
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2019]

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 6 de mayo de 2019 (en adelante, la "Política de Remuneraciones").

A. PROCEDIMIENTOS Y ÓRGANOS INVOLUCRADOS EN LA DETERMINACIÓN Y APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

El Consejo de Administración de la Sociedad es el órgano responsable de proponer a la Junta General la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración. Asimismo, el Consejo de Administración se encarga de distribuir la asignación fija anual para los Consejeros por su condición de tal, 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 por su parte, propone al Consejo de Administración, para su elevación a la Junta General, la Política de Remuneraciones de los Consejeros. Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone la remuneración individual de todos los Consejeros, tanto por su condición de tal como los ejecutivos, así como las condiciones de los contratos que la Sociedad suscriba con los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas.

En última instancia, corresponde a la Junta General de Accionistas de la Sociedad la aprobación de la Política de Remuneraciones. Dicha Política de Remuneraciones permanecerá vigente en tanto la Junta General no apruebe su modificación.

B. POLÍTICA DE REMUNERACIONES CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO EN CURSO (2020)

Remuneración de los Consejeros por su condición de tal:

De acuerdo con la Política de Remuneraciones, la retribución de los Consejeros por su condición de tal consiste en una asignación fija anual. La Política de Remuneraciones no contempla ningún otro tipo de remuneración o beneficios (tales como dietas de asistencia, sistema de ahorro o previsión, ni anticipos, créditos o garantías) como parte de la remuneración.

Según establece la Política de Remuneraciones, el importe máximo de la retribución fija de los Consejeros por su condición de tal fijado por la Junta General de Accionistas de 6 de mayo de 2019 es 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 16 de diciembre de 2019, 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/año.
- Una retribución fija por pertenencia a Comisiones: 15.000 euros/año.
- Retribución fija por Presidencia de alguna Comisión: 15.000 euros/año.

Remuneración de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas:

- Remuneración del Presidente Ejecutivo.

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 Delegado.

La remuneración del Consejero Delegado de la Sociedad consiste en una retribución fija de 561.000 euros anuales, una retribución variable anual de 255.000 euros, una retribución variable plurianual a 5 años para el periodo 2016-2020 por un importe total de 3.000.000 euros, así como determinados beneficios sociales.

La remuneración definida para el ejercicio en curso no incorpora para los Consejeros con funciones ejecutivas ningún incremento con respecto al ejercicio anterior, tal y como acordó el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramiento y Retribuciones, en su reunión de 16 de diciembre de 2019.

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

De un lado, 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 proporcionado por los asesores expertos en recursos humanos Spencer Stuart. De otro, para la revisión de determinados extremos del contenido de la referida Política de Remuneraciones se contó con el asesoramiento del despacho de abogados Cuatrecasas.

Adicionalmente, para la revisión de las condiciones contractuales de los Consejeros con funciones ejecutivas 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 cuya información fue proporcionada por los asesores expertos en recursos humanos Spencer Stuart. Finalmente, para la revisión de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de 6 de mayo de 2019, no fue necesario contar con asesoramiento externo por tratarse de modificaciones menores de tipo cuantitativo, no habiendo modificado ni la estructura de remuneración, ni las principales condiciones de la Política.

- **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, en su caso.**

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 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.

Únicamente los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad disponen 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, 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 Delegado de la Sociedad, la retribución fija supone un 45%, la retribución variable anual un 16%, y la retribución variable plurianual un 39% del total de la remuneración, bajo un porcentaje de desempeño del 100% de los objetivos definidos.

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 tres objetivos económico-financieros vinculado 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 quede definido 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.

Todos los objetivos fijados anualmente para los Consejeros Ejecutivos, así como los niveles de consecución de los mismos son aprobados por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, siendo sus importes satisfechos una vez aprobadas las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo por la Junta General de Accionistas de las Sociedad.

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 por su condición de tal 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.
- Retribución fija por pertenencia a Comisiones: 90.000 euros.
- Retribución fija por Presidencia de alguna Comisión: 30.000 euros.

El importe total devengado en el ejercicio en curso para los Consejeros por su condición de tal será de 920.000 euros/año, cuyo valor 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 por su condición de tal.

- **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 en curso asciende a 1.275.000 euros/año.

- **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 por su condición de tal ni para el Presidente Ejecutivo del Consejo de Administración de la Sociedad.

