
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

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

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 correspondiente al ejercicio 2021 fue aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 13 de junio de 2020, previa propuesta del Consejo de Administración de fecha 6 de mayo de 2020, 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. 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 resulta de aplicación durante los tres ejercicios siguientes a su aprobación, es decir, los ejercicios 2021, 2022 y 2023, 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.

* 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 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, recompensándoles 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, en interés de estos; y
- 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 y cuya última revisión es de junio de 2020.

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 inclusión de 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. Asimismo, deberán fijarse parámetros no financieros que promuevan la sostenibilidad y creación de valor a largo plazo para la Sociedad.

Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la determinación de la cuantía de la retribución variable, los parámetros sobre los que se basa, su ponderación, 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 2019, 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 sus 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.**

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aun no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

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, aunque a la fecha del presente informe no se ha adoptado ningún acuerdo en cuanto a su remuneración, se prevé que durante el ejercicio 2021 continúen incluyéndose en el paquete retributivo componentes variables vinculados a criterios de rendimiento,

como se describe más adelante, con ánimo de alinear sus intereses con los de la Sociedad, tal y como ya se hizo en los ejercicios 2018, 2019 y 2020.

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.

Los parámetros que se escojan para valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y determinar la remuneración variable de los consejeros ejecutivos deberán ser tanto de carácter económico-financiero (como contratación, circulante, EBITDA o ventas) como no financiero (tales como satisfacción del cliente, seguimiento de recomendaciones de gobierno corporativo, adopción de políticas o medidas de igualdad, u otros parámetros que promuevan la sostenibilidad).

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 2021, 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.

A fecha de elaboración de este Informe no se dispone de una estimación del importe al que ascenderán los componentes fijos durante el ejercicio 2021.

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.

A fecha de elaboración de este Informe no se dispone de una estimación del importe al que ascenderán los componentes fijos durante el ejercicio 2021 por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

- **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.

Aunque a fecha de hoy no se puede proporcionar una estimación del importe al que ascenderán las primas de seguros durante el ejercicio 2021, no se prevé que se vayan a producir modificaciones sustanciales respecto de los importes abonados durante el ejercicio 2020.

- **Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el**

ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

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 ejecutivos, aunque a la fecha del presente informe no se ha adoptado ningún acuerdo en cuanto a su remuneración, se prevé que durante el ejercicio 2021 se incluyan en el paquete retributivo componentes variables vinculados a criterios de rendimiento, con ánimo de alinear sus intereses con los de la Sociedad, tal y como ya se hizo en los ejercicios 2018, 2019 y 2020.

A este respecto, se prevé que dichos componentes variables sean similares a los ya incluidos en los ejercicios 2018, 2019 y 2020, 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, tras la formulación de las cuentas anuales.

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 se prevé que la dotación al citado sistema de ahorro a largo plazo durante el ejercicio 2021 se determinará conforme a criterios similares a los establecidos en el ejercicio 2020 y que no conllevará variaciones significativas respecto de la dotación realizada en 2020.

- **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 propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

Como se indica en el apartado A.1, en previsión de que la vigencia de la anterior política de remuneraciones de CAF expiraba el 31 de diciembre de 2020, el Consejo de Administración de CAF, tras informe y propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó con fecha 6 de mayo de 2020 someter a la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 13 de junio de 2020 la política de remuneraciones de los consejeros de CAF para los ejercicios 2021, 2022 y 2023, política que fue aprobada por mayoría.

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 resulta de aplicación durante los tres ejercicios siguientes a su aprobación, es decir, los ejercicios 2021, 2022 y 2023, 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.

A modo de resumen, la nueva política de remuneraciones prevé la siguiente estructura retributiva:

* Los miembros del Consejo de Administración serán remunerados en su condición de tales mediante uno o varios de los conceptos siguientes: una asignación fija por su pertenencia al Consejo de Administración y/o a las comisiones, dietas por asistencia a las reuniones del Consejo y/o las comisiones, una asignación fija por el desempeño de otras funciones o responsabilidades y los sistemas de ahorro o previsión que, en su caso, se consideren oportunos (además de aquellos otros conceptos que, en su caso, se incluyan en los estatutos sociales durante el periodo de vigencia de la política).

El importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los consejeros en su condición de tales, sumando todos los conceptos indicados anteriormente, se establece en un importe de 2.200.000 euros (sobre la base de un Consejo de 10 miembros), importe máximo que se incrementará o disminuirá, según corresponda, de manera proporcional en función del número de consejeros que integren el Consejo de Administración en cada momento.

* Los consejeros que revistan la categoría de ejecutivos conforme a lo previsto en el artículo 529 duodécimo de la Ley de Sociedades de Capital percibirán una retribución variable y una prestación asistencial consistente en un seguro de vida (además de aquellos otros conceptos que, en su caso, se incluyan en los estatutos sociales durante el periodo de vigencia de la política).

