

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

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

CIF: [ A20001020 ]

Denominación Social:

[ **CONSTRUCCIONES Y AUXILIAR DE FERROCARRILES, S.A** ]

Domicilio social:

[ JOSE MIGUEL ITURRIOZ, 26 (BEASAIN) GUIPUZCOA ]

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

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

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

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

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

\* La política de remuneraciones de CAF fue aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 10 de junio de 2017, previa propuesta del Consejo de Administración de fecha 26 de abril de 2017, que a su vez formuló dicha propuesta a la vista del informe y de la propuesta emitidos por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en esa misma fecha. No obstante, cabe destacar que la política de remuneraciones aprobada por la Junta General no incorporó cambios sustanciales en relación con la política que había venido siendo aplicada por CAF durante los ejercicios anteriores. Asimismo, según fue aprobado por la Junta General, dicha política de remuneraciones resultó de aplicación para el ejercicio 2017 y mantiene su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a su aprobación, es decir, los ejercicios 2018, 2019 y 2020, sin perjuicio de las modificaciones, adaptaciones o actualizaciones que, en su caso, puedan ser aprobadas en cada momento por la Junta General de Accionistas de CAF.

En previsión de que la vigencia de la actual política de remuneraciones de CAF termina en 2020, ha comenzado a trabajarse en la definición de la política de remuneraciones que regirá durante los ejercicios 2021, 2022 y 2023.

\* La política de remuneraciones de CAF atiende a los siguientes principios y fundamentos:

#### 1. Criterios generales

- con carácter general, se busca atender a un criterio de mercado, tomando como base la retribución fijada para consejeros de sociedades cotizadas de capitalización, tamaño o actividad similares a los de CAF, de acuerdo con la información pública proporcionada por dichas sociedades, así como al cumplimiento de los principios de moderación y prudencia;
- el sistema retributivo se basa en el principio fundamental de atracción y retención de los mejores profesionales, compensándoles atendiendo al nivel de responsabilidad y a su trayectoria profesional, con base en la equidad interna y la competitividad externa;
- igualmente, CAF concibe el esquema de compensación de sus consejeros y de sus directivos como un factor fundamental para la creación de valor a largo plazo de la compañía, en particular con el fin de garantizar una correspondencia con la evolución de los resultados de la empresa y un adecuado reparto de beneficios a los accionistas.
- asimismo, el sistema retributivo de CAF se adapta en cada momento a lo que establezcan las normas legales aplicables y trata de incorporar los estándares y principios de las mejores prácticas nacionales e internacionales generalmente aceptadas en materia de retribuciones y de buen gobierno de sociedades en cada momento como los propugnados por el Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas que aprobó la CNMV en 2015.

#### 2. Consejeros externos

- en el caso de los consejeros que no tienen la condición de ejecutivos, la retribución debe ser suficiente para compensar su dedicación, cualificación y responsabilidad;
- en el caso particular de los consejeros que no son ejecutivos ni dominicales, esta retribución se fijará en un nivel que no comprometa en ningún caso su independencia de criterio;

- la política de retribución persigue que se fomente la motivación y retención de los profesionales más adecuados.

### 3. Consejeros ejecutivos

En relación específicamente con los consejeros ejecutivos, la política de retribuciones por el desempeño de sus funciones ejecutivas, distintas de las de supervisión y decisión colegiada, se fundamenta en las siguientes premisas:

- ofrecer a éstos una retribución que permita atraer, retener y motivar a los profesionales más adecuados con el fin de facilitar que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco crecientemente competitivo e internacionalizado en que desarrolla sus actividades; y

- tener un nivel retributivo global competitivo en relación con las entidades comparables en el sector.

A este respecto, la política de remuneraciones aprobada por la Junta General prevé la posibilidad de incorporar durante su periodo de vigencia conceptos retributivos variables vinculados a la consecución de objetivos económico-financieros e industriales concretos definidos en el Plan Estratégico, cuantificables y alineados con el interés social y con los objetivos estratégicos de la Sociedad.

Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la determinación de los objetivos al inicio de cada ejercicio y la evaluación de su cumplimiento una vez finalizado el mismo.

