
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

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

CIF: [A48943864]

Denominación Social:

[**GESTAMP AUTOMOCION, S.A.**]

Domicilio social:

[POLIGONO INDUSTRIAL DE LEBARIO S/N (ABADIÑO) 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 de los Consejeros de Gestamp Automoción, S.A. (la "Sociedad") vigente a la fecha de emisión del presente informe fue aprobada por la Junta General ordinaria de Accionistas en su reunión de fecha 25 de junio de 2020 (en adelante, la "Política de Remuneraciones").

A- PROCEDIMIENTOS Y ÓRGANOS INVOLUCRADOS

El Consejo de Administración de la Sociedad es el órgano responsable de proponer a la Junta General la Política de Remuneraciones. Asimismo, el Consejo de Administración se encarga de distribuir la asignación fija anual para los Consejeros en su condición de tales, en la que se tendrá en cuenta las condiciones de cada Consejero, las funciones y responsabilidades que les sean atribuidas y su pertenencia a las distintas Comisiones. De otro lado, respecto a los Consejeros Ejecutivos, el Consejo de Administración determina su retribución por sus funciones ejecutivas y demás condiciones contractuales ajustándose, en todo caso, a lo establecido en la Política de Remuneraciones.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone al Consejo de Administración, para su elevación a la Junta General, la Política de Remuneraciones de los Consejeros y propone además al Consejo de Administración la remuneración individual de todos los Consejeros y las condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos.

En última instancia, Corresponde a la Junta General de Accionistas de la Sociedad la aprobación de la Política de Remuneraciones.

B. POLÍTICA DE REMUNERACIONES CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO EN CURSO (2021)

Remuneración de los Consejeros en su condición de tales:

De acuerdo con la Política de Remuneraciones, la retribución de los Consejeros en su condición de tales consiste en una asignación fija anual.

Según establece la Política de Remuneraciones, el importe máximo de la retribución de los Consejeros en su condición de tales es un importe global de 1.050.000 euros/año.

La determinación de la remuneración de cada Consejero por su condición de tal para el ejercicio en curso, fue aprobada por el Consejo de Administración el 17 de diciembre de 2020, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y se desglosa de la siguiente manera:

- Una retribución fija por pertenencia al Consejo de Administración: 80.000 euros anuales.
- Una retribución fija por pertenencia a Comisiones: 15.000 euros anuales.
- Una retribución fija por Presidencia de alguna Comisión: 15.000 euros anuales.

Remuneración de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas:

· La remuneración del Presidente Ejecutivo del Consejo de Administración de la Sociedad consiste en una remuneración fija de 714.000 euros anuales y una remuneración variable anual de 306.000 euros. Dada su condición de accionista de control de la Sociedad, el Presidente Ejecutivo no cuenta con un incentivo a largo plazo en su estructura de remuneración.

· Remuneración del Consejero Ejecutivo, D. Francisco López Peña. Se hace constar que con fecha 5 de noviembre de 2020, el Consejo de Administración (i) tomó razón de la renuncia voluntaria de D. Francisco López Peña a su cargo de Consejero Delegado de la Sociedad, con efectos desde el 1 de enero de 2021, manteniendo a partir de esa fecha la condición de Consejero Ejecutivo de la Sociedad, (ii) declaró extinguido, con efectos desde el 1 de enero de 2021, el contrato que regulaba la prestación de servicios a la Sociedad por parte de D. Francisco López Peña como Consejero Delegado, y (iii) aprobó, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el nuevo contrato de servicios que regula sus nuevas funciones ejecutivas. En este sentido, desde el 1 de enero de 2021, la remuneración de D. Francisco López Peña como Consejero Ejecutivo de la Sociedad (en adelante, el "Consejero Ejecutivo") consiste en una retribución fija de 300.000 euros anuales y una retribución variable plurianual por un importe total de 3.000.000 euros conforme a un incentivo a largo plazo iniciado en 2016, así como determinados beneficios sociales.

C. POLÍTICAS DE REMUNERACIONES DE EMPRESAS COMPARABLES. PARTICIPACIÓN DE ASESORES EXTERNOS.

Para la determinación de la composición y cuantías de la remuneración de los Consejeros definida en la Política de Remuneraciones inicial aprobada por la Junta General de 3 de marzo de 2017, se contó con el estudio sobre remuneraciones de sociedades cotizadas de Spencer Stuart. Además, para la revisión de determinados extremos del contenido de la referida Política de Remuneraciones se contó con el asesoramiento del despacho de abogados Cuatrecasas. Para la revisión de las condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos se contó asimismo con el asesoramiento del despacho de abogados Garrigues. Para la revisión de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General el 7 de mayo de 2018, se contó con el asesoramiento del despacho de abogados GBP legal. En la reunión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de fecha 3 de abril de 2019, se presentó un análisis comparativo, benchmarking, sobre remuneraciones de Consejos de Administración en sociedades cotizadas preparado sobre la base de varios estudios, entre otros, de Spencer Stuart. Finalmente, para la revisión de las condiciones del nuevo contrato mercantil del Consejero Ejecutivo, se ha contado con el asesoramiento del despacho de abogados Garrigues.

- **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.

En lo que respecta a los Consejeros en su condición de tales, la Política de Remuneraciones persigue remunerar a los Consejeros de forma adecuada para compensar su dedicación y responsabilidad, sin que en ningún caso pueda comprometer su independencia. En este sentido, la remuneración de los Consejeros en su condición de tales consiste exclusivamente en una remuneración fija en metálico.

Únicamente los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad disponen, además de una remuneración fija, de elementos variables como parte de su remuneración, tal y como establece la Política de Remuneraciones de la Sociedad. En este sentido:

· En lo que respecta al mix retributivo del Presidente Ejecutivo del Consejo de Administración de la Sociedad, D. Francisco José Riberas Mera, la retribución fija supone un 70% y la retribución variable anual un 30% del total de la remuneración, bajo un porcentaje de desempeño del 100% de los objetivos definidos.

· En lo que respecta al mix retributivo del Consejero Ejecutivo de la Sociedad, D. Francisco López Peña, la retribución fija supone un 41.2% y la retribución variable plurianual anualizada un 58.8% del total de la remuneración, bajo un porcentaje de desempeño del 100% de los objetivos definidos.

Todos los elementos variables de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos están definidos de tal forma que no se devenga remuneración alguna por debajo de un porcentaje mínimo de cumplimiento de los objetivos establecidos.

El principal objetivo de la Política de Remuneraciones de la Sociedad es la creación de valor de la Sociedad y de las sociedades pertenecientes a su grupo (en adelante, el "Grupo") de forma sostenida en el tiempo, asegurando su transparencia y objetividad. En este sentido:

- La remuneración variable anual persigue la consecución de tres objetivos económico-financieros vinculados al valor del Grupo en el corto plazo.
- La remuneración variable plurianual persigue la creación de valor a largo plazo, fomentar la retención y motivación del personal Directivo, así como alinear sus intereses con los intereses de la Sociedad, según se definan en el Plan Estratégico del Grupo en cada momento, y que de forma indirecta se alinean también con los intereses de los accionistas en cuanto que contribuye a la generación de valor de los accionistas.

