



Informe Anual de Retribuciones a Consejeros

Group
inter
Oleo®
GRUPO DE OLIVICULTORES DE ESPAÑA

**INFORME ANUAL SOBRE RETRIBUCIONES A
CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS**

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL
EMISOR**

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA:	31/12/2018
CIF:	A23650575
DENOMINACION SOCIAL:	INTEROLEO PICUAL JAEN S.A
DOMICILIO SOCIAL:	Parque Tecnológico GEOLIT CTSA-1, 1ª Planta, 23620 Mengíbar, Jaén



**MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS**

**1. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA
EL AÑO EN CURSO.**

a) Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones:

No ha habido cambios significativos en la política de remuneración de Consejeros.

De conformidad con los Estatutos Sociales de la Sociedad, el cargo de Consejero será no retribuido, lo que no exige la determinación de los conceptos retributivos en los Estatutos Sociales y la aprobación de una Política de Remuneraciones.

CAPITULO SEGUNDO. - DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Artículo 30º) La retribución de los Consejeros consistirá en la asignación mensual fija y determinada en concepto de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones que determine la Junta General de Accionistas en su caso.

La Política de Remuneraciones está orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, así como a incorporar las cautelares necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables

A su vez, el objetivo de la Política de Remuneraciones es que la remuneración del Consejo de Administración sea la adecuada para atraer y retener a los Consejeros del perfil deseado y retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que exija el cargo sin comprometer la independencia de criterio de los Consejeros no ejecutivos.

b) Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.



Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones:

La política de remuneraciones de los Consejeros, debidamente aprobada, define con precisión los conceptos e importe máximo correspondiente a la retribución de los Consejeros en su calidad de tales.

El 12 de julio del 2019, fueron aprobados la nueva actualización de los Estatutos Sociales de Interóleo Picual Jaen, S.A, en Junta General de Accionistas, en dichos Estatutos se establece en su **Artículo 25º) Es competencia exclusiva de la Junta General de Accionistas, SECCION 5º.- COMPETENCIAS 2.-Determinar las cantidades que en concepto de dietas y derechos de asistencia hayan de percibir los miembros del Consejo.**

Si bien ni el Consejo de Administración, ni el Comité de Nombramientos y Retribuciones, que en este caso actuaría como tal la Junta General de Accionistas, han solicitado expresamente a ninguna firma independiente de reconocida experiencia y prestigio en esta materia, su opinión sobre esta política retributiva, en los trabajos preparatorios y en el proceso de toma de decisiones seguido para determinar la política de retribuciones, la Junta General de Accionistas y el Consejo de Administración, tuvieron en cuenta las prácticas habituales en el mercado español y en entidades comparables, considerando la dimensión, características y actividad de la Sociedad.

c) Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de las remuneraciones:

De conformidad con lo aprobado por la Junta General de Accionistas de fecha 12 de julio de 2019, en la cual se aprobó y redactó en los Estatutos Sociales de la Sociedad, el importe de la remuneración anual para el conjunto de los Consejeros por su condición de tales, y de conformidad con lo establecido legalmente y a propuesta de la Junta General de Accionistas, así como en el **Artículo 25º) Es competencia exclusiva de la Junta General de Accionistas. SECCION 5º.- COMPETENCIAS 2.-Determinar las cantidades que en concepto de dietas y derechos de asistencia hayan de percibir los miembros del Consejo. Y en su CAPITULO SEGUNDO. -DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, Artículo 30º) La retribución de los Consejeros consistirá en la asignación mensual fija y determinada en concepto de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones que determine la Junta General de Accionistas en su caso, se acordó que se remunerare a los Consejeros no ejecutivos de conformidad con lo siguiente:**

- Remuneraciones del Presidente del Consejo de Administración: 60 euros por dieta y 0.19€ el kilómetro. Para reuniones y funciones como Presidente de Interoleo Picual Jaen, S.A.

- Dietas de asistencia a reuniones de la Comisión Ejecutiva: 0.19 cm de euros por kilómetro por sesión.
- Remuneraciones por la condición de Presidente del Consejo de Administración: 0 euros anuales.
- Remuneración por la condición de Secretario del Consejo de Administración: 0 euros anuales.
- Remuneración por la condición de Presidente de la Comisión de Auditoría y Control: 0 euros anuales.
- Remuneración por la condición de Secretario de la Comisión de Auditoría y Control: 0 euros anuales.
- Remuneraciones por la condición de Presidente de la Comisión Ejecutiva: 0 euros anuales.
- Remuneración por la condición de Secretario de la Comisión Ejecutiva: 0 euros anuales.
- Remuneraciones por la condición de Presidente de la Comisión de Bodega Única: 0 euros anuales.
- Remuneración por la condición de Secretario de la Comisión de Bodega Única: 0 euros anuales.

Los Consejeros, por su condición de tales, dispondrán de una póliza de seguro colectiva de responsabilidad civil que cubrirá toda responsabilidad de cualquier orden por actos y conductas de los Consejeros y directivos de la Sociedad como consecuencia del desempeño de las actividades propias de sus funciones. Y también un seguro de accidentes para el desplazamiento en las funciones de cada uno de los Consejeros para las actividades de Interóleo Picual Jaen, S.A.

d) Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia, así como sus principales características.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Las clases de consejeros (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.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos:

No existen sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable. Según la política de remuneraciones aprobada por la Junta General con fecha 12 de julio de 2019. Los únicos componentes variables que pueden existir se contemplaran en plazo anual, para actualizar, si fuera necesario los importes a percibir por los Consejeros en concepto de dietas y derechos de asistencia, tal y como se redacta en el Art 25º) de los Estatutos Sociales.