\* Las remuneraciones que resultan de la aplicación de los principios generales anteriormente mencionados están alineadas con las correspondientes a otras sociedades cotizadas, utilizándose como criterio de comparación el relativo a la actividad, tamaño o capitalización bursátil similar a la de CAF, según se ha publicado en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros de las sociedades cotizadas correspondiente al ejercicio 2018, el más reciente disponible elaborado por la CNMV.

CAF ha considerado oportuno aprobar una política de remuneraciones que tenga en cuenta las retribuciones aplicadas por sociedades comparables, utilizándolas como referencia a la hora de fijar la retribución de los consejeros, y atendiendo al mismo tiempo el compromiso adquirido por la Sociedad con sus grupos de interés.

\* Para la fijación de los distintos componentes del paquete retributivo de los Consejeros, el Consejo se basa en la propuesta que en cada caso formula la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en atención a la responsabilidad asumida por cada Consejero y las funciones que desempeña.

\* En la determinación de la política de remuneraciones no ha participado ningún asesor externo.

- **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.

Para la definición de los componentes e importes que integran el sistema retributivo, CAF atiende en todo momento a los intereses a largo plazo de la Sociedad y, en particular, a garantizar una correspondencia con la evolución de los resultados de la empresa y un adecuado reparto de beneficios a los accionistas.

En el caso de los consejeros que no son ejecutivos, se prevé fijar su retribución en un nivel que no comprometa en ningún caso su independencia de criterio, como se ha venido haciendo en años anteriores.

En el caso de los consejeros ejecutivos, con ánimo de alinear sus intereses con los de la Sociedad, se prevé que durante el ejercicio 2020 continúen incluyéndose en el paquete retributivo componentes variables vinculados a criterios de rendimiento profesional. Dichos parámetros estarán

predeterminados y definidos en el Plan Estratégico, y su grado de cumplimiento se comprobará por el Consejo de Administración una vez conocidos los datos definitivos obtenidos a cierre de ejercicio. Asimismo, se procurará que el importe de dicha retribución variable guarde un equilibrio adecuado con el de los componentes fijos, de forma que constituya un incentivo adecuado sin desvirtuar su carácter complementario respecto de las cuantías fijas.

De los parámetros escogidos para valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y determinar la remuneración variable de los consejeros ejecutivos, cuatro son de carácter económico-financiero (contratación, ventas, BAI y capital circulante), y uno (satisfacción del cliente) es de carácter no financiero y se evalúa mediante encuestas de satisfacción.

Por otro lado, se prevé que el pago de los componentes variables se difiera hasta la comprobación efectiva del cumplimiento de los parámetros vinculados al rendimiento, para permitir al Consejo de Administración medir adecuadamente el grado de consecución de los objetivos, pudiendo asimismo la Sociedad reclamar el reembolso de cualquier retribución variable que se hubiera abonado sobre la base de datos inexactos.

Con todo ello, la Sociedad considera que la exposición a riesgos excesivos queda reducida y que el mix retributivo muestra un equilibrio entre componentes fijos y variables y atiende a objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad.

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

Se prevé que, durante el ejercicio 2020, los componentes de las remuneraciones de los consejeros en su condición de tales comprendan una remuneración fija por pertenencia al Consejo, una remuneración por pertenencia a las Comisiones, y dietas por asistencia a las reuniones del Consejo.

Aunque aún no se dispone de una estimación del importe al que ascenderán los componentes fijos durante el ejercicio 2020, a fecha de hoy no se prevé que las modificaciones respecto de los importes devengados durante el ejercicio 2019, y que se describen en mayor detalle en el Apartado B.5, vayan a resultar muy sustanciales.

Igualmente, no se prevé que vaya a existir remuneración adicional por el desempeño del cargo de Presidente ni que existan otros beneficios, tales como anticipos o créditos.

- **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.**

A fecha del presente Informe, la Sociedad cuenta con dos consejeros con la calificación de ejecutivos: el Consejero Delegado y la secretaria del Consejo de Administración. Ambos consejeros, además de su retribución en su condición de tales, perciben remuneraciones en concepto de sueldos y seguros de vida.

