

INFORME QUE PRESENTA LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS, RETRIBUCIONES Y GOBIERNO CORPORATIVO AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE ACERINOX, S.A. EN CUMPLIMIENTO DE LO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 529 NOVODECIAS DE LA LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL, EN RELACIÓN CON LA POLÍTICA DE REMUNERACION DE LOS CONSEJEROS INCLUIDA EN EL PUNTO SÉPTIMO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS CONVOCADA PARA LOS DÍAS 8 DE JUNIO DE 2016 Y 9 DE JUNIO DE 2016, EN PRIMERA Y SEGUNDA CONVOCATORIA, RESPECTIVAMENTE.

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

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

Aunque el régimen transitorio previsto en la Ley 31/2014 de 3 de diciembre, permite no someter a la Junta General de Accionistas la Política de Remuneración de los Consejeros en los siguientes años si se aprobaba en la Junta General de Accionistas de 2015 el Informe Anual sobre Remuneraciones a los Consejeros correspondiente al ejercicio de 2014, el Consejo de Administración de Acerinox, S.A., ha considerado conveniente someter a la Junta General que se celebrará previsiblemente el día 9 de junio de 2016, la Política de Remuneración del Consejo de Administración de Acerinox, S.A., en orden a una mayor transparencia, sin tener que esperar al plazo de tres años que otorgaba la Disposición Transitoria de la Ley 31/2014 de 3 de diciembre.

La Política de Remuneración de los Consejeros de Acerinox, S.A. que se somete a la Junta General de Accionistas para los próximos tres años, ejercicios de 2016, 2017 y 2018, no supone ningún incremento con respecto a las retribuciones que vienen percibiendo los Consejeros desde el ejercicio de 2011, año desde el que permanecen congeladas.

La remuneración que se propone en este informe para los miembros del Consejo de Administración es la siguiente:

- a) Una retribución fija por un importe anualizado de 60.614,26 euros, a distribuir en 14 pagas. Los periodos inferiores al año sufrirán el prorrateo que proceda.
- b) Una retribución variable de 1.855,55 euros por cada reunión del Consejo de Administración a la que se asistan, aunque sea en manera telemática.

- c) Una retribución variable de 1.855,55 euros por cada reunión de la Comisión Ejecutiva, de Auditoría o de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo a la que asistan.
- d) El Presidente del Consejo de Administración percibirá una retribución fija de 121.228,52 y 3.711,10 euros, como salario y dietas cuando actúe en el Consejo de Administración. Si ejerciese la presidencia o fuese vocal de otra comisión percibirá en ella las mismas dietas que los demás Consejeros.
- e) El importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales, será de 1.750.000,00 Euros.
- f) El resto de los detalles puede consultarse en www.acerinox.com.

Los criterios que el Consejo de Administración ha seguido para establecer la Política de Remuneraciones, son los utilizados durante los últimos años en la Sociedad y son los que se detallan a continuación:

- Moderación en las cuantías, de modo que han de ser suficientes pero no comprometer la imparcialidad e independencia.
- Estimular la asistencia a las reuniones, primando la dedicación efectiva.
- No interferir en los objetivos de la compañía mediante la creación de estímulos a corto plazo.
- Hallarse razonablemente alineada con la que de ordinario se practique en las compañías de capitalización comparable.
- Encajar bien en los esquemas que propugnan las Recomendaciones sobre Buen Gobierno.
- Distinguir entre el status de los consejeros ejecutivos y el que corresponde a los no ejecutivos.
-

La remuneración de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas se basa, por su parte, en los siguientes principios:

- Respetar los derechos que el interesado hubiera adquirido si, antes de su nombramiento como consejero ejecutivo hubiera prestado servicios laborales a la Compañía.
- Mantener la competitividad de la remuneración del consejero ejecutivo con respecto a los de la competencia.
- Alinear la retribución variable con los objetivos del Grupo, de forma que exista una relación directa entre el resultado económico y los incentivos a percibir.
- Reconocer la capacidad de creación de valor, así como las competencias y el perfil personal del consejero ejecutivo.

Madrid, 27 de abril de 2016