

**INFORME QUE PRESENTA EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA SOCIEDAD GESTAMP AUTOMOCIÓN, S.A. EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS.**

**1. OBJETO DEL PRESENTE INFORME.**

En línea con lo establecido en el artículo 529.novodecies de la vigente Ley de Sociedades de Capital, el Consejo de Administración deberá emitir un informe motivado en relación con la política de remuneración de los consejeros (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**” o el “**Grupo**”) para motivar la propuesta que se someterá a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad del ejercicio 2020.

**2. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA.**

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 16 de diciembre de 2019, aprobó un nuevo plan de incentivos a largo plazo aplicable a ciertos directivos de la Sociedad para el periodo 2019-2021(entre los que se incluye el Consejero Delegado).

En este sentido, la Sociedad ha elaborado una propuesta de modificación de la Política que se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas y cuya reforma tiene como principal objetivo eliminar las referencias al incentivo a largo plazo anterior aprobado por el Consejo de Administración en 2016, y matizar la descripción de la retribución variable (anual y plurianual) para reflejar la aprobación del referido nuevo plan.

Asimismo, respecto de la facultad del Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de revisar el paquete retributivo del Presidente y del Consejero Delegado bajo ciertas circunstancias, se aclara que dicha revisión puede producirse por la actualización salarial anual realizada con carácter general para la plantilla de los Servicios Corporativos del Grupo.

Finalmente, la Política, en caso de ser aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas, entrará en vigor con efectos 1 de enero de 2020 y será aplicable a los ejercicios 2020, 2021 y 2022.

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 que se adjunta como **Anexo II** al presente informe.

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

*“Aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad correspondiente a los ejercicios 2020-2022.*

*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, 1 de abril de 2020*

**ANEXO I**

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

**INFORME JUSTIFICATIVO QUE EMITE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES SOBRE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE GESTAMP AUTOMOCIÓN, S.A.**

## **1. INTRODUCCIÓN**

La Política de remuneraciones de los Consejeros (en adelante, la “**Política**”) de Gestamp Automoción S.A. (en adelante “**Gestamp**” o la “**Sociedad**” o el “**Grupo**”) que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone al Consejo de Administración para su consideración por parte de la Junta General de Accionistas, tiene como finalidad principal adaptar referencias relativas al sistema de remuneración variable de los Consejeros Ejecutivos.

El presente informe se emite en cumplimiento a lo establecido en el apartado 2 del artículo 529 novodécimos 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, en caso de ser aprobada, sustituirá a la hasta ahora vigente aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas en su reunión de 6 de mayo de 2019.

## **2. JUSTIFICACIÓN DE LA MODIFICACIÓN**

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 16 de diciembre de 2019, aprobó un nuevo plan de incentivos a largo plazo aplicable a ciertos directivos de la Sociedad (entre los que se incluye el Consejero Delegado) para el periodo 2019-2021. En este sentido, se han eliminado referencias al incentivo a largo plazo anterior aprobado por el Consejo de Administración en 2016, y se ha matizado la descripción de la retribución variable (anual y plurianual) para reflejar la aprobación del referido nuevo plan.

Asimismo, respecto de la facultad del Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de revisar el paquete retributivo del Presidente y del Consejero Delegado bajo ciertas circunstancias, se aclara que dicha revisión puede producirse por la actualización salarial anual realizada con carácter general para la plantilla de los Servicios Corporativos del Grupo.

Finalmente, la Política, en caso de ser aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas, entrará en vigor con efectos 1 de enero de 2020 y será aplicable a los ejercicios 2020, 2021 y 2022.

