
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

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

CIF: [A95363859]

Denominación Social:

[**SOLARPACK CORPORACION TECNOLOGICA, S.A.**]

Domicilio social:

[AVENIDA DE ALGORTA, 16-3º (GETXO) VIZCAYA]

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.

En toda organización, la política de remuneraciones está considerada como un elemento clave para la creación de valor. Así lo entiende también la sociedad en relación con la remuneración de los miembros del consejo de administración y, por tanto, la búsqueda de la creación de valor es el principio que vertebra el artículo 42 de los estatutos sociales, el cual fue parcialmente modificado por la Junta General de Accionistas (JGA) celebrada el 10 de julio de 2020. Actualmente su redacción es la siguiente: "1.La retribución de los Consejeros por su condición de tales consistirá en una asignación fija anual, determinada por la JGA, que será distribuida por el Consejo de Administración de la manera que éste determine, teniendo en cuenta las condiciones de cada consejero, las funciones y responsabilidades que les sean atribuidas por el Consejo y su pertenencia a las distintas Comisiones, lo que podrá dar lugar a retribuciones diferentes para cada uno de ellos; correspondiendo igualmente al Consejo la determinación de la periodicidad y forma de pago de la asignación, que podrá incluir los seguros y sistemas de previsión que se establezcan en cada momento. 2.La cuantía de la asignación anual para el Consejo de Administración será la que a tal efecto determine la JGA, que permanecerá vigente en tanto ésta no acuerde su modificación, si bien el Consejo de Administración podrá reducir este importe en los ejercicios en que lo estime conveniente. 3.La retribución prevista en este artículo será compatible e independiente del pago de los honorarios o salarios que pudieran acreditarse frente a la Sociedad, por prestación de servicios o por vinculación laboral, según sea el caso, con origen en una relación contractual distinta de la derivada del cargo de Consejero, los cuales se someterán al régimen legal que les fuere aplicable. 4.Adicionalmente, y con independencia de lo señalado anteriormente, cuando a un consejero se le atribuyan funciones ejecutivas, será necesario que se celebre un contrato entre éste y la Sociedad conforme a lo previsto en la Ley. En el contrato se detallarán todos los conceptos por los que pueda obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas, incluyendo, en su caso, la eventual indemnización por cese anticipado en dichas funciones y las cantidades a abonar por la Sociedad en concepto de primas de seguro o de contribución a sistemas de ahorro. Los contratos de los Consejeros ejecutivos deberán ser aprobados previamente por el Consejo de Administración con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros y ser conformes con la política de remuneraciones que sea aprobada por la JGA. El Consejero afectado deberá abstenerse de asistir a la deliberación y de participar en la votación. En el contrato se detallarán todos los conceptos por los que el Consejero pueda obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas. El Consejero no podrá percibir retribución alguna por el desempeño de funciones ejecutivas cuyas cantidades o conceptos no estén previstos en el contrato correspondiente. 5.La retribución de los Consejeros se ajustará a la política de retribuciones aprobada por la JGA y, en su caso, a los acuerdos específicos aprobados por la JGA al margen de esta en materia de retribución de consejeros. 6.Además de la retribución prevista en el apartado 1 de este artículo, la remuneración de los consejeros se complementará con la entrega de acciones o de derechos de opción sobre éstas, así como la retribución que tome como referencia el valor de las acciones de la Sociedad. Esta remuneración complementaria se aplicará en los términos y condiciones que acuerde la JGA de Accionistas. 7.Adicionalmente, la Sociedad contratará un seguro de responsabilidad civil para sus Consejeros en las condiciones usuales y proporcionadas a las circunstancias de la propia Sociedad."

La política de remuneraciones vigente fue parcialmente modificada por acuerdo de la JGA celebrada el 10 de julio de 2020, a propuesta del Consejo, previo informe favorable del Comisión de nombramientos y Remuneraciones. En la nueva redacción se modificó la remuneración fija de los consejeros ejecutivos, se incrementó hasta un máximo del 75% de la remuneración fija la retribución variable de los consejeros ejecutivos y se excluyó la posibilidad de que los consejeros ejecutivos perciban otros conceptos de remuneraciones tales como dietas por consejeros o remuneración por el cargo de presidente. Asimismo, en la política de remuneraciones se ha recogido la posibilidad de que el Consejo de Administración establezca una retribución tanto en consideración de logros singulares que hayan contribuido decisivamente a los resultados de la Sociedad como en consideración de las pérdidas económicas en su retribución anual que sufran aquellas personas que asuman el cargo de consejero ejecutivo de la Sociedad, abandonando los cargos ejecutivos o directivos que vinieren desempeñando en otras sociedades ajenas al Grupo previamente. Del mismo modo, los contratos con los consejeros ejecutivos que apruebe el Consejo de Administración podrán contener indemnizaciones, en términos habituales de mercado, por cese o por la existencia de periodos de no competencia post-contratual.

Para fijar la política de remuneraciones se han considerado empresas comparables del mismo sector de actividad, empresas de un tamaño similar o empresas del entorno de la Sociedad y se contó de manera parcial con un asesor externo. No obstante, en la próxima JGA se propondrá a los accionistas la aprobación de una nueva política de remuneraciones incluyendo un plan de incentivos a largo plazo de los consejeros ejecutivos, alta dirección y empleados clave. En este proceso se ha contado con el apoyo de Willis Towers Waston como asesor externo, tanto para un análisis de mercado como para la determinación del nivel de retribución de los consejeros y para el diseño del plan de incentivos a largo plazo.

- **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.

La remuneración variable de los consejeros ejecutivos, consiste en una retribución variable anual que puede ascender hasta el 75% del total de la retribución fija y una retribución plurianual por los ejercicios 2021-2025 ésta última pendiente de aprobación por parte de la Junta General de Accionistas. La remuneración variable anual incluye criterios de rendimiento medibles relativos a objetivos financieros y de negocio (50% del total) tales como alcanzar un EBITDA determinado en el área "DEVCON" y en el área "POWGEN", la generación de nuevo "backlog" o el cumplimiento de los indicadores acordados en materia de ESG como de health and safety (H&S). Asimismo, la remuneración variable recoge objetivos personales (20% del total del variable) vinculados a acciones de liderazgo relativas al cargo tales como, desarrollar un sistema de gestión por competencias, continuar con la implantación de mejoras en el consejo atendiendo a los resultados del plan de evaluación del consejo o preparar la organización para retos futuros. La remuneración variable anual recoge igualmente objetivos de gestión (30% del total del variable) incluyendo, entre otros, objetivos de crecimiento, seguimiento del sistema de gestión de riesgos o mejoras en materia de ESG y H&S. En el caso de objetivos financieros y de negocio su cálculo se efectúa de manera proporcional en tanto se hubiera alcanzado los objetivos mínimos acordados, recogiéndose igualmente un valor objetivo máximo en el caso de que los resultados fueran superiores al resultado objetivo. En algunos casos en los que se recogen objetivos no financieros (ya sean personales, de gestión o vinculados a objetivos corporativos) su consecución se evalúa de una manera binaria. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones realiza una evaluación del grado de cumplimiento alcanzado en cada uno de los objetivos para su aprobación por parte del Consejo de Administración.

