

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2018 ]

CIF: [ A-36046993 ]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

[ ROSALIA DE CASTRO 44, BAJO (PONTEVEDRA) ]

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Asignación fija anual

Los consejeros podrán percibir una cantidad fija anual adecuada a los estándares de mercado, en consideración de las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que el consejo de administración considere relevantes.

b) Dietas de asistencia

Los consejeros podrán recibir determinadas cantidades en concepto de dietas de asistencia, ya sea a las reuniones del Consejo o a las reuniones de las comisiones a las que pertenecen.

c) Atenciones estatutarias y cobertura de riesgos

La Sociedad abonará el importe de las primas correspondiente a la póliza de seguro de responsabilidad civil para consejeros y directivos.

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

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

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

Los límites de esta retribución serán:

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

Los citados límites han sido fijados con criterio de prudencia y con la intención de obtener la certidumbre de que la compañía ha obtenido una ganancia real y por otro lado se valora la implicación en el desarrollo internacional de la compañía por lo que se retribuye la consecución de los objetivos de facturación internacional pretendidos.

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

En caso de proceder a una corrección de las cuentas anuales que fundamentaron alguna de las remuneraciones variables, el Consejo valorará si procede cancelar, total o parcialmente, la liquidación de la remuneración variable.

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

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

En la medida en que la remuneración variable se determina y abona atendiendo los resultados determinados una vez cerrado el ejercicio, la sociedad no ha considerado necesario implantar formulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración.

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

Los importes globales para todos los consejeros son los siguientes:

- a) Asignación fija anual total por importe de 108.000 €.
- b) Dietas de asistencia por importe de 169.000 €.
- c) Atenciones estatutarias y cobertura de riesgos: La sociedad abona el importe de la prima correspondiente a la póliza de responsabilidad civil para consejeros y directivos.

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

El importe global fijo de los consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas ascenderá en el ejercicio a 1.050.000 €.

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

La sociedad abona el importe de la prima correspondiente a la póliza de responsabilidad civil para consejeros y directivos el importe total de la misma asciende a 84.000 €. y un seguro privado de asistencia sanitaria de escasa relevancia económica.

- **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.**

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

Los indicadores o parámetros de referencia establecidos en la política retributiva en vigor para el ejercicio de 2019 para la retribución variable son los siguientes:

#### 1. Remuneración variable anual

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

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

Esta previsto que el consejo de administración del mes de mayo de 2019 apruebe el importe de la remuneración variable de los consejeros correspondiente a su desempeño en el ejercicio de 2018. En el ejercicio anterior el importe de esta remuneración ascendió a 1.275.000 €.

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

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

#### 3. Remuneración Variable de los consejeros no ejecutivos que forman parte de la comisión ejecutiva o del comité ejecutivo Internacional:

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

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

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

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

Esta previsto que el consejo de administración del mes de mayo de 2019 apruebe el importe de la remuneración variable de los consejeros no ejecutivos correspondiente al ejercicio de 2018. En el ejercicio anterior el importe de esta remuneración ascendió a 30.000 €.

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

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

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

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

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

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

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

Los consejeros ejecutivos tienen previsto en sus respectivos contratos los siguientes pagos/indemnizaciones en caso de resolución de su contrato:

Indemnización por cese:

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

La indemnización por cese equivaldrá a:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No está previsto que los consejeros perciban ninguna remuneración significativa por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Tampoco está previsto que los tres consejeros ejecutivos perciban remuneraciones suplementarias distintas de las previstas en sus respectivos contratos de prestación de servicios.

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

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

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

Los consejeros no devengarán ninguna remuneración suplementaria, distinta a las señaladas en este informe.

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

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

La junta de accionistas de 21 de junio de 2018 aprobó la política de remuneraciones para los ejercicios 2019, 2020 y 2021.

Esta nueva política fue aprobada en los mismos términos que la política que se había mantenido en vigor en los tres ejercicios anteriores de 2016, 2017 y 2018.

Por lo tanto, el nuevo documento se limitó a reproducir los términos y condiciones de la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad.

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

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

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

El informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior ha sido objeto de una valoración positiva ya que fue aprobado por el 99,59% del capital presente o representado en la junta.