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

- Primas de seguro de vida, cuyo importe se prevé ascienda a 8.000 euros aproximadamente.
- Coche de empresa, cuyo importe se prevé ascienda a 7.000 euros 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 de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración 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

· Dada la relevancia de los objetivos marcados por el Grupo para la generación de Free Cash Flow (reducción de Capital Circulante y de Inversiones de Capital) y para la mejora del resultado operativo, el 27 de febrero de 2020 se ha aprobado una modificación de la estructura de objetivos de la retribución variable anual para alinearla con dichos objetivos. La retribución variable anual aplicable a los Consejeros Ejecutivos para el ejercicio en curso 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 llegar a 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.

· La retribución variable anual del Presidente Ejecutivo del Consejo de Administración es de 306.000 euros y la del Consejero Delegado de 255.000 euros según determinó el Consejo de Administración en su reunión del 16 de diciembre de 2019, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

· En este sentido, el importe de la remuneración variable anual de los Consejeros con funciones ejecutivas a las que daría origen el plan bajo un porcentaje de desempeño igual al 100% para el ejercicio en curso, sería un total conjunto de 561.000 euros.

Retribución Variable Plurianual

· En 2016 se aprobó un plan de incentivos a largo plazo para el periodo 2016-2020 para determinados Directivos de la Sociedad, vinculado a 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 para el Consejero Delegado 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 la percepción de una cuantía en metálico dentro de los seis primeros meses del 2021, una vez verificado el cumplimiento del objetivo económico al que está vinculado el Plan tras la aprobación de las Cuentas Anuales Consolidadas del 2020 por parte de la Junta General de Accionistas.

· La creación de valor de Grupo se determina como la diferencia de valor de Grupo entre la fecha de inicio y la media aritmética del valor de los ejercicios cerrados en 2019 y 2020. 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 paga cantidad alguna 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 Delegado de la Sociedad a la que daría origen el plan bajo un porcentaje de desempeño igual al 100% sería de 3.000.000 euros para el periodo 2016-2020.

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 Accionistas, al Consejero Ejecutivo, D. Francisco López 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 objetivos para la determinación de los importes variables a satisfacer a los Consejeros Ejecutivos es realizada de forma anual por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad. Al tratarse de un sistema de retribución variable ligado exclusivamente a objetivos económico-financieros, cuantificables e incluidos en las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo, el pago de la retribución variable se realiza tras la 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.

A fecha de emisión del presente informe, la Política de Remuneraciones no contempla sistemas de ahorro a largo plazo para los Consejeros por su condición de tal, 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.

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 este sentido 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.

A continuación, se detallan las características de los contratos de los Consejeros con funciones ejecutivas:

- Duración. Indefinida.
- 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 las cuentas de resultados.

· Indemnización. Indemnización por cese en sus funciones causado por decisión unilateral de la Sociedad, que no derive de un incumplimiento grave y culpable del Consejero, teniendo, en su caso, derecho a percibir una indemnización bruta equivalente a dos años de la suma de la retribución fija y variable anual vigente en el momento del cese.

De forma adicional, el contrato suscrito entre la Sociedad y el Consejero Delegado contempla las siguientes cláusulas:

· Exclusividad. Cláusula que establece el compromiso del Consejero Delegado a prestar sus servicios a las sociedades del Grupo con dedicación absoluta y exclusiva durante la vigencia del Contrato.

· Obligación de no competencia. Cláusula que establece el compromiso del Consejero Delegado, durante la vigencia del Contrato, a no realizar ninguna actividad que pueda suponer competencia con cualquier sociedad del Grupo, ni directa ni indirectamente, ni a través de personas ni sociedades o inversiones interpuestas, ni de cualquier otra forma.

- **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.**

A fecha de emisión del presente informe, 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 por su condición de tal, 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 Delegado, la posibilidad de comprar acciones de la Sociedad a precio de mercado. Para ello, la Sociedad ofreció préstamos a dichos directivos en condiciones de mercado y 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.**

A fecha de emisión del presente informe, la Política de Remuneraciones no prevé el devengo de ninguna otra remuneración suplementaria no incluida en los apartados anteriores para los Consejeros por su condición de tal, 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 proponen que sea 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 el cambio del plan de incentivos a largo plazo que 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"). El Plan para el periodo 2020 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 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 Delegado de la Sociedad a la que daría origen el plan bajo un porcentaje de desempeño igual al 100% sería de 3.000.000 euros para el periodo 2020-2021.

