
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

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

CIF: [A-28250777]

Denominación Social:

[**ACERINOX, S.A.**]

Domicilio social:

[SANTIAGO DE COMPOSTELA, 100 MADRID]

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.

En 2017 la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, encomendó al Presidente del Consejo de Administración la reforma del sistema retributivo de la alta dirección - y entre ellos los consejeros ejecutivos - con el fin de ajustarlo en la medida de lo posible a las recomendaciones 56 a 64, ambas inclusive, del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas, y a las directrices de los principales Proxy advisors. Estos trabajos dieron paso al nuevo sistema de retribuciones aprobado en la Junta General celebrada el día 10 de mayo de 2018 aplicable en el periodo 2018-2020, y es lo que se ha tomado como base para el periodo 2021-2023. Para dichas tareas la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo contó con la ayuda de asesores externos, concretamente con la empresa Willis Towers Watson.

En la Junta General de Accionistas de 2021 se someterá a su aprobación la Política de Remuneración de Consejeros para los ejercicios de 2021, 2022 y 2023, en ella se mantienen las mismas retribuciones para los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales, que había en la anterior Política. Y dado que para 2021 existe una Comisión más en el Consejo, (la Comisión de Sostenibilidad), y se ha aumentado el número de reuniones del Consejo y Comisiones el importe máximo que puede percibir el Consejo anualmente sin tener en cuenta las retribuciones del Consejero Delegado será de 2.000.000 euros, en lugar del importe máximo de 1.750.000 euros de la anterior Política.

Salvo en lo que atañe a la retribución del Consejero Delegado en su condición de Alto Directivo de Acerinox, S.A. la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Acerinox, S.A. no ha cambiado sustancialmente desde el ejercicio de 2011, año desde el que permanecen congeladas las cuantías. En 2018 se aprobó un nuevo sistema de retribución para los Consejeros ejecutivos de Acerinox y su Grupo. Este nuevo régimen retributivo de los Consejeros Ejecutivos, responde a los siguientes objetivos:

1. Someter la distribución del tradicional "bonus" vinculado a los resultados operativos del ejercicio precedente a criterios objetivos vinculados al cumplimiento de los targets fijados al Consejero Ejecutivo, y alinearlos con el objetivo de gestión: Ebitda, Deuda Neta, Seguridad, etc., y limitar su cuantía máxima.

2. Incorporar al paquete retributivo del Consejero Ejecutivo un componente variable a largo plazo, Incentivo a Largo Plazo (ILP) pagadero exclusivamente en acciones y condicionado al logro de ciertos objetivos de rentabilidad para los accionistas a lo largo de ciclos trienales. El nuevo régimen retributivo de los Consejeros Ejecutivos se estructura según los cánones habituales en otras empresas y los recomendados por los asesores de voto internacionales. Sin perjuicio de tales cambios, la política mantiene los tradicionales objetivos de retención de directivos y de moderación retributiva, al condicionar el derecho de los Consejeros Ejecutivos sobre fondo de previsión social a su jubilación en la Compañía.

1) La remuneración de los miembros del Consejo de Administración, en su condición de tales, para el ejercicio en curso, si se aprueba la nueva Política de Remuneración de Consejeros que se propondrá a la Junta la Junta General de Accionistas de 2021 antes mencionada será la siguiente:

a) Una retribución fija por un importe anualizado de 60.615 euros, a distribuir en 14 pagas. Los periodos inferiores al año sufrirán el prorrateo que proceda.

b) Una retribución adicional de 1.856 euros por cada reunión del Consejo de Administración a la que se asista, aunque sea de manera telemática.

c) Una retribución adicional de 1.856 euros por cada reunión de la Comisión Ejecutiva, de Auditoría o de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo y la de Sostenibilidad a la que se asista, aunque sea de manera telemática.

d) El Presidente del Consejo de Administración percibirá una retribución fija de 121.230 euros, así como una adicional de 3.712 euros por cada reunión del Consejo de Administración que presida. Los Presidentes de las demás Comisiones percibirán una dieta de 3.712 euros por cada reunión de la Comisión a la que asistan en tal calidad.

El importe máximo de la remuneración anual a satisfacer para el ejercicio en curso al conjunto de los consejeros en su condición de tales será:

- Un total de 2.000.000 euros por los conceptos mencionados en las letras a), b), c) y d).

2) La remuneración para el ejercicio en curso de los miembros del Consejo de Administración que desempeñen funciones ejecutivas en Acerinox, S.A., (en la actualidad el único consejero Ejecutivo es el Consejero Delegado) es la siguiente:

a) **Retribución fija**

El Consejero Ejecutivo tendrá una retribución fija de 600.000 euros en la nueva Política de Retribución de Consejeros que se someterá a la Junta General de Accionistas del año 2021 en vez de los 500.000 euros señalada en la Política aprobada para los años 2018-2020.

b) **Retribución variable**

1) **Bonus anual:** cuya cuantía no podrá exceder la que se determina más adelante dentro de este apartado A.1.

2) **Incentivo a largo plazo:** consistente en la entrega de acciones de Acerinox SA a la finalización del periodo trianual (2021-2023) que se determine y según las métricas que se describen más adelante dentro de este apartado A.1.

3) **Sistema de Previsión Social (SPS):** El Consejero Ejecutivo continuará como beneficiario de su actual Plan de Previsión Social de prestación definida, con las características que se describen más adelante dentro de este apartado A.1.

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

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aun no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

El mix retributivo únicamente afectará al Consejero Delegado dado que el resto de Consejeros no tiene ninguna retribución variable. El salario fijo del Consejero Delegado como se ha dicho, en la Política que se someterá a la aprobación de la Junta General de 2021, será de 600.000 euros anuales y el variable anual se calcula en base a un bonus target de hasta un 250% del salario fijo más una participación en un bonus pool compartido con el resto de la alta dirección de la Sociedad y que no puede exceder del 250% de la suma de todos los bonus target del conjunto de los miembros de la Alta Dirección. Los objetivos a que se sujeta el bonus del Consejero ejecutivo son: el Ebitda con un peso del 35%, el resultado neto con peso del 10%, la deuda financiera neta con un peso de 15%, el resultado de ciertas filiales con un peso del 5% cada una más el objetivo de sostenibilidad con un peso del 10%, una evaluación cualitativa que el Consejo debe realizar con un 15% y la integración de compañías adquiridas recientemente con un 5% adicional. Se considera que tales parámetros determinan adecuadamente los resultados de la Compañía y no incitan a la asunción de riesgos indebidos. Además, el Consejero Delegado, al igual que la alta dirección, participa en un incentivo a largo plazo pagadero en acciones. Este incentivo se mide con dos parámetros: el retorno para el accionista y el ROE, este incentivo tiene un período de generación de tres años y se ha previsto una cláusula de clawback. (Las cantidades y porcentajes indicados no deberían verse modificados en la Política de Remuneración de Consejeros actualmente en elaboración que se someterán a la aprobación de la Junta General de Accionistas del año 2021). A día de hoy no se ha producido la liquidación del primer ciclo del Primer Plan.

