

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE  
SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS**

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA 31/12/2020

C.I.F. A-08015497

Denominación Social:

NATURGY ENERGY GROUP, S.A.

Domicilio Social:

Avenida de San Luis, 77 – 28033 Madrid

**A POLITICA 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.**

Explique la política de remuneraciones

En el establecimiento de sus políticas retributivas, la Compañía tiene como objetivo, de conformidad con lo establecido en el art. 9 de los Estatutos sociales, la promoción de la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, a través de la generación de valor de manera sostenida en el tiempo, asegurando la transparencia y competitividad en su política retributiva.

La política retributiva de los Consejeros es concretada y revisada periódicamente por el Consejo de Administración previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con el fin de mantener alineada la misma con las mejores prácticas del mercado de referencia y con los objetivos señalados en los Estatutos sociales. Por ello, el Consejo, previo informe favorable de la citada Comisión, ha propuesto a la próxima Junta General de Accionistas que se celebre, la aprobación de una modificación de la Política de retribuciones para el periodo 2021-2023, continuista de la aprobada por la Junta General de Accionistas en 2020, proponiendo dos adaptaciones concretas sobre aquella: i) en la retribución de Consejeros por su condición de tales, se mantiene la asignación de una cantidad fija anual por la pertenencia al Consejo, mientras que en la retribución por pertenencia a Comisiones se establece el factor de dedicación de forma que será una retribución fija por las reuniones a las que se asista y ii) en lo que respecta a la retribución variable plurianual del Consejero ejecutivo, cuya característica principal es que está vinculada a objetivos de largo plazo, propone que el Consejo de Administración pueda establecer, cuando esté próximo el plazo de finalización del programa correspondiente, nuevos programas de largo

plazo que continúen a los que en cada momento estén vigentes y aseguren la visión de largo plazo de este componente retributivo.

El art. 9 de los Estatutos Sociales establece un sistema de retribución de los consejeros por funciones genéricas y por funciones específicamente ejecutivas o delegadas.

La remuneración por funciones no ejecutivas consiste en una asignación fija, pudiendo además establecerse una remuneración en acciones o por referencia a ellas. La distribución de dicha remuneración, dentro del límite establecido periódicamente en la Política de remuneraciones, se hará por el Consejo de Administración, pudiendo ser la retribución distinta en función de la Comisión o Comisiones a que pertenezca cada Consejero y la dedicación y responsabilidad requerida en cada una de las posiciones. Asimismo podrá ser distinta en función de la responsabilidad y funciones que cada Consejero asuma en el Consejo o en las Comisiones.

La remuneración del Presidente Ejecutivo por desempeño de funciones específicamente ejecutivas o delegadas se compone de los siguientes conceptos:

- Retribución básica fija anual. Incluye cualquier retribución percibida por su pertenencia a cualquier órgano de administración de una sociedad del grupo Naturgy, salvo la matriz
- Retribución variable anual: toma como base el 100% de la retribución dineraria fija total anual. y se ajustará en atención al grado de consecución de objetivos alcanzado. Su percepción en metálico podrá ser sustituida cada año por mutuo acuerdo en todo o parte por una aportación en un sistema de previsión social.
- Retribución variable plurianual o Programa de incentivo a largo plazo; vinculado a la rentabilidad obtenida por los accionistas en el periodo de referencia que coincide sustancialmente con el del Plan estratégico 2018-2022.
- Otros beneficios sociales como seguro médico, vehículo de empresa, ayuda de vivienda, seguro de vida e incapacidad, bonificaciones limitadas de gas y electricidad y seguro de ahorro colectivo

Además de ello, el Consejo de Administración podrá establecer otras retribuciones variables en caso de operaciones singulares, tanto con objetivos ligados a su consecución, como en términos de remuneración por los logros obtenidos

Las percepciones por funciones ejecutivas y no ejecutivas para el ejercicio 2021, se aprobaron por el Consejo el 2 de febrero de 2021. Los objetivos de la retribución variable anual del Presidente ejecutivo fueron igualmente fijados en la citada reunión. El incentivo a largo plazo fue aprobado por Junta General de Accionistas celebrada el 5 de marzo de 2019.

