
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2019]

CIF: [A-41002205]

Denominación Social:

[**INMOBILIARIA DEL SUR, S.A.**]

Domicilio social:

[ANGEL GELAN, 2 SEVILLA]

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 política de remuneraciones de los consejeros viene establecida en los artículos 50 y 51 de los Estatutos Sociales. En todo caso el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de consejeros será el fijado por la Junta General en la política de remuneraciones trianual a la que se refiere el artículo 50 de los Estatutos Sociales.

La política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración de Inmobiliaria del Sur, S.A. se basa en los siguientes principios fundamentales:

1. Principio de moderación: El Consejo de Administración ha de procurar que su retribución sea moderada y esté alineada con las prácticas del mercado.
2. Principio de adecuación al cargo: La retribución se adecuará a la dedicación y responsabilidad asumidas.
3. Principio de independencia: En ningún caso la retribución podrá comprometer la independencia de los consejeros.
4. Principios de corresponsabilidad y sostenibilidad: La retribución variable se vinculará a los rendimientos de la Sociedad.
5. Principio de transparencia: La aplicación de este principio afecta no solo al conjunto de las retribuciones, sino también a las percibidas de forma individual.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 29 del Reglamento del Consejo de Administración, la política de remuneraciones de los consejeros, que será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se aprobará por la Junta General cada tres años como punto separado del orden del día y mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada. En este sentido la Junta General de Accionistas celebrada el 28 de abril de 2018 aprobó la política de remuneraciones de los consejeros para el periodo 2018, 2019 y 2020 y fijó el importe máximo de las retribuciones anuales a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales.

En el proceso de elaboración de la propuesta motivada sobre la política de remuneraciones para el periodo 2018-2020, el Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elaboró un estudio muy exhaustivo de las retribuciones de miembros de los consejos de administración en el que se detallaban, por separado, las retribuciones de las sociedades del mercado continuo, en diferentes tramos de capitalización. Este estudio fue analizado y debatido en el seno de la Comisión. La reflexión sobre estos datos y sobre el esquema retributivo de la Compañía en ese momento sirvió de punto de partida para la definición de la propuesta retributiva del consejo que se iba a proponer al Consejo de Administración para su posterior sometimiento a la aprobación de la Junta Ordinaria de 2018. El proceso fue liderado por el Presidente de la Comisión, sin intervención de asesores externos.

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

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

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

La política de remuneraciones de los consejeros para el periodo 2018-2020 ha eliminado la retribución variable para todos los consejeros excepto para el consejero ejecutivo.

En concreto la retribución del Presidente del Consejo de Administración por sus funciones ejecutivas se compone de:

1º.- Una retribución fija anual, en su condición de Primer Ejecutivo de la Sociedad y en función de la dedicación exclusiva que presta a INSUR, por importe de 205.000 €, revisable anualmente por el Consejo de Administración, dentro de los límites establecidos por la Política de Retribuciones y el contrato suscrito.

2ª.- Una retribución variable, que no podrá exceder del 36,60 % de la retribución fija anual establecida. Anualmente el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones establecerá los objetivos y parámetros que determinarán el devengo y percepción de esta parte variable de la retribución, así como la distribución de la misma en función de cada uno de los objetivos y parámetros establecidos y el método fijado para valorarlo.

3º.- Una retribución variable, que se incluye también en el sistema de retribución excepcional a largo plazo de directivos, consistente en la entrega, como máximo, de 20.043 acciones de INMOBILIARIA DEL SUR, S.A., por importe total de 166.356,90 €, en función del cumplimiento de las siguientes condiciones generales e individuales:

Condiciones Generales:

- Que permanezca, de forma ininterrumpida, ostentando los cargos de Consejero Ejecutivo, Presidente y Primer Ejecutivo de INSUR hasta el día 28 de febrero de 2021.

- Que el Grupo INSUR obtenga unos resultados consolidados, acumulados de los ejercicios 2016-2020, ambos inclusive, superiores a un determinado porcentaje o umbral de los previstos en el Plan Estratégico 2016-2020.