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

Según la Política de Remuneración de Consejeros que se someterá a la aprobación de la Junta General de accionistas del año 2021, para el periodo 2021, 2022 y 2023, los componentes fijos que se prevé que devenguen los consejeros en su condición de tales incluidos los ejecutivos para el ejercicio en curso serán los siguientes:

- a) Una retribución fija por un importe anualizado de 60.615 euros, a distribuir en 14 pagas. Los periodos inferiores al año sufrirán el prorrateo que proceda.
- b) Una retribución adicional de 1.856 euros por cada reunión del Consejo de Administración a la que se asista, aunque sea de manera telemática.
- c) Una retribución adicional de 1.856 euros por cada reunión de la Comisión Ejecutiva, de Auditoría o de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo a la que se asista, aunque sea de manera telemática.
- d) El Presidente del Consejo de Administración percibirá una retribución fija de 121.230 euros, así como una adicional de 3.712 euros por cada reunión del Consejo de Administración que presida. Los Presidentes de las demás Comisiones percibirán una dieta de 3.712 euros por cada reunión de la Comisión a la que asistan en tal calidad.

- **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.**

Según la Política de Remuneración de Consejeros para los años 2021, 2022 y 2023 que se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas del año 2021, los componentes fijos que se prevé que devengará el Consejero Delegado por su desempeño de Funciones de Alta Dirección para el ejercicio en curso será la siguiente:

El Consejero Delegado tendrá una retribución fija de 600.000 euros brutos anuales.

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

Únicamente el Consejero Delegado único Consejero Ejecutivo tiene reconocidos los siguientes pagos en especie para el año en curso:

- a) Seguro médico por importe de 4.976 euros.
- b) Derecho a uso de automóvil con un coste para la empresa de 9.131 euros.
- c) Una prima anual seguro de accidentes de viaje por importe de 731 euros.

- **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.

El sistema retributivo variable del Consejero Ejecutivo a partir del año 2018, se diseñó con la colaboración de consultores externos, el bonus anual se mueve en un rango del 0% y el 250% del salario base, en función del cumplimiento de objetivos financieros que suponen el 75% y objetivos no financieros o cualitativos que ascienden al 25% de dicho bonus.

Los parámetros financieros que suponen el 75% son: el EBITDA del Grupo (35%), la deuda financiera del grupo un 15% y el resultado del grupo después de impuestos un 10%, el resultado de ciertas filiales con un peso del 5% cada una y los parámetros no financieros o cualitativos que, que el Consejo determinará y ponderará discrecionalmente. Entre los criterios que configuran esta métrica se hallan la accidentalidad, las emisiones de CO₂, el consumo de energía eléctrica y los avances en materia de inclusión.

El importe total de la remuneración variable del ejercicio en curso está conectado con los resultados económicos que la Sociedad obtendrá en el ejercicio 2021. Si se aprueba la Política de remuneración de Consejeros que se someterá a la Junta General de Accionistas del año 2021, que está fijada en el sistema de retribuciones, la cantidad máxima teórica que el Consejero Delegado puede percibir en 2021, sería de 2.019.004 euros.

Importe y naturaleza de los componentes variables para el ejercicio en curso:

Retribuciones variables (a corto plazo, un año)

1. Bonus

Bonus pool, participación en el bonus pool de la alta dirección del Grupo y sus efectos.

Se denomina "bonus pool" a una cantidad equivalente a un porcentaje del Ebitda consolidado del Grupo Acerinox en el ejercicio cerrado anterior al momento del pago del bonus. La cifra inicial de 0,425% tenía en cuenta que el número total de miembros de la alta dirección del Grupo era de ocho personas de las que cinco en España dependiendo directamente de la S.A. matriz y tres en el exterior. La extensión en el mes de junio 2019 de la condición de alta dirección a dos personas más ha llevado la cifra a 0,488% en computo anual, en 2020 se sumó una persona más a la Alta Dirección con lo que el número total es de 10 y consecuentemente el "Bonus pool" ha quedado establecido en el 0,528% para 2020 y 0,547% para 2021 del Ebitda consolidado del Grupo Acerinox en el ejercicio cerrado anterior al momento del pago del bonus

El bonus pool tiene un límite superior, que es la cantidad equivalente al 250% de la suma de todos los "bonus target" de los miembros de la Alta Dirección, entre ellos el Consejero Ejecutivo, tal como son descritos más adelante.

Bonus Target:

Los miembros de la Alta Dirección y entre ellos el Consejero Ejecutivo percibirán un bonus anual por la consecución de los objetivos señalados por el Consejo de Administración.

Se denomina "bonus target" al que el Consejero Ejecutivo percibirá, en principio, en caso de que cumpla exactamente los objetivos que se le hayan asignado. Su importe será de un 100% de su retribución fija.

El exceso de cumplimiento de objetivos determina la aplicación de un multiplicador superior al 100% y de hasta un 250% al bonus target, lo que sucederá si el cumplimiento de los objetivos supera el 130% de los asignados.

El defecto de cumplimiento de objetivos determina la aplicación de un multiplicador inferior a 100%, que será del 0% del bonus target cuando el cumplimiento de los objetivos no alcance un 70% de los asignados.