El Consejero Delegado disfruta asimismo de un sistema de ahorro a largo plazo, tal y como se detalla más adelante, previsto en el contrato mercantil de duración indefinida que tiene suscrito con la Sociedad.

No existen otros beneficios, tales como anticipos o créditos.

Aunque a fecha de hoy no se dispone de una estimación del importe al que ascenderán los componentes fijos durante el ejercicio 2020 por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos, no se prevé que se vayan a producir modificaciones sustanciales respecto de los importes devengados durante el ejercicio 2019, los cuales se describen en mayor detalle en el Apartado B.6.

- **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 no tiene pactadas remuneraciones en especie con sus consejeros, salvo lo indicado respecto a los seguros de vida en relación con los Consejeros Ejecutivos y uno de los Consejeros Externos (en este último caso, hasta la fecha en que caducó su nombramiento, esto es, el 15 de junio de 2019).

Aunque a fecha de hoy no se puede proporcionar una estimación del importe al que ascenderán las primas de seguros durante el ejercicio 2020, no se prevé que se vayan a producir modificaciones sustanciales respecto de los importes abonados durante el ejercicio 2019.

- **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.

Para la definición de los componentes e importes que integran el sistema retributivo, CAF atiende en todo momento a los intereses a largo plazo de la Sociedad y, en particular, a garantizar una correspondencia con la evolución de los resultados de la empresa y un adecuado reparto de beneficios a los accionistas.

A fecha del presente Informe, no se estima que vayan a producirse variaciones significativas respecto del sistema de remuneración variable que se aplicó durante el ejercicio 2019, tanto en relación con los parámetros de referencia, y su vinculación al rendimiento, como en la posibilidad de que la Sociedad reclame el reembolso de cualquier retribución variable que se hubiera abonado sobre la base de datos inexactos. Los parámetros de rendimiento estarán predeterminados y definidos en el Plan Estratégico, y su grado de cumplimiento se comprobará por el Consejo de Administración una vez conocidos los datos definitivos obtenidos a cierre de ejercicio.

Asimismo, a la hora de fijar la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos, se evitará que el componente variable pueda comprometer la búsqueda del mejor interés del Grupo y su pago se diferirá hasta la comprobación efectiva del cumplimiento de los parámetros vinculados al rendimiento.

Con todo ello, la Sociedad considera que la exposición a riesgos excesivos queda reducida y que el sistema de remuneraciones atiende a objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad.

- 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.

Como se ha informado en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de ejercicios anteriores, la Sociedad tiene suscrito un sistema de ahorro a largo plazo con su Consejero Delegado. Se trata de un seguro colectivo de ahorro a largo plazo bajo el sistema de aportación definida, compatible con otro tipo de indemnizaciones, en el que mediante el pago de primas anuales se garantiza un beneficio en caso de que se alcance con vida la fecha de vencimiento correspondiente. En caso contrario, no existe consolidación de derechos hasta esa fecha.

A fecha de hoy no se dispone de una estimación del importe al que ascenderá la dotación al citado sistema de ahorro a largo plazo durante el ejercicio 2020, aunque sí se prevé que se determinará conforme a criterios similares a los establecidos en el ejercicio 2019 y que no conllevará variaciones significativas respecto de la dotación realizada en 2019.

- 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 indemnizaciones pactadas o pagadas por la Sociedad en caso de terminación de las funciones como consejero, salvo lo indicado en el apartado siguiente para el Consejero Delegado.

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

De conformidad con el régimen previsto en el artículo 249 LSC en relación con los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas al amparo de una delegación de facultades del consejo o de cualquier otro título, la Sociedad suscribió un contrato mercantil con el Consejero Delegado de duración indefinida y con el contenido estipulado en dicho artículo. En dicho contrato se establece una indemnización equivalente a dos años de su retribución fija en caso de cese en el cargo de Consejero Delegado por voluntad de la Sociedad y sin causa imputable al consejero. Asimismo, el contrato prevé expresamente las obligaciones, a cargo del Consejero Delegado, de no competencia y de exclusividad, durante sendos plazos de dos años a partir del cese del Consejero Delegado en el cargo.