De un lado, los objetivos fijados anualmente para los Consejeros Ejecutivos son propuestos por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Asimismo, el grado de consecución de dichos objetivos es verificado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, siendo sus importes satisfechos una vez las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo han sido auditadas por el auditor externo y aprobadas por la Junta General de Accionistas de las Sociedad.

Para asegurar que la remuneración es adecuada y obedece a criterios de mercado, a la realidad de la sociedad en cada momento y al mercado en el que la Sociedad opera, en la reunión de fecha 3 de abril de 2019, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisó un análisis comparativo (benchmarking) sobre remuneraciones de Consejos de Administración en sociedades cotizadas preparado sobre la base de un estudio del asesor experto en recursos humanos Spencer Stuart para la Sociedad, así como otros estudios sobre remuneraciones realizados por otros asesores expertos

Los contratos de los Consejeros Ejecutivos, en consonancia con lo establecido en la Política de Remuneraciones, contemplan una cláusula de reembolso (claw-back) que permite a la Sociedad reclamar el reembolso de los componentes variables de la retribución cuando se ponga de manifiesto que su liquidación y abono se ha producido total o parcialmente en base a información falsa o inexacta o cuando afloren riesgos u otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Sociedad, que tengan un efecto negativo material sobre la cuenta de resultados.

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

El importe y naturaleza de los componentes fijos de la retribución de los Consejeros en su condición de tales que se prevé se devengarán en el ejercicio en curso se encuentran definidos al inicio del presente apartado A1. A continuación, se presentan dichos importes de forma agregada:

- Retribución fija por pertenencia al Consejo de Administración: 800.000 euros anuales.
- Retribución fija por pertenencia a Comisiones: 90.000 euros anuales.
- Retribución fija por Presidencia de alguna Comisión: 30.000 euros anuales.

El importe total devengado en el ejercicio 2021 para los Consejeros en su condición de tales será, por tanto, de 920.000 euros anuales, importe que se encuentra por debajo del límite máximo de 1.050.000 euros anuales establecido en la Política de Remuneraciones.

No se definen otros conceptos retributivos, ni beneficios sociales para los Consejeros 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.**

El importe y naturaleza de los componentes fijos de la retribución de los Consejeros Ejecutivos que se prevé se devengarán en el ejercicio en curso se encuentran definidos al inicio de este apartado A1.

El importe total agregado de los componentes fijos de la remuneración de los Consejeros con funciones ejecutivas que se prevé se devengará para el ejercicio 2021 asciende a 1.014.000 euros anuales.

- **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.**

No se define remuneración en especie para los Consejeros en su condición de tales ni para el Presidente Ejecutivo del Consejo de Administración de la Sociedad.

Por su parte, el Consejero Ejecutivo de la Sociedad cuenta con los siguientes componentes de remuneración en especie:

- Primas de seguro de vida, cuyo importe se prevé ascienda en el ejercicio 2021 a 13.000 euros anuales aproximadamente.

· Coche de empresa, cuyo importe se prevé ascienda en el ejercicio 2021 a 7.000 euros anuales aproximadamente.

- **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.

Importe y naturaleza de los componentes variables. Parámetros seleccionados para determinar la retribución variable en el ejercicio en curso.

Sólo la remuneración de los Consejeros Ejecutivos contempla elementos de naturaleza variable según establece la Política de Remuneraciones.

La remuneración variable de los Consejeros Ejecutivos tiene como objetivo: (i) vincular parte de su retribución a la consecución de objetivos concretos, alineados con los objetivos estratégicos y la creación de valor del Grupo, (ii) potenciar su compromiso y (iii) vincular sus objetivos a corto y largo plazo con los del Grupo y sus accionistas.

No se definen parámetros no financieros como parte de la remuneración variable de los Consejeros con funciones ejecutivas.

Retribución Variable Anual

· La retribución variable anual aplicable al Presidente Ejecutivo, D. Francisco José Riberas Mera, para el ejercicio 2021 se encuentra ligada al cumplimiento de tres objetivos económico-financieros con diferente nivel de ponderación: 65% vinculado al EBITDA consolidado, 25% vinculado al Capital Circulante (Working Capital) y el 10% restante vinculado a las Inversiones de Capital (CAPEX) definidos en el Presupuesto anual. El grado de cumplimiento se calcula comparando el valor real obtenido en el ejercicio y el valor objetivo definido en el presupuesto anual. La remuneración se calcula tomando como base la retribución variable objetivo, a la que se le aplica un porcentaje en función del grado de consecución de cada uno de los objetivos y teniendo en cuenta sus pesos relativos. La retribución máxima que se puede percibir es del 120% de la retribución variable anual objetivo. Por debajo del 70% de cumplimiento del objetivo de EBITDA, del 85% del cumplimiento del objetivo de Capital Circulante y del 80% del cumplimiento del objetivo de Inversión de Capital, no se percibiría la retribución definida para el componente en cuestión.

· Solo el Presidente Ejecutivo del Consejo de Administración, D. Francisco José Riberas Mera, cuenta con retribución variable anual en su esquema retributivo. El importe de dicha remuneración asciende a 306.000 euros anuales bajo un porcentaje de desempeño del 100%, según determinó el Consejo de Administración en su reunión del 17 de diciembre de 2020, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Retribución Variable Plurianual

· El Plan de incentivos a largo plazo 2019-2021 aprobado por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 16 de diciembre de 2019 persigue la consecución de objetivos a largo plazo con el fin de promover la creación de valor del Grupo de forma sostenida en el tiempo, así como aumentar los niveles de retención y motivación del personal clave para la compañía.

· El Plan de incentivos a largo plazo, del que es beneficiario, entre otros Directivos de la sociedad, el Consejero Ejecutivo, D. Francisco López Peña, está ligado al cumplimiento al final del periodo de un objetivo económico-financiero formulado en el Plan Estratégico del Grupo y ligado a los intereses de los accionistas en cuanto que se vincula a la creación de valor del Grupo. El cumplimiento del objetivo concede al beneficiario el derecho a percibir una cuantía en metálico dentro de los seis primeros meses del 2022, una vez verificado el cumplimiento del objetivo económico al que está vinculado el Plan tras la auditoría por parte del auditor externo y la aprobación de las Cuentas Anuales Consolidadas del 2021 por parte de la Junta General de Accionistas.

· La creación de valor de Grupo se determina como la diferencia de valor del Grupo entre la fecha de inicio y la fecha de finalización del periodo, esto es, 1 de enero de 2019 y 31 de diciembre de 2021. El valor del Grupo se define como un múltiplo del EBITDA consolidado menos la Deuda Neta. La curva de pago tiene un umbral mínimo de un 70% y un umbral máximo del 120%. Si el resultado alcanzado es inferior al 70%, no se devenga el incentivo y si se encuentra entre el umbral mínimo (70%) y máximo (120%) se retribuye en función del porcentaje realmente obtenido. Por encima del umbral máximo del 120%, se retribuye al 120% con independencia del resultado obtenido.

· En este sentido, el importe de la retribución variable plurianual del Consejero Ejecutivo de la Sociedad, D. Francisco López Peña a la que daría origen el plan bajo un porcentaje de desempeño igual al 100% sería de 3.000.000 euros.

