



**INFORME DE LA COMISIÓN DE
NOMBRAMIENTOS,
RETRIBUCIONES Y GOBIERNO
CORPORATIVO SOBRE LA
POLÍTICA DE REMUNERACIONES
DE LOS CONSEJEROS 2018-2020**

Madrid, 22 de marzo de 2018

INFORME QUE PRESENTA LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS, RETRIBUCIONES Y GOBIERNO CORPORATIVO AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE ACERINOX, S.A. EN CUMPLIMIENTO DE LO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 529 NOVODECIES DE LA LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL, EN RELACIÓN CON LA POLÍTICA DE REMUNERACION DE LOS CONSEJEROS INCLUIDA EN EL PUNTO SEXTO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS CONVOCADA PARA LOS DÍAS 9 DE MAYO Y 10 DE MAYO DE 2018, EN PRIMERA Y SEGUNDA CONVOCATORIA, RESPECTIVAMENTE.

El presente informe ha sido preparado por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo de acuerdo con el artículo 529 novodecies de la vigente Ley de sociedades de Capital.

En el artículo 529 novodecies.2, se establece que la propuesta de la Política de Remuneración del Consejo de Administración será motivada y se acompañará de un Informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo de Acerinox, S.A.

Salvo en lo que atañe a la retribución del Consejero Delegado en su condición de Alto Directivo de Acerinox, S.A. y la atribución de una dieta doble a los Presidentes de las Comisiones, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Acerinox, S.A. que se incluye en este informe no supone ningún incremento con respecto a las retribuciones que los consejeros vienen percibiendo desde el ejercicio de 2011, año desde el que permanecen congeladas.

Ese nuevo régimen retributivo del Consejero Delegado –que forma parte de una nueva política retributiva aplicable al conjunto de los Altos Directivos– responde a los siguientes objetivos:

1. Acercar la fórmula de remuneración del Consejero Delegado de Acerinox, S.A. a la utilizada por quienes ocupan funciones semejantes en empresas comparables.
2. Sujetar la distribución del tradicional “bonus” vinculado a los resultados operativos del ejercicio precedente a criterios objetivos vinculados al cumplimiento de los objetivos fijados al Consejero Delegado, así como, limitar su cuantía máxima.
3. Incorporar al paquete retributivo del Consejero Delegado 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 accionistas a lo largo de ciclos trienales.

A juicio de la Comisión, el nuevo régimen retributivo del Consejero Delegado, además de elevar de forma moderada su cuantía para acercarlo parcialmente al de sus pares, lo 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 del Consejero Delegado al fondo de provisión social para jubilación y la indemnización por despido a los casos de jubilación como directivo de la empresa o al despido injustificado –pero no al de baja voluntaria-.

Por lo que se refiere a la dieta de doble cuantía que se atribuye a los Presidentes de las Comisiones, debe verse la modificación en el deseo de retribuir el mayor trabajo, dedicación y responsabilidades que tales presidencias suponen.

I.- Remuneración de los consejeros en general

- 1) La remuneración de los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales será la siguiente:
 - a) Una retribución fija por un importe anualizado de 60.614,26 euros, a distribuir en 14 pagas. Los periodos inferiores al año sufrirán el prorrateo que proceda.
 - b) Una retribución adicional de 1.855,55 euros por cada reunión del Consejo de Administración a la que se asista, aunque sea de manera telemática.
 - c) Una retribución adicional de 1.855,55 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) En el caso de crearse otras comisiones en el futuro, las retribuciones adicionales a devengar serán de la misma cuantía que las de las letras b) y c), salvo que el Consejo proponga otra cosa.
 - e) El Presidente del Consejo de Administración percibirá una retribución fija de 121.228,52 euros, así como una adicional de 3.711,10 euros por cada reunión del Consejo de Administración que presida. Los Presidentes de las demás Comisiones percibirán una dieta de 3.711,10 euros por cada reunión de la Comisión a la que asistan en tal calidad.

- f) En el caso de nombrarse Vicepresidente, sólo percibirá las cantidades asignadas al Presidente en proporción a las sesiones en que le sustituya.
- g) Salvo cuando sea directivo de Acerinox, el Secretario del Consejo o de una Comisión percibirá la misma remuneración que los consejeros, tuviera o no dicha condición.

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

- Un total de 1.750.000 euros por los conceptos mencionados en las letras a) hasta g) ambas inclusive.

Mientras se halle en vigor la presente política, las anteriores cuantías podrán actualizarse anualmente, o no, por decisión del Consejo de Administración y previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, atendiendo a criterios de racionalidad y prudencia.

II.- Remuneración de los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas en Acerinox S.A.

1) Consideraciones previas

Cuando un Consejero desempeñe funciones ejecutivas será necesario celebrar un contrato especial entre éste y la sociedad, que deberá ser aprobado por el Consejo de Administración con una mayoría de dos tercios.

