
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

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

CIF: [A-20014452]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

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

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1. Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

La Política de Remuneraciones del Consejo aplicable al ejercicio 2020 es la aprobada por la Junta General de Accionistas de 24 de abril de 2018 para los ejercicios 2018, 2019 y 2020.

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

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

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

- a) Una retribución fija para el consejero delegado y para el consejero responsable de operaciones corporativas y M&A.
- b) Una retribución variable a corto plazo para el consejero delegado vinculada a la determinados parámetros tales como el Beneficio Neto y el Beneficio Neto Operativo (EBITDA), que no podrá ser superior al 100% de la retribución fija.
- c) Una retribución variable a largo plazo para el consejero delegado vinculada a su permanencia en el Grupo CIE Automotive en los próximos 10 ejercicios y que se basa en el incremento del valor de las acciones de la Sociedad de conformidad con la siguiente fórmula: (Incentivo en cada Período de Referencia = $1.450.000 \times (\text{Valor de cotización} - \text{Valor inicial})$).

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es el órgano en el que recaen las facultades de proponer la adopción de las decisiones sobre la propuesta en la determinación de la política de retribución de los consejeros, de conformidad con lo previsto en el Reglamento del Consejo de Administración y el Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y las funciones que le son atribuidas en los mismos.

En cuanto a los órganos involucrados, el órgano encargado de proponer a Política de Remuneraciones del Consejo es la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la , que posteriormente eleva la propuesta al Consejo de Administración, que es el encargado de aprobar o no su sometimiento a aprobación final por parte de la Junta General de Accionistas, de conformidad con lo previsto en la normativa legal y estatutaria aplicable.

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

En relación a la forma en que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones delibera sobre la aplicación de la Política de Remuneraciones del Consejo, en una primera fase, el Presidente del Consejo de Administración se reúne con los miembros de la Comisión de Nombramientos y

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

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

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

- **Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.**

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

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

Así las cosas, los elementos variables serán los siguientes:

(a) Retribución variable a corto plazo

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

(b) Retribución variable a largo plazo

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

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

La Junta General Ordinaria ha establecido cuatro ventanas de ejercicio (tercer, quinto, octavo y décimo aniversario del plan) que consolidarán el derecho a percibir el incentivo sobre la base del recorrido de la cotización hasta esa fecha y, en caso de ejercicio, fijar el valor de referencia de la siguiente ventana en el importe al que se ha ejercitado la ventana anterior. Los detalles concretos de la retribución variable a largo plazo, sus condicionantes y componentes dinerarios serán determinados por la Junta General Ordinaria de Accionistas.

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

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

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

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

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

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

- **Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.**

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

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

- **Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.**

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

- **Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable.**

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

Los elementos variables serán los siguientes:

- (a) Retribución variable a corto plazo

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

- (b) Retribución variable a largo plazo

Para el consejero delegado se prevé una retribución variable a largo plazo basada en la evolución de la cotización de la acción. Sujeta a su determinación económica final, se tratará de un incentivo en virtud del que el consejero delegado tendrá derecho a percibir un bonus equivalente a: la diferencia entre un precio de referencia y el precio de cotización en cada ventana de ejercicio, multiplicado por un número de unidades determinado por la Junta General de Accionistas. La Junta General Ordinaria ha establecido cuatro ventanas de ejercicio (tercer, quinto, octavo y décimo aniversario del plan) que consolidarán el derecho a percibir el incentivo sobre la base del recorrido de la cotización hasta esa fecha y, en caso de ejercicio, fijar el valor de referencia de la siguiente ventana en el importe al que se ha ejercitado la ventana anterior. Los detalles concretos de la retribución variable a largo plazo, sus condicionantes y componentes dinerarios serán determinados por la Junta General Ordinaria de Accionistas.

Desde un punto de vista cuantitativo y simulando el ejercicio actual de la totalidad de la remuneración a 28 de febrero de 2020 al precio de cotización de la fecha, el importe de ésta ascendería a 0 euros.

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

- **Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo.** Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

No existen retribuciones de esa tipología.

- **Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.**

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

(i) Pacto de no concurrencia

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

(ii) Prima de permanencia y Pacto de exclusividad.

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

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

- Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

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

(i) Duración

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

(ii) Normativa aplicable

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

(iii) Pacto de no concurrencia

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

(iv) Prima de permanencia y Pacto de exclusividad.