La Sociedad cuenta con otro consejero ejecutivo (la secretaria del Consejo) sin delegación de facultades, que se vincula con la sociedad en virtud de un contrato laboral, y con quien no se han establecido cláusulas ni acuerdos de ningún tipo al margen del régimen laboral común.

- 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 se prevé que exista ninguna remuneración suplementaria devengada por los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

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

No se espera que los consejeros perciban retribución alguna en forma de anticipos, créditos o garantías.

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

No se espera que existan conceptos retributivos adicionales durante el ejercicio en curso.

### **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.

No se espera que se produzca ningún cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso.

**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.caf.net/upload/accionista/Pol%C3%ADtica-de-retribuciones-de-los-consejeros.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.

Pese a que el Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio 2018 se aprobó con una amplia mayoría, la Sociedad ha considerado oportuno la aportación de mayor detalle en la información con el objeto de facilitar el análisis a realizar por los proxy advisors de la Sociedad, cuyas consideraciones son atendidas por algunos accionistas.

### 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.

Para la fijación de los distintos componentes del paquete retributivo de los Consejeros, el Consejo se basa en la propuesta que en cada caso formula la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en atención a la responsabilidad asumida por cada Consejero y las funciones que desempeña.

En particular, la fijación del paquete retributivo del Consejo correspondiente al ejercicio 2019 se realizó como sigue:

(i) En el primer trimestre del ejercicio 2019, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones acordó proponer al Consejo la aprobación de:

- (a) los parámetros sobre los que se basaría la retribución variable de los consejeros ejecutivos y su importe máximo, en línea con los ya aprobados por el Consejo de Administración para el ejercicio 2018; y
- (b) la remuneración de los consejeros en su condición de tales, que mantendría en el ejercicio 2019 los importes devengados en el año 2018 (esto es, un máximo de 100.000 euros por consejero, más un importe adicional de 15.000 euros por Comisión de la que se formara parte). No obstante, se planteó la posibilidad de dividir el importe máximo de 100.000 euros que se percibía por asistencia al Consejo entre remuneración fija y dietas, decisión que quedó pospuesta para la sesión de la Comisión de 2 de abril de 2019.

(ii) A continuación, y dentro del primer trimestre de 2019, el Consejo de Administración acordó por unanimidad las propuestas formuladas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que se describen anteriormente.

(iii) Con fecha 2 de abril de 2019, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones acordó la siguiente distribución del importe máximo de 100.000 euros por consejero mencionado en el apartado (i)(b) anterior:

- (a) 60.000 euros en concepto de remuneración fija por pertenencia al Consejo de Administración; y
- (b) 40.000 euros en concepto de dietas por asistencia al Consejo.

(iv) Con fecha 27 de febrero de 2020, el Consejo de Administración aprobó la retribución final de los Consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2019, una vez evaluado el grado de cumplimiento de los parámetros propuestos por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y aprobados por el Consejo, así como la dotación al sistema de ahorro a largo plazo en favor del Consejero Delegado para el ejercicio 2019 que se menciona en el apartado B.9.

**B.2.** Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado

un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

La política de remuneraciones de CAF atiende primeramente a criterios de mercado y al cumplimiento de los principios de moderación y prudencia.

Para la definición de los componentes e importes que integran el sistema retributivo, CAF atiende en todo momento a los intereses a largo plazo de la Sociedad y, en particular, a garantizar una correspondencia con la evolución de los resultados de la empresa y un adecuado reparto de beneficios a los accionistas.

Como muestra de ello, los administradores no han disfrutado en 2019 de anticipos, garantías o créditos, y tampoco han recibido remuneraciones adicionales como consecuencia de su pertenencia a consejos de administración o a la alta dirección de otras sociedades del grupo.

Asimismo, con ánimo de alinear los intereses de los consejeros ejecutivos con los de la Sociedad, durante el ejercicio 2019 se han incluido componentes variables en su retribución, vinculados a criterios de rendimiento profesional, tal y como se describe en mayor detalle en el apartado B.7 posterior.