El bonus preliminar individual será el producto del bonus target por el coeficiente ponderado de cumplimiento de objetivos personales. Si la suma de los bonus individuales de toda la Alta Dirección no agotara la cifra de bonus pool se procederá a un reparto adicional del exceso, de forma que el bonus individual final de cada directivo, entre ellos el Consejero Ejecutivo, será su bonus preliminar individual multiplicado por el cociente entre el bonus pool y la suma de todos los bonus preliminares. El mismo procedimiento se aplicará si la suma de dichos bonus individuales superara el bonus pool, en cuyo caso el mencionado cociente resultará inferior a la unidad y, en consecuencia, el bonus preliminar individual del Consejero Ejecutivo se verá reducido.

2. Incentivo a Largo Plazo o ILP

El ILP, con una duración o ciclo de tres años y del que cada año se aprobará un nuevo ciclo o Plan, permitirá al Consejero Ejecutivo, en su condición de Alto Directivo, percibir un incentivo pagadero en acciones de Acerinox, S.A. por un importe target de un 50%, de su retribución fija.

El ILP se instrumenta a través de la asignación a cada Alto Directivo Beneficiario de un determinado número teórico de acciones ("Performance Shares"). Para el cálculo de ese número teórico de acciones, las acciones de Acerinox S.A. se valorarán a la cotización que hubieran tenido en los 30 días bursátiles anteriores al inicio del Plan. Ese número de Performance Shares servirá como base para determinar el número efectivo de acciones de Acerinox, S.A. a entregar, en su caso, a la conclusión de cada ciclo temporal, en función del grado de cumplimiento de los objetivos y sujeto al cumplimiento de los requisitos establecidos en el Reglamento que regule cada Plan.

Determinación del ILP a percibir. El número total bruto de acciones a entregar en la Fecha de Liquidación de cada ciclo, en caso de cumplirse los requisitos establecidos, será determinado en la Fecha de Cálculo de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Incentivo Final} = \text{Incentivo Target} \times \text{Coeficiente de Logro Ponderado}$$

Dónde:

- Incentivo Final = número de acciones de la Sociedad, redondeadas por defecto al entero más cercano, a entregar a cada Beneficiario en la Fecha de Liquidación del Plan, según el procedimiento establecido en el Reglamento.
- Incentivo Target = número de Performance Shares asignadas al Beneficiario.
- Coeficiente de Logro Ponderado = coeficiente en función del nivel de cumplimiento de los objetivos a los que se vincula el Plan y que se determinará de acuerdo con lo establecido en el Reglamento aprobado por el Consejo.

Métricas. El Coeficiente de Logro Ponderado dependerá del grado de cumplimiento de los objetivos a los que se vincula el Plan para cada ciclo. La consecución de los objetivos se medirá a través de parámetros identificables y cuantificables, denominados Métricas (en adelante, las "Métricas"). Las Métricas del Plan estarán en todo caso alineadas con el Plan Estratégico de la Sociedad. Por este motivo, las Métricas podrán variar en cada ciclo en función de las prioridades estratégicas de la Sociedad al inicio de cada periodo.

Con la finalidad de calcular el Coeficiente de Logro conseguido para cada grado de cumplimiento de cada objetivo, se ha determinado una escala de logro para cada una de las Métricas, según se detalla a continuación:

(i) Retorno Total para el Accionista (RTA):

Esta métrica pesa un 75% en el coeficiente de logro ponderado. A la finalización de cada ciclo, se calculará el RTA correspondiente a Acerinox y a cada una de las empresas del Grupo de Referencia, que estará compuesto por las sociedades listadas en el Índice IBEX 35 (Técnicas Reunidas, DIA y Mediaset), que se relacionen en el reglamento de cada Plan. Las compañías de este Grupo de Referencia, incluyendo a Acerinox, se ordenarán de mayor a menor en función del mayor o menor RTA que corresponda a cada una. La salida de alguna de estas compañías del IBEX 35 durante la duración del Plan no afectará a su inclusión en el Grupo de Referencia. Si una sociedad dejase de cotizar o desapareciera se considerará que ocupa el último lugar en el Grupo de Referencia.

A continuación, se determinará el coeficiente de pago en función de la posición que ocupe Acerinox en el ranking. Para cada posición en el ranking corresponde un coeficiente de pago, que oscila entre 0% y el 200% del Incentivo Target, de acuerdo con la siguiente escala:

- Para una posición inferior a la mediana del Grupo de Referencia, el coeficiente de pago será del 0% del Incentivo Target.
- Para una posición en la mediana del Grupo de Referencia (posición 15ª del ranking) ("nivel de cumplimiento mínimo"), el coeficiente de pago será del 50% del Incentivo Target.
- Para una posición igual o superior al percentil 75 del Grupo de Referencia (posición 8ª en el ranking) ("nivel de cumplimiento máximo"), el coeficiente de pago será del 200% del Incentivo Target.

Para posiciones intermedias entre la mediana y el percentil 75 del Grupo de Referencia, el coeficiente de pago será calculado por interpolación lineal.

En los supuestos de transformación, fusión o escisión de alguna de las empresas integrantes del Grupo de Referencia, se usará el RTA hasta el momento de la transformación, fusión o escisión y, después, el RTA de la empresa que mantenga el código de cotización que correspondía a la empresa original al inicio del Plan.

Para el cálculo del Valor Inicial y del Valor Final, se tomarán las referencias de cotización en el mercado principal de cotización de la acción de que se trate.

A modo ilustrativo y para el caso de que no se produzcan cambios en el Grupo de Referencia, el Coeficiente de pago será el siguiente:

Posición en el ranking % de Incentivo Target a entregar

1ª-8ª	200%
9ª	179%
10ª	157%
11ª	136%
12ª	114%
13ª	93%
14ª	71%
15ª	50%
16ª - en adelante	0%

(ii) "Return on Equity" (en adelante, "ROE"):

Esta métrica pesa un 25% en el coeficiente de logro ponderado. A estos efectos se entiende por ROE el cociente "(Beneficio neto - minoritarios) / fondos propios". A la finalización de cada ciclo, se calculará el ROE correspondiente a Acerinox y a cada una de las empresas del Grupo de Referencia, que estará compuesto por las siguientes sociedades: Aperam, Arcelormittal, Outokumpu, Salzgitter, SSAB, AK Steel y Voestalpine. Las compañías de este Grupo de Referencia, incluyendo a Acerinox, se ordenarán de mayor a menor en función del mayor o menor ROE que corresponda a cada una.