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

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

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

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

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

En cuanto a los consejeros ejecutivos, resulta de aplicación lo referido en el párrafo anterior para la retribución variable de los consejeros no ejecutivos y pertenecientes a las comisión ejecutiva y al comité ejecutivo internacional. La remuneración de los consejeros ejecutivos es la que figura en sus contratos aprobados por el consejo de administración, previa propuesta de la comisión de nombramientos retribuciones y buen gobierno.

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

A día de la fecha, no ha sido necesario acometer ninguna acción para corregir cualquier disfunción del sistema retributivo de la compañía, dado que las previsiones consideradas para el cálculo de las propuestas de remuneración han coincidido en términos generales con los resultados reales.

Sin perjuicio de ello, está previsto en la política de remuneraciones de la compañía la facultad de corregir cualquier desajuste del sistema remuneratorio en caso de proceder a una corrección de los resultados de las cuentas anuales que fundamentaron alguna de las remuneraciones. En tal caso, el consejo valorará si procede cancelar, total o parcialmente, la liquidación de la remuneración.

**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 cantidad total aprobada por el consejo de administración para remunerar a sus consejeros en su condición de tales, apenas representa un 33% del importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los consejeros aprobada por la junta de accionistas.

Mientras se ha producido un incremento sostenido en el tiempo tanto de facturación como de resultado, por razones de prudencia el consejo de administración ha mantenido la retribución a sus consejeros durante los últimos años en importes totales muy similares.

**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	42.411.727	65,22



	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	173.139	0,41
Votos a favor	42.238.588	99,59
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.**

La asignación fija anual de los consejeros en 2018 ha quedado determinada por el consejo de administración, previa propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones, atendiendo a las funciones efectivamente desempeñadas, a su especial complejidad a la dedicación prestada y a las distintas responsabilidades asumidas por los distintos consejeros. Esta asignación en 2018 se ha reducido en torno al 9% respecto al año anterior.

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

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

Los sueldos devengados en 2018 por los consejeros ejecutivos no han sufrido modificación respecto a los del año anterior.

Los mismos quedaron fijados mediante aprobación del consejo de administración a propuesta de la comisión de nombramientos, retribuciones y buen gobierno de la Sociedad.

**B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados 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:

Retribuciones variables a los consejeros en su condición de tales:

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

Una remuneración variable anual cuyo importe no podrá exceder de los límites más abajo referidos, la cual deberá ser aprobada por el consejo, previo informe favorable de la comisión. Los límites de esta retribución serán:

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

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

El 8 de noviembre de 2018, previo informe favorable de la comisión de nombramientos y retribuciones, el consejo de administración aprobó una retribución variable anual a favor de don Roberto Álvarez por su pertenencia a la comisión ejecutiva internacional durante 2017. La citada retribución se devengó el día de su aprobación y su vigencia es para el año 2018. Dentro de los parámetros previstos en la política de remuneración aprobada por la junta y en consideración a su especial dedicación en determinados asuntos desarrollados en Argentina y la complejidad de los mismos, el consejo de administración a propuesta de la comisión de nombramiento ha considerado apropiado retribuir las tareas asumidas por dicho consejero.

1. Remuneración variable anual consejeros ejecutivos:

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

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

El importe de la remuneración variable de los consejeros ejecutivos en 2018 ha ascendido a 1.275.000 €.

Después de un análisis individualizado de cada uno de los consejeros, la comisión de nombramientos, retribuciones y buen gobierno realizó una propuesta de remuneración al consejo de administración ligeramente superior a la del año anterior motivado en una clara mejora de los resultados de la empresa.

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

A pesar de estar prevista en la política de remuneraciones de la compañía la posibilidad de fijar una remuneración variable a medio y largo plazo, a día de la fecha la compañía no ha procedido ni al estudio ni a la implementación de esta tipología de remuneración.

**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.

No. A día de la fecha no se ha dado esta situación.

**B.9.** Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o

externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

La compañía no dispone de sistemas de ahorro a largo plazo.

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

El cese anticipado del consejero en su condición de tal, por cualquier causa, no implica indemnización alguna a favor del consejero.

