de Administración, salvo en el caso del Presidente y Consejeros Ejecutivos, que recibieron una remuneración de 30.000 euros.

- Una cantidad fija de 5.600 euros para cada consejero que, además, sea miembro de una de las Comisiones del Consejo, más una dieta por asistencia a cada una de las comisiones de 200 €. Estas cantidades no se devengaron a favor del Presidente ni del Consejero Delegado en aquellos casos en que asistieron a tales comisiones.

Para los Consejeros Ejecutivos, atendiendo a las funciones que desempeñaron y considerando sus responsabilidades y dedicación permanente, se consideró un sistema retributivo consistente en una retribución fija y otra variable, de acuerdo con lo establecido en los contratos que con los mismos se habían suscrito, que la Comisión examinó e informó favorablemente. Cabe nuevamente precisar a este respecto, que en el ejercicio cerrado los consejeros que tuvieron la condición de ejecutivos son D. Liberto Ángel Campillo Molina (Consejero-Delegado), y D. Ruslan Eldarov (Manager Director de la filial rusa Marma). No obstante lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad consideró que habida cuenta que D. Ruslan Eldarov desempeña un cargo ejecutivo en una filial, y no en la matriz, y por tanto, al no encajar en el supuesto recogido en el apartado 5 de la Política de Remuneraciones, donde se estable la remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas "atendiendo a las funciones que desempeñan y considerando una dedicación permanente y exclusiva", D. Ruslan Eldarov no tiene suscrito un contrato de alta dirección con la matriz en el que se le reconozca retribución por sus funciones ejecutivas, sino únicamente por su condición de consejero.

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

La principal acción adoptada a este respecto tiene que ver con el componente variable en la retribución del consejeros ejecutivos (consejero delegado), pues su devengo se viene supeditando por parte del Consejo de Administración al cumplimiento de un hito que tiene que ver con la evolución favorable de la acción de la Sociedad (para el devengo de este bonus correspondiente al ejercicio cerrado 2020, el hito estipulado fue que el valor medio de cotización durante el último trimestre del ejercicio fuera superior al cociente entre el patrimonio neto al cierre del ejercicio y el número de acciones), y por ende existe una alineación con los intereses a largo plazo de la Sociedad.

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

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros,

incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

La retribución de los consejeros en el ejercicio 2020 se ajusta a la política de remuneraciones para el periodo 2019-2021 en todos sus componentes.

Como se ha indicado en el apartado B.1 anterior los consejeros en su condición de tales perciben un importe fijo por su pertenencia al consejo y otro importe fijo para aquellos que a su vez sean miembros de una de alguna de las Comisiones de Consejo, más una dieta por asistencia a cada una de tales comisiones. No existe por tanto en los consejeros por su condición de tales relación entre su retribución y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad. Esta relación solo se produce en el caso de los consejeros ejecutivos (con la salvedad hecha del Sr. Eldarov) cuyo devengo de su retribución variable se establece y evalúa anualmente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y aprobados por el Consejo de Administración.

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	1.118.663.229	42,91

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos		0,00
Votos a favor	1.118.633.229	99,99
Abstenciones	30.000	0,01

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 Política de Remuneraciones vigente para el ejercicio 2020 contempla una retribución para los consejeros en su condición de tales que responde a la siguiente estructura:

- Una remuneración fija de 15.000 euros para cada consejero por su cargo en el Consejo de Administración, salvo en el caso del Presidente y Consejeros Ejecutivos, que recibieron una remuneración de 30.000 euros.

- Una cantidad fija de 5.600 euros para cada consejero que, además, sea miembro de una de las Comisiones del Consejo, más una dieta por asistencia a cada una de las comisiones de 200 €. Estas cantidades no se devengaron a favor del Presidente ni del Consejero Delegado en aquellos casos en que asistieron a tales comisiones.

No ha habido variaciones con respecto al ejercicio anterior.

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.

Para el Consejero Ejecutivo (concretamente el Consejero Delegado) atendiendo a las funciones que desempeñó y considerando sus responsabilidades y dedicación permanente, se consideró un sistema retributivo consistente en una retribución fija y otra variable, de acuerdo con lo establecido en su contrato de alta dirección, que la Comisión examinó e informó favorablemente.