A continuación, se determinará el coeficiente de pago en función de la posición que ocupe Acerinox en el ranking. Para cada posición en el ranking corresponde un coeficiente de pago, que oscila entre 0% y el 200% del Incentivo Target, de acuerdo con la siguiente escala:

- Para una posición inferior a la mediana del Grupo de Referencia, el coeficiente de pago será del 0% del Incentivo Target.
- Para una posición en la mediana del Grupo de Referencia (posición 5ª del ranking) ("nivel de cumplimiento mínimo"), el coeficiente de pago será del 50% del Incentivo Inicial Target.
- Para una posición igual o superior al percentil 75 del Grupo de Referencia (posición 2ª en el ranking) ("nivel de cumplimiento máximo"), el coeficiente de pago será del 200% del Incentivo Target.

Para posiciones intermedias entre la mediana y el percentil 75 del Grupo de Referencia, el coeficiente de pago será calculado por interpolación lineal.

El Consejo de Administración de Acerinox, previo informe de la CNRyGC, tendrá la facultad de adaptar, en su caso, la composición del Grupo de Referencia ante circunstancias no previstas que afecten a las compañías que lo constituyen inicialmente, de conformidad con lo previsto en este apartado, o cuando la adaptación a los objetivos estratégicos de Acerinox así lo exija. Si una sociedad desapareciera se considerará que ocupa el último lugar en el Grupo de Referencia.

A modo ilustrativo y para el caso de que no se produzcan cambios en el Grupo de Referencia, el Coeficiente de pago será el siguiente:

Posición en el ranking % de Incentivo Target a entregar

1ª-2ª	200%
3ª	150%

4ª 100%
5ª 50%
6ª-8ª 0%

Las Acciones que reciba finalmente el Beneficiario serán las siguientes:
Incentivo en Acciones = Incentivo Final x (1 - Tipo de Retención)

Dónde:

- "Incentivo en Acciones" = Acciones a entregar netas del IRPF.
- "Incentivo Final" = Incentivo Final, es decir, el número bruto de acciones resultantes de aplicar al Incentivo Target el Coeficiente de logro ponderado.
- "Tipo de Retención" = Tipo de retención a cuenta del IRPF correspondiente al Beneficiario de acuerdo a la normativa aplicable en materia del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Las acciones recibidas por medio del pago Plan se encontrarán totalmente desembolsadas, admitidas a cotización, libres de cualquier carga o gravamen. Los Beneficiarios quedarán sujetos a la limitación que incluye la obligación de mantenimiento de las acciones recibidas (netas del correspondiente ingreso a cuenta del IRPF) durante el plazo de un año desde su entrega. Una vez transcurrido dicho período, las acciones serán libremente disponibles.

Liquidación del Plan y Valoración de las acciones entregadas.

La liquidación del Plan se realizará en los 30 días siguientes a la aprobación de las cuentas anuales correspondientes al año de finalización de cada Plan y será abonado a los directivos antes del 30 de julio de ese año. El número de acciones que han de ser entregadas se calculará teniendo en cuenta el valor que las acciones de Acerinox tenían al inicio del Plan respectivo, siendo su posterior aumento o disminución de valor de cuenta del directivo.

- 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.

El Consejero Ejecutivo es objeto de un plan de retención articulado mediante un sistema de ahorro a largo plazo, de prestación definida. Durante el año en curso la compañía aportará a este plan la cantidad estimada de 399 miles de euros. La suma de las cantidades aportadas generará una provisión matemática estimada de 5.023 miles de euros.

Las características del Sistema de Previsión Social (SPS) son las siguientes:

Jubilación. Este (SPS) garantizará al Consejero Ejecutivo la percepción de una pensión constante, vitalicia y complementaria a la de la seguridad social que permita que, sumado su importe al de las pensiones reconocidas por la seguridad social española o un órgano equivalente o similar en el extranjero -o la suma de éstas- se obtenga una cantidad anual equivalente al 75% del salario pensionable. En caso de fallecimiento del Consejero Ejecutivo su cónyuge percibirá una pensión constante y vitalicia que, unida a la que percibiera de la seguridad social, sea de un importe equivalente al 53,33% de la pensión que viniera percibiendo el Consejero Ejecutivo.

Incapacidad. Estos contratos garantizarán al Consejero Ejecutivo, en caso de una incapacidad permanente total o una incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, reconocida por los entes competentes, la percepción de una pensión constante, vitalicia y complementaria a la de la seguridad social que permita que, sumado su importe al de las pensiones reconocidas por la seguridad social española o un órgano equivalente o similar en el extranjero -o la suma de éstas- se obtenga una cantidad anual equivalente al 75% del salario pensionable. En caso de fallecimiento del Consejero Ejecutivo por una incapacidad de las descritas, su cónyuge percibirá una pensión constante y vitalicia que unida a la pensión de viudedad de la seguridad social suponga un importe equivalente al 53,33% de la pensión total que viniera percibiendo el Consejero Ejecutivo tras declararse la incapacidad.

Fallecimiento del Consejero Ejecutivo en activo. Estos contratos garantizarán a su cónyuge una pensión constante, vitalicia y complementaria a la de la seguridad social que permita que, sumada a las que percibiera de la seguridad social española, u órgano similar extranjero -o sumadas ambas- se obtenga por el cónyuge una cantidad anual equivalente al 40% del salario pensionable. En caso de fallecimiento del directivo en activo, los hijos que reúnan los requisitos que exige la Ley de la Seguridad Social y disposiciones que la complementen para la percepción de la pensión

de orfandad, percibirán, mientras que cumplan los requisitos expresados, una pensión por cada hijo complementaria a la de la Seguridad Social de modo que perciba el diez por ciento (10%) del salario pensionable.

La acumulación de la pensión de viudedad y/o las de orfandad no podrá superar, en ningún caso, el 75% o, en su caso el 100%, de la pensión de jubilación o incapacidad, que viniera percibiendo.

Cuando el huérfano sea calificado como minusválido (grado superior a 50%) conforme a las disposiciones vigentes, la pensión a abonar a dicho huérfano, se entenderá hasta la fecha de su recuperación, con independencia de su edad.