Por último, Solarpack tiene intención de aprobar en la próxima Junta General de Accionistas de 2021 un Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025 (en adelante, el "Plan") cuyos beneficiarios serán los Consejeros Ejecutivos, los altos directivos y determinados miembros del personal claves para el éxito futuro de la Compañía. El nuevo Plan tiene los siguientes objetivos:

- Mayor alineamiento de los intereses de los directivos con el de los accionistas;
- Dar cumplimiento a los últimos requerimientos emitidos por los proxy advisors e inversores institucionales;
- Incentivar el logro de objetivos financieros de manera sostenible;
- Compartir la creación de valor de la Compañía con los Consejeros Ejecutivos, altos directivos y otros empleados clave;
- Promover el sentimiento de permanencia en Solarpack;
- Retener y motivar al personal clave.

El Plan consiste en la promesa de entrega gratuita de acciones que, transcurrido un período de tiempo determinado y verificado el cumplimiento de los objetivos establecidos, se abonará a los beneficiarios del Plan, en su totalidad o en el porcentaje que resulte de aplicación, en acciones o en metálico.

El Plan tiene una duración total de 5 años y está estructurado en 3 ciclos temporales, siendo cada uno independiente del otro. El primer ciclo del Plan comenzará el 1 de enero de 2021 y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2023.

El Plan está vinculado a objetivos críticos predeterminados de la Compañía. Una vez finalizado el periodo de medición de cada ciclo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones realizará una evaluación del (i) grado de cumplimiento alcanzado en cada uno de los objetivos y en el ciclo en su conjunto, (ii) los niveles de incentivo asociados al cumplimiento en función de las escalas de logro establecidas para su aprobación por parte del Consejo de Administración.

En virtud de este Plan, el importe total de incentivo asignado a los Consejeros Ejecutivos para un escenario de cumplimiento target de los objetivos, para cada uno de los ciclos del Plan, ascenderá a un importe equivalente en cada uno de los ciclos uno, dos y tres a 264%, 122% y 122% de su retribución fija respectivamente. En el caso de sobre cumplimiento de los objetivos preestablecidos el importe del incentivo podría alcanzar, como máximo, el 200% del importe target.

Como se ha dicho anteriormente, el nuevo Plan tiene una duración total de 5 años y está estructurado en 3 ciclos temporales, a diferencia del plan de retribución plurianual 2018-2020 que tenía una estructura temporal secuencial de 3 años de duración.

De conformidad con las disposiciones establecidas en el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la Comisión Nacional del Mercado de Valores ("CNMV"), los Consejeros Ejecutivos tienen la obligación de cumplir el requerimiento de tenencia permanente de acciones por un importe equivalente a 2 anualidades de su retribución fija. En caso de que, a fecha de liquidación de cualquiera de los ciclos del Plan, alguno de los Consejeros Ejecutivo no diese cumplimiento a lo anterior, estarán obligados a recibir la totalidad del incentivo de ese ciclo en acciones de la Compañía y a mantenerlas en su poder hasta alcanzar el citado límite.

En concreto, para el ejercicio 2021, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado que la determinación del incentivo a largo plazo para el primer ciclo del Plan 2021-2023 se realice en función de los siguientes criterios:

- 1.-Objetivo: EBITDA (DEVCON). Ponderación: 37,5%. Racional: Crecimiento. Lógica de medición: Acumulativo.
- 2.-Objetivo: CASH YIELD (POWGEN+SERVICES). Ponderación: 37,5%. Racional: Rentabilidad. Lógica de medición: Media ponderada.
- 3.-Objetivo: Proyectos en construcción o backlog (DEVCON). Ponderación: 25%. Racional: Crecimiento. Lógica de medición: Situación último año.

Cada métrica tiene asociada una escala de logro. Dicha escala, fijada al inicio de cada ciclo, incluye un umbral mínimo por debajo del cual no se abona incentivo, un nivel target, que corresponde a un nivel de cumplimiento estándar de los objetivos, y un nivel de cumplimiento máximo, a partir del cual no se incrementa el valor del incentivo. Las escalas de logro son específicas para cada métrica, ya que se determinan y calibran en función de la variabilidad de cada una de ellas y del nivel de exigencia del objetivo.

La Compañía podrá cancelar antes de su abono y/o reclamar la devolución del pago del incentivo a largo plazo, total o parcialmente, ante determinadas circunstancias sobrevenidas durante los 2 años siguientes a la entrega del incentivo, por las actuaciones realizadas durante cada ciclo temporal.

Para tener derecho a recibir el incentivo correspondiente a cada uno de los ciclos se requiere la permanencia en la Compañía hasta la finalización del periodo de devengo, como norma general. Cláusulas de "good" y "bad leaver", así como las relativas al cambio de control, quedarán reguladas en el correspondiente reglamento del Plan.

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

Está previsto que se proponga a la Junta General de Accionistas que se celebró en el 2021 una nueva política de remuneraciones para los ejercicios 2021-2023. Se prevé que esta nueva política sea una continuación de la actualmente existente incluyendo asimismo una retribución para la Comisión de Estrategia e Inversiones que se creó el pasado ejercicio y empezó a operar el 30 de marzo de 2020.

Previo a cuanto antecede, todos y cada uno de los consejeros (en su condición de tales con exclusión de los consejeros ejecutivos) recibirían una asignación fija anual máxima de 50.000 euros. A propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración estará facultado para reducir dicha retribución en proporción al número de reuniones del consejo a las que uno o varios consejeros no hubieran atendido. Dicha decisión en todo caso deberá adoptarse atendiendo al número total de reuniones mantenidas y el nivel de involucración de los consejeros en cuestión. Además de lo anterior, por su especial dedicación, las siguientes personas percibirían los siguientes importes adicionales:

- (i) el presidente del Consejo de Administración, 87.600 euros, salvo que éste sea consejero ejecutivo como es actualmente el caso;
- (ii) los presidentes de la Comisión de Auditoría, de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de la Comisión de Estrategia e Inversiones, 25.000 euros, cada uno.
- (iii) los restantes miembros de la Comisión de Auditoría, de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de la Comisión de Estrategia e Inversiones, 10.000 euros, cada uno y
- (iv) el consejero coordinador 25.000 euros.