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

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

La retribución del Presidente ejecutivo, único consejero que percibe retribución variable, está balanceada en 3 componentes principales de peso similar:

- Un componente fijo que se devenga en todo caso, de modo que no supone ninguna exposición a riesgo
- Un componente variable con horizonte temporal de un año, vinculado a objetivos concretos y medibles de negocio que, al ser recurrente, evita que incentive la asunción de riesgos excesivos. Ello se refuerza con el hecho de que su evaluación se realiza una vez auditadas y formuladas las cuentas anuales y con la existencia de una cláusula de claw back durante los 18 meses siguientes a la percepción de la retribución variable anual
- Un componente variable con horizonte temporal de muy largo plazo (vence ordinariamente en julio de 2023 y, por tanto, coincide sustancialmente con el del Plan Estratégico 2018-2022). Al exceder de lo habitual en este tipo de remuneración -ordinariamente 3 años-, modera la asunción de riesgos y ofrece una creación de valor a más largo plazo que el usual. Este componente retributivo está ligado a un umbral mínimo de rentabilidad por debajo del cual no se repartirá el excedente, aunque lo hubiera, y a una cláusula de claw back durante los 18 meses siguientes a la percepción del plan.

Entre los componentes variables existe un balance razonable en términos

no sólo de horizonte temporal, sino también de cuantía e incluso de objetivos, pues la retribución variable anual tiende a objetivos operativos que consideran el interés inmediato de la Compañía, mientras que la retribución variable plurianual atiende específicamente al interés a largo plazo de los accionistas, en línea con la exigencia de los Estatutos Sociales.

La retribución variable anual sólo se determina y paga una vez el Consejo de Administración dispone de las cuentas auditadas de la compañía por lo que se tendrán en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo de la Compañía y minoren dichos resultados. Queda a salvo la facultad del Consejo de administración de no considerarlas si discrepa motivadamente de dichas salvedades.

Además, como se ha indicado, tanto la retribución variable anual como la retribución variable plurianual cuentan con un sistema de recuperación de retribuciones ya satisfechas (claw back) durante los 18 meses siguientes a su percepción.

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

La remuneración de los Consejeros por el ejercicio de funciones no ejecutivas consiste en una asignación fija anual.

El importe de la remuneración para el año 2021 de los Consejeros por su condición de tales (funciones no ejecutivas) aprobado Consejo de Administración en su sesión de 2 de febrero de 2021, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo es:

a) Por pertenencia al Consejo

- Presidente del Consejo de Administración: 1.100.000 €/anuales.
- Consejero: 175.000 €/anuales.
- Consejero coordinador: 30.000 €/anuales.

b) Por pertenencia a Comisiones

- Presidente de Comisión: 66.000€/anuales
- Vocal de Comisión: 44.000€/anuales

- **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.**

En la sesión de 2 de febrero de 2021, el Consejo estableció que el componente fijo de la retribución del Presidente Ejecutivo se mantenga en 2.060.000€ (retribución dineraria fija total), incluyendo la remuneración que perciba por su pertenencia al órgano de administración de NATURGY ENERGY GROUP S.A. Este importe es por tanto la suma de 1.100.000 € que percibe como Presidente de dicho Consejo de Administración por el ejercicio de funciones no ejecutivas y 960.000 € que percibe como retribución básica fija anual por ejercicio de funciones ejecutivas o delegadas

- **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.**

**Explique las remuneraciones en especie**

El Presidente ejecutivo es beneficiario de un seguro para situaciones de incapacidad temporal (100% de la retribución dineraria fija total anual bruta que viniere percibiendo, con el límite establecido de 18 meses). También es beneficiario de una póliza de seguro para la cobertura de las contingencias de fallecimiento e invalidez permanente absoluta, o gran invalidez, en la que NATURGY ENERGY GROUP S.A. actúa como tomador, que toma como base de cálculo para determinar el importe de la prima anual la edad del Presidente Ejecutivo y el capital asegurado, siendo la compañía aseguradora quien establece y comunica la citada prima. El capital asegurado en el supuesto de que se produzcan las contingencias previstas (fallecimiento, invalidez permanente absoluta o gran invalidez) equivale a 3,5 anualidades de retribución dineraria fija total anual bruta

La Compañía tiene suscrito y abona la prima global correspondiente a un seguro de responsabilidad civil de Consejeros y Directivos de NATURGY ENERGY GROUP S.A. y de las sociedades pertenecientes a su Grupo que, por tanto, también da cobertura a todos los Consejeros de NATURGY ENERGY GROUP S.A., tanto ejecutivos como no ejecutivos, en la que los consejeros tendrán la consideración de asegurados, por las responsabilidades que se les pueden exigir como consecuencia del desempeño de las actividades propias de su función. En particular, el contrato con el Presidente ejecutivo prevé la obligación de que la Compañía tenga suscrita una póliza de seguro de responsabilidad civil.