Para garantizar que la remuneración atiende a los resultados a largo plazo de la Sociedad, se ha decidido vincular la retribución variable a parámetros ligados a la consecución de objetivos económico-financieros e industriales concretos definidos en el Plan Estratégico, cuantificables y alineados con el interés social y con los objetivos estratégicos de la Sociedad en diferentes ámbitos (contratación, ventas, BAI), y a una adecuada gestión operativa (nivel de circulante), así como a un parámetro no financiero (satisfacción del cliente) idóneo para la creación de valor a largo plazo.

A la hora de fijar la retribución fija y variable de los consejeros ejecutivos se han establecido importes que supongan un equilibrio adecuado entre ambos parámetros. Asimismo, como en el año anterior, se ha acordado diferir el pago de la retribución variable hasta el ejercicio 2020 para permitir al Consejo de Administración medir adecuadamente el grado de consecución de los objetivos. Finalmente, se ha establecido la posibilidad para la Sociedad de reclamar el reembolso de cualquier retribución variable que se hubiera abonado sobre la base de datos inexactos.

En el caso de los consejeros que no son ejecutivos ni dominicales, su retribución se fija en un nivel que no comprometa en ningún caso su independencia de criterio.

Tras un análisis de la información pública disponible sobre las remuneraciones devengadas por los consejeros de las empresas comparables a CAF, se observa que los importes percibidos por los consejeros de CAF se sitúan en niveles razonables en relación con estas sociedades.

Con todo ello, la Sociedad considera que la exposición a riesgos excesivos queda reducida y que el sistema de remuneraciones implantado atiende a objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad.

### **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 remuneración devengada durante el ejercicio cumple plenamente con lo dispuesto en la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de CAF celebrada el 10 de junio de 2017, tal y como se explica a continuación:

(i) La retribución devengada por los consejeros externos ha consistido únicamente en una remuneración fija por la pertenencia al Consejo, dietas por asistencia a las reuniones del Consejo, remuneración por pertenencia a las Comisiones, y un seguro de vida en el caso de un consejero externo (únicamente hasta la fecha en que caducó su nombramiento, esto es, el 15 de junio de 2019), habiéndose mantenido dentro de la cifra máxima prevista en el apartado 3.1 de la política de remuneraciones de CAF.

(ii) La retribución fija de los consejeros ejecutivos ha comprendido los conceptos previstos en el apartado 3.2 de la política de remuneraciones de CAF, no habiéndose superado los límites cuantitativos allí previstos.

(iii) La remuneración variable de los consejeros ejecutivos se ha vinculado a la consecución de objetivos económico-financieros e industriales concretos definidos en el Plan Estratégico, tal y como se prevé en la política de remuneraciones de CAF.



En cuanto a la relación entre la retribución de los consejeros y los resultados de la Sociedad, la inclusión de componentes variables en la retribución de los consejeros ejecutivos ha permitido que esta última haya quedado ligada a criterios de rendimiento.

Aunque el periodo de devengo de la retribución variable es de un ejercicio, se considera que contribuye a la obtención de los resultados a corto y largo plazo de la Sociedad, en la medida en que la consecución de los objetivos en los que se basa tiene un impacto en el rendimiento del Grupo tanto a corto plazo (nivel de circulante o ventas) como a largo plazo (contratación).

**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	25.834.744	75,36

  

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	5.658.312	21,90
Votos a favor	19.167.629	74,19
Abstenciones	1.008.803	3,91

**Observaciones**

El informe anual de remuneraciones se aprobó con una amplia mayoría de los votos emitidos, en línea con lo ocurrido en anteriores años.

Puede observarse además que se han incorporado explicaciones adicionales sobre la remuneración de los consejeros para facilitar su análisis por los proxy advisors de la Sociedad.

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

Los componentes fijos de las remuneraciones de los consejeros en su condición de tales comprenden tres conceptos: una remuneración fija por la pertenencia al Consejo de Administración, dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y una remuneración fija adicional para los miembros de las Comisiones por su pertenencia a las mismas.

Tal y como se ha descrito en detalle en el apartado B.1, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propuso al Consejo de Administración el mantenimiento del importe de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales (esto es, un máximo de 100.000 euros por consejero, más un importe adicional de 15.000 euros por Comisión de la que se formara parte), propuesta que el Consejo aprobó posteriormente.

