

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2021 ]

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.1.1** 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, aprobación y aplicación 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
- Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

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 2021 (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. De un lado, 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 (2022)

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 cuyo importe global máximo es de 1.200.000 euros anuales.

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 20 de diciembre de 2021 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 de 80.000 euros anuales.
- Una retribución fija por pertenencia a Comisiones de 15.000 euros anuales.
- Una retribución fija por Presidencia de alguna Comisión de 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 para un nivel de desempeño del 100% de los objetivos definidos. 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.
- La remuneración de D. Francisco López Peña como Consejero Ejecutivo de la Sociedad, consiste en una retribución fija de 300.000 euros anuales y una retribución variable plurianual por un importe total de 3.000.000 euros, bajo un nivel de desempeño del 100%, así como determinados beneficios sociales.

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

No se ha contado con el asesoramiento de asesores externos para la modificación de Política de Remuneraciones en vigor, aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad de fecha 6 de mayo de 2021, dado que las modificaciones realizadas no han supuesto cambios significativos respecto de las anteriores Políticas de Remuneraciones que, en su día, contaron con el asesoramiento de Spencer Stuart en lo referente a los importe de remuneraciones y de Cuatrecasas y Garrigues, en lo referente a las condiciones legales y contractuales.

No obstante, se ha contado con el asesoramiento del despacho de abogados Garrigues para la negociación de los términos del nuevo contrato mercantil entre la Sociedad y el Consejero Ejecutivo, D. Francisco López Peña (que entró en vigor el 1 de enero de 2021).

La Política de Remuneraciones de los Consejeros no contempla de forma expresa excepciones temporales a la misma, ni componentes que puedan ser objeto de excepción. Cualquier modificación o excepción temporal de la remuneración en su totalidad o en algunos de sus componentes para su aplicación general o particular, deberá ser aprobada por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En este sentido, en el año 2020 en el contexto de la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobó de forma excepcional y con carácter temporal la reducción de la remuneración fija de los Consejeros en su condición de tales, así como del Consejero Ejecutivo, D. Francisco López Peña, entonces Consejero Delegado, en un 15% durante la duración de la crisis. A su vez, se acordó también la reducción de un 50% de la retribución fija del Presidente del Consejo durante todo el ejercicio 2020, en este caso, a propuesta del propio Presidente.

**A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los 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 aún 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, dicha remuneración 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. 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 anual supone un 70% y la retribución variable anual un 30% del total de la remuneración, asumiendo 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 anual supone un 41,2% y la retribución variable plurianual anualizada un 58,8% del total de la remuneración, asumiendo 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 de un lado, la consecución de dos objetivos financieros vinculados al valor del Grupo en el corto plazo. Y de otro, la consecución de un objetivo cualitativo, vinculado al grado de avance e implantación del proyecto estratégico de transformación de

la Sociedad, denominado ATENEA, lanzado en 2021 y que persigue, a través de diferentes iniciativas con impacto en toda la organización, mejorar la eficiencia y la eficacia de los procesos y los sistemas, así como la organización y la cultura de la Sociedad asegurando en un sentido amplio, la sostenibilidad de la Sociedad en el largo 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 contribuyen a la generación de valor para los mismos.

Los objetivos fijados anualmente para el Presidente Ejecutivo 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. Al determinarse la remuneración variable anual en base a objetivos de naturaleza económico-financiera (entre otros), su importe es satisfecho 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 y a la realidad de la Sociedad en 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.

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.

### A.1.3 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 devengará en el ejercicio en curso, se encuentran detallados de forma individual en el apartado A.1.1 letra B del presente informe. A continuación, se presentan dichos importes de forma agregada teniendo en cuenta el número de consejeros y de comisiones:

- Retribución fija por pertenencia al Consejo de Administración: 880.000 euros anuales.
- Retribución fija por pertenencia a Comisiones: 150.000 euros anuales.
- Retribución fija por Presidencia de Comisiones: 45.000 euros anuales.

El importe total devengado en el ejercicio 2022 para los Consejeros en su condición de tales será, por tanto, de 1.075.000 euros anuales, importe que se encuentra por debajo del límite global máximo de 1.200.000 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.

### A.1.4 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 detallados individualmente en el apartado A1 del presente informe.

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 2022 asciende a 1.014.000 euros anuales.

### A.1.5 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 2022 a 11.000 euros anuales aproximadamente.
- Coche de empresa, cuyo importe se prevé ascienda en el ejercicio 2022 a 7.000 euros anuales aproximadamente.

### A.1.6 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.

La retribución variable anual contiene tanto parámetros financieros como no financieros, mientras que la retribución variable plurianual solo contempla parámetros financieros. En ambos casos, ambos sistemas guardan relación con el rendimiento profesional de sus beneficiarios y son definidos sobre bases predeterminadas, medibles y que permiten remunerar el desempeño a corto, medio y largo plazo.

