
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

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

CIF: [A-20014452]

Denominación Social:

[**CIE AUTOMOTIVE, S.A.**]

Domicilio social:

[ALAMEDA MAZARREDO, 69, 8º (BILBAO) VIZCAYA]

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 del Consejo aplicable al ejercicio 2021 será la aprobada para el periodo 2021-2023 en la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas, conforme ha sido propuesta por parte del Consejo de Administración en su reunión de 23 de febrero de 2021. En ese sentido, este apartado se elabora sobre la propuesta de Política de Remuneraciones del Consejo aprobada por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que será previsiblemente aprobada para el periodo 2021-2023 en la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas (la "Política de Remuneraciones del Consejo"). Ésta no difiere en su contenido de la aprobada por la Junta General de Accionistas de 24 de abril de 2018 para el periodo 2018-2020, más allá de (i) lo relativo a la retribución variable a largo plazo del consejero delegado, que será objeto de las modificaciones precisas para adaptarla a lo recogido en su contrato, novado a tales efectos, según se indica más adelante en los apartados correspondientes del presente informe y (ii) otras modificaciones menores de carácter técnico.

La Política de Remuneraciones del Consejo de la Sociedad persigue lograr una retribución adecuada a la dedicación y responsabilidades asumidas por sus consejeros, tomando como referencia el interés a largo plazo de los accionistas y siendo siempre acorde con las condiciones de otras compañías equiparables a nivel nacional e internacional.

Por un lado, se prevé como remuneración para los consejeros de la Sociedad en su condición de tales una asignación fija anual, exclusivamente en favor de aquellos consejeros no ejecutivos que tengan una especial dedicación en favor de la Sociedad, esto es, (i) el Presidente del Consejo de Administración y (ii) los consejeros independientes. A los consejeros dominicales, no se les concede remuneración dado el carácter de su relación, a excepción del Presidente del Consejo de Administración (por su especial dedicación). Además, el Presidente del Consejo de Administración percibirá una remuneración en especie consistente en el uso de un vehículo de empresa.

Por otro lado, se prevé como remuneración para los consejeros de la Sociedad con funciones ejecutivas, lo siguiente:

- a) Una retribución fija para el consejero delegado y para el consejero responsable de operaciones corporativas y M&A.
- b) Una retribución variable a corto plazo para el consejero delegado vinculada a la determinados parámetros tales como el Beneficio Neto y el Beneficio Neto Operativo (EBITDA), según se detalla más adelante en los apartados correspondientes del presente informe.
- c) Una retribución variable a largo plazo para el consejero delegado vinculada a su permanencia en el Grupo CIE Automotive en los próximos 10 ejercicios y que se basa en el incremento del valor de las acciones de la Sociedad de conformidad con la siguiente fórmula: (Incentivo en cada Período de Referencia = 1.450.000 x (Valor de cotización - Valor inicial)), según se detalla más adelante en los apartados correspondientes del presente informe.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es el órgano en el que recaen las facultades de proponer la adopción de decisiones sobre la propuesta en la determinación de la política de retribución de los consejeros, de conformidad con lo previsto en el Reglamento del Consejo de Administración y el Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y las funciones que le son atribuidas en los mismos. Así, el órgano encargado de proponer la Política de Remuneraciones del Consejo es la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que posteriormente eleva la propuesta al Consejo de Administración. El Consejo de Administración es el encargado de aprobar o no el sometimiento de la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a la aprobación final de la Junta General de Accionistas, de conformidad con lo previsto en la normativa legal y estatutaria aplicable.

Tanto la Comisión de Nombramientos y Retribuciones como el Consejo de Administración organizan su funcionamiento sobre la base de un calendario de reuniones anuales y un orden del día específico para cada una de ellas, sin perjuicio de las reuniones adicionales que se celebren en función de circunstancias sobrevenidas no previstas de partida.

En relación a la forma en que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones delibera sobre la aplicación de la Política de Remuneraciones del Consejo, en una primera fase, el Presidente del Consejo de Administración se reúne con los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y plantea su visión acerca de la remuneración de los consejeros durante el ejercicio sobre la base de la Política de Remuneraciones del Consejo vigente. Seguidamente, una vez recibida esta primera opinión, los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones deliberan acerca de las decisiones a adoptar y, en la reunión que ordinariamente se celebra en el mes de diciembre, plantean al Consejo de Administración las propuestas de remuneración de los consejeros para el ejercicio, que son objeto de discusión y aprobación (en su caso) en la reunión del Consejo de Administración del mes de diciembre.

Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones han de ser necesariamente consejeros no ejecutivos, dos de los cuales han de ser independientes. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está formada actualmente por los siguientes consejeros, (i) Presidente: Don Carlos Solchaga Catalán (independiente), (ii) Vocal: Don Francisco J. Riberas Mera (dominical) y (iii) Vocal: Don Ángel Ochoa Crespo (independiente).

No se ha contado con asesores externos en el ejercicio de sus funciones ni se han tenido en cuenta (de forma expresa) a empresas comparables para establecer la Política de Remuneraciones del Consejo vigente.

- **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.

De acuerdo con la Política de Remuneraciones del Consejo y con la aprobación en la Junta General de Accionistas de 24 de abril de 2018 del plan de incentivo a largo plazo basado en la evolución del precio de la acción, los componentes variables se reservan en el marco del Consejo de Administración al consejero delegado, sobre la base de la siguiente finalidad esencial: garantizar la permanencia, el compromiso, el incentivo y la motivación del consejero delegado en un período de diez (10) años (hasta el 2028) del Grupo CIE Automotive.

Así las cosas, los elementos variables serán los siguientes:

(a) Retribución variable a corto plazo

Para el consejero delegado los objetivos a los que estará vinculada su remuneración variable en el ejercicio en curso tendrán relación con parámetros tales como el Beneficio Neto y el Beneficio Operativo Bruto (EBITDA) aprobados en el Presupuesto anual por parte del Consejo de Administración. El importe de la retribución variable a corto plazo no podrá ser superior al 100% de la retribución fija. El Consejo de Administración será el que determine el grado de cumplimiento de la retribución variable a corto plazo y su importe correspondiente, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que habrá verificado el grado de cumplimiento de los parámetros establecidos.