Al contratarse el seguro de responsabilidad civil de manera global no es posible calcular la parte de la misma imputable a los consejeros como retribución en especie.

El paquete retributivo del Presidente ejecutivo incluye además los siguientes conceptos, similares a los del resto de miembros de la alta dirección: seguro de asistencia sanitaria, de vida, incapacidad temporal y de ahorro, vehículo de empresa, ayuda vivienda y bonificación limitada de consumos de electricidad y gas

- **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.**

<b>Explique los componentes variables de los sistemas retributivos</b>
<p>Los Consejeros no perciben este tipo de remuneración por el ejercicio de funciones no ejecutivas.</p> <p>En cuanto al Presidente ejecutivo, los componentes variables del sistema retributivo, en atención al desempeño por éste de funciones ejecutivas o delegadas, son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Retribución variable anual</b></li> </ul> <p>Toma como base el 100% de la retribución dineraria fija total anual multiplicado por el grado de consecución de objetivos alcanzados efectivamente en el año. Tiene un grado máximo de consecución del 150%, No se percibirá esta retribución si el grado de consecución no alcanza el 80%.</p> <p>El Presidente Ejecutivo puede decidir sustituir con carácter anual el abono de todo o parte de la Retribución variable anual por una aportación empresarial a un sistema de previsión social que se convenga.</p> <p>Los objetivos y ponderaciones son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eficiencia operativa pondera un 25% reducción de Opex sin costes de captura</li> <li>- Ebitda ordinario-Capex Mantenimiento pondera un 25% - Maximización de la generación de caja comparable</li> <li>- Beneficio neto ordinario: pondera un 25% - Maximización del beneficio neto consolidado comparable</li> <li>- Objetivos cualitativos pondera un 15% <ul style="list-style-type: none"> <li>- Valoración de factores cualitativos por el Consejo 10% (compromiso con el proyecto, transformación. trabajo en equipo)</li> <li>- Contribución al crecimiento del negocio 5%</li> </ul> </li> </ul>

- ESG pondera un 10%
  - Seguridad y salud
  - Diversidad de género

- Retribución variable plurianual:

Plan de incentivo a largo plazo: Dado que se extiende desde 2018 hasta ordinariamente julio de 2023, sus detalles para el año 2021 son los mismos que se describen en el apartado B7 para el año 2020 y en informes de años anteriores.

- **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.**

**Explique los sistemas de ahorro a largo plazo**

Los Consejeros no perciben este tipo de remuneración por el ejercicio de funciones no ejecutivas.

Al Presidente Ejecutivo, en atención a las funciones ejecutivas o delegadas que desempeña, se le reconocen los mismos beneficios que en este momento disponen los miembros del comité de dirección de la compañía, en los siguientes términos:

Seguro de Ahorro: se reconoce al Presidente Ejecutivo el derecho a recibir una serie de aportaciones que se instrumentan en un contrato de seguro y que se regirán por las normas establecidas a tal efecto. NATURGY ENERGY GROUP S.A. aporta anualmente al citado instrumento una cantidad igual al 20% de su retribución dineraria fija. Las contingencias cubiertas son la supervivencia a fecha determinada, fallecimiento e incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez. El Seguro de ahorro no es incompatible con la posible indemnización en caso de cese. No existe derecho a percibir importe alguno por cualquiera de las contingencias en caso de:

- Dimisión voluntaria sin respetar el periodo de preaviso previsto en su contrato o sin alcanzar un acuerdo previo con el Consejo de Administración de la empresa.
- Incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones profesionales y que ocasione un perjuicio significativo a los intereses de la Sociedad.



- En cualquier momento durante el año siguiente al cese de la prestación de servicios como Presidente Ejecutivo -por causa distinta al acaecimiento de las contingencias– realice actividades directamente concurrentes con las de la empresa

Sistema de previsión social vinculado a la retribución variable anual: El Presidente Ejecutivo puede decidir sustituir con carácter anual el abono de todo o parte de la Retribución variable anual por una aportación empresarial a un sistema de previsión social que se convenga. Así lo ha decidido para la retribución variable anual correspondientes a los ejercicios 2018, 2019 y 2020 percibida a principios de 2019, 2020 y 2021 respectivamente. Las contingencias cubiertas son las mismas que las establecidas para el instrumento anterior, pudiendo la empresa instrumentar la cobertura de las contingencias anteriores mediante la suscripción de uno o varios contratos de seguros con garantía de tipo de interés mínimo y participación en beneficios. No existe derecho a percibir importe alguno por cualquiera de las contingencias en los mismos supuestos que el instrumento anterior, a excepción del supuesto de dimisión voluntaria sin respetar preaviso o sin alcanzar acuerdo con el Consejo de Administración.