### **3. CONCLUSIÓN**

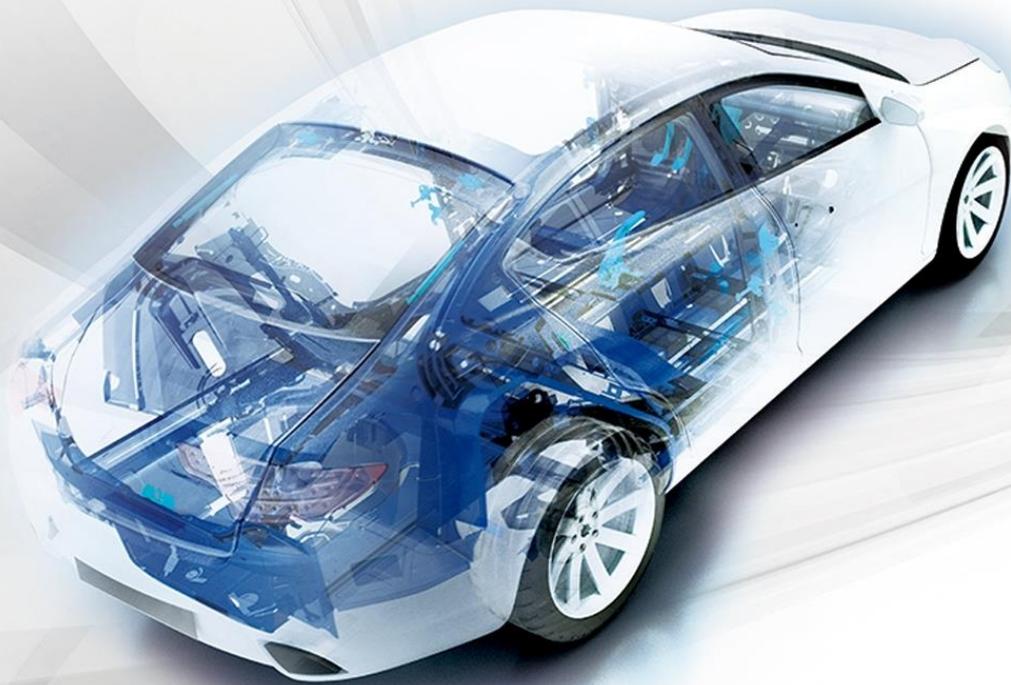
La Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera que la propuesta de Política es consistente con el marco regulatorio vigente en materia de retribuciones de los consejeros.

En atención a lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones presenta el presente informe justificativo de la propuesta de la Política que se someterá a aprobación de la Junta General de Accionistas.

*En Madrid, a 1 de abril de 2020.*

**ANEXO II**

**(Propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros)**



# Política de Remuneraciones de los Consejeros

Gestamp Automoción, S.A.

Abril 2020

## ÍNDICE

1. Introducción.....	3
2. Principios.....	3
3. Órganos competentes .....	4
4. Estructura de la remuneración de los consejeros en su condición de tales ..	5
5. Estructura de la remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.....	6
6. Nuevos nombramientos .....	10
7. Validez y periodo de vigencia .....	10
8. Otros datos relevantes .....	10
9. Ámbito de aplicación.....	10

## 1. 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.

## 2. 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

Política de Remuneraciones de los Consejeros

Abril 2020

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.

### 3. 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 el que a tal efecto determine la **Junta General**, y permanecerá vigente en tanto ésta 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.

#### Política de Remuneraciones de los Consejeros

Abril 2020

## 4. 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 1.050.000 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.

## Política de Remuneraciones de los Consejeros

Abril 2020

## 5. 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 previamente 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 y que, en todo caso, se asimila en cuanto a sus conceptos o componentes a la establecida para los altos directivos 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 y plurianual**

La remuneración variable de los consejeros ejecutivos tiene como objetivo: (i) vincular parte de su retribución a la consecución de objetivos concretos, alineados con los objetivos estratégicos y la creación de valor del Grupo Gestamp, (ii) potenciar su compromiso y (iii) vincular sus objetivos a corto y largo plazo con los del Grupo Gestamp y sus accionistas.

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 Política de Remuneraciones de los Consejeros

Abril 2020

cumplimiento de los objetivos que componen dicha remuneración.

### **Remuneración variable anual**

La retribución variable anual remunerará, con periodicidad anual, la aportación a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables establecidos por el Grupo Gestamp, que incluirán en todo caso, objetivos de carácter económico-financiero. Las métricas para determinar el grado de cumplimiento serán fijadas previamente, y aprobadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La retribución variable anual se configura como un porcentaje de la retribución fija anual total que se determinará en función de las métricas de cumplimiento. Adicionalmente, será de aplicación un umbral mínimo de cumplimiento por debajo del cual no se generará derecho al cobro de la retribución variable anual y un umbral máximo de cumplimiento por encima del cual el importe de dicha retribución se mantendrá constante.