En fecha posterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones aprobó dividir el citado importe máximo de 100.000 euros en dos conceptos: (a) 60.000 euros como remuneración fija por pertenencia al Consejo; y (b) 40.000 euros en concepto de dietas por asistencia a las reuniones del Consejo. Por su parte, la remuneración por pertenencia a las comisiones del Consejo de Administración se mantuvo invariada, ascendiendo a 15.000 euros anuales por consejero y comisión.

Un consejero externo ha disfrutado de un seguro de vida, con igual prima que en el ejercicio anterior devengado hasta la fecha en que caducó su nombramiento, esto es, el 15 de junio de 2019.

En el ejercicio 2019, el importe total por todos estos conceptos no ha experimentado variación alguna respecto de los importes devengados durante el ejercicio 2018.

No existe remuneración adicional por el desempeño del cargo de Presidente. Tampoco existen otros beneficios, tales como anticipos o créditos.

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

La Sociedad cuenta con dos consejeros ejecutivos, que percibieron remuneraciones fijas durante el ejercicio 2019 en concepto de sueldos, seguros de vida y dietas. El Consejero Delegado disfruta asimismo de un sistema de ahorro a largo plazo, tal y como se detalla en el apartado B.9.

No existen otros beneficios, tales como anticipos o créditos. Como ya se indicó en el Informe de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2018 y se recoge en el Apartado A.1, la Sociedad tiene suscrito un contrato de duración indefinida con el Consejero Delegado, aprobado por el Consejo de Administración. El otro consejero ejecutivo, que no tiene facultades delegadas por el Consejo, dispone de un contrato laboral ordinario. Los sueldos de estos consejeros ejecutivos se recogen en sus respectivos contratos.

En el ejercicio 2019, el importe total de los sueldos ha ascendido a 644 miles de euros, según el desglose indicado en el Apartado C, lo que representa un incremento del 0,46% respecto a los importes devengados durante el ejercicio 2018 por este concepto.

Adicionalmente, los consejeros ejecutivos han consolidado la estructura de remuneración variable que se aplicó por primera vez en el ejercicio 2018 conforme se explica en el apartado B.7 y se desglosa en el Apartado C.

### **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:

En su reunión celebrada el 25 de octubre de 2017, el Consejo de Administración aprobó la introducción de componentes variables en la retribución de los consejeros ejecutivos, para los ejercicios de 2018 y sucesivos.

El periodo de devengo de la retribución variable es anual, tomándose como base el año natural.

La fijación de los parámetros concretos a los que debía ir vinculada la retribución variable para el ejercicio 2019 se realizó sobre la base de una propuesta formulada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobada por el Consejo posteriormente. Los parámetros que se definieron, con distinta ponderación en la retribución variable total, son los siguientes: volumen de contratación (20%), volumen de ventas (20%), beneficio antes de impuestos (BAI) (30%), nivel de circulante (15%) y nivel de satisfacción del cliente (15%), en todos los casos a nivel del Grupo consolidado, aplicables al Comité Ejecutivo y a la Secretaria consejera, mientras que al Consejero Delegado le resultarían de aplicación tres de estos cinco parámetros, en concreto, los de volumen de contratación, beneficio antes de impuestos (BAI) y nivel de satisfacción del cliente, con ponderaciones proporcionales a las mencionadas anteriormente.

Los parámetros volumen de contratación, volumen de ventas, beneficio antes de impuestos (BAI) y nivel de circulante están vinculados a la consecución de objetivos económico-financieros e industriales concretos establecidos en el Plan Estratégico. El último parámetro, satisfacción del cliente, es un criterio no financiero que promueve la creación de valor a largo plazo para la Sociedad, y se encuentra asimismo definido como objetivo en el Plan Estratégico.

Por cada parámetro se establecieron una serie de objetivos, cuyo cumplimiento permitía obtener el 100% de la retribución variable. Asimismo, se fijaron unos objetivos mínimos, que permitían obtener el 50% de la retribución variable y por debajo de los cuales no se devengaba la retribución

variable asociada al parámetro en cuestión. En caso de que se alcanzaran los objetivos mínimos pero no los fijados, se devengaría un importe de retribución variable entre el 50% y 100% de manera lineal en función del grado de consecución de los objetivos.