(b) Retribución variable a largo plazo

Para el consejero delegado se prevé una retribución variable a largo plazo basada en la evolución de la cotización de la acción, en los términos en los que fue aprobada por la Junta General de Accionistas del 24 de abril de 2018.

Sujeta a su determinación económica final, se trata de un incentivo en virtud del que el consejero delegado tendrá derecho a percibir un bonus equivalente a la diferencia entre un precio de referencia y el precio de cotización en cada ventana de ejercicio, multiplicado por un número de unidades a determinar también por la Junta General.

La Junta General Ordinaria ha establecido una serie de ventanas de ejercicio que consolidarán el derecho a percibir el incentivo sobre la base del recorrido de la cotización hasta esa fecha y, en caso de ejercicio, fijar el valor de referencia de la siguiente ventana en el importe al que se ha ejercitado la ventana anterior. Los detalles concretos de la retribución variable a largo plazo, sus condicionantes y componentes dinerarios serán determinados por la Junta General Ordinaria de Accionistas. En relación con las ventanas en las que el Consejero Delegado puede ejercitar su derecho al Incentivo, como consecuencia de la necesidad de adaptar la remuneración variable a largo plazo a las circunstancias cambiantes del entorno macroeconómico derivado de la pandemia, el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha venido a proponer a la Junta General Ordinaria del ejercicio 2021 un ajuste en las mismas, abriendo un número mayor de ventanas a lo largo del período restante y eliminando los límites cuantitativos que a estas ventanas originalmente aplicaban. Como se señala, la consolidación de estas modificaciones será efectiva desde el momento de su aprobación por la Junta General Ordinaria de accionistas 2021.

Con relación a la forma de reducir la exposición a riesgos excesivos, existen dos formas en las que se ajusta la remuneración a las circunstancias y se mitigan riesgos excesivos; por un lado, la remuneración variable a largo plazo depende de la generación de valor al accionista de la Sociedad en su vinculación al valor de cotización de la acción (y este valor reflejará en su caso, que se hayan conseguido los más básicos objetivos). De esta forma, se alinea el objetivo a largo plazo de la sociedad y el interés a largo plazo de la remuneración variable.

Además, y sin perjuicio de lo anterior, el Consejo de Administración, atendiendo a la propuesta que, en su caso, formule la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tiene la facultad reclamar al consejero delegado la devolución de las remuneraciones ya satisfechas relacionadas con el compromiso de permanencia (cláusulas claw-back). Además, podrán arbitrase medidas adicionales de reclamación en situaciones especiales como el fraude, el incumplimiento grave de la ley.

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

Los componentes fijos de la remuneración de los consejeros en su condición de tales prevista para el ejercicio en curso es la siguiente:

- Presidente del Consejo de Administración: 1200 miles de euros;
- Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y consejero independiente coordinador: 140 miles de euros;
- Presidente de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento: 100 miles de euros; y
- Dña. Arantza Estefanía Larrañaga: 80 miles de euros.

No existen remuneraciones fijas para el resto de los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales.

- **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.**

Los componentes fijos de la remuneración de los consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones para el ejercicio en curso es la siguiente:

- Consejero delegado: 525 miles de euros.
- Consejero con funciones ejecutivas en materia de operaciones corporativas y M&A: 200 miles de euros.

- **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.**

El Presidente del Consejo de Administración, el consejero delegado y el consejero con funciones ejecutivas en materia de operaciones corporativas y M&A reciben el uso de un vehículo de empresa, el cual es catalogado como remuneración en especie.

- **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.

Los elementos variables serán los siguientes:

(a) Retribución variable a corto plazo

Se prevé para el consejero delegado una retribución condicionada a la consecución de determinados parámetros tales como el Beneficio Neto y el Beneficio Operativo Bruto (EBITDA) aprobados en el presupuesto anual. En cualquier caso dicha retribución no podrá ser superior al 100% de la retribución fija.

(b) Retribución variable a largo plazo

Para el consejero delegado se prevé una retribución variable a largo plazo basada en la evolución de la cotización de la acción. Sujeta a su determinación económica final, se tratará de un incentivo en virtud del que el consejero delegado tendrá derecho a percibir un bonus equivalente a la diferencia entre un precio de referencia y el precio de cotización en cada ventana de ejercicio, multiplicado por un número de unidades determinado por la Junta General de Accionistas. La Junta General Ordinaria ha establecido una serie de ventanas de ejercicio que consolidarán el derecho a percibir el incentivo sobre la base del recorrido de la cotización hasta esa fecha y, en caso de ejercicio, fijar el valor de referencia de la siguiente ventana en el importe al que se ha ejercitado la ventana anterior. Los detalles concretos de la retribución variable a largo plazo, sus condicionantes y componentes dinerarios serán determinados por la Junta General Ordinaria de Accionistas. En el punto B7 se recoge una descripción más detallada de este plan de incentivo a largo plazo basado en la evolución de la cotización de la acción. Nos remitimos a dicho apartado en cuanto al detalle del plan.

Desde un punto de vista cuantitativo y simulando el ejercicio actual de la totalidad de la remuneración a la fecha fija de 31 de diciembre de 2020 (al precio de cierre de cotización de dicha fecha), el importe de ésta ascendería a 1,1 millones de euros.

La remuneración variable del consejero delegado no tiene, dentro de los parámetros de cálculo, elementos no financieros como los sociales, medioambientales y de cambio climático.

- **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.

No existen retribuciones de esa tipología.

- 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.

El consejero delegado tiene derecho a percibir importes por los siguientes conceptos:

- (i) Pacto de no concurrencia

Habida cuenta de su grado de conocimiento del diseño y ejecución de la estrategia y de los planes de negocio de la sociedad, el contrato del consejero delegado establece en todo caso una obligación de no concurrencia en relación con empresas y actividades de análoga naturaleza durante la vigencia de su relación con la sociedad y por un periodo de tiempo posterior de entre uno o dos años. En compensación a estos compromisos, al consejero delegado le corresponderá una remuneración neta de 650 miles de euros anuales y que deberá rembolsar a la sociedad en caso de que resuelva de forma anticipada su relación con la misma.

(ii) Prima de permanencia y Pacto de exclusividad.