No obstante, tal y como se explica en el apartado A.2, una vez se apruebe la nueva Política de Remuneraciones por la Junta General de Accionista en 2021, al Consejero Ejecutivo, D. Francisco Lopez Peña, le será de aplicación el cambio del Plan de Incentivos a largo plazo cuya descripción se detalla en dicho apartado.

Plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable.

La evaluación de la consecución de los objetivos para la determinación, por parte del Consejo de Administración, de los importes variables a satisfacer a los Consejeros Ejecutivos, es realizada de forma anual en el caso de la retribución variable anual y al final del periodo de devengo en el caso de la retribución variable plurianual por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Al tratarse ambos sistemas de retribución variable (anual y plurianual) de sistemas ligados exclusivamente a objetivos económico-financieros, cuantificables e incluidos en las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo, el pago de dicha retribución variable se realiza tras la auditoría y aprobación de las mismas por la Junta General de Accionistas.

- 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.

La Política de Remuneraciones no contempla sistemas de ahorro a largo plazo para los Consejeros en su condición de tales, ni para los Consejeros con funciones ejecutivas.

- 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.

Hasta la fecha de emisión del presente informe, y durante el ejercicio en curso, no se ha producido ningún 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, o pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual, permanencia o fidelización.

Las condiciones contractuales definidas en relación con este tipo de pagos o indemnizaciones en los contratos suscritos entre la Sociedad y los Consejeros con funciones ejecutivas se definen en el siguiente apartado.

- 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.

Características del contrato del Presidente Ejecutivo, D. Francisco José Riberas Mera:

- Duración. Indefinida.
- Indemnización. En caso de cese en sus funciones causado por decisión unilateral de la Sociedad, que no derive de un incumplimiento grave y culpable del consejero, en Consejero tendrá derecho a percibir una indemnización bruta equivalente a dos años de la suma de la retribución fija y variable vigente en el momento del cese.
- Cláusula de recobro (claw-back). Cláusula que permite a la Sociedad reclamar el reembolso de los componentes variables de la retribución, cuando se ponga de manifiesto que su liquidación y abono se ha producido total o parcialmente en base a información falsa o inexacta o cuando afluieren riesgos u otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Sociedad, que tengan un efecto negativo material sobre la cuenta de resultados.

Características del contrato del Consejero Ejecutivo, D. Francisco López Peña:

- Duración. Determinada. El contrato entró en vigor el 1 de enero de 2021 y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2023.
- Exclusividad. Cláusula que establece la obligación del Consejero Ejecutivo de prestar sus servicios a las sociedades del Grupo con dedicación absoluta y exclusiva durante la vigencia del Contrato, excepto habilitación expresa.
- Obligación de no competencia. Cláusula que establece el compromiso del Consejero Ejecutivo, durante la vigencia del Contrato, de no realizar ninguna actividad que pueda suponer competencia con cualquier sociedad del Grupo, ni directa ni indirectamente, a través de personas ni sociedades o inversiones interpuestas, ni de cualquier otra forma.
- Pacto de no competencia post contractual. Cláusula por la que el Consejero Ejecutivo se obliga, una vez extinguido el contrato, a no prestar servicios, directa o indirectamente, por cuenta ajena o propia, por sí o por persona interpuesta, en cuanto sean concurrentes o competidores con la Sociedad o las sociedades del Grupo. La duración de este pacto será de un 1 año desde la fecha de extinción del contrato y la compensación derivada del pacto se encuentra incluida en la remuneración definida en el contrato.
- Indemnización. En caso de (i) cese en sus funciones causado por decisión unilateral de la Sociedad que no derive de un incumplimiento grave y culpable del Consejero Ejecutivo, o (ii) dimisión del Consejero Ejecutivo como consecuencia de un cambio de control de la Sociedad; el Consejero Ejecutivo tendrá derecho a percibir una indemnización bruta equivalente al importe de la remuneración fija vigente en el momento del cese o la dimisión, que hubiera percibido de haber continuado como Consejero Ejecutivo desde la fecha del cese o dimisión hasta el 31 de diciembre de 2023, con el límite de dos anualidades de su retribución fija.
- El Consejero Ejecutivo tendrá derecho a percibir una indemnización por importe de dos anualidades de la remuneración fija establecida por contrato, en el caso de que se cumplan las dos condiciones siguientes: (i) que no se devengue ningún incentivo en virtud del Plan de incentivos a largo plazo del que el Consejero Ejecutivo es beneficiario y (ii) que, con anterioridad al 31 de diciembre de 2023, éste sea cesado de sus funciones como Consejero Ejecutivo o presente su dimisión como consecuencia de un cambio de control en la Sociedad.
- El importe total de indemnizaciones a satisfacer al Consejero Ejecutivo en virtud del contrato no podrá exceder en su conjunto de dos anualidades de su retribución fija.
- Cláusula de recobro (claw-back). Cláusula que permite a la Sociedad reclamar el reembolso de los componentes variables de la retribución, cuando se ponga de manifiesto que su liquidación y abono se ha producido total o parcialmente en base a información falsa o inexacta o cuando afloren riesgos u otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Sociedad, que tengan un efecto negativo material sobre la cuenta de resultados.

- **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.**

La Política de Remuneraciones no prevé remuneración suplementaria alguna como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo para los Consejeros en su condición de tales, ni para los Consejeros con funciones ejecutivas.

- **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.**

La Política de Remuneraciones no contempla la posibilidad como forma de remuneración para los Consejeros de ningún tipo de crédito, ni anticipo, ni garantía, ni ninguna otra remuneración diferente de las indicadas de forma expresa en la citada Política de Remuneraciones y, por tanto, no se prevé que se devengue cantidad alguna en el ejercicio en curso por estos conceptos.

No obstante, en 2016, con anterioridad a la aprobación de la mencionada Política, la Sociedad ofreció a ciertos directivos clave para el Grupo, entre ellos al Consejero Ejecutivo, la posibilidad de comprar acciones de la Sociedad a precio de mercado. Para ello, la Sociedad ofreció préstamos a dichos directivos al tipo de interés legal del dinero, por lo que, en consecuencia, dicho préstamo no es considerado a ningún efecto parte de la remuneración de los directivos o Consejeros de la Sociedad.

- **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.**

La Política de Remuneraciones no prevé el devengo de ninguna otra remuneración suplementaria no incluida en los apartados anteriores para los Consejeros en su condición de tales, ni para los Consejeros con funciones ejecutivas.

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.

Se prevé que el Consejo de Administración proponga a la Junta General de Accionistas, la aprobación de una nueva Política de Remuneraciones, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La nueva Política de Remuneraciones reflejará las nuevas condiciones contractuales reflejadas en el nuevo contrato mercantil suscrito entre la Sociedad y el Consejero Ejecutivo, D. Francisco López Peña, así como la modificación del vigente Plan de incentivos a largo plazo para el periodo 2019 -2021, el cual fue aprobado por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 16 de diciembre de 2019 (el "Plan"). La propuesta de modificación atiende a las consecuencias que la crisis ocasionada por la COVID-19 ha provocado en la situación económica del Grupo durante el ejercicio 2020 y en las previsiones económicas para los próximos ejercicios.

