

## ANEXO 1

### INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

#### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

<b>FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA</b>	31/12/2017
--	------------

<b>C.I.F.</b>	A-20014452
---------------	------------

#### **DENOMINACIÓN SOCIAL**

CIE AUTOMOTIVE, S.A.

#### **DOMICILIO SOCIAL**

ALAMEDA MAZARREDO, 69, 8º, BILBAO (VIZCAYA)

# MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

## A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

### Explique la política de remuneraciones

El Consejo de Administración de 27 de febrero de 2018 ha aprobado una nueva política de remuneraciones de los consejeros que tiene intención de someter a aprobación de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas.

#### A. PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS.

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.

## B. CRITERIOS, CAMBIOS MAS SIGNIFICATIVOS Y MIX RETRIBUTIVO

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.

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

### II.- 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, para el consejero delegado (i) una remuneración fija; (ii) una remuneración variable a corto plazo; (iii) una remuneración variable a largo plazo; (iv) remuneraciones por compromisos de no concurrencia y permanencia y (v) prestaciones accesorias y asistenciales.

El consejero ejecutivo con responsabilidad sobre operaciones corporativas y de M&A percibirá (i) una remuneración fija y (ii) una remuneración adicional calculada en función de un porcentaje del valor de cada compañía adquirida, con un importe máximo a percibir por operación.

La política de remuneración de los administradores se ha reorganizado en comparación con el ejercicio anterior con las siguientes modificaciones: (a) el Presidente del Consejo de Administración -que pasa a ser consejero dominical- percibirá una remuneración fija derivada de su especial dedicación a la Sociedad; (b) el Consejero Delegado racionaliza su paquete retributivo con un mix entre remuneración fija y variable que pone especial énfasis en el componente variable (a corto y a largo) y en consideraciones de vinculación temporal y de no concurrencia; consideraciones todas ellas en el marco de una política de remuneraciones acordes con su valía y con el compromiso de permanencia en la compañía a largo plazo, en un horizonte de diez (10) años, lo cual reporta la necesaria estabilidad a la construcción del futuro del grupo CIE Automotive; y (c) el consejero con funciones ejecutivas en el marco de las operaciones corporativas y de M&A vincula su remuneración de forma especial al cierre exitoso de dichas operaciones.

**A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.**

#### **Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones**

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es el órgano en el que recaen las facultades de proponer la adopción de las decisiones sobre la retribución de los consejeros, de conformidad con lo previsto en el Reglamento del Consejo de Administración y el Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y las funciones que le son atribuidas en los mismos.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad, dentro de las funciones que le son atribuidas en el Reglamento del Consejo de Administración y el Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y las funciones que le son atribuidas en los mismos, organiza su funcionamiento sobre la base de un calendario de reuniones anuales y un orden del día específico para cada una de ellas, sin perjuicio de las reuniones adicionales que se celebren en función de circunstancias sobrevenidas no previstas de partida. En dicho sentido, con relación a la forma en que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones delibera sobre la propuesta de remuneraciones de los consejeros, es preciso señalar que, en una primera fase, el Presidente del Consejo de Administración se reúne con los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y plantea su visión acerca de la remuneración de los consejeros durante el ejercicio, sobre la base de la política de la compañía. Seguidamente, una vez recibida esta primera opinión, los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones deliberan acerca de las decisiones a adoptar y, en la reunión que ordinariamente se celebra en el mes de diciembre, proponen al Consejo de Administración las propuestas de remuneración de los consejeros para el ejercicio, y estas son adoptadas en la reunión de dicho órgano del mes de diciembre. En la medida en que en el presente ejercicio, se ha revisado a fondo la política y criterios de las remuneraciones de los consejeros, no ha sido hasta la sesión de febrero cuando la Comisión de Nombramientos

y Retribuciones ha dado carta de naturaleza a la nueva política de remuneraciones y a las remuneraciones que se presentan a los órganos societarios para el ejercicio 2018.

Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones serán necesariamente consejeros no ejecutivos, dos de los cuales serán independientes. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está formada actualmente por los siguientes consejeros, (i) Presidente: Don Ángel Ochoa Crespo (independiente), (ii) Vocal: Don Francisco J. Riberas Mera (dominical) y (iii) Vocal: Don Carlos Solchaga Catalán (independiente).

Durante el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2017, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido en dos (2) ocasiones. No ha contado con asesores externos en el ejercicio de sus funciones.

**A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.**

<b>Explique los componentes fijos de la remuneración</b>
--

Los componentes fijos de la remuneración de los distintos consejeros para el ejercicio 2018 es la siguiente:

- Presidente del Consejo de Administración: 1200 miles de euros;
- Consejero Delegado: 525 miles de euros;
- Presidente de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y consejero independiente coordinador: 140 miles de euros
- Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 100 miles de euros
- Consejero ejecutivo con funciones de operaciones corporativas y M&A: 200 miles de euros.

No existen dietas u otras remuneraciones fijas para el resto de los miembros del Consejo de Administración.

**A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.**

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgan.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (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.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el

plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.

- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

**Explique los componentes variables de los sistemas retributivos**

Los componentes variables se reservan en el marco del Consejo de Administración al consejero delegado, sobre la base de la siguiente finalidad esencial (sujeto todo ello a la aprobación por parte de la Junta General de Accionistas de la nueva política de remuneración de los administradores y del incentivo a largo plazo basado en la evolución del precio de la acción): garantizar la permanencia, el compromiso, el incentivo y la motivación del consejero delegado en los próximos diez (10) años del Grupo CIE Automotive. Es por ello que los incentivos de largo plazo y de retención y no concurrencia tienen un carácter vinculado a dicho espacio temporal, que se considera el próximo ciclo esencial en la evolución de la compañía y su grupo, su crecimiento y su reto estratégico.

Así las cosas, los elementos variables serán los siguientes:

(a) 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.

(b) Retribución variable a largo plazo

Para el consejero delegado se prevé una retribución variable a largo plazo basada en la evolución de la cotización de la acción siempre y cuando sea aprobada por parte de la Junta General Ordinaria de Accionistas.

Sujeta a su determinación económica final, se tratará de un incentivo en virtud del que el consejero delegado tendrá derecho a percibir un bonus equivalente a: la diferencia entre un precio de referencia y el precio de cotización en cada ventana de ejercicio, multiplicado por un número de unidades a determinar también por la Junta General.

Se prevé que la Junta General Ordinaria adopte un acuerdo que establezca cuatro ventanas de ejercicio (tercer, quinto, octavo y décimo aniversario del plan) que consolidarán el derecho a percibir el incentivo sobre la base del recorrido de la cotización hasta esa fecha y, en caso de ejercicio, fijar el valor de referencia de la siguiente ventana en el importe al que se ha ejercitado la ventana anterior. Los detalles concretos de la retribución variable a largo plazo, sus condicionantes y componentes dinerarios serán determinados por la Junta General Ordinaria de Accionistas.

**A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, 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.**

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

**Explique los sistemas de ahorro a largo plazo**

No existen retribuciones de esa tipología.

**A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.**

**Explique las indemnizaciones**

El consejero delegado, en el supuesto de que la Junta General de Accionistas apruebe efectivamente la nueva política de remuneración de los consejeros, tendrá derecho a percibir la totalidad del importe de su compromiso de permanencia 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 la aprobación de la política de remuneración de administradores.

En cualquier caso, las cláusulas indemnizatorias formarán parte de la política de remuneraciones de los consejeros objeto de aprobación por parte de la próxima Junta General Ordinaria.

Asimismo, es preciso señalar que el consejero delegado antes de acceder a dicho cargo era empleado del Grupo CIE Automotivo. Por lo tanto, su relación laboral (junto con los derechos asociados a la misma) se encuentra suspendida y se reactivaría de forma automática ante el supuesto de cese como consejero, reactivándose también los derechos establecidos en la legislación vigente para el supuesto de resolución contractual.