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

(v) Confidencialidad y devolución de documentos

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

(vi) Deberes deontológicos

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

- **La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.**

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

- **Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.**

No existen retribuciones de esa tipología, en la medida en que el consejero delegado ha saldado el préstamo para la adquisición de acciones que ha venido siendo comunicado en informes anteriores.

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

n.a.

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

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.

La Política de Remuneraciones del Consejo vigente fue aprobada en la Junta General de Accionistas de 24 de abril de 2018. No se han realizado modificaciones a la misma, ni cambios relevantes en las determinaciones de la aplicación de la misma, ni nuevas propuestas del Consejo de Administración en ese sentido.

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.cieautomotive.com/documents/125060/603351/CIE+Automotive++Política+Remuneraciones+20180320.pdf/eeb09fbb-f5f3-4a7e-b6d0-84438d607b2a>

A.4. Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

En la medida en que el Informe Anual de Remuneraciones de 2018 ha sido aprobado, con carácter consultivo, por el 84,954810% de los votos a favor, el 14,460861% de los votos en contra y el 0,584329% de abstenciones, no se ha considerado ninguna actuación en relación con la Política de Remuneraciones del Consejo.

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

B.1. Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

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

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

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

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

B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

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

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

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

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

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

El consejero delegado es el único miembro del Consejo de Administración con una remuneración variable ligada al rendimiento tanto a corto como a largo plazo. Así, a la hora de determinar su retribución variable a corto plazo se ha tenido en cuenta el cumplimiento del Beneficio Neto y del EBITDA del presupuesto y por ello se le ha concedido una remuneración variable a corto plazo igual al 100% de la remuneración fija (que en el año 2019 corresponde con el 100% de la remuneración fija (525 miles de euros)).

Su remuneración variable a largo plazo incluye, en la medida en que está referenciada a la evolución del precio de la acción, incluye un vínculo con el rendimiento de la sociedad a largo plazo. Desde un punto de vista cuantitativo y simulando el ejercicio actual de la totalidad de la remuneración a 28 de febrero de 2020 al precio de cotización de la fecha, el importe de ésta ascendería a 0 euros.

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	87.657.428	100,00

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	12.676.019	14,46
Votos a favor	74.469.201	84,95
Abstenciones	512.208	0,58

Observaciones

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

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

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

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

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

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados.

En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.

- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

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

El consejero delegado tiene derecho a una remuneración variable a corto plazo calculada en relación con el cumplimiento del nivel de Beneficio Neto y el Beneficio Operativo Bruto (EBITDA) aprobados en el presupuesto anual. El Consejo de Administración, con el informe previo favorable de la Comisión de Nominaciones y Retribuciones, ha comprobado el cumplimiento de dichos parámetros en el ejercicio 2019 y ha acordado otorgar como remuneración variable a corto plazo un importe igual que la remuneración fija (que en el año 2019 corresponde con el 100% de la remuneración fija del ejercicio 2019 (525 miles de euros)).

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

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

I.- Objetivo

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

II.- Beneficiario y número de unidades.

Es beneficiario del Incentivo el Consejero Delegado

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

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

III.- Determinación del Incentivo.

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

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

donde

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

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

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

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

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

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

- El importe máximo a percibir en el ejercicio parcial del Incentivo en los períodos comprendidos entre el (i) 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020; o (ii) 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022; y (iii) 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025, será de OCHO MILLONES (€8.000.000) DE EUROS. Esto es, en el supuesto de que el importe derivado del cálculo sea superior a dicho importe en la Fecha de Referencia, el Beneficiario sólo percibirá OCHO MILLONES (€8.000.000) DE EUROS.

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

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

Incentivo ninguno en cada uno de los Períodos de Referencia, sin perjuicio de la posibilidad de ejercitar el Incentivo en el siguiente Períodos de Referencia (derecho que no se pierde por el hecho de no poder ejercitar el Incentivo en algún Períodos de Referencia).

IV.- Condiciones para la liquidación del Incentivo.