La modificación del referido Plan fue aprobada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 29 de octubre de 2020, y consiste esencialmente en la extensión de un año del periodo de medición de las métricas, pasando por ello a denominarse "Plan 2019-2022", así como la determinación de nuevos valores objetivo según se definan en el Plan Estratégico del Grupo 2020-2025.

El Plan del que el Consejero Ejecutivo es beneficiario (junto con otros directivos de la Sociedad), tiene como objetivo la creación del valor del Grupo para el periodo de referencia. El Plan se encuentra ligado al cumplimiento de un objetivo estrictamente económico-financiero. El cumplimiento del mismo concede al beneficiario la percepción de una cuantía en metálico dentro de los seis primeros meses del ejercicio 2023, una vez verificado el cumplimiento del objetivo económico al que está vinculado el Plan, tras la auditoría y aprobación de las Cuentas Anuales Consolidadas del ejercicio 2022 por parte de la Junta General de Accionistas. La creación de valor se determina como un múltiplo del EBITDA consolidado menos la Deuda Neta. La curva de pago tiene un umbral mínimo de un 70% y un umbral máximo del 120%. Si el resultado alcanzado es inferior al 70%, no se retribuirá cantidad alguna y, si se encuentra entre el umbral mínimo (70%) y máximo (120%), se retribuirá un importe que variará en función del porcentaje realmente obtenido. Por encima del umbral máximo del 120%, se retribuirá al 120%, con independencia del resultado obtenido.

En este sentido, el importe de la retribución variable plurianual del Consejero Ejecutivo, D. Francisco López Peña a la que daría origen el Plan bajo un porcentaje de desempeño igual al 100% sería de 3.000.000 euros.

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

<https://www.gestamp.com/HOME/Inversores-y-Accionistas/Gobierno-Corporativo/Consejo-de-Administracion/Politica-de-remuneraciones.aspx>

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.

La Junta General ordinaria de Accionistas de la Sociedad celebrada el 25 de junio de 2020 aprobó como punto separado en el orden del día, con carácter consultivo, y con un 98,99% de votos a favor, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad del ejercicio 2020. Este acuerdo únicamente obtuvo 0,76% de votos en contra, y un 0,24% de abstenciones. Este resultado permitió al Consejo de Administración confirmar que los accionistas de la Sociedad eran conscientes y estaban conformes con la Política de Remuneraciones aplicada en el referido ejercicio, todo ello en línea con lo establecido en el artículo 529 novodécimo de la Ley de Sociedades de Capital.

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.

El proceso que se ha seguido para aplicar la Política de Remuneraciones correspondiente al ejercicio cerrado y determinar las retribuciones individuales de los Consejeros ha sido el siguiente:

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 16 de diciembre de 2019, aprobó someter a la aprobación del Consejo de Administración el mantenimiento del importe de la remuneración fija de los Consejeros en su condición de tales, con efectos desde el 1 de enero de 2020, quedando, por tanto, las determinaciones de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales de la misma manera que durante el ejercicio anterior, esto es:

- Una retribución fija por pertenencia al Consejo de Administración: 80.000 euros anuales.
- Una retribución fija por pertenencia a Comisiones: 15.000 euros anuales.
- Una retribución fija por Presidencia de alguna Comisión: 15.000 euros anuales.

La retribución global así determinada para los Consejeros por su condición de tales para el ejercicio 2020 fue de 920.000 euros anuales y, por tanto, inferior al límite máximo global definido en la Política de Remuneraciones vigente (1.050.000 euros anuales).

Así mismo se aprobó mantener la retribución fija y variable del Presidente Ejecutivo, D. Francisco José Riberas Mera y del, por entonces, Consejero Delegado, D. Francisco López Peña, con plenos efectos desde el 1 de enero de 2020. Como resultado de lo anterior, la retribución de dichos Consejeros prevista para el ejercicio cerrado fue la siguiente:

- Presidente Ejecutivo:
? Retribución fija anual: 714.000 euros.
? Retribución variable anual: 306.000 euros.
- Consejero Delegado:
? Retribución fija anual: 561.000 euros.
? Retribución variable anual: 255.000 euros.
? Retribución variable plurianual: 3.000.000 euros.

No obstante lo anterior, con posterioridad a su fijación y como consecuencia de la crisis derivada de la COVID-19 en 2020, los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad y los Directivos del Grupo decidieron reducir su remuneración fija de la forma siguiente:

- Consejeros por su condición de tal: reducción del 15% de la remuneración total (remuneración fija) para todo el ejercicio 2020.
- Presidente Ejecutivo de la Sociedad: reducción del 50% de la remuneración fija para todo el ejercicio 2020.
- Consejero Delegado: reducción del 15% de la remuneración fija durante la duración de la crisis, teniendo lugar de forma efectiva entre los meses de mayo y octubre del 2020, ambos inclusive.
- Directivos de la Sociedad: reducción del 15% de la remuneración fija durante la duración de la crisis, teniendo lugar de forma efectiva entre los meses de mayo y octubre del 2020, ambos inclusive.

Como consecuencia de estas reducciones, las remuneraciones fijas de los miembros del Consejo de Administración han sido las siguientes en el ejercicio 2020:

- Consejeros en su condición de tales: un total agregado de 787.622 euros anuales.
- Presidente Ejecutivo: 357.000 euros anuales.
- Consejero Delegado: 519.000 euros anuales.

De otro lado, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 27 de febrero de 2020, verificó el grado de cumplimiento del componente variable de remuneración de los Consejeros Ejecutivos así como el resultado de dicho componente. Por su parte, el Consejo de Administración, en misma fecha, aprobó la distribución del mismo. En este sentido, para los objetivos del 2019, el porcentaje de consecución fue de un 81,1%. Este nivel de desempeño dio como resultado los siguientes importes:

- Presidente Ejecutivo: 248.166 euros.
- Consejero Delegado: 206.805 euros.

Las cantidades reflejadas fueron abonadas después de la auditoría externa y de la aprobación de las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo por la Junta General de Accionistas de la Sociedad de fecha 25 de junio de 2020.

A finales del ejercicio 2020, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 17 de diciembre de 2020, procedió a verificar el cumplimiento de la Política de Remuneraciones aplicada en el ejercicio 2020, teniendo en cuenta las determinaciones acordadas para el 2020, así como las reducciones referidas anteriormente.

En el mes de febrero del ejercicio 2021, con ocasión de la formulación de las Cuentas Anuales del Grupo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones procederá a verificar el grado de cumplimiento de la componente variable de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos y el importe resultante de dicha componente, si bien, no será abonado hasta finalizada la auditoría externa y la aprobación de las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo correspondientes al ejercicio 2020 por la Junta General de Accionistas.

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.

El principal objetivo de la Política de Remuneraciones de la Sociedad es la creación de valor del Grupo de forma sostenida en el tiempo, asegurando su transparencia y objetividad. En este sentido, la retribución de los Directivos se compone, además de una remuneración fija, de una:

- Remuneración variable anual. La remuneración variable de carácter anual persigue la consecución de tres objetivos económico-financieros vinculados al valor del Grupo y que, al ser recurrente, evita una excesiva asunción de riesgos.
- Remuneración variable plurianual. La remuneración variable plurianual persigue la creación de valor a largo plazo, fomentar la retención y motivación del personal Directivo, así como alinear sus intereses con los intereses de la Sociedad, según se define en el Plan Estratégico del Grupo en cada momento, y que de forma indirecta se alinean también con los intereses de los accionistas en cuanto que contribuye a la generación de valor de los accionistas. Al ser un objetivo a largo plazo, modera la asunción de riesgos.