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 6 de mayo de 2019 aprobó como punto separado en el orden del día, con carácter consultivo, y con un 99,67% de votos a favor, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad del ejercicio 2018. Este acuerdo únicamente obtuvo 0,13% de votos en contra, y un 0,19% 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 novodecies 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 es el siguiente:

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 17 de diciembre de 2018, aprobó someter a la aprobación del Consejo de Administración un incremento del 6,67% sobre el importe de la remuneración fija por pertenencia al Consejo de Administración de los Consejeros por su condición de tal, con efectos desde el 1 de enero de 2019, quedando las determinaciones de la remuneración de los Consejeros por su condición de tal de la siguiente manera:

- Una retribución fija por pertenencia al Consejo de Administración: 80.000 euros/año (siendo en el ejercicio anterior de 75.000 euros/año).
- Una retribución fija por pertenencia a Comisiones: 15.000 euros/año (no se modificó el importe respecto al ejercicio anterior).
- Una retribución fija por Presidencia de alguna Comisión: 15.000 euros/año (no se modificó el importe respecto al ejercicio anterior).

La retribución global percibida por los Consejeros en su condición de tales en el ejercicio cerrado fue en todo caso inferior al límite máximo global definido en la Política de Remuneraciones vigente.

Así mismo se aprobó una subida salarial del 2% sobre la retribución fija y variable del Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado con plenos efectos desde el 1 de enero de 2019, como parte de la revisión salarial realizada con carácter general para la plantilla de los Servicios Corporativos del Grupo. Como resultado de lo anterior, la retribución de dichos Consejeros para el ejercicio cerrado fue la siguiente:

- Presidente Ejecutivo:
 - Retribución fija anual: 714.000 euros (siendo en el ejercicio anterior de 700.000 euros).
 - Retribución variable anual: 306.000 euros (siendo en el ejercicio anterior de 300.000 euros).
- Consejero Delegado:
 - Retribución fija anual: 561.000 euros (siendo en el ejercicio anterior de 555.000 euros).

- Retribución variable anual: 255.000 euros (siendo en el ejercicio anterior de 250.000 euros).
- Retribución variable plurianual a 5 años para el periodo 2016-2021: 3.000.000 euros (no se modificó el importe respecto al ejercicio anterior).

El Consejo de Administración en su reunión de 28 de febrero de 2019, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, verificó el grado de cumplimiento del componente variable de remuneración de los Consejeros Ejecutivos y el resultado de dicho componente y aprobó la distribución del mismo. En este sentido, para los objetivos del 2018, el porcentaje de consecución fue de un 86.6%. Este nivel de desempeño dio como resultado los siguientes importes:

- Presidente Ejecutivo: 260.000 euros.
- Consejero Delegado: 217.000 euros.

Las cantidades reflejadas fueron abonadas después de la aprobación de las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo por la Junta General de Accionistas de la Sociedad de fecha 6 de mayo de 2019.

Al finalizar el ejercicio 2019, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 16 de diciembre de 2019, procedió a verificar el cumplimiento de la Política de Remuneraciones aplicada en el ejercicio 2019.

En el mes de febrero del ejercicio 2020, 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 resultado de dicha componente, si bien su percepción no será satisfecha hasta la aprobación de las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo 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 un objetivo económico-financiero vinculado 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 quede definido 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 aprobados por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y no son satisfechos hasta la 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 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 16 de diciembre de 2019, verificó y confirmó el cumplimiento de la Política de Remuneraciones aplicada en el ejercicio 2019.

En este sentido, en cuanto a la remuneración de los Consejeros por su condición de tal, se verificaron los siguientes importes para el ejercicio 2019, acordados por el Consejo de Administración de 17 de diciembre de 2018 y se comprobó que los mismos no superaban el importe máximo anual de 1.050.000 euros vigente. Cantidades devengadas y satisfechas en función del cargo ostentado:

- Retribución fija por pertenencia al Consejo de Administración: 753.556 euros.
- Retribución fija por pertenencia a Comisiones: 90.000 euros.
- Retribución fija por Presidencia de alguna Comisión: 30.000 euros.

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

La retribución obtenida por los Consejeros en su condición de tal 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 16 de diciembre de 2019, concluyó que ésta cumplía con lo establecido en la Política de Remuneraciones, y en las determinaciones acordadas por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión del 17 de diciembre de 2018, para el ejercicio 2019.

El importe y naturaleza de los componentes fijos de la retribución de los Consejeros ejecutivos devengados en el ejercicio 2019 han sido los siguientes:

- Retribución fija del Presidente Ejecutivo del Consejo de Administración: 714.000 euros.
- Retribución fija Consejero Delegado: 561.000 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 han influido en la variación de las remuneraciones de los Consejeros en tanto en cuanto, esta remuneración se basa en criterios objetivos de carácter económico-financieros que atienden a los niveles de EBITDA y Deuda del Grupo y por tanto, cualquier variación del resultado de la Sociedad influirá sobre dicha remuneración.