**A.7 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 competencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.**

**Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos**

Las características esenciales del contrato del consejero delegado son las siguientes:

**(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 A.6 anterior conforme sean aprobadas por la Junta General Ordinaria..

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 debiendo retornar el importe correspondiente al pacto de no competencia y de permanencia descritos posteriormente.

**(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 competencia**

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 competencia 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 entre uno o dos años. En compensación a estos compromisos, al consejero delegado le corresponderá una remuneración pagadera y que deberá rembolsar a la compañía en caso de que resuelva de forma anticipada su relación con la misma.

**(iv) Prima de permanencia y Pacto de exclusividad.**

El consejero delegado asume un compromiso de exclusividad y permanencia durante al menos un período de diez años. En compensación a estos compromisos, al consejero delegado le corresponde una remuneración y que deberá rembolsar a la compañía en caso de que resuelva de forma anticipada su relación con la misma.

**(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.

**A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.**

**Explique las remuneraciones suplementarias**

No existen retribuciones de esta tipología.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, 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.

**Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos**

El consejero delegado es deudor de la sociedad en virtud de un contrato de préstamo para la adquisición de acciones de la sociedad por un importe actual de 303 miles de euros.

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

**Explique las remuneraciones en especie**

El préstamo a que se refiere el apartado A.9 anterior supone la existencia de una remuneración en especie por causa del tipo de interés que se le aplica. Asimismo, el Presidente del Consejo de Administración, el consejero delegado, y el consejero con funciones ejecutivas en materia de operaciones corporativas y M&A reciben el uso de un vehículo de empresa, el cual es catalogado como remuneración en especie.

A.11 Indique 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 tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

**Explique las remuneración 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**

No existen retribuciones de esta tipología.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera 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.

**Explique los otros conceptos retributivos**

El consejero con funciones ejecutivas en materia de operaciones corporativas y de M&A, además de su remuneración fija, tiene derecho a percibir un porcentaje (0,25%) sobre el valor de la empresa objeto de adquisición en cada operación de adquisición de empresas, con un tope máximo de 800 miles de euros por operación.

A.13 Explique 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, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

**Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos**

Más allá de la genuina obligación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y del consejo de administración de velar por que las remuneraciones a abonar a los consejeros reflejen los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad y, en consecuencia, se adopten -si bien no ha sido necesario hasta la fecha- medidas correctoras y mitigadoras de riesgos, es preciso mencionar que no se han adoptado acciones concretas 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.

Sin perjuicio de lo anterior, 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 (cláusulas claw-back) en las circunstancias mencionadas en el apartado A.9 anterior. Además, podrán arbitrarse medidas adicionales de reclamación en situaciones especiales como el fraude, el incumplimiento grave de la ley.

## **B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS**

Derogado.

## **C RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO**

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

### **Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio**

En la sociedad, solo han percibido remuneraciones (i) los consejeros ejecutivos y (ii) los consejeros que como consecuencia de su pertenencia a las comisiones desempeñaban especiales funciones en la sociedad. Así las cosas, a continuación, se detallan las características y conceptos retributivos de cada uno de los consejeros que han devengado retribuciones en el ejercicio cerrado:

D. Antonio María Pradera Jáuregui

(i) remuneración fija: 500 miles de euros; (ii) remuneración variable a corto plazo (remuneración extraordinaria derivada del cumplimiento por parte del grupo de determinados niveles de éxito empresarial): 700 miles de euros; (iii) remuneración en especie por causa del uso del vehículo de empresa: 13.8 miles de euros.

La determinación de la remuneración variable a corto plazo ha traído causa de la valoración por parte del Consejo de Administración del éxito en la evolución de la compañía durante el ejercicio y la generación de valor y de la dedicación y contribución del Presidente para conseguir este logro.