Adicionalmente, y en ambos casos, ambos sistemas se basan en criterios estrictamente objetivos.

Todos los objetivos fijados anualmente para los Consejeros con funciones ejecutivas, así como los niveles de consecución de los mismos, son propuestos por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y no son satisfechos hasta la auditoría y aprobación de las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo por la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

Los contratos de los Consejeros con funciones ejecutivas contemplan una cláusula de reembolso (claw-back) que permite a la Sociedad reclamar el reembolso de los componentes variables de la retribución cuando se ponga de manifiesto que su liquidación y abono se ha producido total o parcialmente en base a información falsa o inexacta o cuando afloran riesgos u otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Sociedad, que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 17 de diciembre de 2020, verificó y confirmó el cumplimiento de la Política de Remuneraciones aplicada en el ejercicio 2020, teniendo en cuenta las referidas reducciones de los Consejeros y Directivos del Grupo como consecuencia de la crisis sanitaria derivada de la COVID-19.

En cuanto a la remuneración de los Consejeros en su condición de tales, se verificaron los siguientes importes para el ejercicio 2020, acordados por el Consejo de Administración de 16 de diciembre de 2019, teniendo en cuenta la reducción de los Consejeros. Asimismo, se comprobó que los importes satisfechos no superaban el importe máximo anual de 1.050.000 euros definido en la Política de Remuneraciones vigente. Las cantidades devengadas y satisfechas en función del cargo ostentado son las siguientes:

- Retribución fija por pertenencia al Consejo de Administración: 685.622 euros.
- Retribución fija por pertenencia a Comisiones: 76.500 euros.
- Retribución fija por Presidencia de alguna Comisión: 25.500 euros.

No existen otros conceptos retributivos, ni beneficios sociales para los Consejeros en su condición de tales.

La retribución obtenida por los Consejeros en su condición de tales no está vinculada a la obtención de resultados u otras medidas de rendimiento.

Del mismo modo, en cuanto a la remuneración fija de los Consejeros con funciones ejecutivas, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 17 de diciembre de 2020, concluyó que ésta cumplía con lo establecido en la Política de Remuneraciones, y con las determinaciones acordadas para el ejercicio 2020 por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión del 16 de diciembre de 2019, teniendo en cuenta la reducción de la remuneración de los Consejeros derivada de la excepcional situación generada por la COVID-19.

El importe y naturaleza de los componentes fijos de la retribución de los Consejeros Ejecutivos devengados en el ejercicio 2020 han sido los siguientes:

- Retribución fija del Presidente Ejecutivo del Consejo de Administración: 357.000 euros.
- Retribución fija Consejero Delegado: 518.925 euros.

En lo que se refiere a la retribución variable anual de los Consejeros con funciones ejecutivas, las variaciones en el rendimiento de la Sociedad como consecuencia de la crisis provocada por la COVID-19, han influido notablemente en su remuneración variable en tanto en cuanto esta remuneración se basa en criterios objetivos de carácter económico-financiero que atienden a los niveles de EBITDA y Deuda del Grupo y, por tanto, cualquier variación del resultado de la Sociedad influye directamente sobre dicha remuneración.

El nivel de consecución de los objetivos se estima que será para el ejercicio 2020 del 72,4%, una vez las Cuentas Anuales Consolidadas del 2020 se auditen por el auditor externo y se aprueben por la Junta General de Accionistas de la Sociedad y que en su caso dará lugar a los siguientes importes:

- La retribución variable anual del Presidente Ejecutivo del Consejo de Administración sería de 221.544 euros anuales.
- La retribución variable anual del Consejero Delegado del Grupo sería 184,620 euros anuales.

La verificación del cumplimiento de la Política de Remuneraciones en cuanto a la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos, se realizará por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en el mes de febrero, una vez se formulen las Cuentas Anuales Consolidadas del ejercicio 2020.

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	486.901.864	84,60

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	3.712.021	0,76
Votos a favor	482.006.732	99,00
Abstenciones	1.183.111	0,24

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 remuneración de los Consejeros en su condición de tales consiste exclusivamente en una remuneración fija por pertenencia al Consejo de Administración y por la presidencia y/o pertenencia alguna de sus Comisiones, tal y como establece la Política de Remuneraciones. No se contempla ningún otro componente fijo o variable en la remuneración de los Consejeros en su condición de tales. Dicha remuneración fue determinada para el ejercicio 2020 por el Consejo de Administración en su reunión de fecha 16 de diciembre de 2019, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordando mantener los mismos importes del ejercicio anterior, tal y como se ha explicado en el apartado B.1. Posteriormente, como consecuencia de la crisis derivada de la COVID-19, los miembros del Consejo de Administración decidieron reducir un 15% durante el ejercicio 2020 la retribución fija de los Consejeros en su condición de tales.

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.

El importe de remuneración de los Consejeros Ejecutivos para el ejercicio 2020 fue determinado por el Consejo de Administración en su reunión de fecha 16 de diciembre de 2019 a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En dicha reunión se acordó mantener la remuneración percibida por los Consejeros Ejecutivos en el ejercicio 2019. Posteriormente, como consecuencia de la crisis derivada de la COVID-19, los miembros del Consejo de Administración acordaron la reducción de un 50% de la remuneración fija del Presidente Ejecutivo durante el ejercicio 2020 y la reducción de un 15% de la remuneración fija del Consejero Delegado durante parte del año 2020 (finalmente de mayo a octubre, ambos inclusive). La remuneración de los Consejeros Ejecutivos para el ejercicio 2020 ha sido, por tanto, la siguiente:

- Presidente Ejecutivo:
? Retribución fija anual: inicialmente determinada en 714.000 euros anuales y finalmente fijada en 357.000 euros anuales.
? Retribución variable anual: 306.000 euros.
- Consejero Delegado:
? Retribución fija anual: inicialmente determinada en 561.000 euros anuales y finalmente fijada en 518.925 euros anuales.
? Retribución variable anual: 255.000 euros.
? Retribución variable plurianual: 3.000.000 euros.

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:

Sólo la remuneración de los Consejeros con funciones ejecutivas contempla elementos de naturaleza variable según establece la Política de Remuneraciones.

La remuneración variable de los Consejeros con funciones ejecutivas tiene como objetivo: (i) vincular parte de su retribución a la consecución de objetivos concretos, alineados con los objetivos estratégicos y la creación de valor del Grupo, (ii) potenciar su compromiso y (iii) vincular sus objetivos a corto y largo plazo con los del Grupo y sus accionistas.