- **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.**

**Explique las indemnizaciones**

Los Consejeros que no desempeñan funciones ejecutivas no cuentan con este tipo de indemnización.

- **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.**

**Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos**

El contrato del Presidente ejecutivo fue aprobado en la sesión del Consejo de Administración de 6 de febrero de 2018, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Posteriormente fue adaptado el 31 de octubre de 2018 con el fin de incluir el nuevo esquema de incentivo de largo plazo ILP así como otras adaptaciones menores, esquema que fue confirmado con la aprobación por la Junta General de

Accionistas de 5 de marzo de 2019 de la Política de remuneraciones y el incentivo a largo plazo.

El contrato contiene un pacto de preaviso por parte del Presidente ejecutivo de seis meses salvo caso de fuerza mayor, un pacto de exclusividad durante el ejercicio de las funciones y un pacto de confidencialidad, tanto durante la vigencia del contrato como una vez extinguido el mismo.

El contrato del Presidente establece, además, una indemnización por cese o por no renovación del cargo de Consejero por importe de dos anualidades del conjunto de: (i) retribución dineraria fija total anual, (ii) la retribución variable anual y (iii) en atención al concepto de retribución variable plurianual, un importe a tanto alzado equivalente al 1,25 de la retribución dineraria fija total anual. Este concepto sólo se multiplicará por una anualidad si al momento de devengarse no se hubiera alcanzado el objetivo de rentabilidad mínima del plan de ILP; la segunda anualidad se podrá recuperar si el objetivo mínimo se alcanzara finalmente al finalizar el plan.

No procederá la indemnización en caso de incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones profesionales que ocasione un perjuicio significativo a los intereses de Naturgy. Adicionalmente y en concepto de pacto de no competencia post-contractual durante un año se establece una indemnización equivalente a una anualidad de retribución fija total.

El contrato del Presidente ejecutivo prevé la extinción del contrato y el abono de una indemnización en caso de que perdiera sus funciones ejecutivas y continuara como Presidente no ejecutivo. En tal caso, la indemnización prevista es idéntica a la del apartado anterior, pero reducida a la mitad, esto es, una sola anualidad.

En caso de pérdida de la condición de Presidente, manteniéndose como Consejero Delegado, se prevé una reducción de las retribuciones previstas en el contrato.

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

Explique las remuneraciones suplementarias
No aplica

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

Explique los anticipos, créditos, garantías y otras remuneraciones

Los miembros del Consejo de Administración no tienen concedidos créditos, anticipos 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 aplica

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

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

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

El Consejo, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos Retribuciones y Gobierno Corporativo, ha propuesto a la próxima Junta General de Accionistas que se celebre, la aprobación de una modificación de la Política de retribuciones para el periodo 2021-2023, continuista de la aprobada por la Junta General de Accionistas en 2020, proponiendo dos adaptaciones concretas sobre aquella: i) en la retribución de Consejeros por su condición de tales, se mantiene la asignación de una cantidad fija anual por la pertenencia al Consejo, mientras que en la retribución por pertenencia a Comisiones se establece el factor de dedicación de forma que será una retribución fija por las reuniones a las que se asista y ii) en lo que respecta a la retribución variable plurianual del Consejero ejecutivo, cuya característica principal es que está vinculada a objetivos de largo plazo, proponiendo que el Consejo de Administración pueda establecer, cuando esté próximo el plazo de finalización del programa correspondiente, nuevos programas de largo plazo que continúen a los que en cada momento estén vigentes y aseguren la visión de largo plazo de este componente retributivo

- 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.

[file:///C:/Users/uf776989/Downloads/Politica remuneraciones consejeros aprobada Junta ES.pdf](file:///C:/Users/uf776989/Downloads/Politica%20remuneraciones%20consejeros%20aprobada%20Junta%20ES.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.

Durante el ejercicio 2020, fueron los propios accionistas los que directamente en Junta aprobaron la Política de remuneraciones 2020-2022.