Se otorgó a los parámetros de "contratación" y "BAI" la categoría de parámetros llave, de modo que la consecución de los objetivos mínimos asociados a estos parámetros era requisito indispensable para que se pudiera devengar retribución variable alguna en relación con los restantes parámetros.

De acuerdo con este esquema, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propuso establecer un límite máximo de la retribución variable a percibir por el Consejero Delegado y la Secretaria consejera de, respectivamente, 100 miles de euros para el Consejero Delegado y 55,5 miles de euros para la Secretaria consejera, límites máximos que fueron aprobados por el Consejo posteriormente.

En cuanto a la medición del grado de cumplimiento de los objetivos, ésta se realiza sobre la base de las cuentas anuales e informe de gestión a 31 de diciembre de 2019 (en lo que respecta a los parámetros "contratación", "ventas", "BAI" y "Circulante") y sobre la base de encuestas realizadas a clientes (en lo que respecta al parámetro "Satisfacción del cliente").

El abono de la retribución variable se ha diferido en el tiempo, de modo que el Consejo de Administración dispusiera de tiempo suficiente para verificar el grado de cumplimiento de los objetivos. Además, se ha previsto que, en caso de error en el cálculo de la retribución variable o en la medición del grado de consecución de los objetivos, los consejeros ejecutivos estarán obligados a reembolsar el exceso que hubieran percibido.

La evaluación del grado de cumplimiento de los distintos parámetros se ha llevado a cabo por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su sesión celebrada el 27 de febrero de 2020, fecha en la que el Consejo formula las cuentas anuales e informe de gestión del ejercicio 2019 y puede comprobar efectivamente el grado de cumplimiento de los parámetros económico-financieros. Tras dicha evaluación, se ha determinado un cumplimiento del 100% en los parámetros "contratación", "ventas", "BAI" y "satisfacción al cliente" y del 0% en el parámetro "circulante", lo que resulta en el devengo del 100% de la retribución variable máxima para el Consejero Delegado y de un 85% para la Secretaria consejera. En consecuencia, el Consejo ha determinado los importes a percibir por los consejeros ejecutivos en concepto de retribución variable en el ejercicio de 2019 que se detallan en el apartado C.1.

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

La retribución variable de los consejeros ejecutivos no comprende componentes cuyo periodo de devengo sea superior a un ejercicio.

**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.

Hasta la fecha no se ha abonado ningún componente variable ni se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de ningún componente variable devengado durante el ejercicio 2019.

No obstante, tal y como ha aprobado el Consejo de Administración en su reunión celebrada el 27 de febrero de 2020, la Sociedad podrá reclamar el reembolso de la retribución variable que se abone a los consejeros ejecutivos en caso de que el grado de consecución de los objetivos se hubiera determinado sobre la base de datos cuya inexactitud quede después demostrada de forma manifiesta.

**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 Sociedad tiene suscrito un seguro colectivo de ahorro a largo plazo con su Consejero Delegado, del que la propia Sociedad es tomadora y beneficiaria. Se trata de un seguro colectivo de ahorro a largo plazo bajo el sistema de aportación definida, compatible con otro tipo de indemnizaciones, en el que mediante el pago de primas anuales se garantiza un beneficio en caso de que se alcance con vida la fecha de vencimiento correspondiente. En caso contrario, no existe consolidación de derechos hasta esa fecha. En el ejercicio 2019 se ha realizado una dotación de 1.300.000 euros por este concepto, conforme a los parámetros previstos por la Sociedad y el contrato suscrito con el Consejero Delegado.

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

Durante el ejercicio 2019 no se han devengado o percibido por parte de ningún consejero indemnizaciones o pagos derivados de su cese anticipado o de la terminación de su contrato.

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

Durante el ejercicio 2019, se han mantenido los componentes variables en la retribución de los Consejeros ejecutivos, cuya estructura se describe en detalle en el apartado B.7 anterior, y se ha realizado una nueva dotación al sistema de ahorro a largo plazo del Consejero Delegado, tal y como se indica en el apartado B.9.