Únicamente para las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente tanto total como absoluta, se podrá sustituir el pago de las pensiones futuras por la percepción de un capital equivalente de acuerdo a lo establecido en la póliza de seguros. Si el Consejero Ejecutivo hubiera hecho uso de esta facultad de percibir un capital, el cónyuge viudo no percibirá ya cantidad alguna tras el fallecimiento del causante.

Estas obligaciones por compromisos futuros de la empresa se externalizarán en pólizas suscritas con entidades aseguradoras, contratándose siempre con una compañía de reconocidos prestigio y solvencia y con la mediación de un bróker reputado.

El salario pensionable es la cantidad que resulta de evolucionar anualmente la retribución fija del Consejero Ejecutivo a la menor de las dos siguientes cantidades: o el IPC positivo español o el 2%.

Para poder acceder al complemento de pensión por jubilación del SPS es preciso haber cumplido los 65 años de edad o haber alcanzado la edad que la empresa y el Consejero Ejecutivo convengan de común acuerdo. Igualmente en caso de finalización de la relación a instancias de la empresa y por causa distinta de un incumplimiento grave y culpable del Consejero Ejecutivo, éste tendrá derecho a los fondos acumulados o constituidos hasta la fecha de extinción de la relación en el importe que exceda de la indemnización percibida por el directivo en concepto de despido. En el caso del actual Consejero Ejecutivo si dicho exceso de la provisión matemática no alcanzara las tres anualidades de retribución total (sin ILP ni retribuciones en especie) en el momento en que se produjeran los hechos deberá adicionarse la diferencia hasta completar aquella cuantía, bien mediante aportación adicional a los fondos acumulados o en la forma que las partes decidan de común acuerdo. El mismo derecho tendrá el Consejero Ejecutivo en caso de cambio de control de Acerinox S.A o de la filial en la que preste sus servicios o de una modificación sustancial de su puesto o de sus condiciones de trabajo. A estos efectos se considera cambio de control el cambio significativo en la titularidad de la sociedad que tenga por efecto una renovación de los órganos rectores de la misma, el contenido y planteamiento de su actividad principal o el traslado de la sede social al extranjero.

- **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.**

En el caso del Consejero Ejecutivo, la vigente Política de Retribución de Consejeros, para el caso de que el cese se produzca por causa distinta de la voluntad del Consejero Ejecutivo o el incumplimiento grave y culpable establece una indemnización de dos anualidades de sus retribuciones completas y totales sin incluir entre estas lo percibido por Incentivo a Largo Plazo (ILP) ni retribuciones en especie.

Los Consejeros Ejecutivos no tienen establecida cantidad alguna derivada de pactos de no competencia posterior.

En el caso de los Consejeros no ejecutivos no se ha previsto indemnización en caso de resolución o cese.

- **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.**

El preaviso en el contrato actual del Consejero Ejecutivo es de 3 meses.

El Consejero Ejecutivo, en su condición de tal tendrá derecho a una indemnización de dos anualidades de sus retribuciones completas y totales con excepción de lo percibido como Incentivo a Largo Plazo y de las retribuciones en especie.

Los contratos que los Consejeros Ejecutivos de nueva incorporación suscriban limitarán la indemnización a dos anualidades de sus retribuciones totales fijas, al igual que los demás contratos de Alta Dirección de ejecutivos que no forman parte del Consejo de Administración.

- 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.

No hay prevista ninguna remuneración suplementaria para los Consejeros por servicios prestados distintos a los inherentes a su cargo.

- 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 se ha realizado en el ejercicio en curso ninguna concesión a los Consejeros por anticipos, créditos y garantías u otras remuneraciones.

- 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.

No está previsto el pago de ninguna retribución suplementaria para los Consejeros.

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

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

Al inicio del ejercicio en curso se aplicará de forma provisional la Política de Remuneraciones de los Consejeros que se aprobó en la Junta General del día 10 de mayo de 2018 por el 97,39% del capital suscrito con derecho a voto que concurrió a la Junta y que ha estado en vigor en 2018, 2019 y 2020. Se someterá a la aprobación de la Junta General una Política de Remuneración de los Consejeros para los ejercicios 2021, 2022 y 2023. La propuesta que se someterá a la aprobación de la Junta General que se celebrará el día 15 de abril de 2021 se publicará con el resto de documentación a aprobar por la Junta General. En ella la Junta General decidirá, en su caso, el límite máximo a percibir por el Consejo de Administración y por el Consejero Delegado

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.

<http://www.acerinox.com/es/gobierno-corporativo/Politic-Generales>

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.

El Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio anterior votado de manera consultiva, fue aprobado con los votos a favor del 90,73% de los accionistas presentes o representados que concurrieron a la Junta, por lo que el Consejo de Administración y las recomendaciones favorables de los principales Proxy advisors, la Compañía considera que constituye una buena base para el futuro.

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

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

El Consejo de Administración en su reunión del día 22 de marzo de 2018, acordó, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, someter a la aprobación de la Junta General que se celebró el 10 de mayo de 2018, la Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2018-2020. Esta política fue aprobada en el punto sexto del orden del día con el 97,39% del capital suscrito con derecho a voto que concurrió a dicha Junta General y se aplicó durante el ejercicio de 2020, dando origen a las retribuciones recogidas en la sección C del presente informe.

En 2017 la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, encomendó al Presidente del Consejo de Administración la reforma del sistema retributivo de la Alta Dirección - y entre ellos los consejeros ejecutivos - con el fin de ajustarlo en lo posible a las recomendaciones 56 a 64, ambas inclusive, del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas, y a las directrices de los principales Proxy advisors. Estos trabajos dieron paso al nuevo sistema de retribuciones aprobado en la Junta General celebrada el día 10 de mayo de 2018.

Para dichas tareas la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo ha contado con la ayuda de asesores externos, concretamente de la empresa Willis Towers Watson.

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.

Según se establece en la Política de remuneraciones de Consejeros aprobada en la Junta General de 10 de mayo de 2018, los Consejeros no Ejecutivos únicamente perciben una cantidad fija más dietas por asistencia a los Consejos o Comisiones. Las percepciones son las mismas cantidades que se vienen percibiendo desde el año 2011, con la única salvedad de que a partir de la Junta de 2018, los Presidentes de las Comisiones de Auditoría, Ejecutiva y Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, y desde su creación en 2020 la Comisión de Sostenibilidad, pasaron a percibir doble dieta de asistencia que el resto por su asistencia a tales comisiones en las que actúen como Presidentes.

