

INFORME QUE PRESENTA EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA SOCIEDAD GESTAMP AUTOMOCION, S.A. EN RELACIÓN CON EL ACUERDO A QUE SE REFIERE EL PUNTO CUARTO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA.

1.- OBJETO DEL PRESENTE INFORME.

El artículo 529.novodecies de la vigente Ley de Sociedades de Capital exige, entre otros requisitos, un informe motivado por parte del Consejo de Administración y por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en relación con la política de remuneración de administradores (en adelante, la “**Política**”).

El presente informe tiene por objeto dar cumplimiento a lo previsto en la norma citada, el cual se formula por el Consejo de Administración de Gestamp Automoción, S.A. (en adelante “**Gestamp**” o la “**Sociedad**”) para justificar la propuesta que se somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas de la Sociedad convocada para el día 7 de mayo de 2018, a las 12:30 horas, en primera convocatoria y el día siguiente, 8 de mayo de 2018, a la misma hora, en segunda convocatoria, bajo el punto cuarto del orden del día.

2.- JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA.

La Sociedad tiene como principio esencial incorporar al conjunto de sus normas de gobierno corporativo el marco regulatorio vigente en cada momento, así como las recomendaciones de buen gobierno que le resulten de aplicación en consideración a sus características y circunstancias específicas.

Con este propósito, la Sociedad, de conformidad con los artículos 529 sexdecies a 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, los Estatutos sociales y el Reglamento del Consejo de Administración, ha elaborado la Política, para su sometimiento a aprobación de la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

La reforma de la Política que ahora se propone persigue varios objetivos:

- revisar la estructura de la remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas para adaptarla a la nueva realidad de la primera línea ejecutiva de Gestamp, en la que va a coexistir la figura de un Presidente con funciones ejecutivas y un Consejero Delegado, también con funciones ejecutivas;
- aumentar el importe máximo global de la remuneración anual de los consejeros en su condición de tales para dotar de mayor flexibilidad al Consejo de Administración en la distribución del referido importe;
- restablecer la facultad que el propio artículo 22 de los Estatutos Sociales de Gestamp otorga al Consejo de Administración para distribuir la cantidad fija a percibir por los consejeros por tal condición de la manera que el propio Consejo de Administración determine, teniendo en cuenta las condiciones de cada consejero, las funciones y responsabilidades que les sean atribuidas y su pertenencia a las distintas comisiones; y
- proseguir en el proceso de adecuación de la Política a los más altos estándares de buen gobierno corporativo, siempre en consideración a las características y circunstancias específicas de Gestamp y de las sociedades de su grupo.

El marco de las modificaciones de la Política prevé la existencia de un Presidente con funciones ejecutivas y de un Consejero Delegado también con funciones ejecutivas y la necesidad de adecuar su esquema retributivo a sus respectivas nuevas funciones, teniendo en cuenta, en particular, la valía y méritos del ejecutivo, las condiciones de mercado en sociedades comparables y el hecho de que resulte asumible para la Sociedad.

Con esta revisión, se pretende conseguir el objetivo de la Sociedad de atraer, retener y motivar a los profesionales más cualificados para que presten sus servicios en Gestamp, todo ello sin comprometer la independencia de criterio de los consejeros ejecutivos en el ejercicio de sus funciones.

Como conclusión a lo anterior, y teniendo en cuenta la propuesta emitida al efecto por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones así como su informe que se adjunta al presente como **Anexo I**, el Consejo de Administración de Gestamp propone una nueva política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración que se adjunta como **Anexo II** al presente informe.

3.- **TEXTO ÍNTEGRO DE LA PROPUESTA DE ACUERDO QUE SE SOMETE A LA DELIBERACIÓN Y DECISIÓN DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS.**

“4º. Aprobación de la Política de Remuneraciones de los consejeros de la Sociedad.