El nivel de consecución del objetivo se estima que será para el ejercicio 2019 del 81,1% una vez se aprueben las Cuentas Anuales Consolidadas del 2019 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 248.166 euros
- La retribución variable anual del Consejero Delegado del Grupo sería 206.805 euros.

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 2019.

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	476.822.119	82,84
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	623.836	0,13
Votos a favor	475.268.939	99,67
Abstenciones	929.344	0,19

Observaciones

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

La remuneración de los Consejeros por su condición de tal 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 por su condición de tal. Dicha remuneración fue determinada por el Consejo de Administración en su reunión de fecha 17 de diciembre de 2018, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, incrementando los importes con respecto a los del ejercicio anterior tal y como se ha explicado en el apartado B.1.

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

El importe de remuneración de los Consejeros Ejecutivos para el ejercicio 2019 fue determinado por el Consejo de Administración en su reunión de fecha 17 de diciembre de 2018 a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En dicha reunión se aprobó una subida salarial del 2% sobre la retribución fija y variable del Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado con plenos efectos desde el 1 de enero de 2019, como parte de la revisión salarial realizada con carácter general para la plantilla de los Servicios Corporativos del Grupo, quedando de la siguiente manera:

· Presidente Ejecutivo:

- Retribución fija anual: 714.000 euros (siendo en el ejercicio anterior de 700.000 euros).
- Retribución variable anual: 306.000 euros (siendo en el ejercicio anterior de 300.000 euros).

· Consejero Delegado:

- Retribución fija anual: 561.000 euros (siendo en el ejercicio anterior de 555.000 euros).
- Retribución variable anual: 255.000 euros (siendo en el ejercicio anterior de 250.000 euros).
- Retribución variable plurianual a 5 años para el periodo 2016-2021: 3.000.000 euros (no se modificó el importe respecto al ejercicio anterior).

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, 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.

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, alienados 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 y aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad. Al tratarse se 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 aprobación de las mismas por la Junta General de Accionistas.

La retribución variable anual está ligada a un objetivo económico-financiero vinculado 100% al valor del Grupo, entendiendo este objetivo como un múltiplo del EBITDA consolidado menos la Deuda Neta definidos en el Presupuesto de cada año. El grado de cumplimiento se calcula comparando el valor real obtenido en el ejercicio y el valor objetivo definido anteriormente. 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 los objetivos.

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 paga cantidad alguna 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%.

La retribución variable anual del Presidente Ejecutivo del Consejo de Administración es de 306.000 euros y la del 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 6 de mayo de 2019.

En este sentido, el importe de la remuneración variable anual de los Consejeros con funciones ejecutivas a las que daría origen el plan bajo un porcentaje de desempeño igual al 100% sería de 561.000 euros, y bajo un porcentaje de desempeño igual o superior al 120% sería de 673.200 euros.

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

En 2016 se aprobó un plan de incentivos a largo plazo para el periodo 2016-2020 para determinados Directivos de la Sociedad, entre los cuales se encuentra el Consejero Delegado del Grupo, vinculado a 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.

Dicho plan de incentivos 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 a que se vincula a la creación de valor del Grupo. El cumplimiento del objetivo concede al beneficiario la percepción de una cuantía en metálico dentro de los seis primeros meses del 2021, una vez verificado el cumplimiento del objetivo económico al que está vinculado el plan, tras la aprobación de las Cuentas Anuales Consolidadas del ejercicio 2020.

La creación de valor de Grupo se determina como la diferencia entre el valor del Grupo a la fecha de inicio (diciembre 2015) y la media aritmética del valor del Grupo en los ejercicios 2019 y 2020. 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 paga cantidad alguna y si se encuentra entre el umbral mínimo (70%) y el máximo (120%), se retribuye en función del porcentaje realmente obtenido. Por encima del umbral máximo del 120%, se retribuye al 120%, independientemente del resultado obtenido.

En este sentido, el importe de la retribución variable plurianual del Consejero Delegado del Grupo a la que daría origen el referido plan, sería de 3.000.000 euros, asumiendo un desempeño igual al 100%, y de 3.600.000 euros, asumiendo un desempeño del 120% o superior.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

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 verificado 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.

A fecha de emisión del presente informe, la Política de Remuneraciones no contempla sistemas de ahorro a largo plazo para los Consejeros por su condición de tal, 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.

Los Consejeros por su condición de tal no cuentan con este tipo de indemnizaciones.