El consejero delegado asume un compromiso de exclusividad y permanencia durante al menos un período de diez años. En compensación a estos compromisos, al consejero delegado le corresponde una remuneración neta de 650 miles de euros anuales y que deberá rembolsar a la sociedad en caso de que resuelva de forma anticipada su relación con la misma.

Además, en el supuesto de terminación de la relación contractual a instancias de la sociedad, el consejero delegado tendrá derecho a percibir los importes completos incluidos en el pacto de no concurrencia, la prima de permanencia y exclusividad, la remuneración variable a largo plazo y una indemnización equivalente a un importe equivalente a la remuneración fija y variable a corto plazo percibida en el ejercicio inmediatamente anterior. Todo lo anterior será de aplicación salvo que el motivo de la resolución sea (i) el incumplimiento grave por parte del consejero delegado de las obligaciones establecidas en el contrato o (ii) el incumplimiento de las obligaciones éticas o regulatorias (mercado de valores, competencia, etc.).

- **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.**

Las características esenciales del contrato del consejero delegado son las siguientes:

(i) Duración

El contrato es de duración indefinida y podrá resoluto libremente en cualquier momento por la sociedad, sin necesidad de preaviso y con las consecuencias indemnizatorias que se indican en el apartado 8 anterior. Por su parte, el consejero delegado podrá resolver libremente el contrato y dimitir de su cargo en cualquier momento, con un preaviso mínimo de tres meses debiendo retornar el importe correspondiente al pacto de no concurrencia y de permanencia descritos posteriormente.

(ii) Normativa aplicable

La normativa aplicable es la prevista por el ordenamiento jurídico en cada momento.

(iii) Pacto de no concurrencia

Habida cuenta de su grado de conocimiento del diseño y ejecución de la estrategia y de los planes de negocio de la sociedad, se establece en todo caso una obligación de no concurrencia en relación con empresas y actividades de análoga naturaleza durante la vigencia de su relación con la sociedad y por un periodo de tiempo posterior de entre uno o dos años. En compensación a estos compromisos, al consejero delegado le corresponderá una remuneración pagadera y que deberá rembolsar a la sociedad en caso de que resuelva de forma anticipada su relación con la misma.

(iv) Prima de permanencia y Pacto de exclusividad.

El consejero delegado asume un compromiso de exclusividad y permanencia durante al menos un período de diez años. En compensación a estos compromisos, al consejero delegado le corresponde una remuneración y que deberá rembolsar a la sociedad en caso de que resuelva de forma anticipada su relación con la misma.

(v) Confidencialidad y devolución de documentos

Para los consejeros ejecutivos, se establece un riguroso deber de confidencialidad, tanto durante la vigencia de los contratos como una vez extinguida la relación. Además, al cesar en su relación con la sociedad, los consejeros ejecutivos deberán devolver a la sociedad los documentos y objetos relacionados con su actividad que se encuentren en su poder.

(vi) Deberes deontológicos

Los consejeros ejecutivos deberán conducir su conducta dentro de los deberes de buena fe y lealtad, absteniéndose de participar, directa o indirectamente, en situaciones de las que pudiera derivarse un conflicto entre sus intereses personales y los de la sociedad.

- 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.

El consejero con funciones ejecutivas en materia de operaciones corporativas y de M&A, además de su remuneración fija, tiene derecho a percibir un porcentaje (0,25%) sobre el valor (enterprise value) de la empresa efectivamente adquirida en cada operación de adquisición de empresas, con un importe máximo de 800 miles de euros por operación.

- 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.

n.a.

- 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.

n.a.

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.

La Política de Remuneraciones del Consejo aplicable al ejercicio 2021 será la aprobada para el periodo 2021-2023 en la próxima Junta General de Accionistas ordinaria, a propuesta del Consejo de Administración. En ese sentido, este apartado se elabora sobre la propuesta de Política de Remuneraciones del Consejo aprobada por el Consejo de Administración en la misma fecha que el presente informe, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que será previsiblemente aprobada en la próxima Junta General de Accionistas ordinaria para el periodo 2021-2023. Ésta no difiere en su contenido de la aprobada por la Junta General de Accionistas de 24 de abril de 2018 para el periodo 2018-2020, más allá de lo relativo a la retribución variable a largo plazo del consejero delegado, que será objeto de las modificaciones precisas para adaptarla a lo recogido en su contrato, novado a tales efectos.

Las modificaciones relativas a la retribución variable a largo plazo del consejero delegado son las siguientes:

[PENDIENTE]

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.

Ver sección D. "Otras Informaciones de Interés".

- 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.

En la medida en que el Informe Anual de Remuneraciones de 2019 ha sido aprobado, con carácter consultivo, por el 87,4189% de los votos a favor, el 12,0229% de los votos en contra y el 0,5580% de abstenciones, no se ha considerado ninguna actuación en relación con la Política de Remuneraciones del Consejo.

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.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es el órgano en el que recaen las facultades de proponer la Política de Remuneraciones del Consejo y la adopción de las decisiones sobre la retribución de los consejeros, de conformidad con lo previsto en el Reglamento del Consejo de Administración y el Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y las funciones que le son atribuidas en los mismos. Corresponde al Consejo de Administración aprobar las propuestas de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, incluyendo la de someter la Política de Remuneraciones del Consejo a la aprobación de la Junta General de Accionistas.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, dentro de las funciones que le son atribuidas en el Reglamento del Consejo de Administración y el Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y las funciones que le son atribuidas en los mismos, organiza su funcionamiento sobre la base de un calendario de reuniones anuales y un orden del día específico para cada una de ellas, sin perjuicio de las reuniones adicionales que se celebren en función de circunstancias sobrevenidas no previstas de partida.

En relación a la forma en que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones delibera sobre la aplicación de la Política de Remuneraciones del Consejo, en una primera fase, el Presidente del Consejo de Administración se reúne con los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y plantea su visión acerca de la remuneración de los consejeros durante el ejercicio, sobre la base de la Política de Remuneraciones del Consejo vigente. Seguidamente, una vez recibida esta primera opinión, los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones deliberan acerca de las decisiones a adoptar y, en la reunión que ordinariamente se celebra en el mes de diciembre, proponen al Consejo de Administración las propuestas de remuneración de los consejeros para el ejercicio, que son objeto de discusión y aprobación (en su caso) en la reunión de dicho órgano del mes de diciembre.