#### Retribución Variable Anual

- La retribución variable anual, aplicable al Presidente Ejecutivo, D. Francisco José Riberas Mera, para el ejercicio 2022 contiene parámetros de naturaleza financiera, con un peso relativo del 75% sobre el total de la remuneración variable anual y un parámetro de naturaleza no financiera con un peso relativo del 25%.
- Los parámetros financieros se encuentran ligados al cumplimiento de dos objetivos económico-financieros con diferente nivel de ponderación: 60% vinculado al EBITDA consolidado y 40% vinculado al Flujo de Caja Libre (Free Cash Flow) definidos en el Presupuesto anual. El grado de cumplimiento de los mismos se calcula comparando el valor real obtenido en el ejercicio y el valor objetivo definido en el presupuesto anual.
- El parámetro no financiero se encuentra vinculado al grado de avance e implantación del programa estratégico de transformación de la Sociedad, denominado ATENEA, lanzado en 2021 y que fue presentado al Consejo de Administración en su reunión del 14 de septiembre de 2021. El programa ATENEA, de alcance global con horizonte temporal a varios años permitirá, a través de diferentes iniciativas con impacto en toda la organización, mejorar la eficiencia y la eficacia de los procesos y los sistemas, así como la organización y la cultura de la Sociedad asegurando en un sentido amplio, la sostenibilidad de la Sociedad en el largo plazo. El grado de cumplimiento de los objetivos definidos para cada una de las iniciativas que componen el programa se calcula sobre la base del nivel de consecución o avance de los compromisos adquiridos para el año de referencia según determine el Comité de Dirección del proyecto.
- El importe de la retribución variable anual en su conjunto 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 definidos 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 no se percibiría retribución alguna.
- El importe de la remuneración variable del Presidente Ejecutivo asciende a 306.000 euros anuales, asumiendo un porcentaje de desempeño del 100%, según determinó el Consejo de Administración en su reunión del 20 de diciembre de 2021, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

#### Retribución Variable Plurianual

- El Plan de incentivos a largo plazo 2022 fue aprobado por el Consejo de Administración en su reunión de 29 de octubre de 2020, tras la propuesta de actualización del mismo por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Este 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 tanto en cuanto 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 2023, una vez verificado el cumplimiento del objetivo económico al que está vinculado el Plan de incentivos tras la auditoría por parte del auditor externo y la aprobación de las Cuentas Anuales Consolidadas del 2022 por parte de la Junta General de Accionistas.

- La creación de valor del Grupo se determina como la diferencia de valor del mismo, entre el 1 de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2022. 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 el 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, asumiendo un porcentaje de desempeño igual al 100% sería de 3.000.000 euros.

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 por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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. Al tratarse ambos sistemas de retribución variable (anual y plurianual) de sistemas ligados, entre otros, 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.

**A.1.7** 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.

**A.1.8** 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 sus Consejeros, 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.

**A.1.9** 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.
- Exclusividad. Cláusula que establece la obligación del Presidente 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 Presidente Ejecutivo, durante la vigencia del contrato, de no realizar ninguna actividad por cuenta propia o ajena, por sí o a través de terceros, a ninguna actividad que pueda suponer competencia actual o potencial con cualquier sociedad del Grupo.
- Pacto de no competencia post contractual. Cláusula por la que el Presidente Ejecutivo se obliga, una vez extinguido el contrato y siempre que la Sociedad así lo requiera, a no mantener ninguna vinculación o interés, directo o indirecto, como inversor, socio, empleado o prestador de servicios con cualquier persona física o jurídica cuya actividad sea concurrente con la de la Sociedad o las sociedades de su Grupo. La duración de este pacto será de un 1 año desde la fecha de extinción del contrato y la compensación asciende 1.000.000 euros brutos a abonarse en doce mensualidades durante la duración del pacto de no competencia.
- 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, el 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.
- El importe total de las indemnizaciones a satisfacer, en su caso, al Presidente 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.

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 las indemnizaciones a satisfacer, en su caso, 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.

### A.1.10 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.

### A.1.11 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.

### A.1.12 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.

## A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.



- b) 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.
- c) 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.

A la fecha del presente informe, no se prevé que el Consejo de Administración proponga a la Junta General de Accionistas la aprobación de una nueva Política de Remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso.

**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 2021 aprobó como punto separado en el orden del día, con carácter consultivo, y con un 88,42% de los votos emitidos a favor, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad del ejercicio 2020. Este acuerdo obtuvo 11,24% de votos en contra, y un 0,34% de abstenciones.

En lo que respecta a la Política de Remuneraciones de los Consejeros, la propuesta del Consejo de Administración fue sometida a votación vinculante a la Junta General de Accionistas de la Sociedad celebrada el 6 de mayo de 2021 siendo aprobada por amplia mayoría y por tanto aplicada en todos sus términos, no estando prevista ninguna modificación a la misma.

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

**B.1.1** 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:

El Consejo de Administración, en su reunión de 16 de diciembre de 2020, aprobó a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el mantenimiento del importe de la remuneración fija de los Consejeros en su condición de tales, con efectos desde el 1 de enero de 2021, 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 2021 fue de 920.000 euros anuales y, por tanto, inferior al límite máximo global definido en la Política de Remuneraciones vigente en aquel momento (1.050.000 euros anuales).