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

La remuneración fija anual total a favor de los consejeros ejecutivos ascenderá a 270.000 euros.

- **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 aplica

- **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.

Solo los consejeros ejecutivos perciben una remuneración variable la cual consiste en una retribución variable anual que en caso de cumplir el 100% de los objetivos (on target) ascendería al 60% de la retribución fija y que en el caso de sobrecumplimiento puede ascender hasta el 75% del total de la retribución fija. Asimismo, la Sociedad tiene aprobada una política de retribución a largo plazo por los ejercicios 2018-2020 en virtud del cual los consejeros ejecutivos pueden percibir como retribución plurianual un 350% de su retribución fija anual promedio de los ejercicios 2018-2020 en el caso de que el nivel de cumplimiento de los objetivos fuera del 100%. Esta plan de incentivos plurianual contempla como factor de corrección del importe definitivo un coeficiente igual al cociente de la media aritmética de la cotización de la acción de la Sociedad durante las sesiones comprendidas entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre de 2020 (ambas inclusive), entre la cotización de la acción de la Sociedad en el momento de su admisión a cotización.

La remuneración variable anual por el ejercicio 2021 incluye criterios de rendimiento medibles relativos a objetivos financieros y de negocio (50% del total) tales como alcanzar un EBITDA determinado en el área POWGEN+SERVICES, lograr un determinado EBITDA en el segmento "DEVCON", la generación de nuevo "backlog" y objetivos no financieros ligados a factores ESG como la implantación de un nuevo sistema de gestión Health and Safety (H&S) y la consecución de unos objetivos mínimos en esta materia. Asimismo, la remuneración variable recoge objetivos personales (20% del total del variable) vinculados a acciones de liderazgo relativas al cargo como preparar la estructura de la organización a un crecimiento de la actividad, implantación de un sistema de gestión por competencias o continuar mejoras en el consejo detectadas en el plan de evaluación del consejo. Asimismo, la remuneración variable recoge objetivos de gestión (30% del total del variable) vinculado a acciones de mejora en la gestión relativas a su cargo tales como seguimiento del sistema de gestión de riesgos o presentar de forma proactiva oportunidades de crecimiento inorgánico. Destacar igualmente entre los objetivos de gestión la implantación de acciones derivadas de la iniciativas y planes ESG en marcha. En el caso de objetivos financieros y de negocio su cálculo se efectúa de manera proporcional en tanto se hubiera alcanzado los objetivos mínimos acordados. En algunos casos en los que se recogen objetivos no financieros (ya sean personales, de gestión o vinculados a objetivos corporativos) su consecución se evalúa de una manera binaria. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones realizará una evaluación del grado de cumplimiento alcanzado en cada uno de los objetivos para su aprobación por parte del Consejo de Administración.

Por su parte, Solarpack tiene intención de aprobar en la próxima Junta General de Accionistas de 2021 un Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025 (en adelante, el "Plan") cuyos beneficiarios serán los Consejeros Ejecutivos, los altos directivos y determinados miembros del personal claves para el éxito futuro de la Compañía. El nuevo Plan tiene los siguientes objetivos:

- Mayor alineamiento de los intereses de los directivos con el de los accionistas;
- Dar cumplimiento a los últimos requerimientos emitidos por los proxy advisors e inversores institucionales;
- Incentivar el logro de objetivos financieros de manera sostenible;
- Compartir la creación de valor de la Compañía con los Consejeros Ejecutivos, altos directivos y otros empleados clave;
- Promover el sentimiento de permanencia en Solarpack;
- Retener y motivar al personal clave.

El Plan consiste en la promesa de entrega gratuita de acciones que, transcurrido un período de tiempo determinado y verificado el cumplimiento de los objetivos establecidos, se abonará a los beneficiarios del Plan, en su totalidad o en el porcentaje que resulte de aplicación, en acciones o en metálico.

El Plan tiene una duración total de 5 años y está estructurado en 3 ciclos temporales, siendo cada uno independiente del otro. El primer ciclo del Plan comenzaría el 1 de enero de 2021 y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2023.

El Plan está vinculado a objetivos críticos predeterminados de la Compañía. Una vez finalizado el periodo de medición de cada ciclo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones realizará una evaluación del (i) grado de cumplimiento alcanzado en cada uno de los objetivos y en el ciclo en su conjunto, (ii) los niveles de incentivo asociados al cumplimiento en función de las escalas de logro establecidas para su aprobación por parte del Consejo de Administración.

En virtud de este Plan, el importe total de incentivo asignado a los Consejeros Ejecutivos para un escenario de cumplimiento target de los objetivos, para cada uno de los ciclos del Plan, ascenderá a un importe equivalente en cada uno de los ciclos uno, dos y tres a 264%, 122% y 122% de su retribución fija respectivamente. En el caso de sobrecumplimiento de los objetivos preestablecidos el importe del incentivo podría alcanzar, como máximo, el 200% del importe target.

Como se ha dicho anteriormente, el nuevo Plan tiene una duración total de 5 años y está estructurado en 3 ciclos temporales, a diferencia del plan de retribución plurianual 2018-2020 que tenía una estructura temporal secuencial de 3 años de duración.

De conformidad con las disposiciones establecidas en el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la Comisión Nacional del Mercado de Valores ("CNMV"), los Consejeros Ejecutivos tienen la obligación de cumplir el requerimiento de tenencia permanente de acciones por un importe equivalente a 2 anualidades de su retribución fija. En caso de que, a fecha de liquidación de cualquiera de los ciclos del Plan, alguno de los Consejeros Ejecutivo no diese cumplimiento a lo anterior, estarán obligados a recibir la totalidad del incentivo de ese ciclo en acciones de la Compañía y a mantenerlas en su poder hasta alcanzar el citado límite.

En concreto, para el ejercicio 2021, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado que la determinación el incentivo a largo plazo para el primer ciclo del Plan 2021-2023 se realice en función de los siguientes criterios:

- 1.-Objetivo: EBITDA (DEVCON). Ponderación: 37,5%. Racional: Crecimiento. Lógica de medición: Acumulativo.
- 2.-Objetivo: CASH YIELD (POWGEN+SERVICES). Ponderación: 37,5%. Racional: Rentabilidad. Lógica de medición: Media ponderada.
- 3.-Objetivo: Proyectos en construcción o backlog (DEVCON). Ponderación: 25%. Racional: Crecimiento. Lógica de medición: Situación último año.