Condición Individual:

- Que cumpla los objetivos individuales o personales fijados para el Consejero Ejecutivo, Presidente y Primer Ejecutivo en el Plan Estratégico 2016-2020, en razón de su concreta área o ámbito de actividad, dentro del Grupo INSUR, en el que desarrolla sus funciones como Consejero Ejecutivo, Presidente y Primer Ejecutivo de la Sociedad.

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

1º.- Una retribución fija anual de 270.000 € para la totalidad de los consejeros en su condición de tales;

2º.- Una dieta o asignación de 1.000 € por asistencia a cada una de las sesiones del Consejo de Administración y de 800 € a cada una de las comisiones de la Sociedad; y

3º.- Una retribución fija anual para compensar el trabajo, dedicación y responsabilidad inherentes al desempeño de los siguientes cargos:

- Vicepresidente del Consejo de Administración: 22.000 €.

- Presidente de la Comisión de Auditoría: 10.000 € (*).

- Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 10.000 € (*).

- Consejera Coordinadora: 10.000 € (*).

La retribución máxima global del Consejo de Administración será de 600.000 €.

(*). En el supuesto de producirse cambios en la presidencia de las comisiones este importe se reparte proporcionalmente al tiempo en el cargo de cada uno de los consejeros que lo ocupen.

- **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 Presidente del Consejo de Administración por sus funciones ejecutivas ha devengado una retribución fija anual de 205.000 € en el ejercicio 2019.

- 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.

El Consejo de Administración, en su sesión celebrada el 24 de noviembre de 2016, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobó un sistema de retribución excepcional, de carácter variable y a largo plazo, mediante la entrega de acciones de la Sociedad, para el Presidente del Consejo de Administración y primer ejecutivo y determinados directivos de la compañía. Este sistema fue aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 1 de abril de 2017.

Esta retribución variable a largo plazo en acciones tiene como finalidad la incentivación de la consecución de los objetivos marcados en el Plan Estratégico 2016-2020 de Grupo Insur y la incorporación de un elemento de fidelización.

En concreto, para el Presidente ejecutivo, el importe máximo de las acciones de esta retribución que le serán entregadas, en su caso, tras la aprobación por parte de la Junta General de Accionistas de las Cuentas Anuales del ejercicio 2020, es de 20.043 acciones. La obligación de satisfacer esta retribución excepcional queda sometida a la condición de que el beneficiario permanezca en el cargo de Presidente del Consejo y primer ejecutivo desde la fecha del acuerdo hasta el 28 de febrero de 2021, a alcanzar unos resultados consolidados acumulados de los ejercicios 2016 a 2020, ambos inclusive, superiores a un determinado porcentaje del previsto en el Plan Estratégico 2016-2020 y a alcanzar otros objetivos vinculados al citado Plan.

- 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.

La política de remuneraciones de los consejeros para el periodo 2018-2020 ha eliminado la retribución variable para todos los consejeros excepto para el consejero ejecutivo.

En concreto la retribución variable del Presidente del Consejo de Administración por sus funciones ejecutivas es:

1º.- Una retribución variable que no podrá exceder del 36,60 % de la retribución fija anual establecida. Anualmente el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones establecerá los objetivos y parámetros que determinarán el devengo y percepción de esta parte variable de la retribución, así como la distribución de la misma en función de cada uno de los objetivos y parámetros establecidos y el método fijado para valorarlo.

2º.- Una retribución variable consistente en la entrega, como máximo, de 20.043 acciones de INMOBILIARIA DEL SUR, S.A., por importe total de 166.356,90 €, en función del cumplimiento de las siguientes condiciones generales e individuales:

Condiciones Generales:

- Que permanezca, de forma ininterrumpida, ostentando los cargos de Consejero Ejecutivo, Presidente y Primer Ejecutivo de INSUR hasta el día 28 de febrero de 2021.