Ni el Consejo de Administración ni la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha contado con asesores externos en el ejercicio de las funciones anteriores.

- 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.

Con relación a la forma de reducir la exposición a riesgos excesivos, existen dos formas en las que se ajusta la remuneración a las circunstancias y se mitigan riesgos excesivos.

Por un lado, la remuneración variable a largo plazo depende de la generación de valor al accionista de la sociedad en su vinculación al valor de cotización de la acción (y este valor reflejará en su caso, que se hayan conseguido los más básicos objetivos). De esta forma, se alinea el objetivo a largo plazo de la sociedad y el interés a largo plazo de la remuneración variable.

Por otro lado, y sin perjuicio de lo anterior, el Consejo de Administración (atendiendo a la propuesta que, en su caso, formule la Comisión de Nombramientos y Retribuciones) tiene la facultad reclamar al consejero delegado la devolución de las remuneraciones ya satisfechas relacionadas con el compromiso de permanencia (cláusulas claw-back). Además, podrán arbitrarse medidas adicionales de reclamación en situaciones especiales como el fraude o el incumplimiento grave de la ley.

En cuanto al alcance del equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables, es la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la que – en el marco de actividad ordinaria– informó positivamente el esquema retributivo descrito y, para ello, procedió a (i) analizar distintos escenarios previsionales de la retribución variable, comparándolos con la retribución fija, y (ii) evaluar si, en cada uno de los escenarios previsionales, se mantenía una proporcionalidad adecuada entre la retribución fija y la retribución variable –tanto en un sentido como como en otro, es decir, que no resulte una proporción de excesiva retribución fija respecto de la variable en escenarios de mal desempeño de la sociedad, así como que no resulte una proporción de excesiva retribución variable respecto de la fija en escenarios de buen desempeño de la sociedad–.

En cuanto a la evitación de conflictos de intereses, la remuneración variable a largo plazo depende de la generación de valor al accionista de la sociedad en su vinculación al valor de cotización de la acción (y este valor reflejará, en su caso, que se hayan conseguido los más básicos objetivos). De esta forma, se alinea ex ante el objetivo a largo plazo de la sociedad y el interés a largo plazo de la remuneración variable o, lo que es lo mismo, el interés del accionista (en abstracto) con el del directivo.

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.

El consejero delegado es el único miembro del Consejo de Administración con una remuneración variable ligada al rendimiento tanto a corto como a largo plazo. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones del 16 de diciembre de 2020 informó al Consejo de Administración de que en el ejercicio 2020 no se habían alcanzado los objetivos incluidos en el presupuesto con relación a los parámetros de Beneficio Neto y EBITDA establecidos en el presupuesto. El motivo de dicha desviación no es otro que las circunstancias derivadas de la crisis sanitaria causada por la COVID-19. Sin perjuicio de ello, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha valorado de forma excepcional el trabajo del Consejero Delegado en este período; liderando el Grupo CIE Automotive durante todo el período de pandemia, protegiendo primero, la seguridad y salud de los empleados del grupo y, al mismo tiempo, el valor de la compañía y de sus accionistas con su trabajo, que ha permitido cerrar el ejercicio en unos óptimos niveles de rentabilidad dadas las circunstancias.

Es por ello que, pese a la no consecución de dichos objetivos cuantificables y medibles objetivamente, pero ante las circunstancias extraordinarias vividas y al rendimiento del consejero delegado en dichas circunstancias, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha propuesto al Consejo de Administración, que así lo ha aprobado en su reunión de 16 de diciembre de 2020, conceder una remuneración variable a corto plazo igual al 100% de la remuneración fija (que en el año 2020 corresponde a 525 miles de euros), que se ajusta, en términos cuantitativos, a las disposiciones de la Política de Remuneraciones del Consejo para el período 2018-2020.

Su remuneración variable a largo plazo incluye, en la medida en que está referenciada a la evolución del precio de la acción, incluye un vínculo con el rendimiento de la sociedad a largo plazo. Desde un punto de vista cuantitativo y simulando el ejercicio actual de la totalidad de la remuneración a 31 de diciembre de 2020 (al precio de cierre de cotización de dicha fecha), el importe de ésta ascendería a 1,1 millones de euros.

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	105.274.291	81,61
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	589.536	0,56
Votos a favor	92.030.785	87,42
Abstenciones	12.653.970	12,02

Observaciones

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.

La junta general ordinaria de 29 de abril de 2020 acordó fijar el importe máximo agregado de dicha remuneración para el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2020 en 1.620.000 euros. Dentro de ese importe máximo agregado, los componentes fijos devengados por los consejeros en su condición de tales son los aprobados por la Junta General de Accionistas de 24 de abril de 2018 (sin que hayan variado en el ejercicio de referencia respecto del año 2018), salvo en lo que respecta a Dña. Arantza Estefanía Larrañaga. Dña. Arantza Estefanía Larrañaga fue designada consejera (independiente) de la sociedad el 29 de abril de 2020, habiendo aprobado el Consejo de Administración un componente fijo de 80.000 euros, de los que se han devengado 53.333,33 euros en el ejercicio de referencia -desde la fecha de su nombramiento hasta el 31 de diciembre de 2020, sobre un criterio prorratea temporis-.

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.

Los componentes fijos devengados por los consejeros ejecutivos son los aprobados por la Junta General de Accionistas de 24 de abril de 2018 y no han variado en el ejercicio de referencia respecto del ejercicio 2018.

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:

El consejero delegado tiene derecho a una remuneración variable a corto plazo calculada en relación con el cumplimiento del nivel de Beneficio Neto y el Beneficio Operativo Bruto (EBITDA) aprobados en el presupuesto anual.

El Consejo de Administración, con el informe previo favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado otorgar como remuneración variable a corto plazo un importe igual que la remuneración fija (que en el año 2020 corresponde con el 100% de la remuneración fija del ejercicio 2020 (525 miles de euros)) si bien, como se ha explicado en el apartado B3 anterior no se han cumplido los objetivos de Beneficio Neto y EBITDA incluidos en el Presupuesto. Las circunstancias extraordinarias vividas en el ejercicio 2020 como consecuencia de la crisis sanitaria causada por la COVID-19 y la extraordinaria actuación del consejero delegado en este período han venido a determinar el acuerdo del Consejo de conceder de forma extraordinaria el importe correspondiente a la remuneración variable anual del consejero delegado.