Cada métrica tiene asociada una escala de logro. Dicha escala, fijada al inicio de cada ciclo, incluye un umbral mínimo por debajo del cual no se abona incentivo, un nivel target, que corresponde a un nivel de cumplimiento estándar de los objetivos, y un nivel de cumplimiento máximo, a partir del cual no se incrementa el valor del incentivo. Las escalas de logro son específicas para cada métrica, ya que se determinan y calibran en función de la variabilidad de cada una de ellas y del nivel de exigencia del objetivo.

La Compañía podrá cancelar antes de su abono y/o reclamar la devolución del pago del incentivo a largo plazo, total o parcialmente, ante determinadas circunstancias sobrevenidas durante los 2 años siguientes a la entrega del incentivo, por las actuaciones realizadas durante cada ciclo temporal.

Para tener derecho a recibir el incentivo correspondiente a cada uno de los ciclos se requiere la permanencia en la Compañía hasta la finalización del periodo de devengo, como norma general. Cláusulas de "good" y "bad leaver", así como las relativas al cambio de control, quedarán reguladas en el correspondiente reglamento del Plan.

- 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 aplica

- 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.

Conforme al contrato de los consejeros ejecutivos, durante el periodo de un (1) año tras la terminación del contrato por razón de separación o cese como consejero que conlleve la pérdida de la condición de ejecutivo o de la dimisión del consejero ejecutivo, el consejero no podrá desempeñar profesión o realizar actividad mercantil que compita con la actividad de Solarpack, en todo o en parte, en ningún lugar del Mundo, ni directa ni indirectamente, excluyendo de esta prohibición participaciones financieras minoritarias en compañías cotizadas del sector o en fondos de inversión que inviertan en compañías del sector.

Como contraprestación por la asunción de las restricciones derivadas del compromiso de no competencia, el consejero ejecutivo tendrá derecho a percibir una compensación equivalente a la retribución fija anual correspondiente al año natural anterior a aquel en que se hubiera producido la separación o cese como consejero, la retirada de las funciones ejecutivas que conlleve la pérdida de la condición de ejecutivo o la dimisión. Esta compensación es adicional y sin perjuicio del pago de una indemnización por terminación, cese, separación, dimisión en cambio de control o retirada de funciones ejecutivas. La indemnización por terminación ascenderá a una cantidad equivalente a la suma de la retribución fija anual más la retribución variable anual on-target de un año, correspondiente al año natural anterior a aquel en que se hubiera producido la separación o cese como consejero o la retirada de las funciones ejecutivas que conlleve la pérdida de la condición de ejecutivo. No obstante, aclarar que la indemnización por terminación no procederá cuando la misma derive de una violación grave del consejero o cuando sus acciones u omisiones produzcan graves perjuicios y en ambos casos la causa haya sido confirmada en sede judicial.

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

Los contratos de los consejeros ejecutivos no prevén una duración determinada o un plazo de preaviso para instar su terminación, pudiendo los consejeros ejecutivos ser cesados conforme a lo previsto en los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo y la legislación societaria aplicable.

En el caso de terminación los consejeros ejecutivos tendrán derecho a una indemnización equivalente a la suma de la retribución fija anual más la retribución variable anual on-target de un año, correspondiente al año natural anterior a aquel en que se hubiera producido la separación o cese.

Como contraprestación por la asunción de las restricciones derivadas del compromiso de no competencia, el consejero ejecutivo tendrá derecho a percibir una compensación equivalente a la retribución fija anual correspondiente al año natural anterior a aquel en que se hubiera producido la separación o cese como consejero, la retirada de las funciones ejecutivas que conlleve la pérdida de la condición de ejecutivo o la dimisión. Esta compensación es adicional y sin perjuicio del pago de una indemnización por terminación, cese, separación o retirada de funciones ejecutivas.

Asimismo, en el caso de extinción del contrato por cambio de control en la Compañía, incluso a instancias del Consejero, el Consejero (quien en todo caso tendrá la obligación, a solicitud del accionista que provoca el cambio de control, a permanecer en la compañía un plazo mínimo de 6 meses) tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la que le correspondería por terminación por separación o cese y, aunque no hubiese finalizado el periodo de devengo, a percibir la parte proporcional al tiempo trabajado de la retribución variable y de la retribución plurianual.

Por último, en la política de remuneraciones se recoge la posibilidad de que el Consejo de Administración establezca una retribución tanto en consideración de logros singulares que hayan contribuido decisivamente a los resultados de la Sociedad como en consideración de las pérdidas económicas en su retribución anual que sufran aquellas personas que asuman el cargo de consejero ejecutivo de la Sociedad. Además, como se describe anteriormente, los contratos con los consejeros ejecutivos que apruebe el Consejo de Administración, conforme a la política de remuneraciones, podrán contener indemnizaciones, en términos habituales de mercado, por cese, por dimisión en caso de cambio de control o por la existencia de periodos de no competencia post-contractual.

- 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 aplica

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

No aplica

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

No aplica

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

- 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.

Está previsto que se proponga a la Junta General de Accionistas que se celebró en el 2021 una nueva política de remuneraciones para los ejercicios 2021-2023. Se prevé que esta nueva política sea en parte una continuación de la actualmente existente incluyendo un nuevo plan de incentivos a largo plazo que se prevé que cubra los ejercicios 2021 a 2025. Asimismo se prevé recoger una retribución para la Comisión de Estrategia e Inversiones (que se creó el pasado ejercicio y empezó a operar el 30 de marzo de 2020) en la línea con la retribución existente para las otras comisiones.

Previo a cuanto antecede, todos y cada uno de los consejeros (en su condición de tales con exclusión de los consejeros ejecutivos) recibirán una asignación fija anual máxima de 50.000 euros. A propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración estará facultado para reducir dicha retribución en proporción al número de reuniones del consejo a las que uno o varios consejeros no hubieran atendido. Dicha decisión en todo caso deberá adoptarse atendiendo al número total de reuniones mantenidas y el nivel de involucración de los consejeros en cuestión. Además de lo anterior, por su especial dedicación, las siguientes personas percibirán los siguientes importes adicionales:

- (i) el presidente del Consejo de Administración, 87.600 euros, salvo que éste sea consejero ejecutivo;
- (ii) los presidentes de la Comisión de Auditoría, de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de la Comisión de Estrategia e Inversiones, 25.000 euros, cada uno.
- (iii) los restantes miembros de la Comisión de Auditoría, de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de la Comisión de Estrategia e Inversiones, 10.000 euros, cada uno y
- (iv) el consejero coordinador 25.000 euros.