En relación a los Consejeros Ejecutivos, se aprobaron las siguientes determinaciones:

- Presidente Ejecutivo. Se aprobó mantener la misma retribución fija y variable que la establecida el año anterior:

o Retribución fija anual: 714.000 euros.

o Retribución variable anual: 306.000 euros.

· Consejero Ejecutivo. Como consecuencia de la renuncia voluntaria del Consejero Ejecutivo, D. Francisco López Peña, a su cargo como Consejero Delegado de la Sociedad con efectos 1 de enero de 2021 y en función de las nuevas funciones ejecutivas asignadas, se acordó la siguiente remuneración, reflejada así mismo en el contrato mercantil aprobado por el Consejo de Administración de 20 de noviembre de 2020, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

o Retribución fija anual: 300.000 euros.

o Retribución variable anual: No se definió un componente de retribución variable anual en su estructura de remuneración.

o Retribución variable a largo plazo. Se acordó mantener el incentivo a largo plazo del que ya era beneficiario con anterioridad, cuyo importe asciende a 3.000.000 euros para un nivel de consecución del 100%.



La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 23 de febrero de 2021, verificó el grado de cumplimiento del componente variable de remuneración anual de los Consejeros Ejecutivos para el ejercicio 2020, 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, el porcentaje de consecución de los objetivos del 2020 fue de un 72.4%. Este nivel de desempeño dio como resultado los siguientes importes:

- Presidente Ejecutivo: 221.544 euros.
- Consejero Ejecutivo: 184.620 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 6 de mayo de 2021.

El 29 de marzo de 2021, el Consejo de Administración sometió a la aprobación de la Junta General de Accionistas, una nueva Política de Remuneraciones cuyas modificaciones con respecto a la Política anterior consistían en: (i) adaptar los principios en los que se basa la remuneración de los consejeros a las modificaciones realizadas en el Código de Buen Gobierno de la Sociedades Cotizadas, (ii) aumentar el importe máximo global de la remuneración anual de los consejeros en su condición de tales en previsión del nombramiento de un vocal más del Consejo y la creación de una nueva Comisión especializada dentro del Consejo de Administración, (iii) desarrollar en mayor detalle los criterios de medición del componente financiero de la retribución variable anual, (iv) incluir criterios no financieros en las determinaciones de la remuneración variable anual de los consejeros con funciones ejecutivas y, por último, (v) adaptar la redacción de las condiciones contractuales aplicables a los consejeros ejecutivos en línea con lo establecido en el Código de buen gobierno de la sociedades cotizadas. Posteriormente, la Junta General de Accionistas de la Sociedad de fecha 6 de mayo de 2021 aprobó la citada nueva Política, así como como la ampliación de la composición del Consejo de Administración de la Sociedad, pasando de 12 a 13 vocales. En virtud de lo habilitado por los mencionados acuerdos de la Junta general de Accionistas:

1. El 6 de mayo de 2021 el Consejo de Administración nombró por el procedimiento de Cooptación, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, a Doña. Loreto Ordoñez Solís con carácter de Consejera Independiente.

2. Posteriormente, con fecha 3 de junio de 2021, el Consejo de Admisnitracion aprobó la creación de la Comisión de Sostenibilidad, especializada en materia ESG (Environmental, Social and Governance) y se nombró a sus miembros y a su presidente.

De otro lado, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 20 de diciembre de 2021, procedió a verificar el cumplimiento de la Política de Remuneraciones vigente y aplicada en el ejercicio 2021, teniendo en cuenta las modificaciones introducidas durante el 2021 antes mencionadas, esto es, el nombramiento de una nueva Consejera Independiente y la creación de la nueva Comisión de Sostenibilidad.

En el mes de febrero del ejercicio 2022, con ocasión de la formulación de las Cuentas Anuales del Grupo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones procederá a verificar el grado de cumplimiento del componente variable de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos y el importe resultante de dicho componente, si bien, no será abonado hasta finalizada la auditoría externa y la aprobación de las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo correspondientes al ejercicio 2021 por la Junta General de Accionistas.

### **B.1.2** Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

No se ha producido ningún hecho o circunstancia que haya supuesto una desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la Política de Remuneraciones durante el ejercicio en curso.

### **B.1.3** Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

No se ha aplicado ninguna excepción temporal a la Política de Remuneraciones durante el ejercicio en curso.

### **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. Tanto los elementos financieros como los elementos no financieros de la retribución variable anual están 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, los 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 y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

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 20 de diciembre de 2021, verificó y confirmó el cumplimiento de la Política de Remuneraciones aplicada en el ejercicio 2021.

En cuanto a la remuneración de los Consejeros en su condición de tales, se verificaron los siguientes importes para el ejercicio 2021, acordados por el Consejo de Administración de 17 de diciembre de 2020, teniendo en cuenta el nombramiento de una nueva Consejera Independiente y la creación de una Comisión de Sostenibilidad ESG. Asimismo, se comprobó que los importes satisfechos no superaban el importe máximo anual de 1.200.000 euros definido en la Política de Remuneraciones vigente. Las cantidades agregadas para todos los consejeros en su condición de tales que se han devengado y satisfecho en el ejercicio 2021 son las siguientes:

- Retribución fija por pertenencia al Consejo de Administración: 852.222 euros.
- Retribución fija por pertenencia a Comisiones: 124.667 euros.
- Retribución fija por Presidencia de alguna Comisión: 38.667 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 20 de diciembre de 2021, concluyó que ésta cumplía con lo establecido en la Política de Remuneraciones, y con las determinaciones acordadas para el ejercicio 2021 por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión del 17 de diciembre de 2020.