En cuanto a la fecha de aprobación, fecha de implantación o periodos de devengo y vigencia, la remuneración variable es anual y se enmarca en la Política de Remuneraciones del Consejo aprobada por la Junta General de Accionistas de 24 de abril de 2018 para los ejercicios 2018, 2019 y 2020 -que tendrá su continuidad en la Política de Remuneraciones del Consejo para los ejercicios 2021, 2022 y 2023, que será sometida a la aprobación de la Junta General de Accionistas en su próxima reunión ordinaria-.

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

El consejero delegado (el "Beneficiario") es titular de un incentivo a largo plazo basado en el incremento de valor de las acciones de la Sociedad, por su especial vinculación a la Sociedad (el "Incentivo"), con arreglo a las siguientes características básicas:

I.- Objetivo

El Incentivo consiste en la asignación de 1.450.000 unidades al Beneficiario, que incorporan la opción a percibir una retribución con base en el incremento de valor de un mismo número de acciones de CIE Automotive, S.A. durante un período de tiempo, tomando como referencia su valor de cotización y que se hará efectiva en metálico.

II.- Beneficiario y número de unidades.

Es beneficiario del Incentivo el Consejero Delegado.

El número de unidades de cómputo que se asignan al Beneficiario del Incentivo será de 1.450.000.

La asignación de las referidas unidades se efectuará a los meros efectos del cálculo del Incentivo y no implicará la adquisición de la condición de accionista ni de cualesquiera otros derechos vinculados a dicha condición por parte del Beneficiario.

III.- Determinación del Incentivo.

El Beneficiario tendrá derecho a percibir, en las fechas señaladas a continuación, una retribución variable a largo plazo que consistirá, en el importe en Euros (€) resultante de la aplicación de la fórmula siguiente:

Incentivo en cada Período de Referencia = 1.450.000 x (Valor de cotización - Valor inicial)

donde

- Valor inicial se corresponde con el importe de €21,30 por acción.

- Valor de cotización es igual al valor medio de cotización de la acción de CIE Automotive, S.A. en el período de noventa (90) días naturales que, dentro de cada Período de Referencia, el Beneficiario determine como período de cálculo a los efectos del Incentivo.

A los efectos del cálculo, el valor medio de cotización se calculará mediante la división de la suma del efectivo negociado en acciones de CIE Automotive en el período de noventa (90) días naturales de referencia y la suma del número total de títulos negociados en las Bolsas de Bilbao, Madrid, Barcelona y Valencia durante el referido período de noventa (90) días naturales de referencia.

- Período de Referencia se corresponde, a elección del Consejero Delegado, con el período de noventa (90) días naturales anterior a una fecha comprendida entre cualquiera de (i) el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020; o (ii) el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022; (iii) el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025; y (iv) el 1 de enero de 2027 y el 31 de diciembre de 2027.

El Consejero Delegado podrá, en consecuencia, ejercitar el Incentivo de forma parcial y -en los términos señalados a continuación- a cuenta de la liquidación final del mismo, dentro de cualquiera de los Períodos de Referencia.

A los efectos del ejercicio del Incentivo en cada uno de los Períodos de Referencia, se estará a las siguientes circunstancias:

- El importe máximo a percibir en el ejercicio parcial del Incentivo en los períodos comprendidos entre el (i) 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020; o (ii) 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022; y (iii) 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025, será de OCHO MILLONES

(€8.000.000) DE EUROS. Esto es, en el supuesto de que el importe derivado del cálculo sea superior a dicho importe en la Fecha de Referencia, el

Beneficiario sólo percibirá OCHO MILLONES (€8.000.000) DE EUROS.

- La suma del Incentivo percibido por parte del Beneficiario en el ejercicio correspondiente a los períodos comprendidos entre el (i) 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020; o (ii) 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022; o (iii) 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025; será descontado del importe del Incentivo a percibir con relación al período de referencia entre el 1 de enero de 2027 y 31 de diciembre de 2027.

En el supuesto de que la suma de los importes del Incentivo percibido en los primeros tres Períodos de Referencia sea superior al importe del Incentivo a percibir en el último período de referencia, el Beneficiario no estará obligado a reembolsar ningún importe del Incentivo percibido hasta la fecha, consolidando su percepción en el momento del cobro del Incentivo en cada uno de los primeros tres Períodos de Referencia. En el

supuesto de que el Valor de cotización - conforme definido anteriormente - sea inferior al Valor Inicial, el Beneficiario no tendrá derecho a percibir Incentivo ninguno en cada uno de los Períodos de Referencia, sin perjuicio de la posibilidad de ejercitar el Incentivo en el siguiente Períodos de Referencia (derecho que no se pierde por el hecho de no poder ejercitar el Incentivo en algún Períodos de Referencia).

IV.- Condiciones para la liquidación del Incentivo.

El derecho del Beneficiario al Incentivo no tiene carácter consolidable, ni será prorrogable de manera automática.

El importe recibido por el Beneficiario, en su caso, al amparo del presente esquema retributivo no computarán en ningún caso como parámetro de cálculo de posibles indemnizaciones a las que el Beneficiario pudiera tener derecho, por cualquier causa, en adelante.

El abono del Incentivo regulado en la presente propuesta se producirá, en cada uno de los Períodos de Referencia y no más tarde de treinta (30) días naturales desde la fecha de determinación de los noventa (90) días naturales correspondientes dentro del Período de Referencia, conforme descrito en el apartado III anterior.

En consecuencia, en el supuesto de que antes de cada una de los Períodos de Referencia, el Beneficiario extinguiera de forma voluntaria su relación con el Grupo CIE Automotive, se entenderá extinguido automática e irrevocablemente el derecho a percibir la remuneración (o en caso de ejercicio parcial en un Período de Referencia, el resto del Incentivo) a que se refiere la presente propuesta de remuneración.