- Que el Grupo INSUR obtenga unos resultados consolidados, acumulados de los ejercicios 2016-2020, ambos inclusive, superiores a un determinado porcentaje o umbral de los previstos en el Plan Estratégico 2016-2020.

Condición Individual:

- Que cumpla los objetivos individuales o personales fijados para el Consejero Ejecutivo, Presidente y Primer Ejecutivo en el Plan Estratégico 2016-2020, en razón de su concreta área o ámbito de actividad, dentro del Grupo INSUR, en el que desarrolla sus funciones como Consejero Ejecutivo, Presidente y Primer Ejecutivo de la Sociedad.

Los principales parámetros aprobados por el Consejo de Administración en su reunión del 27 de febrero de 2019 para determinar la remuneración variable del ejercicio 2018 del consejero ejecutivo son los siguientes:

1. Corresponsabilidad
2. Evolución de la acción: cotización y liquidez
3. Deuda financiera neta
4. Presencia institucional del Grupo en la comunidad financiera y de negocios
5. Financiación
6. Puesta en valor de activos no productivos
7. Transformación patrimonial del grupo
8. Estrategia de la Compañía, incluyendo temas relativos a la RSC
9. Mejora del Gobierno Corporativo

Respecto a la retribución variable a largo plazo mediante la entrega de acciones al consejero ejecutivo, los principales parámetros que se establecen como objetivos a cumplir para su devengo son los siguientes:

- Objetivos económicos: ventas acumuladas del periodo, resultados acumulados del periodo, rentabilidades.
- Objetivos relativos a la acción: cotización, liquidez y distribución de dividendos.

- Objetivos financieros: nivel de deuda financiera neta, solvencia y rating.

- 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 en la sociedad sistemas de ahorro a largo plazo (jubilación, plan de supervivencia, etc.) a los que alude este apartado.

- 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.

La política de remuneraciones no tiene establecidas indemnizaciones para el caso de terminación de las funciones de los consejeros en su condición de tales.

- 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 Consejo de Administración de la sociedad, en su reunión del día 25 de abril de 2014, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobó las condiciones básicas a que habría de ajustarse el contrato del Presidente, como consejero ejecutivo y primer ejecutivo de la compañía.

Sobre la base de esas condiciones previamente aprobadas, el Consejo de Administración, en su reunión de 28 de noviembre de 2014 aprobó el contrato entre la Compañía y el Presidente, por sus funciones ejecutivas, que fue ratificado en acuerdo del Consejo de Administración de fecha 9 de abril de 2016, donde se efectuó la reelección del Presidente y ratificaron las facultades delegadas y el referido contrato. Con fecha 2 de abril de 2017 se novó este contrato para la inclusión de una retribución excepcional, de carácter variable y a largo plazo, mediante la entrega de acciones.

Dichas condiciones son las siguientes:

- Naturaleza del contrato: Mercantil.
- Duración: Hasta que cumpla la edad de 70 años o la que los Estatutos Sociales o el Reglamento del Consejo de Administración establezcan como límite para ser nombrado o desempeñar el cargo de consejero.
- Remuneración: una parte fija, una variable a corto plazo y una variable a largo plazo mediante la entrega de acciones.

Las remuneraciones serán fijadas cada año por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en cuantía que estará en consonancia con la retribución de los consejeros ejecutivos de empresas cotizadas en el sector y dimensiones similares y la situación económica de la sociedad.

- Pacto de exclusividad: El Consejero Ejecutivo no podrá mientras esté en el ejercicio de su cargo, desempeñar el cargo de consejero ejecutivo en ninguna otra compañía. Se excluye solamente las compañías de carácter familiar y/o mera tenencia de bienes.
- No competencia: Durante los dos años siguientes a su cese como primer ejecutivo de la compañía, no podrá ocupar cargos de consejero ejecutivo en ninguna compañía del sector que sea competencia de INSUR.

- Indemnización en caso de extinción del contrato: Se establecen determinadas indemnizaciones para el supuesto de extinción no voluntaria y anticipada del contrato, que no excederán en ningún caso de dos años de retribución, en función del tiempo de permanencia como Presidente en dicha fecha.