La retribución variable deberá estar vinculada a la consecución de objetivos económico-financieros e industriales concretos definidos en el Plan Estratégico, debiendo fijarse asimismo parámetros no financieros que promuevan la sostenibilidad y creación de valor a largo plazo para la Sociedad.

Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la determinación de la cuantía de la retribución variable, los parámetros sobre los que se basa, su ponderación, los objetivos al inicio de cada ejercicio y la evaluación de su cumplimiento una vez finalizado el mismo.

* Los consejeros de la Sociedad que desempeñen funciones ejecutivas previstas en los contratos aprobados conforme a lo dispuesto en el artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital tendrán derecho a recibir una remuneración por algunos, o la totalidad, de los conceptos que se indican en la política de remuneraciones: retribución fija anual, retribución variable, seguro de vida, y un sistema de ahorro a largo plazo. En la política se detallan igualmente las condiciones básicas de dichos contratos, que no han variado respecto a la política anterior.

A la fecha de elaboración del presente informe, el Consejo de Administración no ha acordado proponer a la Junta General la aprobación de ninguna modificación que vaya a ser de aplicación al ejercicio en curso. No puede descartarse, no obstante, que sea necesario realizar algún cambio en la política de remuneraciones a la vista de la próxima reforma de la Ley de Sociedades de Capital que se encuentra actualmente en tramitación. En cualquier caso, en dicha situación tampoco se espera que se produzca ningún cambio sustancial en la política de remuneraciones.

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

<https://www.caf.net/upload/accionista/politica-de-remuneraciones-de-los-consejeros-20200613.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.

Dado que el Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio 2019 se aprobó con una amplia mayoría, la Sociedad ha considerado oportuno seguir proporcionando el mismo nivel de detalle en la información reflejada en el mismo.

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 2020 se realizó como sigue:

(i) Dentro del primer trimestre de 2020, y con anterioridad a la declaración de pandemia con motivo del COVID-19, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones acordó proponer al Consejo de Administración la aprobación de los parámetros sobre los que se basaría la retribución variable de los consejeros ejecutivos.

(ii) A continuación, y también con anterioridad a la declaración de pandemia con motivo del COVID-19, el Consejo de Administración acordó por unanimidad la propuesta formulada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que se describe anteriormente.

(iii) Con fecha 6 de mayo de 2020, debido a las circunstancias sobrevenidas por la situación del COVID-19 y a los acuerdos alcanzados por la Sociedad para compensar, sin recurrir a medidas excepcionales de empleo, el retraso derivado de la interrupción de la actividad hasta el 20 de abril de 2020, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones acordó proponer al Consejo de Administración que la retribución de los miembros del Consejo de Administración durante el ejercicio 2020 se redujera en un 5%, constatándose asimismo la improbabilidad de que se cumplieran durante el ejercicio 2020 alguno de los objetivos que permitirían el devengo de retribución variable por parte de los consejeros ejecutivos.

(iv) Con fecha 6 de mayo de 2020, el Consejo de Administración aprobó la propuesta recibida por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en los términos expuestos, aplicable a la remuneración del ejercicio 2020.

(v) Con fecha 25 de febrero de 2021, el Consejo de Administración ha constatado que no se han alcanzado los objetivos fijados para el devengo de la retribución variable de los consejeros ejecutivos y, por tanto, no corresponde el abono de importe alguno por este concepto.

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 2020 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 2020 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.

Asimismo, como en el año anterior, se acordó diferir el pago de la retribución variable que pudiera devengarse hasta el ejercicio 2021 para permitir al Consejo de Administración medir adecuadamente el grado de consecución de los objetivos. Finalmente, se estableció 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.

Debido a las circunstancias sobrevenidas por la situación del COVID-19, el Consejo de Administración aprobó en su reunión de 6 de mayo de 2020, y a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una reducción del 5% en las retribuciones de los miembros del Consejo de Administración, a aplicar durante el ejercicio 2020. Esta decisión se adoptó en consonancia con los acuerdos alcanzados por la Sociedad para compensar, sin recurrir a medidas excepcionales de empleo, el retraso derivado de la interrupción de la actividad hasta el 20 de abril de 2020.

A la vista de lo anterior, y 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 y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

La remuneración devengada 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 (que es la que resultaba aplicable al ejercicio 2020), 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 y una remuneración por pertenencia a las Comisiones, 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 y satisfacción del cliente).

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	26.530.373	77,39

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	5.252.552	19,80
Votos a favor	19.482.608	73,43
Abstenciones	1.795.213	6,77

Observaciones

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

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

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 una reducción del 5% en el importe de la remuneración de los Consejeros, propuesta que el Consejo aprobó posteriormente y que resulta de aplicación únicamente al ejercicio 2020.