Para los consejeros ejecutivos, sus contratos prevén la extinción de la relación contractual en los términos que a continuación se refieren:

#### EXTINCIÓN DEL CONTRATO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

###### 10.3.2 Otras causas de extinción

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

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

Indemnización por cese

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

La indemnización por cese equivaldrá a:

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

**B.11.** Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. 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 2018 ni se han modificado los contratos ya existentes de los consejeros ejecutivos ni se han firmado nuevos contratos.

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

El consejero Javier Rey Laredo percibió 15.000 € en contraprestación de los servicios prestado en la mercantil PAMSA, empresa participada en un 20% por el Grupo San José.

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

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

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

Los consejeros de la sociedad no han devengado remuneración alguna por este concepto. Los consejeros ejecutivos disfrutaron de compensaciones de escasa relevancia consistentes en un seguro médico.

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

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

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

No existen otros conceptos retributivos distintos de los anteriores.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2018
Don JACINTO REY GONZÁLEZ	Presidente ejecutivo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JACINTO REY LAREDO	Vicepresidente ejecutivo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JAVIER REY LAREDO	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JOSÉ MANUEL OTERO NOVAS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don ROBERTO ALVAREZ ALVAREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don ENRIQUE MARTIN REY	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don NASSER HOMAID SALEM ALI ALDAREI	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don SUNIL KANORIA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don GUILLERMO NIELSEN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don RAMON BARRAL ANDRADE	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don ALTINA FATIMA SEBASTIAN GONZALEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018

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 2018	Total ejercicio 2017
Don JACINTO REY GONZÁLEZ		10.000	18.000	500.000	1.000.000				1.528.000	1.528.000
Don JACINTO REY LAREDO		10.000	18.000	350.000	200.000				578.000	578.000
Don JAVIER REY LAREDO		10.000	18.000	200.000	75.000				303.000	301.350
Don JOSÉ MANUEL OTERO NOVAS		10.000	18.000						28.000	23.000
Don ROBERTO ALVAREZ ALVAREZ	48.000				30.000				78.000	48.000
Don ENRIQUE MARTIN REY		10.000	6.000						16.000	12.500
Don NASSER HOMAID SALEM ALI ALDAREI										6.000
Don SUNIL KANORIA										3.000
Don GUILLERMO NIELSEN	60.000								60.000	93.000
Don RAMON BARRAL ANDRADE		10.000	13.500						23.500	23.500
Don ALTINA FATIMA SEBASTIAN GONZALEZ		10.000	7.500						17.500	39.000

**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 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		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 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
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 2018	Total ejercicio 2017
Don JACINTO REY GONZÁLEZ		52.800							52.800	108.000
Don JACINTO REY LAREDO										
Don JAVIER REY LAREDO		33.400							33.400	18.000
Don JOSÉ MANUEL OTERO NOVAS										
Don ROBERTO ALVAREZ ALVAREZ										



## 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 2018	Total ejercicio 2017
Don ENRIQUE MARTIN REY										
Don NASSER HOMAID SALEM ALI ALDAREI										
Don SUNIL KANORIA										
Don GUILLERMO NIELSEN										
Don RAMON BARRAL ANDRADE										
Don ALTINA FATIMA SEBASTIAN GONZALEZ										

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 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		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 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
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 2018 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 grupo
Don JACINTO REY GONZÁLEZ	1.528.000				1.528.000	52.800				52.800
Don JACINTO REY LAREDO	578.000				578.000					
Don JAVIER REY LAREDO	303.000				303.000	33.400				33.400
Don JOSÉ MANUEL OTERO NOVAS	28.000				28.000					
Don ROBERTO ALVAREZ ALVAREZ	78.000				78.000					
Don ENRIQUE MARTIN REY	16.000				16.000					
Don NASSER HOMAID SALEM ALI ALDAREI										
Don SUNIL KANORIA										
Don GUILLERMO NIELSEN	60.000				60.000					
Don RAMON BARRAL ANDRADE	23.500				23.500					
Don ALTINA FATIMA SEBASTIAN GONZALEZ	17.500				17.500					
<b>TOTAL</b>	<b>2.632.000</b>				<b>2.632.000</b>	<b>86.200</b>				<b>86.200</b>

Observaciones

**D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS**

---

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

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

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

[ 28/02/2019 ]

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

- [ ] Si  
[✓] No