## **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.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

El Consejo de Administración aprobó las retribuciones individuales de los Consejeros por el ejercicio de funciones no ejecutivas para el ejercicio 2020 en su sesión de 4 de febrero de 2020, manteniendo inalterado el componente de retribución fija de 1.100.000€ por la Presidencia del Consejo, con respecto a 2019 e incrementar de 930.000 a 960.000, la parte correspondiente a funciones ejecutivas. Los objetivos de la retribución variable anual 2020 se fijaron por la Comisión de Nombramientos y retribuciones y el Consejo de 4 de febrero de 2020, y en las posteriores sesiones de 3 de junio y 29 de septiembre de 2020. Por su parte, la liquidación de la retribución variable de corto plazo correspondiente a 2020 se produjo en la reunión del Consejo de

Administración de 2 de febrero de 2021 una vez fueron formuladas por el Consejo las cuentas anuales correspondientes a 2020 que, además, no contienen salvedades del auditor externo.

- 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.**

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

En lo que respecta a la remuneración del ejercicio de funciones no ejecutivas, se considera que el establecimiento de una remuneración fija para todos los Consejeros es un instrumento eficaz para reducir la exposición a riesgos excesivos y la incorporación de la visión a largo plazo.

En lo que respecta a la retribución del Presidente ejecutivo, se destaca que está balanceada en 3 componentes principales de peso similar:

- Un componente fijo que se devenga en todo caso, de modo que no supone ninguna exposición a riesgo
- Un componente variable con horizonte temporal de un año, vinculado a objetivos concretos y medibles de negocio que, al ser recurrente, evita que incentive la asunción de riesgos excesivos. Ello se refuerza con el hecho de que su evaluación se realiza una vez auditadas y formuladas las cuentas anuales
- Un componente variable de muy largo plazo (vence ordinariamente en julio de 2023 y, por tanto, coincide sustancialmente con el del Plan Estratégico 2018-2022). Al exceder de lo habitual en este tipo de remuneración - ordinariamente 3 años-, modera la asunción de riesgos y ofrece una creación de valor a más largo plazo que la usual.

Entre los componentes variables existe un balance razonable en términos no sólo de horizonte temporal, sino también de cuantía e incluso de objetivos, pues la retribución variable anual tiende a objetivos operativos que atienden al desempeño de los distintos negocios de la compañía, mientras que la retribución variable plurianual atiende específicamente al interés de los accionistas a largo plazo, que es un elemento que frecuentemente se olvida o posterga en otros esquemas retributivos.

La retribución variable anual del Presidente ejecutivo se determinó una vez el Consejo de Administración dispuso de las cuentas auditadas de la Compañía y teniendo en cuenta el informe de auditoría externa.

Adicionalmente, la retribución variable plurianual cuenta con un sistema de claw back durante los 18 meses siguientes a su percepción.

**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.

El total de las retribuciones devengadas durante 2020 no supera la cifra máxima establecida en la Política de retribuciones aprobada por la Junta de accionistas de 25 de mayo de 2020

En cuanto al importe de la retribución variable anual del Presidente Ejecutivo, ésta está relacionada con los resultados de la sociedad en 2020, al estar ligada con los principales indicadores de la Compañía según se detalla en el apartado B.7 y se ha determinado una vez el Consejo ha dispuesto de las cuentas anuales auditadas.

El incentivo plurianual del Presidente Ejecutivo, aprobado por la Junta General de Accionistas de marzo de 2019, alinea su retribución con la creación de valor a largo plazo por la forma en que está estructurado

**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	719.430.449	96,87

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	71.625.906	9,95
Votos a favor	647.581.762	90,01
Abstenciones	222.781	0,03

## Observaciones

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

La remuneración de los miembros del Consejo de Administración por el ejercicio de funciones no ejecutivas fue:

- Presidente del Consejo de Administración: 1.100.000 €/anuales.
- Consejero: 175.000 €/anuales.
- Consejero coordinador: 30.000 €/anuales.
- Presidente de Comisión: 18.000 €/por sesión
- Miembro de Comisión: 12.000 €/por sesión

Existe un límite máximo de 150.000€ por consejero y año por sus percepciones como miembros de las Comisiones.

Adicionalmente, el Consejo estableció en su sesión de 15 de abril de 2020 un límite adicional de forma que ningún consejero podrá percibir en 2020 una remuneración superior a la percibida en 2019 por su pertenencia a Comisiones.

Por ello, pese a haber habido un número de reuniones muy elevado, la suma de estas retribuciones en 2020 ha sido exactamente la misma que en 2020, esto es, 3.955.000 €.