La evaluación de la consecución de objetivos para la determinación de los importes variables a satisfacer a los Consejeros con funciones ejecutivas es realizada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Una vez determinado su importe, es distribuido por el Consejo de Administración. Al tratarse, tanto en el caso de la retribución variable anual como de la retribución variable plurianual, de un sistema de retribución variable ligado a objetivos económico-financieros cuantificables e incluidos en las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo, el proceso de evaluación se realiza tras la auditoría externa y tras la aprobación de las mismas por la Junta General de Accionistas.

El 27 de febrero de 2020 el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobó la modificación de la estructura de objetivos de la retribución variable anual para alinearla con los objetivos del Grupo de generación de Free Cash Flow, de reducción de capital circulante e inversiones de capital. En este sentido, la retribución variable anual aplicable a los Consejeros Ejecutivos se encuentra ligada al cumplimiento de tres objetivos económico-financieros con diferente nivel de ponderación: 65% vinculado al EBITDA consolidado, 25% vinculado al Capital Circulante (Working Capital) y el 10% restante vinculado a las Inversiones de Capital (CAPEX) definidos en el Presupuesto anual. El grado de cumplimiento se calcula comparando el valor real obtenido en el ejercicio y el valor objetivo definido en el presupuesto anual. La remuneración se calcula tomando como base la retribución variable objetivo, a la que se le aplica un porcentaje en función del grado de consecución de cada uno de los objetivos y teniendo en cuenta sus pesos relativos. La retribución máxima a percibir es del 120% de la retribución variable anual objetivo. Por debajo del 70% de cumplimiento del objetivo de EBITDA, del 85% de cumplimiento del objetivo de Capital Circulante y del 80% de cumplimiento del objetivo de Inversión de Capital, no se percibiría la retribución definida para el componente en cuestión.

La retribución variable anual del Presidente Ejecutivo del Consejo de Administración ha sido en 2020 de 306.000 euros y la del, por entonces, Consejero Delegado del Grupo, de 255.000 euros según dispone la Política de Remuneraciones, aprobada por la Junta General ordinaria de Accionistas en su reunión de 20 de junio de 2020.

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

El 16 de diciembre de 2019 el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones aprobó la creación de un nuevo Plan de incentivo a largo plazo para el periodo 2019-2021, para los mismos beneficiarios del Plan anterior (Plan de incentivo a largo plazo 2016-2020), entre los cuales se encontraba el, por entonces, Consejero Delegado del Grupo y cuya adhesión voluntaria, dejaba sin efectos el Plan anterior.

El nuevo Plan para el periodo 2019 y 2021 y del que el Consejero Ejecutivo, D. Francisco López Peña es beneficiario (junto con otros directivos de la Sociedad), tiene como objetivo la creación del valor del Grupo para el periodo de referencia. El Plan se encuentra ligado al cumplimiento de un objetivo estrictamente económico-financiero. El cumplimiento del mismo concede al beneficiario la percepción de una cuantía en metálico dentro de los seis primeros meses del ejercicio 2022, una vez verificado el cumplimiento del objetivo económico al que está vinculado el Plan tras la auditoría externa y tras la aprobación de las Cuentas Anuales Consolidadas del ejercicio 2021 por parte de la Junta General de Accionistas. La creación de valor se determina como un múltiplo del EBITDA consolidado menos la Deuda Neta. La curva de pago tiene un umbral mínimo de un 70% y un umbral máximo del 120%. Si el resultado alcanzado es inferior al 70% no se retribuirá cantidad alguna y si se encuentra entre el umbral mínimo (70%) y máximo (120%) se retribuirá un importe que variará en función del porcentaje realmente obtenido. Por encima del umbral máximo del 120%, se retribuirá al 120%, con independencia del resultado obtenido.

En este sentido, el importe de la retribución variable plurianual del Consejero Ejecutivo, D. Francisco López Peña, al que daría origen el Plan bajo un porcentaje de desempeño igual al 100% sería de 3.000.000 euros.

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.

Tal y como establece la Política de Remuneraciones, los contratos firmados entre la Sociedad y los Consejeros Ejecutivos incluyen una cláusula de recobro (claw-back). No obstante, hasta la fecha, no se ha procedido a reducir o reclamar la devolución de componentes variables, dado que no se han producido los supuestos para la aplicación de la cláusula de recobro (no se ha puesto de manifiesto que la liquidación y abono de dichos componentes variables se haya producido total o parcialmente en base a información falsa o inexacta, ni han aflorado riesgos u otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Sociedad, que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados).

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

La Política de Remuneraciones no contempla sistemas de ahorro a largo plazo para los Consejeros en su condición de tales, ni para los Consejeros con funciones ejecutivas.

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.

Con fecha 31 de marzo se produjeron las dimisiones voluntarias de los Consejeros dominicales D. Shinichi Hori y D. Katsutoshi Yokoi, sin que su cese voluntario anticipado conllevase ninguna indemnización ni cualquier otro tipo de pago. Por otro lado, con fecha 5 de noviembre de 2020, el Consejo de Administración tomó razón la renuncia voluntaria de D. Francisco López Peña como Consejero Delegado de la Sociedad, con efectos desde el 1 de enero de 2021, manteniendo a partir de esa fecha la condición de Consejero Ejecutivo de la Sociedad. En la misma reunión se declaró extinguido el contrato mercantil suscrito entre la Sociedad y D. Francisco López Peña, con efectos desde el 1 de enero de 2021, renunciando éste a cualquier indemnización derivada del mismo y se aprobó, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el nuevo contrato mercantil para el desarrollo de sus nuevas funciones ejecutivas, de cuyas condiciones se ha dado cuenta en el correspondiente apartado del presente informe. En este sentido, durante el ejercicio en curso, no se ha producido ningún pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado del cese anticipado o de la terminación de la relación contractual en relación con ninguno de los miembros del Consejo de Administración.

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.

Como ya se ha indicado en el presente informe, con fecha 5 de noviembre de 2020, el Consejo de Administración tomó razón de la renuncia voluntaria de D. Francisco López Peña como Consejero Delegado de la Sociedad con efectos desde el 1 de enero de 2021, manteniendo a partir de esa fecha la condición de Consejero Ejecutivo de la Sociedad. En la misma reunión se aprobó, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el nuevo contrato mercantil para el desarrollo de sus nuevas funciones ejecutivas cuyas condiciones se encuentran detalladas en el apartado A.1 del presente informe.