- Arbitraje: Las controversias surgidas en la interpretación o aplicación del contrato serán resueltas mediante arbitraje de equidad.

- Cobertura social: El Consejero Ejecutivo quedará encuadrado en la Seguridad Social, como asimilado al Régimen General.

- Seguro: La compañía se obliga a suscribir una Póliza de Seguro de Responsabilidad Civil que cubra las posibles responsabilidades civiles en que pudiera incurrir el Consejero Ejecutivo en el desempeño de sus funciones ejecutivas, según la práctica común en Compañías similares.

Una vez aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 28 de abril de 2018 la política de remuneraciones para el periodo 2018-2020, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elevó al Consejo de Administración su propuesta de actualización del contrato del Consejero Ejecutivo, incluyendo en el mismo las condiciones económicas recogidas en la nueva política trianual. El Consejo de Administración celebrado el 27 de julio de 2018 acordó formalizar la correspondiente adenda que se anexó al contrato.

- 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.

La política de remuneraciones no contempla estos conceptos retributivos.

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

La política de remuneraciones no contempla estos conceptos retributivos.

- 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 política de remuneraciones no contempla otros conceptos retributivos.

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.

En el ejercicio 2019 es de aplicación la política de remuneraciones para el periodo 2018-2020 aprobada por la Junta General de Accionistas el 27 de abril de 2018.

No se han producido modificaciones a la misma.

La política de remuneraciones para el periodo 2018-2020 suprime la remuneración variable para los consejeros en su función de tales que estuvo vigente en la anterior política de remuneraciones para el periodo 2015-2017.

No hay propuestas de modificación de la actual política de remuneraciones acordadas por el Consejo de Administración.

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.

La política de remuneraciones de los consejeros para el periodo 2018-2020 puede consultarse en: <http://grupoinsur.com/accionistas-e-inversores/gobierno-corporativo/remuneraciones-de-los-consejeros/>

- 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.

Según se indica en el apartado B.4 el informe anual de remuneraciones del ejercicio 2018 contó con el voto a favor del 100% del capital representado en la Junta General de Accionistas de fecha 5 de abril de 2019.

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.

Considerando los objetivos del Plan Estratégico y del Presupuesto de cada ejercicio, la Comisión prepara, antes de comenzar el ejercicio o a principios del mismo, con intervención de todos sus miembros, el Plan de Retribución para el Presidente ejecutivo y Director General en base a los objetivos a medio y largo plazo establecidos en el Plan Estratégico de la compañía y el Presupuesto del ejercicio, para acomodar dichas retribuciones a los objetivos del Plan Estratégico y el Presupuesto, todo ello con el fin de elevar al Consejo, dentro del primer trimestre de cada año, la propuesta de retribuciones, caracterizada por la prudencia y la moderación, alineándose con los objetivos de la compañía a medio y largo plazo.

Según lo establecido por la política de remuneraciones aprobada para el periodo 2018-2020 los consejeros en su condición de tales han percibido remuneraciones por dietas, en función de su asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones a las que pertenecen y un importe fijo de 270.000 euros que se distribuye a partes iguales entre los 15 miembros del Consejo. Adicionalmente el Vicepresidente del Consejo de Administración y los presidentes de las comisiones de Auditoría y de Nombramientos y Retribuciones perciben una cantidad fija como remuneración de ese cargo al igual que el consejero coordinador.

El Presidente, como primer ejecutivo de la sociedad, ha recibido en concepto de sueldo una remuneración fija y otra variable en función de los objetivos propuestos por la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones y aprobados por el Consejo de Administración para el ejercicio 2019. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha evaluado el cumplimiento de los parámetros establecidos para el devengo de la retribución variable del consejero ejecutivo con la finalidad de establecer el componente variable de la remuneración del ejercicio 2019.

- 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.