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

La remuneración por el desempeño de las funciones ejecutivas o delegadas del Presidente ejecutivo se compone de los siguientes conceptos:

- Retribución básica fija anual, incluyendo la remuneración que perciba por su pertenencia a cualquier órgano de administración de cualquier sociedad del grupo Naturgy, salvo su matriz: 960.000 €
- Retribución variable anual que ha tomado como base una cantidad equivalente a la retribución dineraria fija total anual sobre la que se ha aplicado un porcentaje en función de la métrica de logro, y que ha alcanzado los 1.917.860 €. El citado importe se liquidará como aportación voluntaria al plan de previsión social del que es beneficiario el Presidente Ejecutivo, de acuerdo con lo establecido contractualmente.
- El programa de incentivo a largo plazo no se ha devengado, ya que se devenga ordinariamente en julio de 2023 y está vinculado a la rentabilidad obtenida por los accionistas en el citado periodo, que

coincide sustancialmente con el del Plan Estratégico 2018-2022.

Otros beneficios sociales y de previsión, equivalentes a los reconocidos con carácter general a los miembros de la alta dirección de la Compañía (seguro médico, vehículo de empresa, ayuda vivienda, seguro de vida e incapacidad, bonificaciones limitadas de gas y electricidad, seguro de ahorro), así como la obligación de contratar, con cargo a la Compañía, un seguro de responsabilidad civil.

**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, 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 establecidos de devengo, de consolidación o de aplazamiento del pago de importes consolidados 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**

Para el cálculo de la retribución variable anual del Presidente ejecutivo correspondiente al ejercicio 2020 –y que se liquidará como aportación al plan de previsión social del que es beneficiario el Presidente Ejecutivo, de acuerdo con lo establecido contractualmente- se han tenido en cuenta los indicadores y ponderaciones fijados por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En



concreto, en 2020 se han considerado los siguientes parámetros para determinar el grado de cumplimiento de los objetivos:

CAPEX. Pondera un 20% con el siguiente detalle:

- Maximización capex mantenimiento (pondera un 6,67% y con grado de cumplimiento del 107,6%
- Mejora TIR de capex crecimiento (pondera un 6,67% y con un grado de cumplimiento de 78,2%
- Mejora inversión en crecimiento (pondera un 6,67% y con un grado de cumplimiento de 104,3%

Eficiencia operativa

- Reducción del OPEX sin considerar costes de captura
- pondera un 25%
- grado de cumplimiento: 120%

Ebitda ordinario-Capex de mantenimiento

- Generación caja comparable
- pondera un 30%
- grado de cumplimiento: 82,5%

Beneficio neto ordinario

- Consolidado comparable
- pondera un 15%
- grado de cumplimiento: 59,7%

Valoración cualitativa, determinada por el Consejo de Administración

- valoración cualitativa
- pondera un 10%
- grado de cumplimiento: 100%

Para el cálculo se toma como base el 100% de la retribución dineraria fija total anual y se multiplica por el grado de consecución de objetivos alcanzados efectivamente en el año (para un grado de consecución del 100% se recibe un 95% de la retribución dineraria fija total anual). Tiene un grado máximo de consecución del 150%, (para ese grado de consecución máximo se obtiene 120% de la retribución dineraria fija total anual). No se percibirá esta retribución si el grado de consecución no alcanza el 50%.

Por tanto, el importe de la Retribución Variable anual correspondiente al ejercicio 2020 y que se liquidará como aportación al plan de previsión social del que es beneficiario el Presidente Ejecutivo, de acuerdo con lo establecido contractualmente es 1.917.860 € al haberse alcanzado un grado de consecución total del 93,1%.

La remuneración variable plurianual del Presidente Ejecutivo se configura a través de un incentivo a largo plazo (ILP) en el que, además del Presidente ejecutivo participan otros directivos. El incentivo a largo plazo fue aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 5 de marzo de 2019. Sin perjuicio de que el detalle consta en dicha aprobación, sus características son:

El incentivo abarca el periodo del Plan estratégico 2018-2022, venciendo ordinariamente en julio de 2023 y está relacionado con la rentabilidad total obtenida por los accionistas de NATURGY ENERGY GROUP S.A.

Se instrumenta mediante la adquisición de un paquete de acciones de NATURGY por una sociedad participada al 100% que puede generar un excedente. Dicho excedente, si lo hubiera, es el incentivo que se entregará a los partícipes.