De acuerdo con el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, aprobar la Política de Remuneraciones de los consejeros, cuyo texto íntegro, junto con el preceptivo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se incluye en el informe justificativo del Consejo de Administración puesto a disposición de los accionistas como parte de la documentación relativa a la Junta General Ordinaria de Accionistas.”

Madrid, 3 de abril de 2018

ANEXO I

(Informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones sobre la Política de Remuneraciones)

INFORME JUSTIFICATIVO DE LA PROPUESTA DE REFORMA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE GESTAMP AUTOMOCIÓN, S.A.

1. INTRODUCCION

La Política de remuneraciones de los Consejeros (en adelante, la “**Política**”) de Gestamp Automoción S.A. (en adelante, “**Gestamp**” o la “**Sociedad**”) que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Gestamp 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 Gestamp (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 Gestamp.

La emisión del presente informe da cumplimiento a lo establecido en el apartado 2 del artículo 529 novodecies del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (en adelante, la “**LSC**”).

La Política sustituirá a la hasta ahora vigente, aprobada por la Junta General de Accionistas en su reunión de 3 de marzo de 2017.

2. JUSTIFICACION DE LA REFORMA

La Sociedad tiene intención, como principio esencial, de incorporar al conjunto de sus normas de gobierno corporativo el marco regulatorio vigente en cada momento, así como las recomendaciones de buen gobierno que le resulten de aplicación en consideración a sus características y circunstancias específicas.

Con este propósito, la Sociedad, de conformidad con los artículos 529 sexdecies a 529 novodecies de la LSC, los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración, ha elaborado la Política, para, en su caso, su aprobación por la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

La reforma de la Política que ahora se propone persigue cuatro objetivos:

- aumentar el importe máximo global de la remuneración anual de los consejeros en su condición de tales para dotar de mayor flexibilidad al Consejo de Administración en la distribución del referido importe;
- restablecer la facultad que el propio artículo 22 de los Estatutos Sociales de Gestamp otorga al Consejo de Administración para distribuir la cantidad fija a percibir por los consejeros por tal condición de la manera que el propio Consejo de Administración determine, teniendo en cuenta las condiciones de cada consejero, las funciones y responsabilidades que les sean atribuidas y su pertenencia a las distintas comisiones;
- revisar la estructura de la remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas para adaptarla a la nueva realidad de la primera línea ejecutiva de

Gestamp, en la que va a coexistir la figura de un Presidente con determinadas funciones ejecutivas y un Consejero Delegado, también con funciones ejecutivas; y

- proseguir en el proceso de adecuación de la Política a los más altos estándares de buen gobierno corporativo, siempre en consideración a las características y circunstancias específicas de Gestamp y de las sociedades de su grupo.

El marco de las modificaciones de la Política prevén la existencia de un Presidente con determinadas funciones ejecutivas y un Consejero Delegado con funciones ejecutivas delegadas y la necesidad de adecuar su esquema retributivo a sus respectivas nuevas funciones, teniendo en cuenta, en particular, la valía y méritos del ejecutivo, las condiciones de mercado en sociedades comparables y el hecho de que resulte asumible para la Sociedad.

Con esta revisión, se pretende conseguir el objetivo de la Sociedad de atraer, retener y motivar a los profesionales más cualificados para que presten sus servicios en Gestamp, todo ello sin comprometer la independencia de criterio de los consejeros ejecutivos en el ejercicio de sus funciones.

ANEXO II

(Propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros)



Política de remuneraciones de los consejeros

Diciembre 2017

Contenido

Introducción -----	3
Principios-----	3
Órganos competentes-----	4
Estructura de la remuneración de los consejeros en su condición de tales -----	5
Estructura de la remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas -----	6
Nuevos nombramientos-----	9
Validez y periodo de vigencia-----	9
Otros datos relevantes -----	9
Ámbito de aplicación-----	9

Política de remuneraciones de los consejeros

Introducción

Conforme a lo dispuesto en los artículos 249 bis y 529 novodecies 1 de la Ley de Sociedades de Capital (la “LSC”) y en el artículo 22 de los Estatutos Sociales de Gestamp Automoción, S.A. (la “Sociedad” o “Gestamp”), corresponde a la Junta General de accionistas aprobar la política de remuneraciones de los consejeros (la “Política de Remuneraciones”), a propuesta del Consejo de Administración de Gestamp.