El importe y naturaleza de los componentes fijos de la retribución de los Consejeros Ejecutivos devengados en el ejercicio 2021 han sido los siguientes:

- Retribución fija del Presidente Ejecutivo del Consejo de Administración: 714.000 euros.
- Retribución fija Consejero Ejecutivo: 300.000 euros.

En lo que se refiere a la retribución variable anual del Presidente Ejecutivo, ésta se basa en parámetros financieros y no financieros. En lo que respecta a los parámetros financieros, cualquier variación del resultado de la Sociedad influye directamente sobre dicha remuneración. En cuanto a los parámetros no financieros, la retribución variable anual se encuentra vinculada al grado de consecución de un proyecto estratégico de transformación de la Sociedad, denominado ATENEA, que permitirá, través de diferentes iniciativas con impacto en toda la organización, mejorar la eficiencia y la eficacia de los procesos y los sistemas, así como la organización y la cultura de la Sociedad asegurando en un sentido amplio, la sostenibilidad de la Sociedad en el largo plazo.

El nivel de consecución de los objetivos se estima que será para el ejercicio 2021 del 101,9%, una vez las Cuentas Anuales Consolidadas del 2021 se auditen por el auditor externo y se aprueben por la Junta General de Accionistas de la Sociedad. En caso de confirmarse dicho nivel de consecución, la retribución variable anual del Presidente Ejecutivo del Consejo de Administración sería de 311.814 euros.

La verificación del cumplimiento de la Política de Remuneraciones en cuanto a la retribución variable del Presidente Ejecutivo 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 2021.

**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 abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:**

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	503.173.214	87,43
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	56.553.286	11,24
Votos a favor	444.882.299	88,42
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	1.737.629	0,34

**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, su proporción relativa para cada consejero 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 pertenencia a y/o presidencia de 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 2021 por el Consejo de Administración en su reunión de fecha 17 de diciembre de 2020, 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.

Para determinar la proporción relativa de la remuneración fija de cada Consejero para el ejercicio cerrado y el ejercicio anterior que se detalla a continuación, hemos considerado la retribución satisfecha en 2021, teniendo en cuenta la creación de una nueva comisión, los cambios de presidencia de comisiones, así como las nuevas incorporaciones al Consejo:

Nombre Peso relativo 2021 Peso relativo 2020

D. ALBERTO RODRÍGUEZ-FRAILE DÍAZ 10,8% 11,9%  
 Dña. ANA GARCÍA FAU 10,5% 10,3%  
 D. CÉSAR CERNUDA REGO 9,6% 8,6%  
 D. PEDRO SAINZ DE BARANDA 9,4% 10,3%  
 D. JAVIER RODRÍGUEZ PELLITERO 9,7% 11,9%  
 Dña. CONCEPCIÓN RIVERO BERMEJO 8,7% 8,6%  
 D. GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ 9,4% 10,3%  
 D. NORIMICHI HAYAYAMA 7,9% 6,5%  
 D. JUAN MARÍA RIBERAS MERA 9,4% 10,3%  
 D. TOMOFUMI OSAKI 2,0% 6,5%  
 Dña. LORETO ORDOÑEZ 6,0% 0%  
 Dña. CHISATO EIKI 6,8% 0%  
 D. SHINICHI HORI 0% 2,5%  
 D. KATSUTOSHI YOKOI 0% 2,5%  
 Total 100% 100%

La variación con respecto al año 2020 se debe al acuerdo del Consejo de Administración, por el que estableció la reducción del 15% de la remuneración fija durante el ejercicio 2020, reducción que no ha sido aplicada ya en 2021.

Las remuneraciones de cada uno de los Consejeros en su condición de tales durante el ejercicio 2021 han obedecido a las siguientes funciones:

- D. Alberto Rodríguez-Fraile Díaz fue retribuido como vocal del Consejo de Administración, por su pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y la presidencia de la misma.
- Dña. Ana García Fau fue retribuida como vocal del Consejo de Administración, por su pertenencia a la Comisión de Auditoría y por la presidencia de la misma desde el 24 de marzo de 2021 (en sustitución de D. Javier Rodríguez Pellitero por caducidad de su mandato como presidente de la misma).
- D. César Cernuda Rego fue retribuido como vocal del Consejo de Administración, así como por su pertenencia y presidencia de la Comisión de Sostenibilidad con efectos desde el 3 de junio de 2021, fecha de creación de la referida comisión.
- D. Pedro Sainz De Baranda fue retribuido como vocal del Consejo de Administración y por su pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- D. Javier Rodríguez Pellitero fue retribuido como vocal del Consejo de Administración, por su pertenencia a la Comisión de Auditoría y presidencia de la misma hasta el 24 de marzo de 2021, fecha en la que fue sustituido por caducidad de su mandato.
- Dña. Concepción Rivero Bermejo fue retribuida como vocal del Consejo de Administración y por su pertenencia a la Comisión de Sostenibilidad desde su creación, con efectos el 3 de junio de 2021.
- D. Gonzalo Urquijo Fernández De Aroz fue retribuido como vocal del Consejo de Administración y por su pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- D. Norimichi Hatayama fue retribuido exclusivamente como vocal del Consejo de Administración.
- D. Juan María Riberas Mera fue retribuido como vocal del Consejo de Administración y por su pertenencia a la Comisión de Auditoría.
- D. Tomofumi Osaki fue retribuido como vocal del Consejo de Administración hasta el 28 de marzo de 2021, fecha en la que presentó su dimisión.
  