Los conceptos variables a los que está sujeta la retribución del Consejero Delegado son métricas que expresan fielmente el resultado de la sociedad. Las métricas que regulan el Incentivo a largo plazo del Consejero Delegado, ya explicadas en el apartado A.1, priman la sostenibilidad y el beneficio a largo plazo generado al accionista. los parámetros elegidos han sido:

- Un salario fijo que constituye una parte razonable del total.

- Un bonus en el que prevalecen métricas de indiscutible justicia y de interés de la sociedad y sus grupos de interés: Resultado después de impuestos, Ebitda, Deuda Neta, y dentro de la parte no financiera criterios como las emisiones de CO2, seguridad, consumo de energía eléctrica e inclusión. Una parte de la retribución - el llamado ILP - tiene un periodo de generación de tres años para evitar actuaciones cortoplacistas y premia la regularidad en la creación de valor para el accionista. Obviamente cuenta con una cláusula de Claw back.

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

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros,

incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

Tal y como se recoge en este el Informe Anual de Remuneración de Consejeros de 2020, la retribución devengada en Acerinox, S.A. y las sociedades del grupo por los miembros del Consejo de Administración fue de 2.830 miles de euros, en el ejercicio 2020, el Grupo consolidado ha obtenido un resultado positivo de 49.049 miles de euros.

Las remuneración devengada en el ejercicio cerrado por los Consejeros ha sido la establecida en la Política de Remuneración de Consejeros aprobada en Junta General de Accionistas celebrada el 10 de mayo de 2018.

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	169.614.567	62,69

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	3.586.180	2,11
Votos a favor	153.884.876	90,73
Abstenciones	12.143.511	7,16

Observaciones

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

Los componentes fijos devengados durante el ejercicio cerrado por los consejeros en su condición de tales no han sufrido variación con respecto a los devengados durante el año anterior, ambos fueron aprobados en la Junta General de Accionistas celebrada el 10 de mayo de 2018 dentro de la Política de Remuneración de Consejeros con el 97,39 % del capital suscrito con derecho a voto que concurrió a la Junta. Las cantidades devengadas son las que aparecen recogidas en el punto A.1.

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 único Consejero Ejecutivo en el Consejo de Acerinox, S.A. es el Consejero Delegado. Su sueldo base correspondiente al ejercicio cerrado no ha sufrido ninguna variación con respecto al sueldo del año anterior y está determinado y calculado según la Política de Remuneración de Consejeros en la Junta General celebrada al 10 de mayo 2018 para el periodo 2018-2020, según se explica en el apartado A.1.

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

En particular:

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

en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.

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

- Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

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

El Consejero Delegado es el único Consejero que según la Política de Remuneración de Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas de fecha 10 de mayo de 2018, y vigente para los ejercicios 2018, 2019 y 2020 disfruta de un componente variable en su sistema retributivo. La retribución variable a corto plazo (bonus) para el ejercicio cerrado, quedará establecida según los parámetros que se recogen en la referida Política de Remuneración de consejeros, una vez que los resultados del ejercicio cerrado hayan sido auditados y formulados por el Consejo de Administración. En el Incentivo a Largo Plazo las cantidades devengadas se determinarán una vez finalice el periodo trianual (2018-2020) del primer ciclo. Los parámetros de estas retribuciones variables han quedado explicados en el apartado A.1.

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

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.

En el ejercicio cerrado no se han producido inexactitudes en las Cuentas de la Sociedad y por tanto no procede ninguna reclamación o devolución.

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.

Al día de hoy el Consejero Ejecutivo es el único Consejero objeto de un plan de retención articulado mediante un sistema de ahorro a largo plazo, de prestación definida. Las características del Sistema de Previsión Social (SPS) del Consejero Delegado en el ejercicio cerrado siguen siendo las siguientes:

Jubilación. Este (SPS) garantizará al Consejero Ejecutivo la percepción de una pensión constante, vitalicia y complementaria a la de la seguridad social que permita que, sumado su importe al de las pensiones reconocidas por la seguridad social española o un órgano equivalente o similar

en el extranjero -o la suma de éstas- se obtenga una cantidad anual equivalente al 75% del salario pensionable. En caso de fallecimiento del Consejero Ejecutivo su cónyuge percibirá una pensión constante y vitalicia que, unida a la que percibiera de la seguridad social, sea de un importe equivalente al 53,33% de la pensión que viniera percibiendo el Consejero Ejecutivo.

Incapacidad. Estos contratos garantizarán al Consejero Ejecutivo, en caso de una incapacidad permanente total o una incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, reconocida por los entes competentes, la percepción de una pensión constante, vitalicia y complementaria a la de la seguridad social que permita que, sumado su importe al de las pensiones reconocidas por la seguridad social española o un órgano equivalente o similar en el extranjero -o la suma de éstas- se obtenga una cantidad anual equivalente al 75% del salario pensionable. En caso de fallecimiento del Consejero Ejecutivo por una incapacidad de las descritas, su cónyuge percibirá una pensión constante y vitalicia que unida a la pensión de viudedad de la seguridad social suponga un importe equivalente al 53,33% de la pensión total que viniera percibiendo el Consejero Ejecutivo tras declararse la incapacidad.

Fallecimiento del Consejero Ejecutivo en activo. Estos contratos garantizarán a su cónyuge una pensión constante, vitalicia y complementaria a la de la seguridad social que permita que, sumada a las que percibiera de la seguridad social española, u órgano similar extranjero -o sumadas ambas- se obtenga por el cónyuge una cantidad anual equivalente al 40% del salario pensionable. En caso de fallecimiento del directivo en activo, los hijos que reúnan los requisitos que exige la Ley de la Seguridad Social y disposiciones que la complementen para la percepción de la pensión de orfandad, percibirán, mientras que cumplan los requisitos expresados, una pensión por cada hijo complementaria a la de la Seguridad Social de modo que perciba el diez por ciento (10%) del salario pensionable.

La acumulación de la pensión de viudedad y/o las de orfandad no podrá superar, en ningún caso, el 75% o, en su caso el 100%, de la pensión de jubilación o incapacidad, que viniera percibiendo.