El Consejo de Administración celebrado el 27 de febrero de 2018, aprobó la política de remuneraciones de los consejeros para el periodo 2018-2020 propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su reunión del 15 de febrero de 2018 y aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 28 de abril de 2018. En dicha política se suprime la retribución variable para los consejeros en su condición de tales, estableciéndose una retribución fija en función de la dedicación al cargo, además de las dietas de asistencia que ya se recogían en la política 2015-2017. El consejero ejecutivo, por sus funciones ejecutivas sí mantiene una retribución variable de carácter anual y una retribución excepcional, de carácter variable y a largo plazo mediante la entrega de acciones.

Habida cuenta de que la política de remuneraciones de los consejeros es la aprobada por la Junta General de Accionistas en su reunión de 28 de abril de 2018, que se adecua a los criterios que para la remuneración de los consejeros establece la actual LSC, después de la reciente reforma aprobada, y que ha supuesto la modificación de los Estatutos Sociales, a juicio del Consejo, no supone una exposición a riesgos excesivos, dado los controles internos (departamento de control interno y Comisión de Auditoría) y externos (auditoría de cuentas), que controlan la fiabilidad y transparencia de los estados financieros de la compañía y sus Resultados, y, en cuanto al consejero ejecutivo, que los parámetros y objetivos de su retribución variable, así como los fijados para los Altos Directivos, están alineados con los objetivos a medio y largo plazo de la compañía fijados en su Plan Estratégico y Presupuestos, el Consejo ha considerado que no es necesario establecer cautelas especiales adicionales, salvo el control

permanente y continuo por las Comisiones Auxiliares (Comisiones de Auditoría, Nombramientos y Retribuciones, y de Estrategia e Inversiones) y el Consejo de las Cuentas Anuales y el seguimiento de los Planes y Presupuestos, a lo que se añade la política de gestión y control de riesgos que lleva a cabo la citada Comisión de Auditoría como órgano especializado.

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 en el ejercicio 2019 se ajusta a la política de remuneraciones para el periodo 2018-2020 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 que se reparte linealmente entre los 15 miembros del consejo y un importe también fijo por asistencia a cada una de las reuniones del Consejo o de las Comisiones y por ostentar la presidencia de las mismas o el cargo de consejero coordinador. 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 del consejero ejecutivo cuyos objetivos son establecidos y evaluados anualmente en su desempeño por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y aprobados por el Consejo de Administración; con independencia de la evaluación que se realizará en 2021 de la retribución variable a largo plazo vinculada al cumplimiento de los objetivos del Plan Estratégico 2016-2020.

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	13.512.591	79,62

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos		0,00
Votos a favor	13.512.591	100,00
Abstenciones		0,00

Observaciones

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

Los componentes fijos devengados por los consejeros en su condición de tales durante el ejercicio vienen establecidos en la política de remuneraciones para el periodo 2018-2020. Concretamente han sido:

- 1º.- Una retribución fija anual de 270.000 € para la totalidad de los consejeros en su condición de tales que se reparte a partes iguales;
- 2º.- Una dieta o asignación de 1.000 € por asistencia a cada una de las sesiones del Consejo de Administración y de 800 € a cada una de las comisiones de la Sociedad; y
- 3º.- Una retribución fija anual para compensar el trabajo, dedicación y responsabilidad inherentes al desempeño de los siguientes cargos:
 - Vicepresidente del Consejo de Administración: 22.000 €.
 - Presidentes de la Comisión de Auditoría: 10.000 € (*).
 - Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 10.000 € (*).
 - Consejero Coordinador: 10.000 € (*).

No ha habido cambios en los componentes fijos de la retribución de 2019 respecto a la del ejercicio 2018. Los componentes fijos establecidos en la política de remuneraciones para el periodo 2018-2020 fueron determinados tras un estudio exhaustivo de las retribuciones de los consejeros de las empresas cotizadas realizado por el presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y fijándose en función de empresas comparables por su capitalización y nivel de actividad.

(*) En el supuesto de producirse cambios en la presidencia de las comisiones este importe se reparte proporcionalmente al tiempo en el cargo de cada uno de los consejeros que lo ocupen.

