

Informe que presenta la Comisión de Nombramientos y Retribuciones al Consejo de Administración de TALGO, S.A., en cumplimiento de lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, en relación con la propuesta de acuerdo de aprobación de la Política de remuneraciones de los Consejeros 2019-2021.

11 de abril de 2019

I. Introducción:

El presente Informe se elabora por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de TALGO, S.A., conforme al artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, que establece que la Política de Remuneraciones de los Consejeros se aprobará por la Junta General de Accionistas, al menos cada tres años, y que la propuesta de la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración será motivada y deberá ir acompañada de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En este sentido, el Informe tiene por objeto explicar los criterios en los que se basa la Comisión para proponer al Consejo la Política de Remuneraciones de los Consejeros de TALGO, S.A., que será sometida, como punto separado del orden del día, a la aprobación de la Junta General Ordinaria de accionistas que se celebrará el próximo 21 de mayo de 2019 en primera convocatoria o, de no alcanzarse el quórum de constitución necesario, en segunda convocatoria, el siguiente día 22 de mayo de 2019.

Asimismo, y conforme al artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, a propuesta del Consejo de Administración, se someterá a la Junta General de Accionistas, como punto separado del orden del día, el Informe Anual sobre remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2018.

II. Comisión de Nombramientos y Retribuciones: composición y funciones en relación a la remuneración de los Consejeros y altos Directivos

Composición:

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está compuesta por una mayoría de Consejeros independientes, lo que asegura su autonomía y libertad de criterio en el ejercicio de sus funciones de propuesta e informe en las decisiones clave en el ámbito de sus competencias. Todos los miembros de la Comisión cuentan con experiencia y conocimientos acordes con los cometidos del mismo.

A la fecha de emisión de este Informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones está compuesta por tres Consejeros No Ejecutivos, de los que dos tienen la condición de Independientes y por la Secretaria no Consejera.

Cargo	Miembros	Fecha Nombramiento	Carácter
Presidente	D. Albertus Meerstadt	30/03/2015	Externo Independiente
Vocal	D. John Charles Pope	30/03/2015	Externo Independiente
Vocal	D. Javier Bañón Treviño	30/03/2015	Externo Dominical
Secretario	D ^a María José Zueco Peña	30/03/2015	Secretaria no Consejera

Funciones en relación a la remuneración de los Consejeros y Altos Directivos:

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene atribuidas funciones en materia de nombramiento y separación de Consejeros y Altos Directivos, así como en la fijación de sus retribuciones.

De conformidad con los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene encomendadas, en materia de retribuciones, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Informar las propuestas de nombramiento y separación de altos directivos y las condiciones básicas de sus contratos
- b) Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los Consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo de Administración, de la Comisión Ejecutiva o del Consejero Delegado, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos, velando por su observancia.
- c) Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad.
- d) Informar de los planes de incentivos.
- e) Realizar un examen anual sobre la política retributiva de los Consejeros y altos directivos.
- f) Elaborar el informe anual de gobierno corporativo y el informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros.
- g) En relación con las transacciones con partes vinculadas o que impliquen puedan implicar conflictos de interés, informar y tomar decisiones tendentes a su aprobación o denegación, así como solicitar los informes de expertos independientes que, en su caso, pudieran corresponder para la valoración de las mismas.

III. Descripción y justificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2019-2021 que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones informa para su propuesta a la Junta General

La aprobación de la Política de Remuneraciones 2019-2021, es continuista con la vigente hasta la fecha. Los principios generales de la Política, así como los sistemas retributivos de los Consejeros, permanecen inalterados.

Se somete a la Junta General de Accionistas la aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, a efectos de ofrecer una información más clara y detallada sobre la remuneración de los Consejeros, en línea con los contenidos ya publicados en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2018, mejorando la coordinación entre ambos documentos.

En particular, como muestra del compromiso de TALGO, S.A. con la transparencia, se incluye en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros un último apartado que trata de recoger, de forma clara y sistemática, el importe global máximo de la remuneración anual del conjunto de los administradores, de modo que los accionistas tengan toda la información a su alcance a la hora de pronunciarse acerca de la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

La Política de Remuneraciones está orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

Atendiendo al artículo 217.4 de la Ley de Sociedades de Capital, que establece que la remuneración de los Consejeros deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables, la remuneración de los Consejeros será revisada o actualizada periódicamente.