La remuneración del Consejero Delegado (D. Liberto Campillo) por sus funciones ejecutivas en el ejercicio 2020 ha sido:
1°.- Retribución fija: 200 miles €
2°.- Retribución variable: 30 miles € (bonus correspondiente al ejercicio 2020)

En el ejercicio 2019:
1°.- Retribución fija: 171 miles € (fue designado al cargo de Consejero Delegado en fecha 15 de febrero de 2019)
2°.- Retribución variable: 30 miles € (bonus correspondiente al ejercicio 2019)

Por último, respecto al consejero D. Ruslan Eldarov, se insiste nuevamente en que su consideración como ejecutivo de conformidad con el art. 529 duodecies LSC, es por su desempeño de funciones de dirección en una sociedad del grupo (la filial rusa Marma). Por tal motivo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad consideró que al no encajar en el supuesto recogido en el apartado 5 de la Política de Remuneraciones, donde se estable la remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas "atendiendo a las funciones que desempeñan y considerando una dedicación permanente y exclusiva", D. Ruslan Eldarov no tiene suscrito un contrato de alta dirección con la matriz en el que se le reconozca retribución por sus funciones ejecutivas, sino únicamente por su condición de consejero (apartado 4). En consecuencia, el sueldo percibido por D. Ruslan Eldarov en el ejercicio 2020, que ha sido satisfecho por la filial Marma, fue de 125 miles de euros (111 miles en 2019).

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:

El único componente variable a corto plazo fijado en 2020 es el referido al consejero delegado, y de conformidad con la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que se elevó y aprobó por el Consejo de Administración, se vinculó a que el valor medio de cotización durante el último trimestre fuera superior al cociente entre el patrimonio neto a 31 de diciembre de 2020 y el número de acciones.

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

No aplica

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después

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

No aplica

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

No aplica

B.10. Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

No aplica

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

No se han producido modificaciones a este respecto.

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

No aplica

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.

Durante el ejercicio 2020 la Sociedad no ha realizado pagos en especie.

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

No aplica

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

No aplica

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

El consejero D. Ruslan Eldarov ha percibido durante el ejercicio 2020 una retribución de 125 miles de euros por su condición de General Manager de la sociedad filial Marma, habiendo sido satisfecho dicho importe por la referida filial.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2020
Don MICHEL LALLEMENT	Presidente Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don LIBERTO CAMPILLO MOLINA	Consejero Delegado	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña MARIA JESÚS IBÁÑEZ FERNÁNDEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don ANDRÉS FORNOVI HERRERO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don GABRIEL JUNÍPERO LÓPEZ RODRÍGUEZ	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don RUSLAN ELDAROV	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2020 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 MICHEL LALLEMENT	30								30	30
Don LIBERTO CAMPILLO MOLINA	30			200	30				260	231
Doña MARIA JESÚS IBÁÑEZ FERNÁNDEZ	15		13						28	22
Don ANDRÉS FORNOVI HERRERO	15		13						28	28
Don GABRIEL JUNÍPERO LÓPEZ RODRÍGUEZ	15		13						28	21
Don RUSLAN ELDAROV	30								30	28

Observaciones

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

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

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

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

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

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 MICHEL LALLEMENT										
Don LIBERTO CAMPILLO MOLINA										
Doña MARIA JESÚS IBÁÑEZ FERNÁNDEZ										
Don ANDRÉS FORNOVI HERRERO										
Don GABRIEL JUNÍPERO LÓPEZ RODRÍGUEZ										
Don RUSLAN ELDAROV				125					125	111

Observaciones

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

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

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

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

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):
Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					
Nombre	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	Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
Don MICHEL LALLEMENT	30				30						30
Don LIBERTO CAMPILLO MOLINA	260				260						260
Doña MARIA JESÚS IBÁÑEZ FERNÁNDEZ	28				28						28
Don ANDRÉS FORNOVI HERRERO	28				28						28
Don GABRIEL JUNÍPERO LÓPEZ RODRÍGUEZ	28				28						28
Don RUSLAN ELDAROV	30				30	125				125	155
TOTAL	404				404	125				125	529

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.

N/A

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

31/03/2021

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

[ ] Si
[√] No