Por su parte, los consejeros ejecutivos percibirán una asignación fija de 270.000 euros cada uno de ellos además de la retribución variable anual y plurianual que también está previsto que permita la nueva política.

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.

<https://www.solarpack.es/accionistas-e-inversores/gobierno-corporativo/reglamentos/>

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

En la medida en que el informe anual de remuneraciones de 2019 ha sido aprobado, con carácter consultivo, con el 99,17% de los votos a favor, el 0,61% en contra y el 0,22% de abstenciones, no se ha considerado ninguna circunstancia con relación a ello.

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.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones básicas de sus contratos así como la cuantía de la retribución anual de los restantes consejeros para su aprobación por el Consejo de Administración. La proposición de retribuciones se efectúa de conformidad de la política de remuneraciones aprobada para el periodo 2018-2020 por la Junta General de Accionistas. A los efectos de proponer la asignación fija de los consejeros se tiene en cuenta el número de reuniones del consejo celebradas, ponderando el número final de reuniones respecto de las inicialmente previstas y la participación e involucración de los consejeros. Por su parte, la retribución variable de los consejeros ejecutivos la acuerda el Consejo de Administración (sin la participación de los consejeros ejecutivos) conforme al grado de cumplimiento de los objetivos marcados, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. No se han utilizado asesores externos para la aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

- 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.

Los consejeros ejecutivos, la alta dirección y el personal clave de la Sociedad participan en un programa de retribución plurianual para los ejercicios 2018 a 2020 el cual ha sido descrito en el apartado A. Mediante la implementación de este plan, la retribución variable de los consejeros ejecutivos, la alta dirección y del personal clave de la Sociedad queda ligado a la consecución de objetivos del plan de negocio de la Sociedad a largo plazo. Asimismo, es una herramienta de retención de talento ya que la percepción de dicho variable, en tanto se cumplan los objetivos marcados, está condicionada a que el consejero ejecutivo o el empleado siga manteniendo su posición en la Sociedad o haya asumido mayores responsabilidades durante el periodo en cuestión. De cara a evitar potenciales conflictos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisará anualmente las evaluaciones del desempeño de los consejeros ejecutivos así como las evaluaciones de los altos directivos realizadas periódicamente por parte de los consejeros ejecutivos, informando al Consejo de Administración sobre las evaluaciones y la adecuación de los altos directivos a sus puestos. Asimismo se encuentra entre las competencias de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, además de velar por el cumplimiento de la política de remuneraciones, revisar periódicamente la política de retribuciones de los altos directivos y proponer su modificación y actualización al Consejo de Administración, proponer la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones básicas de sus contratos para su aprobación por el Consejo de Administración, informar y elevar al Consejo de Administración las propuestas del Presidente del Consejo de Administración o el Consejero Delegado relativas a la estructura de retribuciones de los altos directivos y a las condiciones básicas de sus contratos, previo informe de la Comisión incluyendo las eventuales compensaciones o indemnizaciones que pudieran fijarse para el supuesto de separación. Por último, el plan de retribución variable de los consejeros ejecutivos recoge una cláusula de devolución de la remuneración si ésta se devengó en base a datos inexactos o erróneos.

- 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 remuneración devengada cumple con lo dispuesto en la política vigente para los ejercicios 2018-2020 la cual fue parcialmente modificada a los efectos de modificar los montos a percibir como asignación fija por los consejeros y el monto máximo de retribución variable anual a percibir por los consejeros ejecutivos. Dicha modificación se acordó en línea con la recomendación 56 de buen gobierno corporativo de las sociedades cotizadas, a los efectos de poder atraer y retener consejeros del perfil deseado y poder retribuir su dedicación y responsabilidad sin comprometer, en todo caso, la independencia de criterio de los consejeros ejecutivos.

Por otro lado, los consejeros ejecutivos han sido los únicos consejeros con un componente retributivo variable durante el último ejercicio. En este sentido su retribución variable consiste en una retribución variable anual y una retribución variable plurianual por los ejercicios 2018 a 2020. Ambas retribuciones variables están ligadas en gran medida a la consecución de una serie de objetivos medibles que repercuten directamente en los resultados a corto y a largo plazo de la Sociedad.

Concretamente, la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos es de un 60% de la retribución en caso de cumplimiento de los objetivos (on target) y de hasta un 75% en caso de sobrecumplimiento. La remuneración variable anual incluye criterios de rendimiento medibles relativos a objetivos financieros y de negocio (50% del total) tales como alcanzar un EBITDA determinado en la división de POWGEN y Servicios, lograr un determinado volumen de ingresos en el segmento "DEVCON", la generación de nuevo "backlog" o la generación de caja libre hasta unos umbrales determinados en el área "POWGEN" y objetivos no financieros como la adecuación del cumplimiento del SCIF o poner en marcha nuevas iniciativas de negocio. Asimismo, la remuneración variable recoge objetivos personales (25% del total del variable) vinculados a acciones de liderazgo relativas al cargo y objetivos de gestión (25% del total del variable) vinculado a acciones de mejora en la gestión relativos a su cargo tales como la adecuación de los modelos de gestión de riesgos, elaborar un plan de negocio a largo plazo del grupo, elaborar un plan de sucesión o presentar de forma proactiva oportunidades de crecimiento inorgánico. En el caso de objetivos financieros y de negocio su cálculo se efectúa de manera proporcional en tanto se hubiera alcanzado los objetivos mínimos acordados. En algunos casos en los que se recogen objetivos no financieros (ya sean personales, de gestión o vinculados a objetivos corporativos) su consecución se evalúa, principalmente, de una manera binaria.