En cumplimiento de esta previsión legal y estatutaria, se propone a la Junta General de accionistas de Gestamp, para su aprobación, la siguiente Política de Remuneraciones.

Este documento contempla tanto los conceptos retributivos aplicables a los consejeros en su condición de tales como los aplicables a los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.

Principios

La remuneración de los consejeros en su condición de tales se asienta en los siguientes principios:

- (i) Suficiencia. Debe ser suficiente para compensar su dedicación, cualificación y responsabilidad sin comprometer en ningún caso su independencia.
- (ii) Competitividad. Debe ser capaz de atraer y retener el talento de dichos profesionales, al mismo tiempo que ha de ser acorde a los criterios de mercado en sociedades de similares características a nivel nacional o internacional.
- (iii) Dedicación. Debe atender a la dedicación y responsabilidad de cada uno de los consejeros.
- (iv) Razonabilidad. Deberá atender a la realidad de la Sociedad y al sector en el que ésta opera, así como a la situación económica de cada momento.

- (v) **Transparencia.** Deberá atender a criterios de transparencia para garantizar la confianza de inversores y accionistas.

La remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas se guía de forma adicional por los siguientes principios:

- (i) **Desempeño.** Incluirá un componente variable vinculado a la consecución de objetivos concretos o resultados, alienados con los objetivos estratégicos de grupo de sociedades de Gestamp (“**Grupo Gestamp**”), y a la creación de valor.
- (ii) **Sostenibilidad.** Alinear una parte de la remuneración al crecimiento sostenido en el tiempo.
- (iii) **Equidad.** La remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas será proporcional al nivel de responsabilidad y experiencia.

Órganos competentes

Remuneración de los consejeros en su condición de tales

El importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros en su condición de tales será la que a tal efecto determine la **Junta General**, y permanecerá vigente en tanto esta no acuerde su modificación, si bien el Consejo de Administración podrá reducir su importe en los ejercicios en que lo estime conveniente, según indica el artículo 22 de los Estatutos Sociales.

La determinación de la remuneración de cada consejero en su condición de tal corresponderá al **Consejo de Administración**, a propuesta de la **Comisión de Nombramientos y Retribuciones**, que tendrá en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

Remuneración de los consejeros por desempeño de funciones ejecutivas

Según establece el artículo 529 octodecimos de la LSC, la remuneración de los consejeros por el desempeño de las funciones ejecutivas previstas en los contratos aprobados conforme a lo dispuesto en el artículo 249 de la LSC se ajustará a la presente Política de Remuneraciones.

La determinación de la remuneración de los consejeros por el desempeño de las funciones ejecutivas corresponderá al **Consejo de Administración**, a propuesta de la **Comisión de Nombramientos y Retribuciones**, según disponen los artículos 8.3(b).ii) y 41.3(a).ii) del Reglamento del Consejo de Administración.

Estructura de la remuneración de los consejeros en su condición de tales

Esta remuneración es aquella a percibir por los consejeros en su condición de tales (a excepción de los consejeros ejecutivos) y cuyo importe máximo anual debe ser aprobado por la Junta General de accionistas de Gestamp, de conformidad con el artículo 529 septdecies de la LSC, el artículo 22 de los Estatutos Sociales y el 29 del Reglamento del Consejo de Administración.