Sólo se percibirá como incentivo variable plurianual el excedente de valor que se hubiera generado, en forma de acciones, y sólo si se hubiese superado el umbral mínimo de rentabilidad prefijado que implica una cotización de la acción de 19,15€ en el momento de vencimiento del ILP y asumiendo que se reparten todos los dividendos previstos en el Plan Estratégico 2018-2022. Este es coherente con los requisitos de rentabilidad asociada a la disciplina financiera y contenidos en el Plan Estratégico y es superior al valor de cotización existente el día de nombramiento del Presidente ejecutivo (6 de febrero de 2018, €17,69). Por lo tanto, aunque la sociedad tenedora de las acciones tuviera un resultado positivo, si no se alcanzara dicho umbral, el importe del ILP sería cero.

El ILP incluye una cláusula de claw back durante los 18 meses siguientes a la percepción del incentivo en caso de modificación relevante de las cuentas anuales que afectara de manera significativa a la cotización de las acciones.

Adicionalmente y conforme establece el Reglamento interno que regula el ILP, este mecanismo retributivo lleva aparejado una obligación para sus beneficiarios en virtud de la cual, al final del periodo de vigencia, estos deberán haber adquirido o, en su caso, deberán mantener un paquete de acciones de Naturgy cuyo valor alcance, al menos, la mitad de la retribución bruta fija anual.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones verificará anualmente el volumen de acciones de cada beneficiario.

En caso de abandonar la Compañía antes de finalizar el plan, el Presidente ejecutivo perderá los derechos en casos de cese voluntario de sus funciones o por incumplimiento grave y los mantendrá en casos de jubilación, incapacidad, fallecimiento, o cese no imputable a él, si bien en caso de mantenerlos, sólo tendrá derecho al incentivo que finalmente resulte en la parte proporcional de su tiempo permanencia respecto de la duración del Plan

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

No aplica

- B.9** Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Los Consejeros no perciben este tipo de remuneración por el ejercicio de funciones no ejecutivas.

Al Presidente Ejecutivo se le reconocen los beneficios de que disponen los directivos de la compañía. Tales beneficios son los explicados en el apartado A.1 (sistemas de ahorro a largo plazo)

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

No aplica

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

La remuneración variable plurianual del Presidente ejecutivo estaba prevista en su contrato de 6 de febrero de 2018, si bien no era posible su determinación hasta que se aprobara el Plan estratégico. Una vez aprobado dicho Plan, el Consejo aprobó un nuevo esquema de incentivo a largo plazo

en el que participan el Presidente ejecutivo y otros directivos, esquema que fue confirmado por la Junta General de accionistas del 5 de marzo de 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 aplica

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

No aplica

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

Las aportaciones a instrumentos de previsión del Presidente Ejecutivo han ascendido a 412 miles de euros en el ejercicio 2020. A la citada cantidad hay que añadirle el importe correspondiente a la retribución variable 2020, 1.917.860 €, que se liquidará como aportación voluntaria al Plan de Previsión Social del que es beneficiario el Presidente. Las primas satisfechas por seguros de vida y de invalidez han ascendido a 61 miles de euros durante el citado ejercicio. El importe de la bonificación limitada de consumos de electricidad y gas, vehículo de empresa, ayuda vivienda y seguro de asistencia sanitaria ha ascendido a 98 miles de euros durante el citado ejercicio

- 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.**

Explique las remuneración 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

No aplica

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

Explique los otros conceptos retributivos
No aplica

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio t
RAMÓN ADELL RAMÓN/	Independiente	De 01/01/2020 a 31/12/2020
ENRIQUE ALCÁNTARA-GARCÍA IRAZOQUI	Dominical	De 01/01/2020 a 16/03/2020
FRANCISCO BELIL CREIXELL	Independiente	De 01/01/2020 a 31/12/2020
HELENA HERRERO STARKIE	Independiente	De 01/01/2020 a 31/12/2020
MARCELINO ARMENTER VIDAL	Dominical	De 01/01/2019 a 31/12/2019
LUCY CHADWICK	Dominical	De 16/03/2020 a 31/12/2020
RAJARAM RAO	Dominical	De 01/01/2020 a 31/12/2020
ISABEL ESTAPÉ TOUS	Dominical	De 16/03/2020 a 31/12/2020
Theatre Directorship Services Beta, S.à.r.l.	Dominical	De 01/01/2020 to 31/12/2020
CLAUDI SANTIAGO PONSÀ	Independiente	De 01/01/2020 a 31/12/2020
PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	Independiente	De 01/01/2020 a 31/12/2020
FRANCISCO REYNES MASSANET	<u>Presidente Ejecutivo</u>	De 01/01/2020 a 31/12/2020
SCOTT ALAN STANLEY	Dominical	De 01/01/2020 a 16/03/2020
Rioja S.à.r.l.	Dominical	De 01/01/2020 a 31/12/2020