No obstante lo anterior, cuando la extinción de la relación del Beneficiario tenga lugar por causa de

- (i) fallecimiento; o
- (ii) jubilación o prejubilación, ya fuera a iniciativa del Beneficiario o de CIE Automotive; o
- (iii) invalidez permanente del Beneficiario; o
- (iv) desistimiento unilateral de la sociedad del Grupo CIE Automotive mediante acuerdo de la Junta General de Accionistas en contra de la reelección del Consejero Delegado o mediante su cese; o mediante acuerdo del Consejo de Administración de no proponer la renovación o de cesar al Consejero Delegado; o
- (v) despido improcedente reconocido como tal por la CIE Automotive; en conciliación o declarado como tal por resolución judicial firme; el Beneficiario, o sus causahabientes, percibirá de forma anticipada, en dicha fecha de extinción, el Incentivo pendiente tomando como referencia, mutatis mutandi, el valor de cotización de las acciones en la fecha de extinción.

Sin perjuicio de lo anterior, el Consejo de Administración de 23 de febrero de 2021 (previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones) ha acordado proponer a la Junta General Ordinaria de Accionistas la modificación de la forma de ejercicio del incentivo en cuanto a sus distintos períodos de referencia, siendo las condiciones que se describen a continuación las que vendrán a ser de aplicación caso de aprobarse por la Junta General Ordinaria las modificaciones propuestas (que afectan al apartado III -determinación del incentivo- anterior):

(i) Valor de cotización es igual al valor medio de cotización de la acción de CIE Automotive, S.A. en el período de treinta (30) días naturales que, dentro de cada Período de Referencia, el Consejero Delegado determine como período de cálculo a los efectos del Incentivo. Como excepción a lo anterior, en caso de que el Consejero Delegado ejercite el Incentivo en el primer Período de Referencia señalado, se tomará como período de referencia de determinación del Valor de cotización, el correspondiente al período de treinta (30) días naturales que el Consejero Delegado determine entre el 1 de enero de 2021 y el 30 de junio de 2021.

(ii) A los efectos del cálculo, el valor medio de cotización se calculará mediante la división de la suma del efectivo negociado en acciones de CIE Automotive en el período de treinta (30) días naturales de referencia y la suma del número total de títulos negociados en las Bolsas de Bilbao, Madrid, Barcelona y Valencia durante el referido período de treinta (30) días naturales de referencia.

- Período de Referencia se corresponde, a elección del Consejero Delegado, con el período de treinta (30) días naturales anteriormente referido, dentro de la fecha comprendida entre cualquiera de (i) el 6 de mayo de 2021 a 30 de junio de 2021; (ii) el 30 de septiembre de 2021 y el 31 de marzo de 2022; (iii) el 1 de julio de 2022 y el 31 de diciembre de 2022; (iv) el 1 de abril de 2023 y el 30 de septiembre de 2023; (v) el 1 de enero de 2024 y el 30 de junio de 2024; (vi) el 1 de octubre de 2024 y el 31 de marzo de 2025; (vii) el 1 de julio de 2025 y el 31 de diciembre de 2025; (viii) 1 de abril de 2026 y 30 de septiembre de 2026 y (ix) el 1 de enero de 2027 y el 31 de diciembre de 2027.

El Consejero Delegado podrá, en consecuencia, ejercitar el Incentivo de forma parcial y -en los términos señalados a continuación-, dentro de cualquiera de los Períodos de Referencia.

A los efectos del ejercicio del Incentivo en cada uno de los Períodos de Referencia, se estará a las siguientes circunstancias:

- En el ejercicio del Incentivo en cada uno de los Períodos de Referencia posteriores al primer ejercicio del Incentivo, se tomará como Valor inicial el Valor de cotización que se tomó al efecto del cálculo del Incentivo en el Período de referencia anterior.

- En el supuesto de que, en el momento de ejercicio del Incentivo, el Valor de cotización -conforme definido anteriormente- fuera inferior al Valor Inicial (o al valor de ejercicio del Incentivo en el Período de Referencia anterior en que hubiera ejercitado parcialmente el Incentivo), el Consejero Delegado no tendría derecho a percibir Incentivo ninguno en dicho Período de Referencia, sin perjuicio de la posibilidad de ejercitar el Incentivo en el siguiente Períodos de Referencia (derecho que no se pierde por el hecho de no poder ejercitar el Incentivo en algún Período de Referencia).

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.

No se han producido dichas circunstancias en el ejercicio.

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.

No existen retribuciones de esa tipología.

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 se han producido estas circunstancias.

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.

No se ha producido ninguna modificación durante el ejercicio 2020.
Conforme detallado en otros apartados de este informe, está previsto se ajusten determinados aspectos de la remuneración variable a largo plazo del consejero delegado, siempre que dichas modificaciones sean aprobadas por parte de la Junta General Ordinaria de Accionistas 2021 de la Sociedad.

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

No se ha devengado ninguna remuneración en este sentido.

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 se ha devengado ninguna retribución en este sentido.

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

D. Antonio María Pradera Jauregui: remuneración por uso de vehículo por importe de 9.468,36 euros (con un ingreso a cuenta no repercutido en especie por importe de 4.639,50 euros).
D. Jesus María Herrera Barandiaran: remuneración por uso de vehículo por importe de 11.145,57 euros (con un ingreso a cuenta no repercutido en especie por importe de 5.461,33 euros).
D. Fermin del Río Sanz de Acedo: remuneración por uso de vehículo por importe de 10.075,14 euros (con un ingreso a cuenta no repercutido en especie por importe de 4.936,82 euros).

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 en el ejercicio por este concepto.

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.