- Dña. Loreto Ordoñez Solís fue retribuida como vocal del Consejo de Administración desde el 6 de mayo de 2021, fecha de su nombramiento y por pertenencia a la Comisión de Sostenibilidad desde su creación, con efecto el 3 de junio de 2021.
- Dña. Chisato Eiki fue retribuida como vocal del Consejo desde su nombramiento con efectos desde el 1 de abril de 2021 y por su pertenencia a la Comisión de Sostenibilidad desde su creación, con efectos desde el 3 de junio de 2021.

**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 2021 fue determinado por el Consejo de Administración en su reunión de fecha 17 de diciembre de 2020 a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En dicha reunión se acordaron los siguientes importes:

Presidente Ejecutivo: Se acordó mantener la misma retribución aplicada en el ejercicio anterior:

- Retribución fija anual: 714.000 euro.
- Retribución variable anual: 306.000 euros.

Consejero Ejecutivo: 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 y se aprobó su nueva remuneración, así como las condiciones del nuevo contrato mercantil para el desarrollo de sus nuevas funciones ejecutivas de carácter más limitado que las tenía como Consejero Delegado. En este sentido, se procedió a una reducción de la remuneración fija del 53,4%, a la supresión de retribución variable anual, así como al mantenimiento de la retribución variable plurianual:

- Retribución fija anual: 300.000 euros anuales.
- Retribución variable plurianual: 3.000.000 euros, asumiendo un porcentaje de desempeño del 100%.

**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:

- a) 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.

- b) 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.
- c) 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.
- d) 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, entre otros, 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.

En este sentido y tal como se detalla en el apartado B1 del presente informe, el 29 de marzo de 2021 el Consejo de Administración acordó someter a aprobación de la Junta General de Accionistas la propuesta de la vigente Política de Remuneraciones, presentada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, cuyas modificaciones con respecto a la Política anterior consistían en lo que respecta al presente epígrafe en: desarrollar en mayor detalle los criterios de medición de los objetivos financieros de la retribución variable anual, e incluir criterios de medición no financieros en las determinaciones de la remuneración variable anual de los Consejeros con funciones ejecutivas. La Junta General de Accionistas de la Sociedad de fecha 6 de mayo de 2021 aprobó la citada nueva Política.

Posteriormente, el Consejo de Administración, en su reunión de 27 de julio de 2021, aprobó, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la modificación del sistema de retribución variable anual aplicable a los empleados elegibles de la Sociedad, con el objetivo de incorporar elementos de naturaleza no financiera a dicho sistema de retribución. En este sentido, se aprobó modificar los pesos relativos del sistema de remuneración variable anual, pasando a tener el parámetro financiero un peso relativo del 75% y el parámetro no financiero un peso del 25%. Adicionalmente se procedió a modificar los objetivos financieros y sus pesos relativos, quedando en este sentido, el sistema de retribución variable anual de la siguiente manera:

- El componente financiero se encuentra ligado al cumplimiento de dos objetivos económico-financieros con diferente nivel de ponderación: un 60% vinculado al EBITDA consolidado y un 40% vinculado al Flujo de Caja (Cash Flow) 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.

- El componente no financiero se encuentra ligado al cumplimiento del plan estratégico de transformación del Grupo, denominado ATENEA, presentado al Consejo de Administración de la Sociedad el 14 de septiembre de 2021 y que, se compone de diferentes iniciativas con alcance global y horizonte temporal a varios años. El grado de cumplimiento se calcula sobre la base del nivel de consecución de los compromisos adquiridos para el año de referencia, cuya aprobación y seguimiento recaen en el Comité de Dirección del Proyecto.

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 definidos 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 no se percibiría retribución alguna.

La retribución variable anual del Presidente Ejecutivo del Consejo de Administración en 2021 ha sido de 306.000 euros según dispone la Política de Remuneraciones, aprobada por la Junta General ordinaria de Accionistas en su reunión de 6 de mayo de 2021.

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

El Plan de incentivos a largo plazo 2019-2022, aprobado por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 29 de octubre de 2020 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 2023, 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 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, 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 28 de marzo se produjo la dimisión voluntaria del Consejero Dominical D. Tomofumi Osaki, sin que su cese voluntario anticipado conllevase ninguna indemnización ni cualquier otro tipo de pago. En este sentido, durante el ejercicio 2021, 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.