Según lo dispuesto en el artículo 22.1 de los Estatutos Sociales, la remuneración de los consejeros en su condición de tales se estructura de la siguiente forma:

Remuneración fija

Los consejeros perciben una cantidad fija anual que será distribuida por el Consejo de Administración de la manera que éste determine, teniendo en cuenta las condiciones de cada consejero, las funciones y responsabilidades que le sean atribuidas por el Consejo, y su pertenencia a las distintas comisiones, lo que podrá dar lugar a retribuciones diferentes para cada uno de ellos; correspondiendo igualmente al Consejo la determinación de la periodicidad y forma de pago de la asignación, que podrá incluir los seguros y sistemas de previsión que se establezcan en cada momento.

No se contemplan créditos, ni anticipos, ni garantías, ni indemnizaciones ante la terminación de su relación con la Sociedad, ni ninguna otra remuneración diferente de las indicadas con anterioridad.

Importe máximo de la remuneración fija

El importe máximo global de la remuneración anual de los consejeros en su condición de tales será de 950.000 euros. Este importe máximo permanecerá vigente hasta la aprobación de la modificación de la presente Política de Remuneraciones.

Dicho importe podrá minorarse en los ejercicios que el Consejo de Administración estime pertinentes, conforme a lo dispuesto en el artículo 29.2 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad.

Estructura de la remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas

Según dispone el artículo 22 de los Estatutos Sociales, cuando a un consejero se le atribuyan funciones ejecutivas, será necesario que se celebre un contrato entre éste y la Sociedad conforme a lo previsto en la LSC. En el contrato se detallarán todos los conceptos por los que pueda obtener una remuneración por el desempeño de funciones ejecutivas, incluyendo, en su caso, la eventual indemnización por cese anticipado en dichas funciones y las cantidades a abonar por la Sociedad en concepto de primas de seguro o de contribución a sistemas de ahorro.

En dicho contrato podrá constar una remuneración fija y una remuneración variable adicional, que se devengará si se alcanzan los objetivos determinados. En todo caso, la remuneración variable guardará relación con el rendimiento profesional de sus beneficiarios y estará vinculada a criterios de rendimiento que: (i) sean predeterminados y medibles; y (ii) consideren el riesgo asumido para la obtención de un resultado.

A continuación, se detalla la estructura de la composición de la remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas que en el caso de la Sociedad aplica a la figura del Presidente y del Consejero Delegado, que en todo caso se asimila en cuanto a sus conceptos o componentes a la establecida para los altos directivos de las sociedades del Grupo Gestamp.

Remuneración fija

La cuantía de la remuneración fija atenderá al contenido de las funciones ejecutivas asociadas al cargo, el nivel de responsabilidad, la experiencia y aportación al puesto y la realidad del mercado retributivo en el que opera la Sociedad.

Remuneración variable anual

Tiene como objetivo alinear los intereses de los consejeros ejecutivos con el desempeño del Grupo Gestamp, a través de la consecución de objetivos definidos, cuantificables y basados en variables económico-financieras.

Será el Consejo de Administración quien, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinará la remuneración variable devengada en función del grado de cumplimiento de los objetivos que componen dicha remuneración.

Remuneración variable plurianual (Incentivo a largo plazo)

Tiene como objetivo recompensar la creación de valor sostenible para el accionista en el largo plazo, así como motivar y retener al personal clave del Grupo Gestamp. Para ello, en 2016 se aprobó un programa de incentivos a 5 años para determinados directivos del Grupo Gestamp, basado en el cumplimiento de objetivos definidos. Esta Política de Remuneraciones es de aplicación al Consejero Delegado que tiene la consideración de consejero ejecutivo.

Además de lo anterior, estos sistemas podrán incluir entregas de acciones de la Sociedad o de instrumentos financieros referenciados a su valor, cuando así lo acuerde la Junta General de Accionistas a propuesta del Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Será el Consejo de Administración quien, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinará la remuneración variable devengada en función del grado de cumplimiento de los objetivos que componen dicha remuneración.

Otros conceptos retributivos

Se reconocen las mismas condiciones o beneficios sociales aplicables a los directivos de Gestamp. En este sentido es de aplicación, entre otros, un seguro de vida.