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

**a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:**

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

Nombre/ Tipología/ periodo de devengo ejercicio t	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 t	Total ejercicio t-1
FRANCISCO REYNES MASSANET/ Ejecutivo	1.100			960				98	2.158	2.102 (*)
RAMÓN ADELL RAMÓN/ Independiente	205		150						355	355
ENRIQUE ALCÁNTARA- GARCÍA IRAZOQUI/ Dominical	37		13						50	235
MARCELINO ARMENTER VIDAL/ Dominical	175		60						235	235
FRANCISCO BELIL CREIXELL / Independiente	175		150						325	325
LUCY CHADWICK/ Dominical	138		47						185	
HELENA HERRERO STARKIE / Independiente	175		60						235	235
ISABEL ESTAPÉ TOUS/Dominical	138		47						185	
RAJARAM RAO/ Dominical	175		60						235	235
Rioja S.à.r.l. / Dominical	175		60						235	98
PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA / Independiente	175		120						295	295
CLAUDI SANTIAGO PONSA/ Independiente	175		60						235	235
SCOTT ALAN STANLEY Dominical	37		13						50	215
Theatre Directorship Services Beta, S.à.r.l. / Dominical	175		60						235	235

(\*)No incluye el importe correspondiente a la retribución variable anual devengado que se liquidó en el año t-1 como aportación a sistemas de previsión, según lo establecido contractualmente.

**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 t		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio t		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio t	
		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
Consejero 1	Plan 1											
	Plan 2											

**Observaciones**

**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo**

	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro (*)
<b>Francisco Reynés Massanet</b>	2.330

(\*) Incluye el importe correspondiente a la retribución variable anual devengado que se liquidará en el año t como aportación a sistemas de previsión, según lo establecido contractualmente.

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		Ejercicio t		Ejercicio t-1	
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
	<b>Francisco Reynés Massanet</b>		--	2.330	2.775		7.568	

(\*) En el ejercicio t-1 se incluye el importe correspondiente a la retribución variable 2019 que se liquidó como aportación al Plan de Previsión Social del que es beneficiario el Presidente.

**Observaciones**

**iv) Detalle de otros conceptos**

Nombre	Concepto	Importe retributivo
<b>Francisco Reynés Massanet</b>	<b>Seguro de vida</b>	61

## 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 t	Total ejercicio t-1
Consejero 1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Consejero 2										

## 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 t		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio t		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio t	
		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	Nº Instrumentos	Nº Instrumentos	
Consejero 1	Plan 1											
	Plan 2											

## Observaciones



### iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro

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		Ejercicio t		Ejercicio t-1	
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
	Consejero 1							

#### Observaciones

### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Consejero 1		

#### 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 instrumen	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio t sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneraci ón por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio t Grupo
RAMÓN ADELL RAMÓN/ Independiente	355				355					
ENRIQUE ALCÁNTARA- GARCÍA IRAZOQUI/ Dominical	50				50					
MARCELINO ARMENTER VIDAL/ Dominical	235				235					
FRANCISCO BELIL CREIXELL / Independiente	325				325					
LUCY CHADWICK/ Dominical	185				185					
HELENA HERRERO STARKIE /	235				235					
ISABEL ESTAPÉ TOUS/Dominical	185				185					
RAJARAM RAO/ Dominical	235				235					
Rioja Bidco Shareholdings, S.L.U. / Dominical	-				-					
Rioja S.à.r.l. / Dominical	235				235					
PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA / Independiente	295				295					
CLAUDI SANTIAGO PONSA/ Independiente	235				235					
SCOTT ALAN STANLEY Dominical	50				50					
Theatre Directorship Services Beta, S.à.r.l. / Dominical	235				235					

FRANCISCO REYNES MASSANET/ Ejecutivo	2.158		2.330	61	4.549					
TOTAL	5.013		2.330	61	7.404					

### 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.

Se hace constar que, al no permitirse la inclusión de cifras con decimales en el modelo de la Circular del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, existen algunas variaciones menores en las cifras indicadas con respecto a las reales.

---

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la sociedad, en su sesión de fecha 2 de febrero de 2021.

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

Sí

No

Nombre o denominación social del miembros del consejo de administración que no ha votado a favor de la aprobación del presente informe	Motivos (en contra, abstención, no asistencia)	Explique los motivos