Durante el ejercicio 2021 no se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejercen funciones de alta dirección como Consejeros ejecutivos. Asimismo, las condiciones principales de los contratos firmados con los consejeros ejecutivos han quedado 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, con anterioridad a la aprobación de la mencionada Política, 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 en:

- Primas de seguro de vida cuyo importe asciende a 10.287 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. Tomofumi Osaki (cuya dimisión se produjo el 28 de marzo de 2021), y D. Norimichi Hatayama y Dña Chisato Eiki (cuyos nombramientos se produjeron el 2 de abril de 2020 y el 1 de abril de 2021, respectivamente), ascendieron a un importe total de 168.667 euros durante el ejercicio 2021 y fueron abonadas, por petición expresa de los mencionados Consejeros dominicales a una cuenta de Mitsui & Co., Ltd.

**B.16.** Explique y detalles los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de "otros conceptos" de la sección C.

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 2021
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don FRANCISCO LÓPEZ PEÑA	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don ALBERTO RODRÍGUEZ-FRAILE DÍAZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña ANA GARCÍA FAU	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don CESAR CERNUDA REGO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JAVIER RODRÍGUEZ PELLITERO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña CONCEPCIÓN RIVERO BERMEJO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don NORIMICHI HATAYAMA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don TOMOFUMI OSAKI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 28/03/2021
Doña LORETO ORDÓÑEZ SOLÍS	Consejero Independiente	Desde 06/05/2021 hasta 31/12/2021
Doña CHISATO EIKI	Consejero Dominical	Desde 01/04/2021 hasta 31/12/2021

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 2021	Total ejercicio 2020
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA				714	312				1.026	579
Don FRANCISCO LÓPEZ PEÑA				300				17	317	724
Don ALBERTO RODRÍGUEZ-FRAILE DÍAZ	80		30						110	94
Doña ANA GARCÍA FAU	80		27						107	81
Don CESAR CERNUDA REGO	80		17						97	68
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	80		15						95	81
Don JAVIER RODRÍGUEZ PELLITERO	80		19						99	94
Doña CONCEPCIÓN RIVERO BERMEJO	80		9						89	68
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	80		15						95	81
Don NORIMICHI HATAYAMA	80								80	51
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	80		15						95	81
Don TOMOFUMI OSAKI	20								20	51
Doña LORETO ORDÓÑEZ SOLÍS	52		9						61	
Doña CHISATO EIKI	60		9						69	

### Observaciones

D. Tomofumi Osaki dimitió como consejero de la Sociedad con efectos a partir del 28/03/2021.

Dña. Chisato Eiki fue nombrada vocal del Consejo de Administración de la Sociedad el 29/03/2021 con efectos a partir del 01/04/2021.

Dña. Loreto Ordoñez fue nombrada vocal del Consejo de Administración de la Sociedad el 05/06/2021.

El 24 de marzo de 2021 se nombró Presidente de la Comisión de Auditoría a Doña. Ana García Fau.

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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 FRANCISCO LÓPEZ PEÑA	Plan							0,00				
Don ALBERTO RODRÍGUEZ-FRAILE DÍAZ	Plan							0,00				
Doña ANA GARCÍA FAU	Plan							0,00				
Don CESAR CERNUDA REGO	Plan							0,00				
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	Plan							0,00				
Don JAVIER RODRÍGUEZ PELLITERO	Plan							0,00				
Doña CONCEPCIÓN RIVERO BERMEJO	Plan							0,00				
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	Plan							0,00				

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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 NORIMICHI HATAYAMA	Plan							0,00				
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	Plan							0,00				
Don TOMOFUMI OSAKI	Plan							0,00				
Doña LORETO ORDÓÑEZ SOLÍS	Plan							0,00				
Doña CHISATO EIKI	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 FRANCISCO LÓPEZ PEÑA	
Don ALBERTO RODRÍGUEZ-FRAILE DÍAZ	
Doña ANA GARCÍA FAU	

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don CESAR CERNUDA REGO	
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	
Don JAVIER RODRÍGUEZ PELLITERO	
Doña CONCEPCIÓN RIVERO BERMEJO	
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	
Don NORIMICHI HATAYAMA	
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	
Don TOMOFUMI OSAKI	
Doña LORETO ORDÓÑEZ SOLÍS	
Doña CHISATO EIKI	

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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA								
Don FRANCISCO LÓPEZ PEÑA								
Don ALBERTO RODRÍGUEZ-FRAILE DÍAZ								
Doña ANA GARCÍA FAU								
Don CESAR CERNUDA REGO								

## 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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA								
Don JAVIER RODRÍGUEZ PELLITERO								
Doña CONCEPCIÓN RIVERO BERMEJO								
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ								
Don NORIMICHI HATAYAMA								
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA								
Don TOMOFUMI OSAKI								
Doña LORETO ORDÓÑEZ SOLÍS								
Doña CHISATO EIKI								

