

INFORME JUSTIFICATIVO RELATIVO A LA POLITICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE CIE AUTOMOTIVE, S.A.

1. INTRODUCCION

La Política de remuneraciones de los Consejeros (en adelante, la “Política”) de CIE Automotive S.A. (en adelante, “CIE Automotive” o la “Sociedad”) que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de CIE Automotive propone al Consejo de Administración de la misma para su consideración por parte de la Junta General de Accionistas, tiene como finalidad describir y actualizar los distintos elementos de la política de remuneraciones de los consejeros de CIE Automotive (tanto de los consejeros en cuanto que tales como de los consejeros ejecutivos), así como las principales condiciones que deben observar los contratos de los consejeros ejecutivos, adaptándose a las circunstancias y características de la composición del Consejo de Administración de CIE Automotive.

La emisión del presente informe da cumplimiento a lo establecido en lo exigido en el apartado 2 del artículo 529 novodécimas de la Ley de Sociedades de Capital.

2. JUSTIFICACION DE LA PROPUESTA

La nueva Política de remuneraciones de los consejeros persigue ser una herramienta que asegure la presencia del talento, el esfuerzo y la creación de valor en el órgano de administración de la Sociedad. Ha sido diseñada para captar y retener a los mejores consejeros, incentivar su esfuerzo, fomentar su creatividad y liderazgo y garantizar que sus intereses estén en todo caso alineados con los de los accionistas de CIE Automotive.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera que la propuesta de Política de remuneraciones de los consejeros que se eleva al Consejo de Administración cumple con las funciones reservadas por la Ley de Sociedades de Capital para este instrumento, así como con las recomendaciones recogidas en el Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores en materia de retribuciones que son directamente aplicables a las características de CIE Automotive como sociedad cotizada, y con las recomendaciones de buen gobierno de reconocimiento general en los mercados internacionales en esta materia.

El texto de la propuesta de una nueva Política de remuneraciones de los consejeros es el siguiente:

POLITICA DE REMUNERACIONES DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION DE CIE AUTOMOTIVE, S.A.

El Consejo de Administración de CIE AUTOMOTIVE, S.A. (“CIE Automotive” o la “Sociedad” o el “Grupo”), en ejercicio de las facultades que tiene atribuidas, somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas de la Sociedad esta Política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración (la “Política de Remuneraciones”), a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

I. Marco normativo.

El artículo 529.19.1 de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, la “LSC”), en el redactado establecido por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, señala que la aprobación de la política de remuneraciones de los Consejeros es competencia de la Junta General de Accionistas a propuesta del Consejo de Administración conforme al artículo 249 bis j) de dicha Ley.

De acuerdo con el artículo 529.19.1 de la LSC, la política de remuneraciones de los Consejeros se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneración previsto en los Estatutos Sociales.

Por ello, la base estatutaria de la presente política será el artículo 24 de los Estatutos Sociales de la Sociedad.

II.- Principios básicos.

La Política de Remuneraciones persigue que la retribución de los consejeros de CIE Automotive sea adecuada a la dedicación y responsabilidad asumidas, y acorde con la que se satisfaga en el mercado en compañías comparables a nivel nacional e internacional, tomando en consideración el interés a largo plazo del conjunto de los accionistas.

De esta forma, la Política de Remuneraciones debe ser adecuada a las circunstancias concurrentes en cada momento, prestando especial atención a la evolución de la normativa, de las mejores prácticas, recomendaciones y tendencias -nacionales e internacionales- en materia de retribuciones de los administradores de sociedades cotizadas y a las condiciones imperantes en el mercado.