D. Jesus Maria Herrera Barandiaran

(i) remuneración fija: 450 miles de euros; (ii) remuneración variable a corto plazo (remuneración extraordinaria derivada del cumplimiento por parte del grupo de determinados niveles de éxito empresarial): 400 miles de euros; (iii) remuneración en especie por causa del tipo de interés que se le aplica al préstamo: 17 miles de euros; (iv) remuneración en especie por causa del uso del vehículo de empresa: 14.3 miles de euros; (v) remuneración adicional destinada a amortizar parte del préstamo concedido para adquirir acciones de la sociedad cuando era director general (y no consejero) de la sociedad: 297 miles de euros y (vi) devengo del plan de incentivos a largo plazo basado en la evolución del precio de la acción 16.488 miles de euros.

La determinación de la remuneración variable a corto plazo ha traído causa de la valoración por parte del Consejo de Administración del éxito en la evolución de la compañía durante el ejercicio, el cumplimiento de los niveles de EBITDA respecto del que fue presupuestado en su momento y la generación de valor y de la dedicación y contribución del Consejero Delegado para conseguir este logro.

D. Fermín del Rio Sanz de Acedo

(i) remuneración fija: 120 miles de euros; (ii) remuneración extraordinaria derivada del acuerdo de prestación de servicios de consultoría estratégica en operaciones de M&A: 1.188 miles de euros; (iii) remuneración en especie por causa del uso del vehículo de empresa: 15,1 miles de euros.

D. Carlos Solchaga Catalán

(i) remuneración fija: 120 miles de euros.

D. Ángel Ochoa Crespo

(i) remuneración fija: 80 miles de euros.

## D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2017
ANTONIO MARÍA PRADERA JÁUREGUI	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ELIDOZA PROMOCIÓN DE EMPRESAS, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARÁN	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ÁNGEL OCHOA CRESPO	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JUAN MARÍA RIBERAS MERA	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ACEK DESARROLLO Y GESTIÓN INDUSTRIAL, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
FERMÍN DEL RÍO SANZ DE ACEDO	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
SHRIPRAKASH SHUKLA	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
VANKIPURAM PARTHASARATHY	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ADDVALIA CAPITAL, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
QMC DIRECTORSHIPS, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.

D.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 devengadas en la sociedad objeto del presente informe:**

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

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	0	120	0	0	0	0	0	0	120	120

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
ÁNGEL OCHOA CRESPO	0	80	0	0	0	0	0	0	80	80
ANTONIO MARÍA PRADERA JÁUREGUI	0	500	0	700	0	0	0	14	1.214	2.210
JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARÁN	0	450	0	400	0	0	0	328	1.178	1.141
FERMÍN DEL RÍO SANZ DE ACEDO	0	120	0	0	0	0	0	1.203	1.323	2.140

## ii) Sistemas de retribución basados en acciones

JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARÁN  
 INCENTIVO A LARGO PLAZO VINCULADO A EVOLUCION DE PRECIO DE LA ACCION

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
30/04/2014	900.000	0	0,00	N/A	0	0	0,00	N/A			
Condiciones: N/A											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	18,39	900.000	0	16.551	0	0	0	0,00	N/A
Otros requisitos de ejercicio: N/A											

## iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

iv) Otros beneficios (en miles de €)

<b>JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARÁN</b>			
<b>Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos</b>			
<b>Tipo de interés de la operación</b>		<b>Características esenciales de la operación</b>	<b>Importes eventualmente devueltos</b>
0,00		Préstamo concedido para adquirir acciones de la Sociedad cuando era director general (y no consejero) de la sociedad.	Se ha realizado una amortización por importe de 150 miles de euros.
<b>Primas de seguros de vida</b>		<b>Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros</b>	
<b>Ejercicio 2017</b>	<b>Ejercicio 2016</b>	<b>Ejercicio 2017</b>	<b>Ejercicio 2016</b>
0	0	n.a	n.a