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.

La remuneración del Presidente por sus funciones ejecutivas en el ejercicio 2019 ha sido:

1º.- Retribución fija: 205.000 €

2º.- Retribución variable: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el propio Consejo de Administración evaluó el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos para la retribución variable del Presidente del Consejo de Administración por sus funciones ejecutivas, correspondiente al ejercicio 2019, aprobando una retribución variable del 28,24% de la retribución fija (se corresponde al 77,2% de la retribución variable máxima del 36,6% de la retribución fija).

En el ejercicio 2018:

1º.- Retribución fija: 205.000 €

2º.- Retribución variable: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el propio Consejo de Administración evaluó el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos para la retribución variable del Presidente del Consejo de Administración por sus funciones ejecutivas, correspondiente al ejercicio 2018, aprobando una retribución variable del 20,98% de la retribución fija (se corresponde al 57,3% de la retribución variable máxima del 36,6% de la retribución fija).

Como en el caso de los consejeros no ejecutivos, la remuneración del presidente ejecutivo se estableció tras un profundo y comprensivo estudio de las remuneraciones de los CEOs de empresas comparables.

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

En particular:

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

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

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

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

La única remuneración variable a corto plazo que establece la política de remuneraciones de los consejeros para el periodo 2018-2020 es la del Presidente por sus funciones ejecutivas.

Nos remitimos a la información del apartado A.1 anterior.

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

La única remuneración variable a largo plazo que establece la política de remuneraciones de los consejeros para el periodo 2018-2020 es la del Presidente por sus funciones ejecutivas.

Nos remitimos a la información del apartado A.1 anterior.

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 ha reducido ni reclamado la devolución de ningún componente variable.

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 existen en la sociedad sistemas de ahorro a largo plazo a los que alude este apartado.

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.

La política de remuneraciones no tiene establecidas indemnizaciones para el caso de terminación de las funciones de los consejeros en su condición de tales. Para el caso del Consejero Ejecutivo nos remitimos al apartado A.1 anterior.

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.

Durante el ejercicio 2019 no se han firmado nuevos contratos ni se han producido modificaciones significativas en el contrato del 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.

La política de remuneraciones no contempla estos conceptos retributivos.

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 política de remuneraciones no contempla estos conceptos retributivos.

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

La única remuneración en especie contemplada en la política de remuneraciones de los consejeros es el sistema de retribución excepcional, de carácter variable y a largo plazo, mediante la entrega de acciones de la Sociedad, para el Presidente del Consejo de Administración y primer ejecutivo. Este sistema fue aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 1 de abril de 2017. Esta retribución variable a largo plazo en acciones tiene como finalidad la incentivación de la consecución de los objetivos marcados en el Plan Estratégico 2016-2020 de Grupo Insur y la incorporación de un elemento de fidelización. En concreto, para el Presidente ejecutivo, el importe máximo de las acciones de esta retribución que le serán entregadas, en su caso, tras la aprobación por parte de la Junta General de Accionistas de las Cuentas Anuales consolidadas del ejercicio 2020, es de 20.043 acciones. La obligación de satisfacer esta retribución excepcional queda sometida a la condición de que el beneficiario permanezca en el cargo de Presidente del Consejo y primer ejecutivo desde la fecha del acuerdo hasta el 28 de febrero de 2021, a alcanzar unos resultados consolidados acumulados de los ejercicios 2016 a 2020, ambos inclusive, superiores a un determinado porcentaje del previsto en el Plan Estratégico 2016-2020 y a alcanzar otros objetivos vinculados al citado Plan.

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.

Durante el ejercicio 2019 la Sociedad no ha realizado pagos a ninguna tercera entidad con el fin de remunerar los servicios de ningún consejero.