En concepto de pacto de no concurrencia y prima de permanencia y exclusividad —conforme dichos conceptos han quedado explicados en el apartado 8 del epígrafe A.1- se ha devengado un importe de 2.549 miles de euros a favor del consejero delegado durante el ejercicio de referencia.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2020
Doña ARANTZA ESTEFANÍA LARRAÑAGA	Consejero Independiente	Desde 29/04/2020 hasta 31/12/2020
Don ÁNGEL MANUEL OCHOA CRESPO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don ANTONIO MARÍA PRADERA JAUREGUI	Presidente Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don FERMÍN DEL RÍO SANZ DE ACEDO	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña GOIZALDE EGAÑA GARITAGOITIA	Vicepresidente Dominical	Desde 29/04/2020 hasta 31/12/2020
Don JACOBO LLANZA FIGUEROA	Consejero Dominical	Desde 29/04/2020 hasta 31/12/2020
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARAN	Consejero Delegado	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña MARÍA TERESA SALEGUI ARBIZU	Consejero Dominical	Desde 29/04/2020 hasta 31/12/2020
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE CUTIÉRREZ BARQUÍN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don SHRIPRAKASH SHUKLA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don VANKIPURAM PARTHASARATHY	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 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	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
Doña ARANTZA ESTEFANÍA LARRAÑAGA	53								53	
Don ÁNGEL MANUEL OCHOA CRESPO	100								100	100
Don ANTONIO MARÍA PRADERA JAUREGUI	1.200							14	1.214	1.214
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	140								140	140
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA										
Don FERMÍN DEL RÍO SANZ DE ACEDO				200	197			15	412	1.413
Doña GOIZALDE EGAÑA GARITAGOITIA										
Don JACOBO LLANZA FIGUEROA										
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA										
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARAN				525	525			2.566	3.616	3.915
Doña MARÍA TERESA SALEGUI ARBIZU										
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE CUTIÉRREZ BARQUÍN										
Don SHRIPRAKASH SHUKLA										
Don VANKIPURAM PARTHASARATHY										

Observaciones

La información que se presenta en la presente sección refleja la composición del Consejo de Administración resultante de los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas ordinaria de 29 de abril de 2020. Por tanto, no aparecen reflejados aquellos consejeros cuyo cargo caducó en esa fecha y no fue renovado. No obstante, se hace constar que ningún importe retributivo fue devengado por tales consejeros durante el año 2020 y ninguno de ellos venía percibiendo retribución alguna sobre la base de la Política de Remuneraciones del Consejo vigente (esto es, la aplicable al periodo 2018-2020).

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
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARAN	Plan de incentivo a largo plazo basado en la evolución del precio de la acción	1.450.000	1.450.000					0,00			1.450.000	1.450.000

Observaciones

La remuneración variable a largo plazo basada en la evolución del precio de la acción no ha sido ejercitada por parte del consejero delegado en el período. En consecuencia el número de unidades respecto de las que tiene derecho a percibir el importe vinculado al incremento del valor de cotización no ha variado a lo largo del ejercicio (teniendo idénticos derechos al principio que al final de 2020) y no habiendo monetizado sus derechos en ningún momento del período.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña ARANTZA ESTEFANÍA LARRAÑAGA	
Don ÁNGEL MANUEL OCHOA CRESPO	
Don ANTONIO MARÍA PRADERA JAUREGUI	
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	
Don FERMÍN DEL RÍO SANZ DE ACEDO	
Doña GOIZALDE EGAÑA GARITAGOITIA	
Don JACOBO LLANZA FIGUEROA	
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARAN	
Doña MARÍA TERESA SALEGUI ARBIZU	
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ BARQUÍN	
Don SHRIPRAKASH SHUKLA	
Don VANKIPURAM PARTHASARATHY	

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
Doña ARANTZA ESTEFANÍA LARRAÑAGA								

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 ÁNGEL MANUEL OCHOA CRESPO								
Don ANTONIO MARÍA PRADERA JAUREGUI								
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN								
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA								
Don FERMÍN DEL RÍO SANZ DE ACEDO								
Doña GOIZALDE EGAÑA GARITAGOITIA								
Don JACOBO LLANZA FIGUEROA								
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA								
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARAN								
Doña MARÍA TERESA SALEGUI ARBIZU								
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ BARQUÍN								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 SHRIPRAKASH SHUKLA								
Don VANKIPURAM PARTHASARATHY								

Observaciones

La información que se presenta en la presente sección refleja la composición del Consejo de Administración resultante de los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas ordinaria de 29 de abril de 2020. Por tanto, no aparecen reflejados aquellos consejeros cuyo cargo caducó en esa fecha y no fue renovado. No obstante, se hace constar que ningún importe retributivo fue devengado por tales consejeros durante el año 2020 y ninguno de ellos venía percibiendo retribución alguna sobre la base de la Política de Remuneraciones del Consejo vigente (esto es, la aplicable al periodo 2018-2020).

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ANTONIO MARÍA PRADERA JAUREGUI	Vehículo en especie	14
Don FERMÍN DEL RÍO SANZ DE ACEDO	Vehículo en especie	15
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARAN	Vehículo en especie	17
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARAN	Pacto de no concurrencia y prima de permanencia	2.549

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
Doña ARANTZA ESTEFANÍA LARRAÑAGA										
Don ÁNGEL MANUEL OCHOA CRESPO										
Don ANTONIO MARÍA PRADERA JAUREGUI										
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN										
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA										
Don FERMÍN DEL RÍO SANZ DE ACEDO										
Doña GOIZALDE EGAÑA GARITAGOITIA										
Don JACOBO LLANZA FIGUEROA										
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA										
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARAN										
Doña MARÍA TERESA SALEGUI ARBIZU										
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ BARQUÍN										
Don SHRIPRAKASH SHUKLA										
Don VANKIPURAM PARTHASARATHY										

Observaciones

La información que se presenta en la presente sección refleja la composición del Consejo de Administración resultante de los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas ordinaria de 29 de abril de 2020. Por tanto, no aparecen reflejados aquellos consejeros cuyo cargo caducó en esa fecha y no fue renovado. No obstante, se hace constar que ningún importe retributivo fue devengado por tales consejeros durante el año 2020 y ninguno de ellos venía percibiendo retribución alguna sobre la base de la Política de Remuneraciones del Consejo vigente (esto es, la aplicable al periodo 2018-2020).