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

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

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

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

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

(i) fallecimiento; o

(ii) jubilación o prejubilación, ya fuera a iniciativa del Beneficiario o de CIE Automotive; o

(iii) invalidez permanente del Beneficiario; o

(iv) desistimiento unilateral de la sociedad del Grupo CIE Automotive mediante acuerdo de la Junta General de Accionistas en contra de la reelección del Consejero Delegado o mediante su cese; o mediante acuerdo del Consejo de Administración de no proponer la renovación o de cesar al Consejero Delegado; o

(v) despido improcedente reconocido como tal por la CIE Automotive; en conciliación o declarado como tal por resolución judicial firme; el Beneficiario, o sus causahabientes, percibirá de forma anticipada, en dicha fecha de extinción, el Incentivo pendiente tomando como referencia, mutatis mutandi, el valor de cotización de las acciones en la fecha de extinción.

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

No se han producido dichas circunstancias en el ejercicio.

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

No existen retribuciones de esa tipología.

B.10. Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

No se han producido estas circunstancias.

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Así mismo, explique las condiciones

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

[No se han producido estas circunstancias.]

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

[No se ha devengado ninguna remuneración en este sentido.]

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

[No se ha devengado ninguna retribución en este sentido.]

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

[D. Antonio María Pradera Jauregui: remuneración por uso de vehículo por importe de 9.466,39 euros.
D. Jesus Maria Herrera Barandiaran: remuneración por uso de vehículo por importe de 9.787,64 euros e intereses del préstamo de 4.260 euros
D. Fermin del Rio Sanz de Acedo: remuneración por uso de vehículo por importe de 10.277,63 euros.]

B.15. Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

[No existen remuneraciones devengadas en el ejercicio por este concepto.]

B.16. Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

[n.a.]

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2019
Don ANTÓN MARÍA PRADERA JAUREGUI	Presidente dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña GOIZALDE EGAÑA GARITAGOITIA	Vicepresidente dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARÁN	Consejero Delegado	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don ANGEL MANUEL OCHOA CRESPO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don FERMÍN DEL RÍO SANZ DE ACEDO	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don SHRIPRAKASH SHUKLA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don VANKIPURAM PARTHASARATHY	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña MARÍA TERESA SALEGUI ARBIZU	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JACOBO LLANZA FIGUEROA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don SANTOS MARTINEZ-CONDE CUTIÉRREZ BARQUÍN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Don ANTÓN MARÍA PRADERA JAUREGUI	1.200							14	1.214	1.214
Doña GOIZALDE EGAÑA GARITAGOITIA										
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARÁN	525				525			2.865	3.915	3.845
Don ANGEL MANUEL OCHOA CRESPO	100								100	100
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	140								140	140
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA										
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA										
Don FERMÍN DEL RÍO SANZ DE ACEDO	200				1.198			15	1.413	214
Don SHRIPRAKASH SHUKLA										
Don VANKIPURAM PARTHASARATHY										
Doña MARÍA TERESA SALEGUI ARBIZU										
Don JACOBO LLANZA FIGUEROA										
Don SANTOS MARTINEZ-CONDE GUTIÉRREZ BARQUÍN										

Observaciones

[

]

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARÁN	PLAN INCENTIVO A LARGO PLAZO BASADO EN LA EVOLUCION DEL PRECIO DE LA ACCION	1.450.000						0,00				

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ANTÓN MARÍA PRADERA JAUREGUI	
Doña GOIZALDE EGAÑA GARITAGOITIA	
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARÁN	
Don ANGEL MANUEL OCHOA CRESPO	
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	
Don FERMÍN DEL RÍO SANZ DE ACEDO	
Don SHRIPRAKASH SHUKLA	
Don VANKIPURAM PARTHASARATHY	
Doña MARÍA TERESA SALEGUI ARBIZU	
Don JACOBO LLANZA FIGUEROA	
Don SANTOS MARTINEZ-CONDE GUTIÉRREZ BARQUÍN	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don ANTÓN MARÍA PRADERA JAUREGUI								
Doña GOIZALDE EGAÑA GARITAGOITIA								
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARÁN								
Don ANGEL MANUEL OCHOA CRESPO								
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA								
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA								
Don FERMÍN DEL RÍO SANZ DE ACEDO								
Don SHRIPRAKASH SHUKLA								
Don VANKIPURAM PARTHASARATHY								
Doña MARÍA TERESA SALEGUI ARBIZU								
Don JACOBO LLANZA FIGUEROA								
Don SANTOS MARTINEZ-CONDE GUTIÉRREZ BARQUÍN								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ANTÓN MARÍA PRADERA JAUREGUI	VEHICULO EN ESPECIE	14
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARÁN	PACTO DE NO CONCURRENCIA Y PRIMA DE PERMANENCIA	2.846
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARÁN	VEHICULO EN ESPECIE	15
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARÁN	INTERESES PRESTAMO	4
Don FERMÍN DEL RÍO SANZ DE ACEDO	VEHICULO EN ESPECIE	15