Si el Consejero hubiera sido trabajador - por cualquier concepto- de Acerinox, una cláusula especial determinará los efectos de la adquisición de la condición de consejero y de su futura pérdida. Esta cláusula resolverá todas las dudas que pudiera plantear el cambio de su vinculación a la vista de la legislación y de las interpretaciones jurisprudenciales existentes en cada momento.

En la actualidad el único Consejero que desempeña funciones ejecutivas en Acerinox, S.A. es el Consejero Delegado (en adelante el “Consejero Ejecutivo”) y por tanto las referencias se hacen a él. Si en el futuro hubiera más consejeros ejecutivos, el Consejo de Administración determinará sus condiciones, dentro de lo que marca esta Política y el Reglamento de retribuciones de la Alta Dirección.

2) Retribución fija

El Consejero Ejecutivo tendrá una retribución fija de 500.000 euros.

3) Retribuciones variables

3.1 Bonus

Bonus pool, participación en el bonus pool y sus efectos.

Se denomina “bonus pool” a una cantidad equivalente al 0,425% 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.

3.2 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:

Incentivo Final = Incentivo Target x 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 que apruebe 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 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 |
|--------------------------------|----------------------------------|
| 1 ^a -8 ^a | 200% |
| 9 ^a | 179% |
| 10 ^a | 157% |
| 11 ^a | 136% |
| 12 ^a | 114% |
| 13 ^a | 93% |
| 14 ^a | 71% |
| 15 ^a | 50% |
| 16 ^a | - 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 sociedades que se relacionan 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 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 5^a 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 2^a 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 |
|--------------------------------|----------------------------------|
| 1 ^a -2 ^a | 200% |
| 3 ^a | 150% |
| 4 ^a | 100% |
| 5 ^a | 50% |
| 6 ^a -8 ^a | 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 periodo, 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.

4) Contribución al Sistema de Previsión Social (SPS)

Los Consejeros Dominicales e Independientes de la Sociedad no son beneficiarios de sistemas de ahorro a largo plazo.

El Consejero Ejecutivo es objeto de un plan de retención articulado mediante un sistema de ahorro a largo plazo, de prestación definida con las siguientes características:

- i) 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.
- ii) 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.
- iii) 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.

- iv) 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.
- v) 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.
- vi) 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.
- vii) 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.

5) Otros conceptos

5.1 El Consejero Ejecutivo, además de las dietas que devengue por su asistencia al Consejo de Administración de Acerinox SA o de sus Comisiones podrá percibir dietas derivadas de la asistencia a órganos colegiados de sociedades filiales. Lo percibido en estas últimas no podrá exceder los 100.000 euros anuales.

5.2 El Consejero Ejecutivo tendrá derecho a un vehículo con cargo a la empresa, y al abono de un seguro para el caso de muerte por accidente y otro de asistencia médica para sí y su familia.

6) Clawback

El contrato del Consejero Ejecutivo preverá la necesidad de devolución de las acciones que hayan sido objeto de entrega al amparo del correspondiente Plan de ILP o compensar dicha entrega con otras percepciones que tenga derecho a percibir si durante los dos años posteriores a la fecha de liquidación del Plan correspondiente se produjeran pérdidas atribuibles a una gestión negligente durante el periodo de medición o necesidad de reformulación de los estados financieros de la sociedad cuando así se considere obligado por los auditores externos, salvo que su origen estuviera en un cambio de normativa contable.

7) Indemnización

El Consejero Ejecutivo tendrá derecho a una indemnización correspondiente a dos años de sus retribuciones completas y totales con excepción de lo percibido por ILP y la retribución en especie. Los contratos que se suscriban por futuros consejeros ejecutivos tendrán el mismo límite.

8. Desarrollo

Un Reglamento aprobado por el Consejo de Administración podrá desarrollar las características de dicho sistema retributivo sin exceder los límites anteriores.

III. Importe máximo de la retribución anual a satisfacer a todos los miembros del consejo de administración en su condición de tales.

A los consejeros por su condición de tales, 1.750.000 euros.

IV. Importe máximo a percibir por el Consejero Ejecutivo por el ejercicio de funciones ejecutivas.

La retribución máxima a percibir por el Consejero Ejecutivo durante 2018 y siguientes por el ejercicio de funciones ejecutivas y en el supuesto de que se

alcanzara el cumplimiento máximo del sistema de retribución variable es de 1.750.000 euros.

No se incluyen en este importe el coste de una hipotética indemnización por despido ni las aportaciones al SPS, que se estiman de cuantía similar a las del ejercicio 2017. Tampoco se incluye el importe del ILP, pues ese nuevo incentivo empezará a devengarse por primera vez, en su caso, en 2021, tras la oportuna medición de las “métricas” en el periodo 2018-2020. En el caso de que se nombre a nuevos consejeros ejecutivos, la cifra señalada en este número IV aumentará en la de las remuneraciones de estos nuevos ejecutivos.

V. Periodo de vigencia de la Política de remuneraciones.

La Sociedad aplicará la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros durante los ejercicios 2018, 2019 y 2020. Cualquier modificación o sustitución de la política durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme a lo establecido en la legislación vigente.

Madrid, 22 de marzo de 2018