Así las cosas, los principios básicos sobre los que se construye la Política de Remuneraciones para los consejeros en su condición de tales, son los siguientes:

- a) Retribuir adecuadamente la dedicación y responsabilidad asumidas por los consejeros, de acuerdo con la que se satisfaga en el mercado en compañías comparables por su capitalización, tamaño, estructura de propiedad e implantación internacional.*
- b) Asegurar que la remuneración contribuye de forma directa a la consecución de los objetivos estratégicos de CIE Automotive.*
- c) Asegurar una correcta atracción, motivación y retención de los mejores profesionales.*

Por último, destacar que se ha tenido en cuenta, el carácter de su relación, en la medida en que se ha optado por no conceder remuneración a los consejeros dominicales (salvo al Presidente del Consejo de Administración, por su especial dedicación), si bien esta última decisión se encuentra en proceso de revisión y bien pudiera dar lugar a una nueva política de remuneraciones en ejercicios posteriores que tuviera en cuenta este hecho concreto.

Además de lo anteriormente señalado, para el supuesto de aquellos consejeros que desempeñen funciones ejecutivas en la Sociedad, los principios básicos que rigen su remuneración son los siguientes:

- a) *Recompensar con una oferta integral de elementos dinerarios que reconozca y respete la diversidad de sus necesidades y expectativas relacionadas con el entorno profesional, a la vez que a la vez que sirva como herramienta de comunicación de los fines organizativos y objetivos empresariales*
- b) *Garantizar que la retribución, en cuanto a su estructura y cuantía global, cumple con las mejores prácticas y es competitiva respecto de la del mercado.*
- c) *Incluir un componente variable anual significativo vinculado al desempeño y a la consecución de objetivos concretos, predeterminados, y cuantificables.*
- d) *Potenciar e incentivar la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad mediante la incorporación de incentivos a largo plazo, reforzando la continuidad en el desarrollo competitivo del Grupo, de sus administradores y de su equipo directivo, fomentando un efecto motivador y de fidelización, así como de retención de los mejores profesionales.*
- e) *Fomentar una cultura de compromiso con los objetivos del Grupo, donde la aportación tanto personal como de equipo es fundamental.*
- f) *Establecer mecanismos adecuados para que la Sociedad pueda obtener el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando el pago no haya estado ajustado a las condiciones en virtud de las que fueron concedidas.*

Esta Política de Remuneraciones distingue entre el sistema retributivo por el desempeño del cargo de consejero en su condición de tal y el sistema retributivo por el desempeño de funciones ejecutivas por parte de los consejeros ejecutivos.

III.- Política de remuneraciones para los consejeros en su condición de tales.

Se establece como política de remuneración para los consejeros en su condición de tales una asignación fija anual, que será pagadera exclusivamente en favor de aquellos consejeros no ejecutivos que tengan una especial dedicación en favor de la Sociedad, esto es, (i) el Presidente del Consejo de Administración y (ii) los consejeros independientes.

Se deja a criterio del Consejo de Administración establecer la periodicidad con que se abonará la asignación anual.

Salvo lo dispuesto en este apartado y en lo previsto en el artículo 24 de los Estatutos sociales, se respeta la libertad de configuración que la Ley reserva al Consejo de Administración.

Además de lo anterior, el Presidente del Consejo de Administración percibirá una remuneración en especie por el uso del vehículo de empresa.

No existen otro tipo de remuneraciones, como dietas o abonos de aportaciones a fondos de pensiones o primas asistenciales.

Para el ejercicio 2018, el Consejo de Administración ha aprobado las siguientes retribuciones brutas por los consejeros anteriormente señalados:

<i>Consejero</i>	<i>Importe remuneración fija (€)</i>
<i>Presidente del Consejo de Administración</i>	<i>€1.200.000</i>
<i>Presidente de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y Consejero Independiente Coordinador</i>	<i>€140.000</i>
<i>Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones</i>	<i>€100.000</i>

IV.- Política de remuneraciones para los consejeros ejecutivos.

La política de remuneración de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas con dedicación plena, será similar en su estructura a la política retributiva del personal directivo de la Sociedad y comprenderá:

(a) Retribución fija

Esta parte de la remuneración debe estar en línea con la que se satisfaga en el mercado por compañías comparables por su capitalización, tamaño, estructura de propiedad e implantación internacional.