Cuando el huérfano sea calificado como minusválido (grado superior a 50%) conforme a las disposiciones vigentes, la pensión a abonar a dicho huérfano, se entenderá hasta la fecha de su recuperación, con independencia de su edad.

Únicamente para las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente tanto total como absoluta, se podrá sustituir el pago de las pensiones futuras por la percepción de un capital equivalente de acuerdo a lo establecido en la póliza de seguros. Si el Consejero Ejecutivo hubiera hecho uso de esta facultad de percibir un capital, el cónyuge viudo no percibirá ya cantidad alguna tras el fallecimiento del causante.

Estas obligaciones por compromisos futuros de la empresa se externalizarán en pólizas suscritas con entidades aseguradoras, contratándose siempre con una compañía de reconocidos prestigio y solvencia y con la mediación de un bróker reputado.

El salario pensionable es la cantidad que resulta de evolucionar anualmente la retribución fija del Consejero Ejecutivo acreditada para el año 2017 a la menor de las dos siguientes cantidades: o el IPC positivo español o el 2%.

Para poder acceder al complemento de pensión por jubilación del SPS es preciso haber cumplido los 65 años de edad o haber alcanzado la edad que la empresa y el Consejero Ejecutivo convengan de común acuerdo. Igualmente en caso de finalización de la relación a instancias de la empresa y por causa distinta de un incumplimiento grave y culpable del Consejero Ejecutivo, éste tendrá derecho a los fondos acumulados o constituidos hasta la fecha de extinción de la relación en el importe que exceda de la indemnización percibida por el directivo en concepto de despido. En el caso del actual Consejero Ejecutivo si dicho exceso de la provisión matemática no alcanzara las tres anualidades de retribución total (sin ILP ni retribuciones en especie) en el momento en que se produjeran los hechos deberá adicionarse la diferencia hasta completar aquella cuantía, bien mediante aportación adicional a los fondos acumulados o en la forma que las partes decidan de común acuerdo. El mismo derecho tendrá el Consejero Ejecutivo en caso de cambio de control de Acerinox S.A o de la filial en la que preste sus servicios o de una modificación sustancial de su puesto o de sus condiciones de trabajo. A estos efectos se considera cambio de control el cambio significativo en la titularidad de la sociedad que tenga por efecto una renovación de los órganos rectores de la misma, el contenido y planteamiento de su actividad principal o el traslado de la sede social al extranjero.

Este sistema persigue la retención del talento. Los Consejeros Ejecutivos - en realidad cualquier miembro de la alta dirección - que abandone voluntariamente la compañía renunciará al disfrute futuro de este beneficio. De la misma forma el nuevo empleador de un miembro de la alta dirección que abandone el grupo deberá compensar al directivo con un importe igual al de las cantidades acumuladas en el Fondo, lo que disuade el Fichaje.

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.

En el ejercicio cerrado no se han abonado indemnizaciones ni ningún otro tipo de pago derivado del cese de ningún Consejero.

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.

Tras la Junta General celebrada en el mes de mayo 2018 se renovó la delegación del Consejero Delegado que vino acompañada, lógicamente, de un nuevo contrato, que hasta la fecha de emisión de este informe no ha sido modificado. Este nuevo contrato recoge las cláusulas y condiciones explicadas en el apartado A.1

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

No se ha abonado ningún tipo de remuneraciones complementarias a los Consejeros ni prestaciones de servicios distintos a los inherentes al cargo.

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 han abonado retribuciones a los Consejeros derivadas de la concesión de anticipos, créditos ni garantías.

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

No se han abonado retribuciones en especie a los Consejeros por su condición de tales. El Consejero Delegado por su condición de alta dirección ha recibido retribuciones en especie consistentes en i) seguro médico para él y su familia, ii) un vehículo de empresa en renting y iii) la cobertura de un seguro de accidente cuyo importe se halla detallado en el apartado C.1.IV).

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 se ha abonado cantidad alguna por la sociedad a una tercera sociedad por este motivo

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.

No se ha abonado ninguna remuneración a los Consejeros con dichas características.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2020
Don RAFAEL MIRANDA ROBREDO	Presidente Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don BERNARDO VELAZQUEZ HERREROS	Consejero Delegado	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	Consejero Independiente	Desde 22/10/2020 hasta 31/12/2020
Don PABLO GÓMEZ GARZÓN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don LETICIA IGLESIAS HERRAIZ	Consejero Independiente	Desde 22/10/2020 hasta 31/12/2020
Don GEORGE DONALD JOHNSTON	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don MARTA MARTÍNEZ ALONSO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don SANTOS MARTINEZ-CONDE CUTIÉRREZ-BARQUÍN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don BRAULIO MEDEL CÁMARA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 22/10/2020
Don RYO HATTORI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 19/08/2020
Don MITSUO IKEDA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 19/08/2020

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don RAFAEL MIRANDA ROBREDO	121	91							212	194
Don BERNARDO VELAZQUEZ HERREROS	61	39		500	463				1.063	1.226
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	61	40							101	92
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	12	11							23	
Don PABLO GÓMEZ GARZÓN	61	42							103	70
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO	61	70							131	118
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL	61	37							98	92
Don LETICIA IGLESIAS HERRAIZ	12	7							19	
Don GEORGE DONALD JOHNSTON	61	72							133	118
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	61	39							100	92
Don MARTA MARTÍNEZ ALONSO	61	37							98	96
Don SANTOS MARTINEZ-CONDE CUTIÉRREZ-BARQUÍN	61	53							114	103
Don BRAULIO MEDEL CÁMARA	49	30							79	88
Don RYO HATTORI	39	7							46	92
Don MITSUO IKEDA	38	4							42	63

Observaciones

[

]