Las principales modificaciones del contrato suscrito entre el Consejero Ejecutivo, D. Francisco López Peña y la Sociedad con efectos desde el 1 de enero de 2021 (nuevo contrato), con respecto al contrato que mantenía como Consejero Delegado desde 2018 (anterior contrato), se detallan a continuación:

- Funciones. El nuevo contrato establece las nuevas funciones directivas que tienen un carácter más limitado que sus anteriores funciones como Consejero Delegado. Concretamente, D. Francisco López Peña liderará la gestión global de determinadas actividades de negocio del Grupo, tales como: (i) Investigación y Desarrollo de componentes de Body in White, (ii) Unidades de producción de Tooling y equipos Industriales, (iii) Desarrollo Corporativo: Análisis y ejecución de fusiones. Adquisiciones, alianzas o desinversiones corporativas (iv) Gestión de las Joint Ventures y las relaciones con sus socios.
- Duración. El nuevo contrato es de duración definida (hasta el 31 de diciembre de 2023) mientras que el contrato anterior era de duración indefinida.
- Remuneración: Como consecuencia de las nuevas funciones, también se produce un cambio en los importes de su remuneración tal y como se detalla a continuación:
 - La remuneración fija derivada de sus nuevas funciones asciende a 300.000 euros anuales. La remuneración definida en el anterior contrato por sus funciones como Consejero Delgado del Grupo era de 561.000 euros anuales.
 - Remuneración variable a corto plazo: No se define remuneración variable anual en el nuevo contrato del Consejero Ejecutivo. La remuneración variable anual definida en el anterior contrato ascendía a 255.000 euros anuales.
 - Remuneración variable a largo plazo: Se mantienen los importes de la remuneración variable a largo plazo en 3.000.000 euros para un porcentaje de consecución de los objetivos definidos del 100%.
 - Cláusula de no competencia post-contractual. La remuneración satisfecha al Consejero Ejecutivo como consecuencia de la asunción de una obligación de no competencia post-contractual, está incluida en la remuneración detallada en el punto anterior. En el anterior contrato, la compensación derivada de la cláusula de no competencia post-contractual ascendía a una anualidad de su retribución fija.
 - Indemnización por cese: Según establece el nuevo contrato:
 - o En caso de cese del Consejero Ejecutivo con anterioridad al 31 de diciembre de 2023 por decisión unilateral de la Sociedad, que no se derive de un incumplimiento grave y culpable del Consejero Ejecutivo, éste tendrá derecho a percibir una indemnización bruta equivalente al importe de la retribución fija, vigente al momento del cese, que hubiera percibido de haber continuado como Consejero Ejecutivo desde la fecha del cese hasta el 31 de diciembre de 2023, con el límite de dos anualidades de su retribución fija.
 - o El Consejero Ejecutivo tendrá derecho a percibir una indemnización por importe de dos anualidades de la remuneración fija establecida por contrato, en el caso de que se den las dos condiciones siguientes: (i) que no se devengue ninguna retribución en virtud del Plan de incentivos a largo plazo del que el Consejero Ejecutivo es beneficiario, y (ii) que, con anterioridad al 31 de diciembre de 2023, éste sea cesado de sus funciones o presente su dimisión como consecuencia de un cambio de control en la Sociedad.Las indemnizaciones a satisfacer al Consejero Ejecutivo en virtud del contrato actual no podrán exceder en su conjunto de dos anualidades de su retribución fija.
- En el contrato anterior se establecía una indemnización bruta equivalente a dos años de la suma de la retribución fija y la retribución variable anual vigente al momento del cese.
- Dimisión por cambio de control de la Sociedad. En caso de dimisión del Consejero Ejecutivo derivada de un cambio de control en la Sociedad, el nuevo contrato reconoce el derecho a una indemnización idéntica a la cláusula de indemnización anteriormente descrita. El anterior contrato no generaba derecho alguno derivado del cambio de control 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.

La Política de Remuneraciones aplicable no contempla ningún tipo de remuneración suplementaria.

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.

La Política de Remuneraciones no contempla retribución alguna derivada de la concesión a los Consejeros de ningún tipo de crédito, anticipo o garantía.

En 2016, la Sociedad ofreció a ciertos directivos clave para el Grupo, entre ellos, al Consejero D. Francisco López Peña, la posibilidad de comprar acciones de la Sociedad a precio de mercado. Para ello, la Sociedad concedió a dichos Directivos (entre los que se encontraba D. Francisco López Peña) un préstamo al tipo de interés legal del dinero por lo que, en consecuencia, dicho préstamo no es considerado a ningún efecto parte de la remuneración de los Directivos que lo suscribieron.

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

La Política de Remuneraciones no contempla remuneración en especie alguna para los Consejeros en su condición de tales.

Respecto a los Consejeros con funciones ejecutivas, D. Francisco López Peña dispone de vehículo de empresa y seguro de vida, conforme a la política establecida para los empleados que formen parte de los servicios corporativos del Grupo y a lo establecido en la Política de Remuneraciones. A continuación, se reflejan las cantidades devengadas:

- Primas de seguro de vida cuyo importe asciende a 13.078 euros.
- Coche de empresa cuyo importe asciende a 6.969 euros.

Por su parte, respecto al Presidente Ejecutivo del Consejo de Administración, la Política de Remuneraciones no prevé ninguna retribución en especie.

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.

El 23 de diciembre de 2016 el accionista significativo de la Sociedad, Acek Desarrollo y Gestión Industrial, S.L. suscribió un pacto con, entre otros, Mitsui & Co., Ltd. Este pacto, comunicado a la CNMV mediante Hecho Relevante de 7 de abril de 2017 (Nº Registro 250532), contempla entre otras cuestiones, el derecho de Mitsui & Co., Ltd. de proponer el nombramiento de dos Consejeros del Consejo de Administración de la Sociedad.

Las remuneraciones devengadas por los miembros del Consejo de Administración nombrados por la Junta General de Accionistas a propuesta de Acek Desarrollo y Gestión Industrial, S.L. en cumplimiento del pacto parasocial referido, esto es, D. Shinichi Hori, D. Katsutoshi Yokoi, (cuyas dimisiones se produjeron el 31 de marzo de 2020), y D. Norimichi Hatayama y D. Tomofumi Osaki (cuyo nombramiento se produjo el 2 de abril de 2020), ascendieron a un importe total de 141.622 euros durante el ejercicio 2020 y fueron abonadas, por petición expresa de mencionados Consejeros dominicales, a una cuenta de Mitsui & Co., Ltd.

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.

A fecha del presente informe, no hay ningún concepto retributivo distinto de los anteriores para los Consejeros de la Sociedad devengado durante el ejercicio cerrado.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2020
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don FRANCISCO LÓPEZ PEÑA	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don TOMOFUMI OSAKI	Consejero Dominical	Desde 02/04/2020 hasta 31/12/2020
Don NORIMICHI HATAYAMA	Consejero Dominical	Desde 02/04/2020 hasta 31/12/2020
Doña CONCEPCIÓN RIVERO BERMEJO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña ANA GARCÍA FAU	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JAVIER RODRÍGUEZ PELLITERO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don ALBERTO RODRÍGUEZ-FRAILE DÍAZ	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don CÉSAR CERNUDA REGO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don SHINICHI HORI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/03/2020
Don KATSUTOSHI YOKOI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/03/2020

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA				357	222				579	974
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	68		13						81	95
Don FRANCISCO LÓPEZ PEÑA				519	185			20	724	793
Don TOMOFUMI OSAKI	51								51	20
Don NORIMICHI HATAYAMA	51								51	
Doña CONCEPCIÓN RIVERO BERMEJO	68								68	34
Doña ANA GARCÍA FAU	68		13						81	95
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	68		13						81	95
Don JAVIER RODRÍGUEZ PELLITERO	68		26						94	110
Don ALBERTO RODRÍGUEZ-FRAILE DÍAZ	68		26						94	110
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	68		13						81	95
Don CÉSAR CERNUDA REGO	68								68	80
Don SHINICHI HORI	20								20	80
Don KATSUTOSHI YOKOI	20								20	59

Observaciones

D. Shinichi Hoy y D. Katsutoshi Yokoi cesaron como vocales del Consejo de Administración de la Sociedad con fecha 31 de marzo de 2020.
D. Norimichi Hatayama y D. Tomofumi Osaki fueron nombrados vocales del Consejo de Administración de la Sociedad con fecha 1 de abril de 2020.