Condiciones contractuales aplicables al Presidente y al Consejero Delegado

- (i) Duración indefinida. Los contratos que la Sociedad suscriba con los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas tendrán carácter indefinido.
- (ii) Legislación. Los contratos que la Sociedad suscriba con los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas se regirán por la legislación aplicable en cada caso.

Asimismo, los referidos contratos incorporarán las recomendaciones básicas del Código de Buen Gobierno y, en consecuencia:

- (i) Salvedades de los auditores: La remuneración variable anual de los consejeros ejecutivos que está vinculada con los resultados de las Sociedad, al devengarse como consecuencia, entre otros, del cumplimiento de determinados objetivos cuantitativos, tendrá en cuenta las salvedades que consten en el informe del auditor externo que puedan minorar los resultados de la Sociedad (Recomendación 60).

- (ii) Cláusulas de recobro (claw-back): Incluirán una cláusula que permita a la Sociedad reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando el pago no haya estado ajustado a las condiciones de rendimiento o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad (Recomendación 63).

- (iii) Pagos por resolución de los contratos de los consejeros ejecutivos: Los pagos por resolución de los contratos de la Sociedad con sus consejeros ejecutivos no superarán un importe equivalente a dos (2) anualidades de la remuneración total anual del consejero ejecutivo y no se abonarán hasta que la Sociedad haya podido comprobar que el consejero ha cumplido con los criterios de rendimiento previamente establecidos (Recomendación 64).

Remuneración del Presidente y del Consejero Delegado

En virtud de lo anterior, se propone que la remuneración de los consejeros ejecutivos por el desempeño de dichas funciones ejecutivas consista en:

- (i) Una cuantía fija de 700.000 euros para el Presidente y 550.000 euros para el Consejero Delegado;

- (ii) Un objetivo variable anual de 300.000 euros en el caso del Presidente del Consejo de Administración de la Sociedad y de 250.000 euros en el caso del Consejero Delegado, que se determinará anualmente en función del objetivo de creación de valor de las sociedades del Grupo Gestamp. Adicionalmente, el Consejero Delegado está incluido en el programa de incentivos a 5 años mencionado anteriormente en esta Política de Remuneraciones;

- (iii) Una retribución en especie que incluya, entre otros, un seguro de vida; y

- (iv) Una indemnización no superior a dos (2) años en caso de separación o cualquier otra forma de extinción de la relación jurídica de la Sociedad no debida a un incumplimiento imputable al consejero, que contemplará la retribución fija y variable anual.

La revisión del paquete retributivo del Presidente y del Consejero Delegado para ejercicios futuros será determinada por el Consejo de Administración previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, dentro del marco de esta Política de Remuneraciones, teniendo en cuenta, en particular, la valía y méritos del ejecutivo, las condiciones de mercado en sociedades comparables y el hecho de que resulte asumible para la Sociedad, así como la evolución de las responsabilidades y funciones asumidas por cada uno de ellos.

Nuevos nombramientos

La remuneración de cualquier nuevo consejero ejecutivo se regirá por la presente Política de Remuneraciones, considerando la experiencia y conocimientos del candidato, su procedencia (interna o externa) y su nivel retributivo en el momento de su nombramiento.

Será el Consejo de Administración quien aprobará la remuneración del nuevo consejero ejecutivo a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Validez y periodo de vigencia

El periodo de vigencia de la presente Política de Remuneraciones es para los ejercicios 2018 a 2020.

Otros datos relevantes

La Sociedad dispone de un seguro de responsabilidad civil de consejeros y directivos de Gestamp y de todas las sociedades de su grupo, por cualquier responsabilidad en la que pudieran incurrir dentro del ejercicio de sus funciones.

Ámbito de aplicación

Esta Política de Remuneraciones es de aplicación para los miembros del Consejo de Administración de Gestamp.