Por su parte, el plan de retribución plurianual (ejercicios 2018 a 2020) recoge objetivos vinculados al EBITDA generado por el departamento de desarrollo y construcción, a los retornos de caja generados por la división de POWGEN y a la generación de nuevos proyectos "backlog" a la finalización del programa de retribución (31 de diciembre de 2020). Adicionalmente, el plan de incentivos plurianual de la Sociedad contempla como factor de corrección del importe definitivo un coeficiente igual al cociente de la media aritmética de la cotización de la acción de la Sociedad durante las sesiones comprendidas entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de diciembre de 2020 (ambas inclusive) entre la cotización de la

acción de la Sociedad en el momento de su admisión a cotización. De esta forma, la remuneración variable, además de estar ligada a criterios de rendimiento predeterminados y medibles, promueven la sostenibilidad de la empresa (incluyendo criterios no financieros que crean valor a largo plazo) y se configuran sobre la base de un equilibrio entre el cumplimiento de objetivos a corto, medio y largo plazo, que permiten remunerar el rendimiento por un desempeño continuado durante un periodo de, al menos, 3 años.

Considerando que los objetivos marcados para el devengo de la retribución variable anual y plurianual están ligados a la evolución de los resultados de la Sociedad y a asegurar un crecimiento sostenible de la actividad, la variación de los rendimientos de la sociedad influyen en la remuneración de los consejeros ejecutivos.

Por último, cabe mencionar que el plan de retribución variable de los consejeros ejecutivos recoge una cláusula de devolución de la remuneración en el caso de que ésta se hubiera determinado sobre cálculos o estados financieros erróneos o fraudulentos.

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	28.093.747	84,48

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	170.696	0,83
Votos a favor	27.861.595	99,17
Abstenciones	61.456	0,22

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.

De conformidad con la política de remuneraciones, durante el ejercicio 2020, con efectos a partir del 15 de febrero de 2020, los consejeros han percibido hasta 50.000 euros como asignación fija por su condición de consejeros. Con anterioridad al 15 de febrero de 2020 dicha asignación fija era de 30.000 euros, lo que supone un incremento del 66,667%.

Del mismo modo, durante el ejercicio 2020, con efectos a partir del 15 de febrero de 2020, se ha incrementado la asignación prevista para los consejeros por su condición de miembros o de presidentes de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Así, los vocales de las comisiones percibirán 10.000 euros al año (frente a los 2.500 euros previstos anteriormente) y los presidentes de las comisiones 25.000 euros al año (frente a los 10.000 euros previstos anteriormente).

Por último, con el nombramiento de un presidente ejecutivo el 10 de julio de 2020, el consejero ejecutivo desempeñando dichas funciones no percibirá cantidad alguna por su condición de presidente del consejo (para los Presidentes no ejecutivos se prevía una retribución de 87.600 euros al año). Asimismo, con el nombramiento de un Presidente ejecutivo se ha designado una consejera coordinadora que percibirá 25.000 euros anuales por el desempeño de este cargo. Por último, hasta la designación del Presidente ejecutivo, se ha devengado una cantidad de 21.900 euros a favor del Presidente no ejecutivo saliente.

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.

La asignación fija de los consejeros ejecutivos desde el 15 de febrero de 2020, conforme a la política de remuneraciones, asciende a 270.000 euros anuales. Hasta dicha fecha la política de remuneraciones establecía una cantidad fija de 186.700 la cual se podía actualizar por el IPC más las cantidades percibidas por su asistencia al consejo (que hasta dicha fecha ascendía a un máximo de 30.000 euros años por su asistencia al consejo). Conforme a ello, el sueldo fijo devengado a favor del Consejero Delegado ha ascendido a 259.321 euros y el sueldo devengado a favor del Presidente ejecutivo ha ascendido a 239.899 euros (dentro de los cuales se recogen 4.083 euros devengados en su condición de miembro del consejo y de las comisiones con anterioridad a convertirse en consejero ejecutivo). Asimismo, el Presidente ejecutivo ha percibido la cantidad 80.000 euros en concepto de compensación por pérdida económica en su retribución anual al dejar su anterior posición y asumir funciones ejecutivas en Solarpack.

Por otro lado, se ha devengado a favor de los consejeros ejecutivos en concepto de retribución variable anual una cantidad total de 289.907 euros. En el que ejercicio 2019, cuando había un solo consejero ejecutivo, se devengaron 61.929 euros a favor del consejero delegado en concepto de retribución variable anual. En este sentido, en el ejercicio 2020 la retribución máxima anual se incremento desde un 40% de la asignación fija hasta un 60% (con un máximo del 75% en caso de sobreincumplimiento). En el ejercicio 2020 se habrían cumplido el 99% de los objetivos on target, lo que equivale al 80% de la retribución variable anual máxima del 75%.

En 2020, y pagadero a partir del 31 de marzo de 2021, se ha cerrado el plan de incentivos plurianual por los ejercicios 2018-2020 bajo el cual se han devengado un total de 838 mil euros en favor del Presidente ejecutivo.

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:

Conforme a la modificación de la política de remuneraciones acordada por la Junta General de Accionistas de 10 de julio de 2020, la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos será podrá ser de hasta un 75% del total de la retribución fija. Conforme a lo dispuesto contractualmente, la retribución variable anual ascenderá como máximo al 75% de la retribución fija anual del consejero para cada año, siendo el objetivo on-target de esta retribución variable el 60% de la retribución fija anual del consejero. La remuneración variable anual incluye criterios de rendimiento medibles relativos a objetivos financieros y de negocio (50% del total), objetivos personales (25% del total del variable) y objetivos de gestión (25% del total del variable). En el caso de objetivos financieros y de negocio su cálculo se efectúa de manera proporcional en tanto se hubiera alcanzado los objetivos mínimos acordados. En algunos casos en los que se recogen objetivos no financieros (ya sean personales, de gestión o vinculados a objetivos corporativos) su consecución se evalúa de una manera binaria. En el ejercicio 2020 se ha alcanzado un grado de cumplimiento del 99% del total de los objetivos. El total del variable anual devengado a favor de los consejeros ejecutivos asciende a 289.907 €.

Resumidamente, el desglose de la consecución de objetivos es la siguiente:

- Objetivos financieros y de negocio. Se ha alcanzado el 103,5% los mismos los cuales incluyen alcanzar un EBITDA determinado, lograr un determinado volumen de ingresos en el segmento "DEVCON", la generación de nuevo "backlog" o la generación de caja libre hasta unos umbrales determinados en el área "POWGEN". Se incluyen asimismo objetivos no financieros como la adecuación del cumplimiento del SCIIF.
- Objetivos personales. Se ha alcanzado un 96% de los mismos los cuales incluyen acciones de liderazgo relativas al cargo tales como implantar foros de encuentro con directivos y empleados de la Compañía, definir y proponer al consejo objetivos de ESG a nivel corporativo o implantar un stakeholder management plan.
- Objetivos de gestión. Se ha alcanzado el 100% de los mismos los cuales incluyen acciones de mejora en la gestión de la Compañía tales como la adecuación de los modelos de gestión de riesgos, elaborar un plan de negocio a largo plazo que sirva de base para el nuevo plan de incentivos a largo plazo, presentar de forma proactiva oportunidades de crecimiento inorgánico, identificar acciones de mejora en ESG los cuales se reflejen en el plan de sostenibilidad identificando los procedimientos para adecuar dicho plan en futuros ejercicios, elaborar un plan de sucesión y establecer un plan de desarrollo global en colaboración con el área de RRHH.