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
Doña ARANTZA ESTEFANÍA LARRAÑAGA	n.a.							0,00				
Don ÁNGEL MANUEL OCHOA CRESPO	n.a.							0,00				
Don ANTONIO MARÍA PRADERA JAUREGUI	n.a.							0,00				
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	n.a.							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	n.a.							0,00				
Don FERMÍN DEL RÍO SANZ DE ACEDO	n.a.							0,00				
Doña GOIZALDE EGAÑA GARITAGOITIA	n.a.							0,00				
Don JACOBO LLANZA FIGUEROA	n.a.							0,00				
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	n.a.							0,00				
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARAN	n.a.							0,00				
Doña MARÍA TERESA SALEGUI ARBIZU	n.a.							0,00				
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE	n.a.							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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
CUTIÉRREZ BARQUÍN												
Don SHRIPRAKASH SHUKLA	n.a.							0,00				
Don VANKIPURAM PARTHASARATHY	n.a.							0,00				

Observaciones

La información que se presenta en la presente sección refleja la composición del Consejo de Administración resultante de los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas ordinaria de 29 de abril de 2020. Por tanto, no aparecen reflejados aquellos consejeros cuyo cargo caducó en esa fecha y no fue renovado. No obstante, se hace constar que ningún importe retributivo fue devengado por tales consejeros durante el año 2020 y ninguno de ellos venía percibiendo retribución alguna sobre la base de la Política de Remuneraciones del Consejo vigente (esto es, la aplicable al periodo 2018-2020).

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña ARANTZA ESTEFANÍA LARRAÑAGA	
Don ÁNGEL MANUEL OCHOA CRESPO	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ANTONIO MARÍA PRADERA JAUREGUI	
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	
Don FERMÍN DEL RÍO SANZ DE ACEDO	
Doña GOIZALDE EGAÑA GARITAGOITIA	
Don JACOBO LLANZA FIGUEROA	
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARAN	
Doña MARÍA TERESA SALEGUI ARBIZU	
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ BARQUÍN	
Don SHRIPRAKASH SHUKLA	
Don VANKIPURAM PARTHASARATHY	

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
Doña ARANTZA ESTEFANÍA LARRAÑAGA								
Don ÁNGEL MANUEL OCHOA CRESPO								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 ANTONIO MARÍA PRADERA JAUREGUI								
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN								
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA								
Don FERMÍN DEL RÍO SANZ DE ACEDO								
Doña GOIZALDE EGAÑA GARITAGOITIA								
Don JACOBO LLANZA FIGUEROA								
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA								
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARAN								
Doña MARÍA TERESA SALEGUI ARBIZU								
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ BARQUÍN								
Don SHRIPRAKASH SHUKLA								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 VANKIPURAM PARTHASARATHY								

Observaciones

La información que se presenta en la presente sección refleja la composición del Consejo de Administración resultante de los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas ordinaria de 29 de abril de 2020. Por tanto, no aparecen reflejados aquellos consejeros cuyo cargo caducó en esa fecha y no fue renovado. No obstante, se hace constar que ningún importe retributivo fue devengado por tales consejeros durante el año 2020 y ninguno de ellos venía percibiendo retribución alguna sobre la base de la Política de Remuneraciones del Consejo vigente (esto es, la aplicable al periodo 2018-2020).

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña ARANTZA ESTEFANÍA LARRAÑAGA	Concepto	
Don ÁNGEL MANUEL OCHOA CRESPO	Concepto	
Don ANTONIO MARÍA PRADERA JAUREGUI	Concepto	
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	Concepto	
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	Concepto	
Don FERMÍN DEL RÍO SANZ DE ACEDO	Concepto	
Doña GOIZALDE EGAÑA GARITAGOITIA	Concepto	
Don JACOBO LLANZA FIGUEROA	Concepto	
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARAN	Concepto	
Doña MARÍA TERESA SALEGUI ARBIZU	Concepto	
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ BARQUÍN	Concepto	
Don SHRIPRAKASH SHUKLA	Concepto	
Don VANKIPURAM PARTHASARATHY	Concepto	

Observaciones

La información que se presenta en la presente sección refleja la composición del Consejo de Administración resultante de los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas ordinaria de 29 de abril de 2020. Por tanto, no aparecen reflejados aquellos consejeros cuyo cargo caducó en esa fecha y no fue renovado. No obstante, se hace constar que ningún importe retributivo fue devengado por tales consejeros durante el año 2020 y ninguno de ellos venía percibiendo retribución alguna sobre la base de la Política de Remuneraciones del Consejo vigente (esto es, la aplicable al periodo 2018-2020).

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	
Doña ARANTZA ESTEFANÍA LARRAÑAGA	53				53						53
Don ÁNGEL MANUEL OCHOA CRESPO	100				100						100

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 ANTONIO MARÍA PRADERA JAUREGUI	1.214				1.214						1.214
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	140				140						140
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA											
Don FERMÍN DEL RÍO SANZ DE ACEDO	412				412						412
Doña GOIZALDE EGAÑA GARITAGOITIA											
Don JACOBO LLANZA FIGUEROA											
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA											
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARAN	3.616				3.616						3.616
Doña MARÍA TERESA SALEGUI ARBIZU											
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ BARQUÍN											

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 SHRIPRAKASH SHUKLA											
Don VANKIPURAM PARTHASARATHY											
TOTAL	5.535				5.535						5.535

Observaciones

La información que se presenta en la presente sección refleja la composición del Consejo de Administración resultante de los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas ordinaria de 29 de abril de 2020. Por tanto, no aparecen reflejados aquellos consejeros cuyo cargo caducó en esa fecha y no fue renovado. No obstante, se hace constar que ningún importe retributivo fue devengado por tales consejeros durante el año 2020 y ninguno de ellos venía percibiendo retribución alguna sobre la base de la Política de Remuneraciones del Consejo vigente (esto es, la aplicable al periodo 2018-2020).

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.

En relación con la sección A.3, se hace constar que la Política de Remuneraciones del Consejo para el periodo 2021-2023 (una vez aprobada en la próxima Junta General de Accionistas ordinaria) reemplazará a la Política de Remuneraciones del Consejo para el periodo 2018-2020 en el enlace <https://cieautomotive.com/web/investors-website/remuneraciones-de-los-consejeros>.

Mientras tanto, la Política de Remuneraciones del Consejo para el periodo 2021-2023 (en tanto que propuesta sometida a la aprobación de la próxima Junta General de Accionistas ordinaria) estará disponible en el apartado "Textos Completos de las Propuestas de Acuerdo a Tomar y de la Documentación Disponible para el Accionista con Anterioridad a la Junta", de la sección "Gobierno Corporativo" de la página web de la sociedad.

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

23/02/2021

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

- Si
 No