### **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, la Sociedad podrá establecer esquemas retributivos a largo plazo, cuya vigencia podrá llegar a exceder la vigencia de la presente Política de Remuneraciones y cuyos objetivos estarán vinculados a la consecución de objetivos prefijados, concretos, cuantificables, incluyendo en todo caso objetivos de carácter económico-financiero, a largo plazo con el fin de promover la creación de valor de Grupo de forma sostenida en el tiempo. Las métricas para determinar el grado de cumplimiento serán fijadas previamente y aprobadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Al igual que para la retribución variable anual, será de aplicación a la retribución variable plurianual un umbral mínimo de cumplimiento por debajo del cual no se generará derecho al cobro de la misma y un umbral máximo de cumplimiento por encima del cual el importe de la retribución variable plurianual se mantendrá constante.

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 Política de Remuneraciones de los Consejeros

Nombramientos y Retribuciones.

### Otros conceptos retributivos

Se podrán reconocer 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, y estarán vigentes en tanto en cuanto el consejero ejecutivo permanezca en su cargo.
- (ii) Legislación. Los contratos que la Sociedad suscriba con los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas serán de carácter mercantil y se regirán por la legislación aplicable en cada caso.

Asimismo, los referidos contratos incorporarán las siguientes condiciones, en gran medida derivadas de las recomendaciones básicas del Código de Buen Gobierno:

- (i) Salvedades de los auditores: La remuneración variable anual de los consejeros ejecutivos que esté vinculada con los resultados de la 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 haya 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

### Política de Remuneraciones de los Consejeros

Abril 2020

los criterios de rendimiento previamente establecidos (Recomendación 64).

- (iv) Cláusula de no competencia post-contractual: una vez extinguida la relación mercantil y, en su caso, laboral entre los consejeros ejecutivos y la Sociedad, éstos se comprometen, a cambio de una compensación económica, a no prestar servicios durante un (1) año de forma directa o indirecta, por cuenta ajena o propia, por sí o por persona interpuesta, en sociedades que sean concurrentes o competidoras con la Sociedad o con el Grupo Gestamp.

### **Remuneración del Presidente y del Consejero Delegado**

En virtud de lo anterior, la remuneración de los consejeros ejecutivos por el desempeño de dichas funciones ejecutivas consistirá en:

- (i) Una cuantía fija de 714.000 euros para el Presidente y 561.000 euros para el Consejero Delegado.
- (ii) Un objetivo variable anual de 306.000 euros en el caso del Presidente y de 255.000 euros en el caso del Consejero Delegado, que se determinará anualmente en función del objetivo de creación de valor del Grupo Gestamp. Adicionalmente, el Consejero Delegado está incluido en un programa de retribución variable plurianual.
- (iii) Una retribución en especie que incluya, entre otros, un seguro de vida.
- (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 siempre que, en caso de haber existido una relación laboral previa, ésta se hubiera extinguido.
- (v) Una compensación económica derivada de la obligación de no competencia post-contractual consistente en 1.000.000 euros en el caso del Presidente, y 800.000 euros en el caso del Consejero Delegado, a satisfacer en doce (12) mensualidades.

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

### **Política de Remuneraciones de los Consejeros**

Abril 2020

cuenta, en particular, (i) la valía y méritos del ejecutivo, (ii) las condiciones de mercado en sociedades comparables, (iii) la capacidad de la Sociedad para asumir dicha revisión y (iv) la evolución de las responsabilidades y funciones asumidas por cada uno de ellos. A estos efectos, en aplicación de la Política de Remuneraciones, el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá aprobar la actualización de los importes de retribución fija y de retribución variable anual del Presidente y del Consejero Delegado siempre que éstos sean conformes con la actualización salarial realizada con carácter general a la plantilla de los Servicios Corporativos del Grupo Gestamp.

## 6. 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.

## 7. Validez y periodo de vigencia

El periodo de vigencia de la presente Política de Remuneraciones comprende los ejercicios 2020, 2021 y 2022.

## 8. 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.

## 9. Ámbito de aplicación

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

Política de Remuneraciones de los Consejeros

Abril 2020