No existen remuneraciones en concepto de remuneración en concepto de participación en beneficios o primas.

No existen 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.

Las políticas de remuneraciones en los conceptos indicados en los Estatutos Sociales de Interóleo Picual Jaen S.A, como su regulación, actualización e información serán competencia de la Junta General de Accionistas y del Consejo de Administración, siendo esta asignación fija mensual, en concepto de dietas y asistencia a comisiones.

e) Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, 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.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo:

No existen.

f) Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones:

No existen.

g) 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.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos:

No existen contratos con consejeros ejecutivos de las características que se enuncian anteriormente.

h) Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias:

No existen.

i) Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, 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.

Explique anticipos, créditos y garantías concedidos:

No existen.

j) Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie:

No existen.

k) Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero:

No existen.

l) 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 existen.

ll) Explique 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, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

La Sociedad se ha marcado como objetivo primordial que las remuneraciones que perciban los Consejeros de la Sociedad guarden 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 Política de Remuneraciones está orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, así como a incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos. Asimismo, se pretenderá que las remuneraciones guarden relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no deriven simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Sociedad o de otras circunstancias similares.

El Consejo de Administración de la Sociedad asume el compromiso de hacer efectivo el principio de plena transparencia de todos los conceptos retributivos percibidos por todos los Consejeros, suministrando información transparente, suficiente, emitida con la antelación necesaria y alineada con las recomendaciones de Buen Gobierno de reconocimiento general en los mercados internacionales en materia de retribución de Consejeros. A tal efecto, el Consejo de Administración vela por la transparencia de las retribuciones de los Consejeros, consignando de manera detallada e individualizada, según sus cargos y categorías, todas las retribuciones percibidas por los Consejeros.

2. POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS.

La política de remuneraciones para futuros ejercicios, será actualizada por la Junta General de Accionistas Anualmente, si sus miembros los estimaran conveniente o a petición del Consejo de Administración.

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

3.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección c) del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

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

Tal y como se ha descrito en los apartados anteriores, en el acta de decisiones de la Junta General de Accionistas en sesión celebrada el día 12 de julio de 2019, de la actualización de los Estatutos Sociales, se renovaron los importes de la política de remuneraciones de los consejeros referente a los ejercicios sociales cerrados a 31 de mayo de 2018 y 2019. Por tanto, los cargos de Consejeros son remunerados con cantidad fija pero solo se remuneran los conceptos de:

- (a) *La retribución de los Consejeros de la Comisión Ejecutiva consistirá en la asignación y determinada en concepto de dietas de asistencia a las reuniones de sus Comisiones que determine la Junta General de Accionistas. Para el 2019, esta cantidad se fija en 0.19 cm de euro el kilómetro.*
- (b) *Una póliza de seguro colectiva de responsabilidad civil que cubre toda responsabilidad de cualquier orden por actos y conductas de los Consejeros y directivos de la Sociedad como consecuencia del desempeño de las actividades propias de sus funciones. Así mismo disponen de un Seguro de Accidentes para los desplazamientos que para el desempeño realicen.*
- (c) *Las remuneraciones del Presidente del Consejo de Administración, acordadas en Junta General de Accionista, corresponderán en el ejercicio de sus funciones a una cantidad de 60 euros por dieta y 0.19cm el kilómetro.*

4. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS.

Nombre	Tipología	Periodo de devengo
D. Juan Gadeo Parras	Ejecutivo	01/01/2018 a 31/12/2018
D. Santiago Bañón Novel	Ejecutivo	01/01/2018 a 31/12/2018
D. Antonio López Mateos	Ejecutivo	01/01/2018 a 31/12/2018
D. Lorenzo Herrera Quesada	Ejecutivo	01/01/2018 a 31/12/2018
D. Juan José Martínez González	Ejecutivo	01/01/2018 a 31/12/2018
D. Juan José Vidal Monzó	Ejecutivo	01/01/2018 a 31/12/2018
D. José Manuel Varela Guzmán	Ejecutivo	01/01/2018 a 31/12/2018

4.1 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.

Nombre	Remuneración	Dietas y Kilometro	Remuneraciones por asistencia a comisiones. Kilometro	2018
D. Juan Gadeo Parras	Presidente	5.055,39 €		5.055,39€
D. Santiago Bañón Novel	Comisión Ejecutiva		294.12€	294.12€
D. Antonio López Mateos	Comisión Ejecutiva		97,36 €	97,36 €
D. Lorenzo Herrera Quesada	Comisión Ejecutiva		83,60 €	83,60 €

D. Juan José Martínez González	Comisión Ejecutiva		218,88 €	218,88 €
D. Juan José Vidal Monzó	Comisión Ejecutiva		633,92 €	633,92 €
D. José Manuel Varela Guzmán	Comisión Ejecutiva		160,74 €	160,74 €

- a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:
b) Retribución en metálico (en miles de €)

4.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento 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.

No han existido variaciones.

4.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la Junta General de Accionistas al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

Votos emitidos	Número 9,789	% sobre el total 100,00%
Votos negativos	Número 0	% sobre el total 0,00%
Votos a favor	9,789	100,00%
Abstenciones	0	0,00%

5. 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 existen aspectos relevantes en materia de remuneraciones de los Consejeros

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por la Junta General de Accionistas de la sociedad, en su sesión de fecha 12/07/2019.

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

Sí No

Promover la sostenibilidad de la empresa e incluir criterios no financieros que sean adecuados para la creación de valor a largo plazo, como el cumplimiento de las reglas y los procedimientos internos de la sociedad y de sus políticas para el control y gestión de

riesgos y su contribución a la creación sostenible de valor y operativos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados son los objetivos estratégicos de la Sociedad.