No se ha suscrito ningún contrato nuevo con consejeros ejecutivos durante el ejercicio 2019.

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

No existe ninguna remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

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

Los consejeros no perciben ninguna retribución en forma de anticipos, créditos o garantías.

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

La Sociedad no tiene pactadas remuneraciones en especie con sus consejeros, salvo lo indicado respecto a los seguros de vida en relación con los consejeros ejecutivos y uno de los consejeros externos (hasta la fecha en que caducó su nombramiento, esto es, el 15 de junio de 2019).

**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 existen remuneraciones devengadas por ningún consejero en virtud de pagos realizados por la Sociedad a una tercera entidad en la cual preste servicios el consejero.

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

No existen conceptos retributivos adicionales.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2019
Don ANDRÉS ARIZKORRETA GARCÍA	Presidente ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don ALEJANDRO LEGARDA ZARAGÜETA	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2019 hasta 15/06/2019
Don JUAN JOSÉ ARRIETA SUDUPE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don LUIS MIGUEL ARCONADA ECHARRI	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JAVIER MARTÍNEZ OJINAGA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JOSÉ ANTONIO MUTILOA IZAGUIRRE	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña MARTA BAZTARRICA LIZARBE	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña CARMEN ALLO PÉREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JULIÁN GRACIA PALACÍN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña ANE AGIRRE ROMARATE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don IGNACIO CAMARERO GARCÍA	Consejero Independiente	Desde 15/06/2019 hasta 31/12/2019

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Don ANDRÉS ARIZKORRETA GARCÍA	60	40		485	100				685	685
Don ALEJANDRO LEGARDA ZARAGÜETA	30	20							50	102
Don JUAN JOSÉ ARRIETA SUDUPE	60	40	30						130	130
Don LUIS MIGUEL ARCONADA ECHARRI	60	40	15						115	115
Don JAVIER MARTÍNEZ OJINAGA	60	40	15						115	115
Don JOSÉ ANTONIO MUTILOA IZAGUIRRE	60	40							100	100
Doña MARTA BAZTARRICA LIZARBE	60	40		159	47				306	298
Doña CARMEN ALLO PÉREZ	60	40	15						115	115
Don JULIÁN GRACIA PALACÍN	60	40							100	100
Doña ANE AGIRRE ROMARATE	60	40	15						115	113
Don IGNACIO CAMARERO GARCÍA	30	20							50	

Observaciones

[ ]

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

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

**Observaciones**

No han existido sistemas de retribución basados en acciones o instrumentos financieros.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don ANDRÉS ARIZKORRETA GARCÍA			1.300	1.000			2.530	1.230

Observaciones

[ ]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ANDRÉS ARIZKORRETA GARCÍA	Primas de seguros de vida	18
Don ALEJANDRO LEGARDA ZARAGÜETA	Primas de seguros de vida	8
Doña MARTA BAZTARRICA LIZARBE	Primas de seguros de vida	

Observaciones

[ ]

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Sin datos										



Observaciones

No se han devengado.

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

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

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

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

Observaciones

[

]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

[

]

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don ANDRÉS ARIZKORRETA GARCÍA	685		1.300	18	2.003					
Don ALEJANDRO LEGARDA ZARAGÜETA	50			8	58					
Don JUAN JOSÉ ARRIETA SUDUPE	130				130					
Don LUIS MIGUEL ARCONADA ECHARRI	115				115					
Don JAVIER MARTÍNEZ OJINAGA	115				115					
Don JOSÉ ANTONIO MUTILOA IZAGUIRRE	100				100					
Doña MARTA BAZTARRICA LIZARBE	306				306					
Doña CARMEN ALLO PÉREZ	115				115					
Don JULIÁN GRACIA PALACÍN	100				100					
Doña ANE AGIRRE ROMARATE	115				115					
Don IGNACIO CAMARERO GARCÍA	50				50					
<b>TOTAL</b>	<b>1.881</b>		<b>1.300</b>	<b>26</b>	<b>3.207</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.

Los importes recogidos en el Apartado C se muestran sin decimales.  
No existe ningún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe.

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

27/02/2020

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

Si  
 No