Así, en el ejercicio 2018 el consejero delegado tendrá derecho a percibir una remuneración fija bruta anual de 525 miles de euros, y el consejero responsable de operaciones corporativas y M&A de 200 miles de euros brutos anuales.

Las remuneraciones de los consejeros ejecutivos variarán atendiendo a las responsabilidades y características específicas de las funciones desempeñadas y serán revisadas anualmente por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

A estos efectos, dicha Comisión podrá contar con asesoramiento externo para realizar los estudios y análisis de mercado que considere oportunos.

(b) Retribución variable a corto plazo

Para el consejero delegado los objetivos a los que estará vinculada su remuneración variable estarán reflejados en el Informe anual de remuneraciones de los consejeros y tendrán relación con parámetros tales como el Beneficio Neto y el Beneficio Operativo Bruto (EBITDA) aprobados en el Presupuesto anual por parte del Consejo de Administración.

El importe de la retribución variable a corto plazo no podrá ser superior al 100% de la retribución fija.

Será el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la cual habrá verificado el grado de cumplimiento de los parámetros establecidos) el que determine el grado de cumplimiento de la retribución variable a corto plazo y su importe correspondiente.

(c) **Retribución variable a largo plazo**

Para el consejero delegado se prevé una retribución variable a largo plazo condicionada a su permanencia en el Grupo CIE Automotive en los próximos diez (10) ejercicios.

Esta retribución variable a largo plazo estará basada en el incremento de valor de las acciones de CIE Automotive, S.A. con arreglo a las siguientes características básicas:

La retribución consistirá en la asignación de 1.450.000 unidades al consejero delegado, que incorporan una retribución con base en el incremento de valor de un mismo número de acciones de CIE Automotive, S.A. durante un período de tiempo, tomando como referencia su valor de cotización y que se hará efectiva en metálico, conforme a la siguiente fórmula:

<i>Incentivo en cada Período de Referencia = 1.450.000 x (Valor de cotización – Valor inicial)</i>

En el supuesto de la Junta General y el Consejo de Administración decidan no mantenerle en el cargo por cualesquiera circunstancias, el consejero delegado tiene derecho a percibir la totalidad de dicha remuneración en idénticos plazos a los acordados.

La Junta General Ordinaria de Accionistas del ejercicio 2018 determinará las características de detalle de la retribución variable a largo plazo, que deberá ser objeto de aprobación, en votación separada por ésta.

(d) **Compromiso de no concurrencia**

El consejero delegado no podrá desempeñar cargos en órganos de administración de empresas del sector de fabricantes de componentes de automoción o de otras empresas competidoras ni participar, en cualquier otra forma, en su gestión o asesoramiento durante el período de su designación y durante los dos (2) ejercicios siguientes al cese de su designación. En compensación a dicha circunstancia, el consejero delegado percibirá un importe neto de 650 miles de euros anuales.

En el supuesto de la Junta General y el Consejo de Administración decidan no mantenerle en el cargo por cualesquiera circunstancias, manteniéndose el compromiso referido, el consejero delegado tiene derecho a percibir la totalidad de dicha remuneración en idénticos plazos a los acordados.

(e) **Compromiso de permanencia**

Para el consejero delegado se prevé una retribución adicional condicionada a su permanencia en el Grupo CIE Automotive en los próximos diez (10) ejercicios. Así las cosas, percibirá un importe neto de 650 miles de euros anuales de euros en cada uno de los próximos diez años. En el supuesto de que voluntariamente cese en su cargo de consejero delegado en este período, no tendrá derecho a percibir el importe no devengado y deberá reembolsar el importe devengado por este concepto.

En el supuesto de la Junta General y el Consejo de Administración decidan no mantenerle en el cargo por cualesquiera circunstancias, el consejero delegado tiene derecho a percibir la totalidad de dicha remuneración en idénticos plazos a los acordados.