Observaciones

[ ]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	Concepto	
Don FRANCISCO LÓPEZ PEÑA	Concepto	
Don ALBERTO RODRÍGUEZ-FRAILE DÍAZ	Concepto	
Doña ANA GARCÍA FAU	Concepto	
Don CESAR CERNUDA REGO	Concepto	
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	Concepto	
Don JAVIER RODRÍGUEZ PELLITERO	Concepto	
Doña CONCEPCIÓN RIVERO BERMEJO	Concepto	
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	Concepto	
Don NORIMICHI HATAYAMA	Concepto	
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	Concepto	
Don TOMOFUMI OSAKI	Concepto	
Doña LORETO ORDÓÑEZ SOLÍS	Concepto	
Doña CHISATO EIKI	Concepto	

Observaciones

[ ]



b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

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 2021	Total ejercicio 2020
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA										
Don FRANCISCO LÓPEZ PEÑA										
Don ALBERTO RODRÍGUEZ-FRAILE DÍAZ										
Doña ANA GARCÍA FAU										
Don CESAR CERNUDA REGO										
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA										
Don JAVIER RODRÍGUEZ PELLITERO										
Doña CONCEPCIÓN RIVERO BERMEJO										
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ										
Don NORIMICHI HATAYAMA										
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA										
Don TOMOFUMI OSAKI										
Doña LORETO ORDÓÑEZ SOLÍS										
Doña CHISATO EIKI										

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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 FRANCISCO LÓPEZ PEÑA	Plan							0,00				
Don ALBERTO RODRÍGUEZ-FRAILE DÍAZ	Plan							0,00				
Doña ANA GARCÍA FAU	Plan							0,00				
Don CESAR CERNUDA REGO	Plan							0,00				

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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 PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	Plan							0,00				
Don JAVIER RODRÍGUEZ PELLITERO	Plan							0,00				
Doña CONCEPCIÓN RIVERO BERMEJO	Plan							0,00				
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	Plan							0,00				
Don NORIMICHI HATAYAMA	Plan							0,00				
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	Plan							0,00				
Don TOMOFUMI OSAKI	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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 LORETO ORDÓÑEZ SOLÍS	Plan							0,00				
Doña CHISATO EIKI	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 FRANCISCO LÓPEZ PEÑA	
Don ALBERTO RODRÍGUEZ-FRAILE DÍAZ	
Doña ANA GARCÍA FAU	
Don CESAR CERNUDA REGO	

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	
Don JAVIER RODRÍGUEZ PELLITERO	
Doña CONCEPCIÓN RIVERO BERMEJO	
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	
Don NORIMICHI HATAYAMA	
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	
Don TOMOFUMI OSAKI	
Doña LORETO ORDÓÑEZ SOLÍS	
Doña CHISATO EIKI	

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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA								
Don FRANCISCO LÓPEZ PEÑA								
Don ALBERTO RODRÍGUEZ-FRAILE DÍAZ								
Doña ANA GARCÍA FAU								
Don CESAR CERNUDA REGO								

## 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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA								
Don JAVIER RODRÍGUEZ PELLITERO								
Doña CONCEPCIÓN RIVERO BERMEJO								
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ								
Don NORIMICHI HATAYAMA								
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA								
Don TOMOFUMI OSAKI								
Doña LORETO ORDÓÑEZ SOLÍS								
Doña CHISATO EIKI								

Observaciones

[ ]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	Concepto	
Don FRANCISCO LÓPEZ PEÑA	Concepto	
Don ALBERTO RODRÍGUEZ-FRAILE DÍAZ	Concepto	
Doña ANA GARCÍA FAU	Concepto	
Don CESAR CERNUDA REGO	Concepto	
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	Concepto	
Don JAVIER RODRÍGUEZ PELLITERO	Concepto	
Doña CONCEPCIÓN RIVERO BERMEJO	Concepto	
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	Concepto	
Don NORIMICHI HATAYAMA	Concepto	
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	Concepto	
Don TOMOFUMI OSAKI	Concepto	
Doña LORETO ORDÓÑEZ SOLÍS	Concepto	
Doña CHISATO EIKI	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 2021 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 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	1.026				1.026						1.026
Don FRANCISCO LÓPEZ PEÑA	317				317						317
Don ALBERTO RODRÍGUEZ-FRAILE DÍAZ	110				110						110
Doña ANA GARCÍA FAU	107				107						107
Don CESAR CERNUDA REGO	97				97						97
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	95				95						95
Don JAVIER RODRÍGUEZ PELLITERO	99				99						99
Doña CONCEPCIÓN RIVERO BERMEJO	89				89						89
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	95				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 ejercicio 2021 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 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don NORIMICHI HATAYAMA	80				80						80
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	95				95						95
Don TOMOFUMI OSAKI	20				20						20
Doña LORETO ORDÓÑEZ SOLÍS	61				61						61
Doña CHISATO EIKI	69				69						69
<b>TOTAL</b>	<b>2.360</b>				<b>2.360</b>						<b>2.360</b>

### Observaciones

[ ]