Conforme a a la política de remuneraciones vigente, no se ha devengado remuneración variable a corto plazo alguna en favor de los consejeros no ejecutivos.

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

Como se ha identificado en apartados anteriores, el plan de retribución plurianual (ejercicios 2018 a 2020) recoge objetivos vinculados al EBITDA generado por el departamento de desarrollo y construcción, a los retornos de caja generados por la división de POWGEN y a la generación de nuevos proyectos "backlog" a la finalización del programa de retribución (31 de diciembre de 2020). Adicionalmente, el plan de incentivos plurianual de la Sociedad contempla como factor de corrección del importe definitivo un coeficiente igual al cociente de la media aritmética de la cotización de la acción de la Sociedad durante las sesiones comprendidas entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de diciembre de 2020 (ambas inclusive) entre la cotización de la acción de la Sociedad en el momento de su admisión a cotización.

A partir del 31 de marzo de 2021 se procederá al pago de la retribución variable a largo plazo 2018-2020 por importe de 838 mil euros que ha devengado el Presidente ejecutivo.

Conforme a la política de remuneraciones vigente, no se ha devengado remuneración variable a largo plazo alguna en favor de los consejeros no ejecutivos.

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.

Durante el ejercicio 2020 se han suscrito nuevos contratos con los consejeros ejecutivos en los que los cambios más significativos son los siguientes:

- La retribución fija de los consejeros ejecutivos pasa de 186.700 euros anuales a 270.000 euros anuales.
- Los consejeros ejecutivos no percibirán otro tipo de asignaciones fijas por su condición de consejeros.
- La retribución variable pasa de ser de hasta un 40% de la asignación fija anual a una retribución variable de un máximo del 75% de la retribución fija anual, siendo el objetivo on-target de la nueva retribución variable el 60% de la retribución fija anual.
- Los consejeros ejecutivos tendrán derecho a recibir una indemnización por terminación en caso de separación o cese como consejero o de retirada de las funciones ejecutivas que conlleve la pérdida de la condición de ejecutivo. Esta indemnización por terminación ascenderá a una cantidad equivalente a la suma de la retribución fija anual más la retribución variable anual on-target de un año, correspondiente al año natural anterior a aquel en que se hubiera producido la separación o cese como consejero o la retirada de las funciones ejecutivas. No obstante, esta

indemnización no aplicará en el caso de que el cese se produzca por incumplimientos graves del consejero ejecutivo o acciones u omisiones que causen serios daños la Compañía siempre que exista sentencia firme que confirme estos hechos.

- Se establece una cláusula de no competencia contractual por un año por la que el consejero ejecutivo tendrá derecho a percibir una compensación equivalente a la retribución fija anual correspondiente al año natural anterior a aquel en que se hubiera producido la separación o cese como consejero. Se tendrá derecho a esta compensación sin perjuicio de cualquier otra indemnización por cese o separación.

- En el caso de extinción del contrato por cambio de control en la Compañía, el Consejero tendrá derecho, aunque no hubiese finalizado el periodo de devengo, a percibir la parte proporcional al tiempo trabajado de la retribución variable y de la retribución plurianual.

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

El Presidente ejecutivo ha percibido la cantidad de 80.000 euros como compensación por la pérdida económica en su retribución anual al dejar su anterior posición en una sociedad sin vinculación alguna con la Compañía y asumir las funciones ejecutivas en Compañía. Este pago, así dispuesto con el Presidente ejecutivo, se ha devengado única y exclusivamente en el ejercicio 2020 no devengándose en ejercicios posteriores.

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

No aplica

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.

No aplica

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2020
Doña GINA DOMANIG	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JOSÉ MARÍA GALÍNDEZ ZUBIRÍA	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don IGNACIO ARTÁZCOZ BARRENA	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don PABLO BURGOS GALÍNDEZ	Consejero Delegado	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña INÉS ARELLANO GALÍNDEZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don RAFAEL CANALES ABAITUA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don LUIS BARALLAT SENDAGORTA	Consejero Independiente	Desde 10/07/2020 hasta 31/12/2020
Doña BEGOÑA BELTRÁN DE HEREDIA VILLA	Consejero Independiente	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
Doña GINA DOMANIG	47		32					12	91	27
Don JOSÉ MARÍA GALÍNDEZ ZUBIRÍA	47							22	69	112
Don IGNACIO ARTÁZCOZ BARRENA	4			236	140	838		80	1.298	40
Don PABLO BURGOS GALÍNDEZ	4			259	150				413	273

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Doña INÉS ARELLANO GALÍNDEZ	47		9						56	32
Don RAFAEL CANALES ABAITUA	47		9						56	29
Don LUIS BARALLAT SENDACORTA	24								24	
Doña BEGOÑA BELTRÁN DE HEREDIA VILLA	47		32						79	40

Observaciones

Durante el ejercicio 2020 se han producido las siguientes alteraciones y circunstancias que han tenido un impacto en la retribución percibida por los consejeros:

- D. Ignacio Artázcoz desempeña funciones ejecutivas en la Compañía desde el 15 de febrero de 2020, habiendo recibido 80 mil euros como compensación por la pérdida económica en su retribución anual al dejar su anterior posición y asumir las funciones ejecutivas en Solarpack.
- El 15 de enero de 2020 se produjeron los siguientes cambios en las comisiones del Consejo de Administración. D^a. Gina Domanig fue nombrada vocal de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento en sustitución de D. Ignacio Artázcoz y D^a. Begoña Beltrán de Heredia fue nombrada nueva presidente de dicha comisión (en sustitución también de D. Ignacio Artázcoz). D^a. Gina Domanig fue nombrada vocal de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en sustitución de D. Ignacio Artázcoz. D^a. Gina Domanig fue nombrada igualmente nueva presidenta de dicha comisión (en sustitución de D^a. Begoña Beltrán de Heredia).
- El 10 de julio de 2020 D. Ignacio Artázcoz sustituyó a D. José Galíndez como Presidente de la Compañía, D^a. Gina Domanig fue designada Consejera Coordinador y D. Luis Barallat fue nombrado nuevo consejero independiente quedando el Consejo de Administración con ocho miembros.
- La Junta General de Accionistas acordó la modificación de la política de remuneraciones vigente, con efectos desde el 15 de febrero de 2020, en virtud de la cual los consejeros ejecutivos pasaron a percibir 270.000 euros anuales como asignación fija, los consejeros no ejecutivos 50.000 euros, los presidentes de las comisiones percibirán 25 mil euros por el desempeño de sus funciones, los vocales de las comisiones 10 mil euros y el consejero coordinador 25 mil euros.
- En el ejercicio 2020, D. Pablo Burgos renunció a su plan de retribución variable de largo plazo 2018-2020.
- A partir del 31 de marzo de 2021 se procederá al pago de la retribución variable a largo plazo 2018-2020 por importe de 838 mil euros que ha devengado el Presidente ejecutivo.