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

La política de remuneraciones no contempla otros conceptos retributivos.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2019
Don RICARDO PUMAR LÓPEZ	Presidente ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
MENEZPLA, S.L.	Vicepresidente dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
INVERSIONES AGRÍCOLAS, INDUSTRIALES Y COMERCIALES, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
INCRECISA, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
INVERFASUR, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
BON NATURA, S.A.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don PRUDENCIO HOYOS-LIMÓN PUMAR	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JOSÉ MANUEL PUMAR LÓPEZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don AUGUSTO SEQUEIROS PUMAR	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don GREGORIO ARRANZ PUMAR	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 05/04/2019
Doña CANDELAS ARRANZ PUMAR	Consejero Dominical	Desde 05/04/2019 hasta 31/12/2019
Don SALVADOR GRANELL BALÉN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don ANDRÉS CLAUDIO FERNÁNDEZ ROMERO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JORGE SEGURA RODRÍGUEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JOSÉ LUÍS GALÁN GONZÁLEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña BRITA HEKTOEN WERGELAND	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019

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 2019	Total ejercicio 2018
Don RICARDO PUMAR LÓPEZ	18	17		205	58				298	283
MENEZPLA, S.L.	40	21							61	61
INVERSIONES AGRÍCOLAS, INDUSTRIALES Y COMERCIALES, S.L.	18	17							35	36
INCRECISA, S.L.	18	17							35	36
INVERFASUR, S.L.	18	17							35	36
BON NATURA, S.A.	18	17							35	35
Don PRUDENCIO HOYOS-LIMÓN PUMAR	18	17							35	35
Don JOSÉ MANUEL PUMAR LÓPEZ	18	17							35	35
Don AUGUSTO SEQUEIROS PUMAR	18	15							33	35
Don GREGORIO ARRANZ PUMAR	5	4							9	35
Doña CANDELAS ARRANZ PUMAR	13	8							21	
Don SALVADOR GRANELL BALÉN	18	17							35	36
Don ANDRÉS CLAUDIO FERNÁNDEZ ROMERO	18	17							35	35
Don JORGE SEGURA RODRÍGUEZ	28	21							49	49
Don JOSÉ LUÍS GALÁN GONZÁLEZ	28	21							49	49
Doña BRITA HEKTOEN WERGELAND	28	20							48	31

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 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		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 RICARDO PUMAR LÓPEZ	Plan 2016-2020 de retribución basada en acciones	20.043	20.043					0,00			20.043	20.043

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
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 2019	Total ejercicio 2018
Don RICARDO PUMAR LÓPEZ										
MENEZPLA, S.L.										
Don JOSÉ MANUEL PUMAR LÓPEZ										

Observaciones

Don Ricardo Pumar López, Menezpla, S.L. y Don José Manuel Pumar López perciben dietas por su pertenencia al Consejo de una sociedad del Grupo, si bien en el ejercicio 2019 estas dietas han ascendido a 450 euros para cada uno de ellos por lo que no se incluyen en el cuadro (en miles de €).

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Sin datos								

Observaciones

[

]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

[

]

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don RICARDO PUMAR LÓPEZ	298				298					
MENEZPLA, S.L.	61				61					
INVERSIONES AGRÍCOLAS, INDUSTRIALES Y COMERCIALES, S.L.	35				35					
INRECISA, S.L.	35				35					
INVERFASUR, S.L.	35				35					
BON NATURA, S.A.	35				35					
Don PRUDENCIO HOYOS-LIMÓN PUMAR	35				35					
Don JOSÉ MANUEL PUMAR LÓPEZ	35				35					
Don AUGUSTO SEQUEIROS PUMAR	33				33					
Don GREGORIO ARRANZ PUMAR	9				9					
Doña CANDELAS ARRANZ PUMAR	21				21					
Don SALVADOR GRANELL BALÉN	35				35					
Don ANDRÉS CLAUDIO FERNÁNDEZ ROMERO	35				35					
Don JORGE SEGURA RODRÍGUEZ	49				49					

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don JOSÉ LUÍS GALÁN GONZÁLEZ	49				49					
Doña BRITA HEKTOEN WERGELAND	48				48					
TOTAL	848				848					

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.

[Nada que señalar.]

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

[27/02/2020]

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

- [] Si
- [✓] No