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don RAFAEL MIRANDA ROBREDO	Plan							0,00				
Don BERNARDO VELAZQUEZ HERREROS	Plan							0,00				
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	Plan							0,00				
Don PABLO GÓMEZ GARZÓN	Plan							0,00				
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO	Plan							0,00				
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL	Plan							0,00				
Don LETICIA IGLESIAS HERRAIZ	Plan							0,00				
Don GEORGE DONALD JOHNSTON	Plan							0,00				
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	Plan							0,00				
Don MARTA MARTÍNEZ ALONSO	Plan							0,00				
Don SANTOS MARTINEZ-CONDE	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
CUTIÉRREZ-BARQUÍN												
Don BRAULIO MEDEL CÁMARA	Plan							0,00				
Don RYO HATTORI	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don RAFAEL MIRANDA ROBREDO	
Don BERNARDO VELAZQUEZ HERREROS	399
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	
Don PABLO CÓMEZ GARZÓN	
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO	
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don LETICIA IGLESIAS HERRAIZ	
Don GEORGE DONALD JOHNSTON	
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	
Don MARTA MARTÍNEZ ALONSO	
Don SANTOS MARTINEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUÍN	
Don BRAULIO MEDEL CÁMARA	
Don RYO HATTORI	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don RAFAEL MIRANDA ROBREDO								
Don BERNARDO VELAZQUEZ HERREROS	399	422			5.023	4.514		
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO								
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ								
Don PABLO CÓMEZ GARZÓN								
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL								
Don LETICIA IGLESIAS HERRAIZ								
Don GEORGE DONALD JOHNSTON								
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE								
Don MARTA MARTÍNEZ ALONSO								
Don SANTOS MARTINEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUÍN								
Don BRAULIO MEDEL CÁMARA								
Don RYO HATTORI								
Don MITSUO IKEDA								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don RAFAEL MIRANDA ROBREDO	Concepto	
Don BERNARDO VELAZQUEZ HERREROS	seguro médico, Automóvil y prima anual seguro de accidentes de viaje	15
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	Concepto	
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	Concepto	
Don PABLO GÓMEZ GARZÓN	Concepto	
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO	Concepto	
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL	Concepto	
Don LETICIA IGLESIAS HERRAIZ	Concepto	
Don GEORGE DONALD JOHNSTON	Concepto	
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	Concepto	
Don MARTA MARTÍNEZ ALONSO	Concepto	
Don SANTOS MARTINEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUÍN	Concepto	
Don BRAULIO MEDEL CÁMARA	Concepto	
Don RYO HATTORI	Concepto	
Don MITSUO IKEDA	Concepto	

Observaciones

[]

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don RAFAEL MIRANDA ROBREDO										
Don BERNARDO VELAZQUEZ HERREROS	54								54	53
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO										
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ										
Don PABLO GÓMEZ GARZÓN										
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO										
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL										
Don LETICIA IGLESIAS HERRAIZ										
Don GEORGE DONALD JOHNSTON										
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE										
Don MARTA MARTÍNEZ ALONSO										
Don SANTOS MARTINEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUÍN										
Don BRAULIO MEDEL CÁMARA										
Don RYO HATTORI										
Don MITSUO IKEDA										

Observaciones

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don RAFAEL MIRANDA ROBREDO	Plan							0,00				
Don BERNARDO VELAZQUEZ HERREROS	Plan							0,00				
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	Plan							0,00				
Don PABLO GÓMEZ GARZÓN	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO	Plan							0,00				
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL	Plan							0,00				
Don LETICIA IGLESIAS HERRAIZ	Plan							0,00				
Don GEORGE DONALD JOHNSTON	Plan							0,00				
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	Plan							0,00				
Don MARTA MARTÍNEZ ALONSO	Plan							0,00				
Don SANTOS MARTINEZ-CONDE CUTIÉRREZ-BARQUÍN	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don BRAULIO MEDEL CÁMARA	Plan							0,00				
Don RYO HATTORI	Plan							0,00				
Don MITSUO IKEDA	Plan							0,00				

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don RAFAEL MIRANDA ROBREDO	
Don BERNARDO VELAZQUEZ HERREROS	
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don PABLO GÓMEZ GARZÓN	
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO	
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL	
Don LETICIA IGLESIAS HERRAIZ	
Don GEORGE DONALD JOHNSTON	
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	
Don MARTA MARTÍNEZ ALONSO	
Don SANTOS MARTINEZ-CONDE CUTIÉRREZ-BARQUÍN	
Don BRAULIO MEDEL CÁMARA	
Don RYO HATTORI	
Don MITSUO IKEDA	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don RAFAEL MIRANDA ROBREDO								
Don BERNARDO VELAZQUEZ HERREROS								
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ								
Don PABLO GÓMEZ GARZÓN								
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO								
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL								
Don LETICIA IGLESIAS HERRAIZ								
Don GEORGE DONALD JOHNSTON								
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE								
Don MARTA MARTÍNEZ ALONSO								
Don SANTOS MARTINEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUÍN								
Don BRAULIO MEDEL CÁMARA								
Don RYO HATTORI								
Don MITSUO IKEDA								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don RAFAEL MIRANDA ROBREDO	Concepto	
Don BERNARDO VELAZQUEZ HERREROS	Concepto	
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	Concepto	
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	Concepto	
Don PABLO GÓMEZ GARZÓN	Concepto	
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO	Concepto	
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL	Concepto	
Don LETICIA IGLESIAS HERRAIZ	Concepto	
Don GEORGE DONALD JOHNSTON	Concepto	
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	Concepto	
Don MARTA MARTÍNEZ ALONSO	Concepto	
Don SANTOS MARTINEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUÍN	Concepto	
Don BRAULIO MEDEL CÁMARA	Concepto	
Don RYO HATTORI	Concepto	
Don MITSUO IKEDA	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 ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don RAFAEL MIRANDA ROBREDO	212				212						212
Don BERNARDO VELAZQUEZ HERREROS	1.063		399	15	1.477	54				54	1.531
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	101				101						101
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	23				23						23
Don PABLO CÓMEZ GARZÓN	103				103						103
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO	131				131						131

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL	98				98						98
Don LETICIA IGLESIAS HERRAIZ	19				19						19
Don GEORGE DONALD JOHNSTON	133				133						133
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	100				100						100
Don MARTA MARTÍNEZ ALONSO	98				98						98
Don SANTOS MARTINEZ- CONDE GUTIÉRREZ- BARQUÍN	114				114						114
Don BRAULIO MEDEL CÁMARA	79				79						79
Don RYO HATTORI	46				46						46
Don MITSUO IKEDA	42				42						42
TOTAL	2.362		399	15	2.776	54				54	2.830

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 existe ningún aspecto relevante en materia de remuneración de Consejeros que no se haya recogido en este informe]

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

[25/02/2021]

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

- [] Si
[✓] No