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
Doña GINA DOMANIC	Plan							0,00				
Don JOSÉ MARÍA GALÍNDEZ ZUBIRÍA	Plan							0,00				
Don IGNACIO ARTÁZCOZ BARRENA	Plan							0,00				
Don PABLO BURGOS GALÍNDEZ	Plan							0,00				
Doña INÉS ARELLANO GALÍNDEZ	Plan							0,00				
Don RAFAEL CANALES ABAITUA	Plan							0,00				
Don LUIS BARALLAT SENDAGORTA	Plan							0,00				
Doña BEGOÑA BELTRÁN DE HEREDIA VILLA	Plan							0,00				

Observaciones

No aplica

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña GINA DOMANIG	
Don JOSÉ MARÍA GALÍNDEZ ZUBIRÍA	
Don IGNACIO ARTÁZCOZ BARRENA	
Don PABLO BURGOS GALÍNDEZ	
Doña INÉS ARELLANO GALÍNDEZ	
Don RAFAEL CANALES ABAITUA	
Don LUIS BARALLAT SENDAGORTA	
Doña BEGOÑA BELTRÁN DE HEREDIA VILLA	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Doña GINA DOMANIG								
Don JOSÉ MARÍA GALÍNDEZ ZUBIRÍA								
Don IGNACIO ARTÁZCOZ BARRENA								
Don PABLO BURGOS GALÍNDEZ								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Doña INÉS ARELLANO GALÍNDEZ								
Don RAFAEL CANALES ABAITUA								
Don LUIS BARALLAT SENDAGORTA								
Doña BEGOÑA BELTRÁN DE HEREDIA VILLA								

Observaciones

No aplica

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña GINA DOMANIG	Concepto	
Don JOSÉ MARÍA GALÍNDEZ ZUBIRÍA	Concepto	
Don IGNACIO ARTÁZCOZ BARRENA	Concepto	
Don PABLO BURGOS GALÍNDEZ	Concepto	
Doña INÉS ARELLANO GALÍNDEZ	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don RAFAEL CANALES ABAITUA	Concepto	
Don LUIS BARALLAT SENDAGORTA	Concepto	
Doña BEGOÑA BELTRÁN DE HEREDIA VILLA	Concepto	

Observaciones

No aplica

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
Doña GINA DOMANIC										
Don JOSÉ MARÍA GALÍNDEZ ZUBIRÍA										
Don IGNACIO ARTÁZCOZ BARRENA										
Don PABLO BURGOS GALÍNDEZ										
Doña INÉS ARELLANO GALÍNDEZ										
Don RAFAEL CANALES ABAITUA										
Don LUIS BARALLAT SENDAGORTA										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Doña BEGOÑA BELTRÁN DE HEREDIA VILLA										

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
Doña GINA DOMANIG	Plan							0,00				
Don JOSÉ MARÍA GALÍNDEZ ZUBIRÍA	Plan							0,00				
Don IGNACIO ARTÁZCOZ BARRENA	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don PABLO BURGOS GALÍNDEZ	Plan							0,00				
Doña INÉS ARELLANO GALÍNDEZ	Plan							0,00				
Don RAFAEL CANALES ABAITUA	Plan							0,00				
Don LUIS BARALLAT SENDAGORTA	Plan							0,00				
Doña BEGOÑA BELTRÁN DE HEREDIA VILLA	Plan							0,00				

Observaciones

[

]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña GINA DOMANIG	
Don JOSÉ MARÍA GALÍNDEZ ZUBIRÍA	
Don IGNACIO ARTÁZCOZ BARRENA	
Don PABLO BURGOS GALÍNDEZ	
Doña INÉS ARELLANO GALÍNDEZ	
Don RAFAEL CANALES ABAITUA	
Don LUIS BARALLAT SENDAGORTA	
Doña BEGOÑA BELTRÁN DE HEREDIA VILLA	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Doña GINA DOMANIG								
Don JOSÉ MARÍA GALÍNDEZ ZUBIRÍA								
Don IGNACIO ARTÁZCOZ BARRENA								
Don PABLO BURGOS GALÍNDEZ								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Doña INÉS ARELLANO GALÍNDEZ								
Don RAFAEL CANALES ABAITUA								
Don LUIS BARALLAT SENDAGORTA								
Doña BEGOÑA BELTRÁN DE HEREDIA VILLA								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña GINA DOMANIC	Concepto	
Don JOSÉ MARÍA GALÍNDEZ ZUBIRÍA	Concepto	
Don IGNACIO ARTÁZCOZ BARRENA	Concepto	
Don PABLO BURGOS GALÍNDEZ	Concepto	
Doña INÉS ARELLANO GALÍNDEZ	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don RAFAEL CANALES ABAITUA	Concepto	
Don LUIS BARALLAT SENDAGORTA	Concepto	
Doña BEGOÑA BELTRÁN DE HEREDIA VILLA	Concepto	

Observaciones

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Doña GINA DOMANIC	91				91						91
Don JOSÉ MARÍA GALÍNDEZ ZUBIRÍA	69				69						69
Don IGNACIO ARTÁZCOZ BARRENA	1.298				1.298						1.298
Don PABLO BURGOS GALÍNDEZ	413				413						413

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Doña INÉS ARELLANO GALÍNDEZ	56				56						56
Don RAFAEL CANALES ABAITUA	56				56						56
Don LUIS BARALLAT SENDAGORTA	24				24						24
Doña BEGOÑA BELTRÁN DE HEREDIA VILLA	79				79						79
TOTAL	2.086				2.086						2.086

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.

[.]

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

[25/02/2021]

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

- [] Si
[√] No