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 y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

La Sociedad cuenta con dos consejeros ejecutivos, que percibieron remuneraciones fijas durante el ejercicio 2020 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 2019 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 2020, el importe total de los sueldos ha ascendido a 617 miles de euros, según el desglose indicado en el Apartado C frente a los 644 miles de euros devengados durante el ejercicio 2019 por este concepto.

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

En particular:

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

que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.

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

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

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

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 2020 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 los consejeros ejecutivos.

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, hasta un límite máximo. 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.

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 2020, una vez formuladas por el Consejo de Administración durante el primer trimestre del ejercicio 2021, (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, en caso de devengarse, se diferiría 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 previó 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 estarían 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 25 de febrero de 2021, fecha en la que el Consejo formula las cuentas anuales e informe de gestión del ejercicio 2020 y puede comprobar efectivamente el grado de cumplimiento de los parámetros económico-

financieros. Tras dicha evaluación, se ha constatado, según lo previsto, el no cumplimiento de los objetivos definidos para los parámetros llave "contratación" y "BAI", lo que resulta en el no devengo de retribución variable alguna para los consejeros ejecutivos.

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 devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

Como se indica en el apartado B.7 anterior, no se han cumplido los objetivos fijados para el devengo de la retribución variable de los consejeros ejecutivos durante el ejercicio 2020 y, por tanto, no se ha procedido a reducir o reclamar la devolución de importe alguno.

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 2020 se ha realizado una dotación de 1.300 miles de 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 2020 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. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

Durante el ejercicio 2020 se ha reducido el importe de los sueldos de los consejeros ejecutivos respecto al ejercicio 2019, pasando de 644 miles de euros a 617 miles de euros, y no se ha devengado retribución variable a su favor.

Por otra parte, 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 2020.

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.

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 2020
Don ANDRÉS ARIZKORRETA GARCÍA	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don MANUEL DOMÍNGUEZ DE LA MAZA	Consejero Dominical	Desde 13/06/2020 hasta 31/12/2020
Don JUAN JOSÉ ARRIETA SUDUPE	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don LUIS MIGUEL ARCONADA ECHARRI	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JAVIER MARTÍNEZ OJINAGA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña IDOIA ZENARRUTZABEITIA BELDARRAIN	Consejero Dominical	Desde 13/06/2020 hasta 31/12/2020
Doña MARTA BAZTARRICA LIZARBE	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña CARMEN ALLO PÉREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JULIÁN GRACIA PALACÍN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña ANE AGIRRE ROMARATE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don IGNACIO CAMARERO GARCÍA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JOSE ANTONIO MUTILOA IZAGUIRRE	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 13/06/2020

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don ANDRÉS ARIZKORRETA GARCÍA	55	40		461					556	685
Don MANUEL DOMÍNGUEZ DE LA MAZA	28	20							48	
Don JUAN JOSÉ ARRIETA SUDUPE	55	40	21						116	130
Don LUIS MIGUEL ARCONADA ECHARRI	55	40	14						109	115
Don JAVIER MARTÍNEZ OJINAGA	55	40	14						109	115
Doña IDOIA ZENARRUTZABEITIA BELDARRAIN	28	20							48	
Doña MARTA BAZTARRICA LIZARBE	55	40		156					251	306
Doña CARMEN ALLO PÉREZ	55	40	14						109	115
Don JULIÁN GRACIA PALACÍN	55	40	7						102	100
Doña ANE AGIRRE ROMARATE	55	35	14						104	115
Don IGNACIO CAMARERO GARCÍA	55	40							95	50
Don JOSE ANTONIO MUTILOA IZAGUIRRE	30	20							50	100

Observaciones

[]

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

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

Observaciones

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 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don ANDRÉS ARIZKORRETA GARCÍA			1.300	1.300			3.830	2.530

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ANDRÉS ARIZKORRETA GARCÍA	Primas de seguros de vida	19
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 2020	Total ejercicio 2019
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 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
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 ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don ANDRÉS ARIZKORRETA GARCÍA	556		1.300	19	1.875						1.875
Don MANUEL DOMÍNGUEZ DE LA MAZA	48				48						48
Don JUAN JOSÉ ARRIETA SUDUPE	116				116						116
Don LUIS MIGUEL ARCONADA ECHARRI	109				109						109
Don JAVIER MARTÍNEZ OJINAGA	109				109						109
Doña IDOIA ZENARRUTZABEITIA BELDARRAIN	48				48						48
Doña MARTA BAZTARRICA LIZARBE	251				251						251
Doña CARMEN ALLO PÉREZ	109				109						109

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don JULIÁN GRACIA PALACÍN	102				102						102
Doña ANE AGIRRE ROMARATE	104				104						104
Don IGNACIO CAMARERO GARCÍA	95				95						95
Don JOSE ANTONIO MUTILOA IZAGUIRRE	50				50						50
TOTAL	1.697		1.300	19	3.016						3.016

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.

[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:

[25/02/2021]

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

[] Si
[✓] No