(f) Prestaciones asistenciales y accesorias

El sistema retributivo de los consejeros ejecutivos se podrá ver complementado con seguros de salud y vida en línea con la práctica que se siga en el mercado por compañías comparables por su capitalización, tamaño, estructura de propiedad e implantación internacional. Asimismo, los consejeros ejecutivos podrán percibir una remuneración en especie por el uso del vehículo de empresa.

La Sociedad no tiene actualmente ningún compromiso, ni de aportación ni de prestación definida, a ningún sistema de jubilación o de ahorro a largo plazo de ningún consejero.

(g) Cláusulas de claw-back

El Consejo de Administración, atendiendo a la propuesta que, en su caso, formule la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tiene la facultad reclamar la devolución de las remuneraciones ya satisfechas relacionadas con el compromiso de permanencia y no concurrencia (cláusulas claw-back) en las circunstancias mencionadas. Además, podrán arbitrarse medidas adicionales de reclamación en situaciones especiales como el fraude, el incumplimiento grave de la ley.

(h) Cláusulas de indemnización

El consejero delegado tendrá derecho a percibir la totalidad de su remuneración variable a largo plazo y la totalidad del importe de su compromiso de permanencia y no concurrencia en el supuesto de que la Junta General y el Consejo de Administración decidan no mantenerle en el cargo por cualesquiera circunstancias en el período de diez (10) años desde el 1 de enero de 2018.

Además de lo anterior, podrá tener derecho a percibir un importe adicional (como máximo, equivalente a dos anualidades de su remuneración fija y variable a corto plazo) a incluir, en su caso, en su contrato.

(i) Consideraciones retributivas del consejero encargado de operaciones corporativas y M&A

El consejero con funciones ejecutivas relacionadas con las operaciones corporativas y de M&A tendrá derecho a percibir, además de su remuneración fija, una remuneración adicional consistente en un 0,25% del Enterprise Value de la compañía efectivamente adquirida en la operación de M&A, con un importe máximo en cada operación de 800 miles de euros.

V.- Condiciones básicas del contrato con el Consejero Delegado y consejeros ejecutivos.

(i) Duración

El contrato es de duración indefinida.

El contrato del consejero delegado podrá resuelto libremente en cualquier momento por la Sociedad, sin necesidad de preaviso y con las consecuencias indemnizatorias que se indican en el apartado IV(h) y (g) anterior.

Por su parte, el consejero delegado podrá resolver libremente el contrato y dimitir de su cargo en cualquier momento, con un preaviso mínimo de tres meses y con las consecuencias que se indican en el apartado IV(e) y (g).

(ii) Normativa aplicable

La normativa aplicable a los contratos de los consejeros ejecutivos es la prevista por el ordenamiento jurídico en cada caso.

(iii) Pacto de no concurrencia

Habida cuenta de su grado de conocimiento del diseño y ejecución de la estrategia y de los planes de negocio de la Sociedad, el contrato del consejero delegado establece en todo caso una obligación de no concurrencia en relación con empresas y actividades de análoga naturaleza durante la vigencia de su relación con la Sociedad y por un periodo de tiempo posterior de dos (2) años. En compensación a estos compromisos, al consejero delegado le corresponde la remuneración prevista en el apartado IV(d) anterior.

(iv) Pacto de exclusividad y permanencia

El consejero delegado asume un compromiso de exclusividad y permanencia. En compensación a estos compromisos, al consejero delegado le corresponde la remuneración prevista en el apartado IV(e) anterior.

(v) Confidencialidad y devolución de documentos

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

(v) Deberes deontológicos

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

VI.- Otras consideraciones.

La Sociedad tiene suscrito y abona la prima global correspondiente a un seguro de responsabilidad civil de Consejeros y Directivos de CIE Automotive, S.A. y de la mayor parte de las sociedades pertenecientes a su grupo que, por tanto, también da cobertura a todos los Consejeros, incluidos

los consejeros ejecutivos por las responsabilidades que se les pueden exigir como consecuencia del desempeño de las actividades propias de su función.

Bilbao, 27 de febrero de 2018