Asimismo, en el diseño y propuestas de modificación del sistema de remuneración vigente en cada momento, el Consejo, previo Informe o propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, velará porque la retribución esté basada en los principios de equilibrio, relación con su dedicación efectiva y alineación con las estrategias e intereses a largo plazo de Talgo, S.A. y de sus accionistas. Dicha remuneración persigue atraer, mantener y motivar a personas con el perfil adecuado para el desempeño de las funciones inherentes al cargo de Consejero de una sociedad con las características y particularidades de Talgo, S.A., tomando en consideración sus responsabilidades, las mejoras prácticas en materia de remuneración, las conclusiones de análisis comparativos realizados por consultores externos especializados y los resultados obtenidos por la Sociedad.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros contempla los siguientes aspectos:

- a) Se ajusta al Sistema de remuneración estatutariamente previsto.
- b) La remuneración de los consejeros, en su condición de tales, podrá constar de los siguientes conceptos retributivos:
 - (i) una asignación fija.
 - (ii) participación en beneficios.
- c) El Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones adoptarán todas las medidas que estén a su alcance para asegurar que la retribución de los Consejeros Externos sea la necesaria para retribuir su dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevada como para comprometer su independencia.
- d) Las políticas retributivas deberán incorporar las cautelas técnicas precisas para asegurar que tales retribuciones guardan relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no derivan simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Sociedad o de otras

circunstancias similares.

- e) La retribución que corresponde a los consejeros ejecutivos en su condición de directivos de la Sociedad es diseñada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones e incluye, además de criterios fijos, otros componentes variables establecidos conforme a unos criterios revisados anualmente, de forma que el mix retributivo (fijo y variable) depende del desempeño.
- f) Los Consejeros ejecutivos son beneficiarios de sueldos, retribución en especie, plan de pensiones, seguro de vida, seguro de baja laboral y seguro médico.
- g) Los Consejeros ejecutivos pueden ser beneficiarios de los planes de incentivos a largo plazo que la Sociedad puede aprobar a través de las Comisiones consultivas, el Consejo de Administración y la Junta General de Accionistas y estos incentivos pueden consistir en la entrega de un importe en metálico o en la entrega de acciones.
- h) Los consejeros ejecutivos no perciben retribución adicional alguna por el hecho de ser miembros del Consejo de Administración, ni dietas o comisiones ni ninguna otra retribución fija por su condición de consejero.
- i) Se reconoce a los consejeros externos independientes el derecho a percibir una retribución adicional cuando son miembros de una Comisión consultiva. Asimismo, tienen asignada una retribución fija anual cuando son, a su vez, Presidentes de una Comisión consultiva.
- j) No existe remuneración adicional por el desempeño del cargo de Presidente del Consejo de Administración.
- k) Se reconoce a los consejeros independientes coordinadores una retribución fija anual.
- l) La Política de Remuneraciones es diseñada y sustentada por los estudios y análisis que se realizan por el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones teniendo en consideración el tamaño de la compañía, el mercado, la prudencia y con la vista puesta en objetivos tanto industriales como financieros. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones cuenta con el asesoramiento de una firma independiente para desarrollar estas políticas.

El Consejo de Administración de 21 de mayo 2019, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, propone la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros con un periodo de vigencia de tres años, los ejercicios 2019, 2020 y 2021. Cualquier modificación o sustitución de la política durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme a lo establecido en la legislación vigente.

Por todo lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha concluido que la Política de Remuneraciones resulta acorde con la normativa, las recomendaciones, el entorno supervisor y con las mejores prácticas, siguiendo los criterios de buen gobierno y transparencia y, en definitiva, permite a la Sociedad contar con una política retributiva adecuada, alineada con los intereses de los accionistas y con una gestión prudente de los riesgos.

En consecuencia, la Comisión de Nombramientos emite el presente Informe justificativo, para que se presente junto a la Propuesta de Política de Remuneraciones del Consejo de Administración a la próxima Junta General de Accionistas que se celebrará el próximo 21 de mayo de 2019 en primera convocatoria o, de no alcanzarse el quórum de constitución necesario, en segunda convocatoria, el siguiente día 22 de mayo de 2019.