**C.2.** Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
<b>Consejeros ejecutivos</b>									
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	1.026	77,20	579	-40,55	974	1,46	960	27,66	752
Don FRANCISCO LÓPEZ PEÑA	317	-56,22	724	-8,70	793	1,67	780	56,63	498
<b>Consejeros externos</b>									
Don ALBERTO RODRÍGUEZ-FRAILE DÍAZ	110	17,02	94	-14,55	110	4,76	105	32,91	79
Doña ANA GARCÍA FAU	107	32,10	81	-14,74	95	5,56	90	34,33	67
Don CESAR CERNUDA REGO	97	42,65	68	-15,00	80	6,67	75	33,93	56
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	95	17,28	81	-14,74	95	5,56	90	34,33	67
Don JAVIER RODRÍGUEZ PELLITERO	99	5,32	94	-14,55	110	4,76	105	32,91	79
Doña CONCEPCIÓN RIVERO BERMEJO	89	30,88	68	100,00	34	-	0	-	0
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	95	17,28	81	-14,74	95	5,56	90	34,33	67
Don NORIMICHI HATAYAMA	80	56,86	51	-	0	-	0	-	0

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	95	17,28	81	-14,74	95	5,56	90	34,33	67
Don TOMOFUMI OSAKI	20	-60,78	51	155,00	20	-73,33	75	33,93	56
Doña LORETO ORDÓÑEZ SOLÍS	61	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña CHISATO EIKI	69	-	0	-	0	-	0	-	0
<b>Resultados consolidados de la sociedad</b>									
	277.712	-	-166.545	-	334.082	-6,52	357.396	-3,45	370.179
<b>Remuneración media de los empleados</b>									
	32	6,67	30	-3,23	31	3,33	30	3,45	29

### Observaciones

Nota 1: Variación en los importes entre 2020 y 2021: La variación de la remuneración entre 2020 y 2021 se debe al acuerdo del Consejo de Administración por el que estableció la reducción de la remuneración fija de los miembros del Consejo de Administración como consecuencia de la crisis sanitaria de la COVID-19 y que derivó en el siguiente ajuste, de aplicación solo en 2020:

- 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 Ejecutivo (en 2020 Consejero Delegado 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.

Nota 2: Remuneraciones individuales: Para determinar la proporción relativa de las remuneraciones en los diferentes ejercicios reportados, hemos considerado la retribución satisfecha teniendo en cuenta, la creación de una nueva comisión, los ceses, así como las nuevas incorporaciones. En concreto, las remuneraciones reportadas en el ejercicio 2021 obedecen a las siguientes funciones de cada uno de los consejeros:

- D. Alberto Rodríguez-Fraile Díaz fue retribuido por su condición de vocal del Consejo de Administración, por su pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y la presidencia de la misma.
- Dña. Ana García Fau fue retribuida por su condición de vocal del Consejo de Administración, por su pertenencia a la Comisión de Auditoría y por la presidencia de la misma desde el 24 de marzo de 2021 (en sustitución de D. Javier Rodríguez Pellitero por caducidad de su mandato como presidente de la misma).
- D. César Cernuda Rego fue retribuido por su condición de vocal del Consejo de Administración, así como por su pertenencia y presidencia de la Comisión de Sostenibilidad con efectos desde el 3 de junio de 2021, fecha de creación de la referida comisión.
- D. Pedro Sainz De Baranda fue retribuido por su condición de vocal del Consejo de Administración y por su pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

---

- D. Javier Rodríguez Pellitero fue retribuido por su condición de vocal del Consejo de Administración, por su pertenencia a la Comisión de Auditoría y presidencia de la misma hasta el 24 de marzo de 2021, fecha en la que fue sustituido por caducidad de su mandato.
- Dña. Concepción Rivero Bermejo fue retribuida por su condición de vocal del Consejo de Administración y por su pertenencia a la Comisión de Sostenibilidad desde su creación, con efectos desde el 3 de junio de 2021.
  
- D. Gonzalo Urquijo Fernández De Araoz fue retribuido por su condición de vocal del Consejo de Administración y por su pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- D. Norimichi Hatayama fue retribuido exclusivamente por su condición de vocal del Consejo de Administración.
- D. Juan María Riberas Mera fue retribuido por su condición de vocal del Consejo de Administración y por su pertenencia a la Comisión de Auditoría.
- D. Tomofumi Osaki fue retribuido por su condición de vocal del Consejo de Administración hasta el 28 de marzo de 2021, fecha en la que presentó su dimisión.
- Dña. Loreto Ordoñez Solís fue retribuida por su condición de vocal del Consejo de Administración desde el 6 de mayo de 2021, fecha de su nombramiento y por pertenencia a la Comisión de Sostenibilidad desde su creación, con efecto el 3 de junio de 2021.
- Dña. Chisato Eiki fue retribuida por su condición de vocal del Consejo desde su nombramiento con efectos desde el 1 de abril de 2021 y por su pertenencia a la Comisión de Sostenibilidad desde su creación, con efectos desde el 3 de junio de 2021.

Nota 3 Otros datos: Para la remuneración media de los empleados, se ha tomado información referente a Salarios más Beneficios de los empleados reflejado en las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo.

**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.

[ ]

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

[ 28/02/2022 ]

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

- [ ] Si
- [✓] No