Observaciones

[]

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Don ANTÓN MARÍA PRADERA JAUREGUI										
Doña GOIZALDE EGAÑA GARITAGOITIA										
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARÁN										
Don ANGEL MANUEL OCHOA CRESPO										
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA										
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA										
Don FERMÍN DEL RÍO SANZ DE ACEDO										
Don SHRIPRAKASH SHUKLA										
Don VANKIPURAM PARTHASARATHY										
Doña MARÍA TERESA SALEGUI ARBIZU										
Don JACOBO LLANZA FIGUEROA										
Don SANTOS MARTINEZ-CONDE GUTIÉRREZ BARQUÍN										

Observaciones

[]

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don ANTÓN MARÍA PRADERA JAUREGUI	Plan							0,00				
Doña GOIZALDE EGAÑA GARITAGOITIA	Plan							0,00				
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARÁN	Plan							0,00				
Don ANGEL MANUEL OCHOA CRESPO	Plan							0,00				
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	Plan							0,00				
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don FERMÍN DEL RÍO SANZ DE ACEDO	Plan							0,00				
Don SHRIPRAKASH SHUKLA	Plan							0,00				
Don VANKIPURAM PARTHASARATHY	Plan							0,00				
Doña MARÍA TERESA SALEGUI ARBIZU	Plan							0,00				
Don JACOBO LLANZA FIGUEROA	Plan							0,00				
Don SANTOS MARTINEZ-CONDE CUTIÉRREZ BARQUÍN	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don ANTÓN MARÍA PRADERA JAUREGUI								
Doña GOIZALDE EGAÑA GARITAGOITIA								
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARÁN								
Don ANGEL MANUEL OCHOA CRESPO								
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN								
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA								
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA								
Don FERMÍN DEL RÍO SANZ DE ACEDO								
Don SHRIPRAKASH SHUKLA								
Don VANKIPURAM PARTHASARATHY								
Doña MARÍA TERESA SALEGUI ARBIZU								

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 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don JACOBO LLANZA FIGUEROA								
Don SANTOS MARTINEZ-CONDE GUTIÉRREZ BARQUÍN								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ANTÓN MARÍA PRADERA JAUREGUI	Concepto	
Doña GOIZALDE EGAÑA GARITAGOITIA	Concepto	
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARÁN	Concepto	
Don ANGEL MANUEL OCHOA CRESPO	Concepto	
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	Concepto	
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	Concepto	
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA	Concepto	
Don FERMÍN DEL RÍO SANZ DE ACEDO	Concepto	
Don SHRIPRAKASH SHUKLA	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don VANKIPURAM PARTHASARATHY	Concepto	
Doña MARÍA TERESA SALEGUI ARBIZU	Concepto	
Don JACOBO LLANZA FIGUEROA	Concepto	
Don SANTOS MARTINEZ-CONDE GUTIÉRREZ BARQUÍN	Concepto	

Observaciones

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don ANTÓN MARÍA PRADERA JAUREGUI	1.214				1.214					
Doña GOIZALDE EGAÑA GARITAGOITIA										
Don JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARÁN	3.915				3.915					
Don ANGEL MANUEL OCHOA CRESPO	100				100					
Don CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	140				140					
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don JUAN MARÍA RIBERAS MERA										
Don FERMÍN DEL RÍO SANZ DE ACEDO	1.413				1.413					
Don SHRIPRAKASH SHUKLA										
Don VANKIPURAM PARTHASARATHY										
Doña MARÍA TERESA SALEGUI ARBIZU										
Don JACOBO LLANZA FIGUEROA										
Don SANTOS MARTINEZ-CONDE GUTIÉRREZ BARQUÍN										
TOTAL	6.782				6.782					

Observaciones

[]

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

[No existen cuestiones adicionales]

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

[28/02/2020]

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

[] Si
[√] No