Por su parte, los contratos que la Sociedad ha suscrito con los Consejeros con funciones ejecutivas contienen una indemnización equivalente a dos anualidades sobre la remuneración fija y variable anual vigente en el momento del cese, para el caso de extinción de la relación mercantil con la Sociedad, siempre que no sea consecuencia de un incumplimiento imputable a los mismos, ni se deba a su exclusiva voluntad. Dicha indemnización, compensará tanto la extinción de la relación mercantil regulada en el contrato, como, en su caso, la extinción de la relación laboral previamente suspendida.

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. Así mismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado ya en el apartado A.1.

No se han producido modificaciones significativas en los contratos de los Consejeros Ejecutivos y son de aplicación las condiciones explicadas en el apartado A.1.

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, el Consejero Delegado 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 el Consejero Delegado) un préstamo en condiciones de mercado y 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 beneficiarios del mismo.

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

A fecha del presente informe, la Política de Remuneraciones no contempla remuneración en especie alguna para los Consejeros por su condición de tal.

Respecto a los Consejero con funciones ejecutivas, el Consejero Delegado del Grupo 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 8.328 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 nombrar a 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. Tomofumi Osaki, (cuya dimisión se produjo el 2 de abril de 2019), y D. Katsutoshi Yokoi (cuyo nombramiento se produjo el 4 de abril de 2019), ascendieron a un importe total de 159.778 euros durante el ejercicio 2019 y fueron abonadas, por petición expresa de los mismos, 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 2019
Don KATSUTOSHI YOKOI	Consejero Dominical	Desde 04/04/2019 hasta 31/12/2019
Don SHINICHI HORI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don TOMOFUMI OSAKI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 02/04/2019
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don GEERT MAURICE VAN POELVOORDE	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2019 hasta 15/07/2019
Doña CONCEPCIÓN RIVERO BERMEJO	Consejero Independiente	Desde 29/07/2019 hasta 31/12/2019
Don JAVIER RODRIGUEZ PELLITERO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don CESAR CERNUDA REGO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña ANA GARCIA FAU	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don ALBERTO RODRÍGUEZ-FRAILE DÍAZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don FRANCISCO LOPEZ PEÑA	Consejero Delegado	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	Presidente ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019

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 2019	Total ejercicio 2018
Don KATSUTOSHI YOKOI	59								59	
Don SHINICHI HORI	80								80	56
Don TOMOFUMI OSAKI	20								20	75
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	80		15						95	90
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	80		15						95	90
Don GEERT MAURICE VAN POELVOORDE										
Doña CONCEPCIÓN RIVERO BERMEJO	34								34	
Don JAVIER RODRIGUEZ PELLITERO	80		30						110	105
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA	80		15						95	90
Don CESAR CERNUDA REGO	80								80	75
Doña ANA GARCIA FAU	80		15						95	90
Don ALBERTO RODRÍGUEZ-FRAILE DÍAZ	80		30						110	105
Don FRANCISCO LOPEZ PEÑA				561	217			15	793	780
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA				714	260				974	960

Observaciones

El Consejero Otro Externo, Geert Maurice Van Poelvoorde, renunció por motivos profesionales a la remuneración devengada en calidad de Consejero de la Sociedad, no habiendo sido satisfecho ningún importe o concepto retributivo a su favor desde su nombramiento. Geert Maurice Van Poelvoorde presentó su dimisión con efectos el 15 de julio de 2019.

En la información proporcionada para el ejercicio 2018 (columna Total ejercicio t-1), no está incluida la remuneración satisfecha a Noburu Katsu por el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 2 de abril de 2018, fecha en la que presentó su dimisión, y por tanto no coincide con la información facilitada en el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente al ejercicio 2018.

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 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		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
Sin datos												

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

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 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Sin datos								

Observaciones

[

]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

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 2019	Total ejercicio 2018
Sin datos										

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 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		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
Sin datos												

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

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 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Sin datos								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don KATSUTOSHI YOKOI	59				59					
Don SHINICHI HORI	80				80					
Don TOMOFUMI OSAKI	20				20					
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	95				95					
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	95				95					
Don GEERT MAURICE VAN POELVOORDE										
Doña CONCEPCIÓN RIVERO BERMEJO	34				34					
Don JAVIER RODRIGUEZ PELLITERO	110				110					
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA	95				95					
Don CESAR CERNUDA REGO	80				80					
Doña ANA GARCIA FAU	95				95					

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don ALBERTO RODRÍGUEZ-FRAILE DÍAZ	110				110					
Don FRANCISCO LOPEZ PEÑA	793				793					
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	974				974					
TOTAL	2.640				2.640					

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:

[27/02/2020]

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

[] Si
[√] No