Así mismo, D. Tomofumi Osaki fue miembro del Consejo de Administración de la Sociedad hasta el 02 de abril de 2019.

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 FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	Plan							0,00				
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	Plan							0,00				
Don FRANCISCO LÓPEZ PEÑA	Plan							0,00				
Don TOMOFUMI OSAKI	Plan							0,00				
Don NORIMICHI HATAYAMA	Plan							0,00				
Doña CONCEPCIÓN RIVERO BERMEJO	Plan							0,00				
Doña ANA GARCÍA FAU	Plan							0,00				
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	Plan							0,00				
Don JAVIER RODRÍGUEZ PELLITERO	Plan							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 ALBERTO RODRÍGUEZ-FRAILE DÍAZ	Plan							0,00				
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	Plan							0,00				
Don CÉSAR CERNUDA REGO	Plan							0,00				
Don SHINICHI HORI	Plan							0,00				
Don KATSUTOSHI YOKOI	Plan							0,00				

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	
Don FRANCISCO LÓPEZ PEÑA	
Don TOMOFUMI OSAKI	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don NORIMICHI HATAYAMA	
Doña CONCEPCIÓN RIVERO BERMEJO	
Doña ANA GARCÍA FAU	
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	
Don JAVIER RODRÍGUEZ PELLITERO	
Don ALBERTO RODRÍGUEZ-FRAILE DÍAZ	
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	
Don CÉSAR CERNUDA REGO	
Don SHINICHI HORI	
Don KATSUTOSHI YOKOI	

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 FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA								
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA								
Don FRANCISCO LÓPEZ PEÑA								
Don TOMOFUMI OSAKI								
Don NORIMICHI HATAYAMA								

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
Doña CONCEPCIÓN RIVERO BERMEJO								
Doña ANA GARCÍA FAU								
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ								
Don JAVIER RODRÍGUEZ PELLITERO								
Don ALBERTO RODRÍGUEZ-FRAILE DÍAZ								
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA								
Don CÉSAR CERNUDA REGO								
Don SHINICHI HORI								
Don KATSUTOSHI YOKOI								

Observaciones

[

]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	Concepto	
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	Concepto	
Don FRANCISCO LÓPEZ PEÑA	Concepto	
Don TOMOFUMI OSAKI	Concepto	
Don NORIMICHI HATAYAMA	Concepto	
Doña CONCEPCIÓN RIVERO BERMEJO	Concepto	
Doña ANA GARCÍA FAU	Concepto	
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	Concepto	
Don JAVIER RODRÍGUEZ PELLITERO	Concepto	
Don ALBERTO RODRÍGUEZ-FRAILE DÍAZ	Concepto	
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	Concepto	
Don CÉSAR CERNUDA REGO	Concepto	
Don SHINICHI HORI	Concepto	
Don KATSUTOSHI YOKOI	Concepto	

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
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA										
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA										
Don FRANCISCO LÓPEZ PEÑA										
Don TOMOFUMI OSAKI										
Don NORIMICHI HATAYAMA										
Doña CONCEPCIÓN RIVERO BERMEJO										
Doña ANA GARCÍA FAU										
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ										
Don JAVIER RODRÍGUEZ PELLITERO										
Don ALBERTO RODRÍGUEZ-FRAILE DÍAZ										
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA										
Don CÉSAR CERNUDA REGO										
Don SHINICHI HORI										
Don KATSUTOSHI YOKOI										

Observaciones

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	Plan							0,00				
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	Plan							0,00				
Don FRANCISCO LÓPEZ PEÑA	Plan							0,00				
Don TOMOFUMI OSAKI	Plan							0,00				
Don NORIMICHI HATAYAMA	Plan							0,00				
Doña CONCEPCIÓN RIVERO BERMEJO	Plan							0,00				

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 ANA GARCÍA FAU	Plan							0,00				
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	Plan							0,00				
Don JAVIER RODRÍGUEZ PELLITERO	Plan							0,00				
Don ALBERTO RODRÍGUEZ-FRAILE DÍAZ	Plan							0,00				
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	Plan							0,00				
Don CÉSAR CERNUDA REGO	Plan							0,00				
Don SHINICHI HORI	Plan							0,00				

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 KATSUTOSHI YOKOI	Plan							0,00				

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	
Don FRANCISCO LÓPEZ PEÑA	
Don TOMOFUMI OSAKI	
Don NORIMICHI HATAYAMA	
Doña CONCEPCIÓN RIVERO BERMEJO	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña ANA GARCÍA FAU	
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	
Don JAVIER RODRÍGUEZ PELLITERO	
Don ALBERTO RODRÍGUEZ-FRAILE DÍAZ	
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	
Don CÉSAR CERNUDA REGO	
Don SHINICHI HORI	
Don KATSUTOSHI YOKOI	

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 FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA								
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA								
Don FRANCISCO LÓPEZ PEÑA								
Don TOMOFUMI OSAKI								
Don NORIMICHI HATAYAMA								
Doña CONCEPCIÓN RIVERO BERMEJO								

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
Doña ANA GARCÍA FAU								
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ								
Don JAVIER RODRÍGUEZ PELLITERO								
Don ALBERTO RODRÍGUEZ- FRAILE DÍAZ								
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA								
Don CÉSAR CERNUDA REGO								
Don SHINICHI HORI								
Don KATSUTOSHI YOKOI								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	Concepto	
Don FRANCISCO LÓPEZ PEÑA	Concepto	
Don TOMOFUMI OSAKI	Concepto	
Don NORIMICHI HATAYAMA	Concepto	
Doña CONCEPCIÓN RIVERO BERMEJO	Concepto	
Doña ANA GARCÍA FAU	Concepto	
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	Concepto	
Don JAVIER RODRÍGUEZ PELLITERO	Concepto	
Don ALBERTO RODRÍGUEZ-FRAILE DÍAZ	Concepto	
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	Concepto	
Don CÉSAR CERNUDA REGO	Concepto	
Don SHINICHI HORI	Concepto	
Don KATSUTOSHI YOKOI	Concepto	

Observaciones

[]

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	579				579						579
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	81				81						81
Don FRANCISCO LÓPEZ PEÑA	724				724						724
Don TOMOFUMI OSAKI	51				51						51
Don NORIMICHI HATAYAMA	51				51						51
Doña CONCEPCIÓN RIVERO BERMEJO	68				68						68
Doña ANA GARCÍA FAU	81				81						81
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	81				81						81
Don JAVIER RODRÍGUEZ PELLITERO	94				94						94

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 ALBERTO RODRÍGUEZ-FRAILE DÍAZ	94				94						94
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	81				81						81
Don CÉSAR CERNUDA REGO	68				68						68
Don SHINICHI HORI	20				20						20
Don KATSUTOSHI YOKOI	20				20						20
TOTAL	2.093				2.093						2.093

Observaciones

[]

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

[no aplica]

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

[24/02/2021]

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

- [] Si
- [√] No