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

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

**ii) Sistemas de retribución basados en acciones**

**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo**

**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.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ANTONIO MARÍA PRADERA JÁUREGUI	1.214	0	0	1.214	0	0	0	0	1.214	2.210	0
JESÚS MARÍA HERRERA BARANDIARÁN	1.178	0	16.551	17.729	0	0	0	0	17.729	1.141	0
FERMÍN DEL RÍO SANZ DE ACEDO	1.323	0	0	1.323	0	0	0	0	1.323	2.140	0
CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	120	0	0	120	0	0	0	0	120	120	0
ÁNGEL OCHOA CRESPO	80	0	0	80	0	0	0	0	80	80	0
<b>TOTAL</b>	<b>3.915</b>	<b>0</b>	<b>16.551</b>	<b>20.466</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20.466</b>	<b>5.691</b>	<b>0</b>

## D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento 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.

No existe una relación directa entre la retribución de los consejeros y elementos objetivos de los resultados de la sociedad. Existe dicha relación en la medida en que como consecuencia de los resultados extraordinarios de la sociedad (como elemento cualitativo, sin fijar elementos de carácter cuantitativo que moderen o modulen dicho importe con una relación directa o lineal) ha motivado la remuneración extraordinaria del Presidente del consejo de administración y las medidas retributivas del resto de consejeros ejecutivos. En consecuencia, existiendo una vinculación conceptual o cualitativa, no existe una correlación lineal referida a elementos concretos u objetivos de carácter cuantitativo.

## D.3 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 en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	103.920.928	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	15.317.945	14,74%
Votos a favor	88.124.947	84,80%
Abstenciones	478.036	0,46%

## E 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.

### INCENTIVO A LARGO PLAZO BASADO EN LA EVOLUCION DEL PRECIO DE LA ACCION

El apartado D.1. del presente informe detalla la percepción por parte del consejero delegado de un importe bruto derivado del "ejercicio de opciones sobre acciones". Es preciso aclarar que el sistema retributivo en cuestión no es un plan de "stock options" como tal, sino un incentivo dinerario basado en la evolución del precio de la acción conforme fue aprobado por la Junta General de Accionistas de 30 de abril de 2014.

Las características fundamentales de dicho plan para el consejero delegado eran las siguientes:

- El Incentivo consiste en la asignación de un número determinado de derechos al Consejero Delegado, que incorporan la opción a percibir una retribución extraordinaria plurianual con base en el incremento de valor de un mismo número de acciones de CIE Automotive, S.A. durante el período de generación comprendido entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2017, tomando como referencia su valor de cotización y que se hará efectiva, a elección del Consejo de Administración de la Sociedad, en metálico o en acciones de la propia Sociedad. En este sentido, el Consejo de Administración convino la liquidación en efectivo del Incentivo.

- Cálculo del Incentivo

El Consejero Delegado, sujeto al cumplimiento de las dos condiciones que se indican en el apartado siguiente, tendrán derecho a percibir, no más tarde del 31 de marzo de 2018, una retribución extraordinaria que consiste en un importe en Euros (€) resultante de la aplicación de la fórmula siguiente:

Incentivo = Número de derechos x (Valor de cotización – Valor inicial)  
donde

Valor inicial se corresponde con el importe de €6,00 por acción

Valor de cotización es igual al valor medio de cotización de la acción de CIE Automotive, S.A. en la Bolsa de Valores de Bilbao (Sistema de Interconexión Bursátil – Mercado Continuo o su equivalente que le pueda sustituir en cada momento) en el período comprendido entre el 1 de octubre de 2017 y el 31 de diciembre de 2017. De conformidad con la Orden HFP/191/2018, asciende a €24,39.

Número de derechos es igual a 900.000.

En consecuencia, el importe asciende a €16.551 miles de euros.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 27/02/2018.

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

Sí

No