



**INFORME DE PLAN PLURIANUAL  
O INCENTIVO A LARGO PLAZO  
(ILP) CORRESPONDIENTE AL  
PRIMER CICLO DEL PLAN  
(2018/2020) PARA CONSEJEROS  
EJECUTIVOS Y PERSONAL DE  
ALTA DIRECCIÓN DEL GRUPO  
ACERINOX**

**Madrid, 22 de marzo de 2018**

***INFORME QUE FORMULAN LOS ADMINISTRADORES DE ACERINOX, S.A. EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE APROBACIÓN DE UN PLAN PLURIANUAL O INCENTIVO A LARGO PLAZO (ILP) CORRESPONDIENTE AL PRIMERO CICLO DEL PLAN (2018/2020) PARA CONSEJEROS EJECUTIVOS Y PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN DEL GRUPO ACERINOX.***

Texto del punto "Noveno" del Orden del Día:

“Aprobación, en su caso, de un Plan de retribución plurianual, o Incentivo a Largo Plazo (ILP) correspondiente al Primer Ciclo del Plan (2018-2020), dirigido a Consejeros Ejecutivos y personal de Alta Dirección del Grupo Acerinox, consistente en el pago de una parte de su retribución variable mediante entrega de acciones”.

JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA:

Como se expone en el punto correspondiente, el Consejo de Administración de Acerinox SA ha aprobado una nueva política retributiva para los consejeros ejecutivos y la Alta Dirección del Grupo al objeto de acercar su sistema retributivo a los mejores estándares de gobierno corporativo, alinear de manera directa los intereses de la dirección con los de los accionistas y vincular a aquéllos más estrechamente al proceso de creación de valor para los accionistas de la Compañía.

PROPUESTA DE ACUERDO QUE SE SOMETE A LA JUNTA GENERAL:

Las características básicas del Plan (ILP), son las siguientes:

1) Duración:

El ILP tiene tres ciclos de tres años. El Primer Ciclo del Plan se extiende desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2020. El Segundo Ciclo iniciará el 1 de enero de 2019 y finalizará el 31 de diciembre de 2021 y el Tercer Ciclo iniciará el 1 de enero de 2020 y concluirá el 31 de diciembre de 2022

2) Objeto:

El ILP permitirá a los Altos Directivos, y entre ellos el Consejero Ejecutivo, en adelante los beneficiarios, percibir un incentivo pagadero en acciones de Acerinox, S.A. por un importe *target* de entre un 30 y un 50% del salario base y con un límite total y personal máximo de un 200% del target respectivo.

### 3) Instrumentación:

El ILP se instrumenta a través de la asignación a cada Alto Directivo Beneficiario de un determinado número teórico de acciones (“Performance Shares”). Para el cálculo de ese número teórico de acciones, las acciones de Acerinox S.A. se valorarán a la cotización que hubieran tenido en los 30 días bursátiles anteriores al inicio del Plan. Ese número de Performance Shares servirá como base para determinar el número efectivo de acciones de Acerinox, S.A a entregar, en su caso, a la conclusión de cada ciclo temporal, en función del grado de cumplimiento de los objetivos y sujeto al cumplimiento de los requisitos establecidos en el Reglamento que regule cada Plan.

### 4) Cálculo. Métricas

Determinación del ILP a percibir. El número total de acciones a entregar en la Fecha de Liquidación de cada ciclo, en caso de cumplirse los requisitos establecidos, será determinado en la Fecha de Cálculo de acuerdo con la siguiente fórmula:

Incentivo Final = Incentivo Target x Coeficiente de Logro Ponderado

Dónde:

- Incentivo Final = número de acciones de la Sociedad, redondeadas por defecto al entero más cercano, a entregar a cada Beneficiario en la Fecha de Liquidación del Plan, según el procedimiento establecido en el Reglamento.
- Incentivo Target = número de Performance Shares asignadas al Beneficiario.
- Coeficiente de Logro Ponderado = coeficiente en función del nivel de cumplimiento de los objetivos a los que se vincula el Plan y que se determinará de acuerdo con lo establecido en el Reglamento que apruebe el Consejo.

Métricas. El Coeficiente de Logro Ponderado dependerá del grado de cumplimiento de los objetivos a los que se vincula el Plan para cada ciclo. La consecución de los objetivos se medirá a través de parámetros identificables y cuantificables, denominados Métricas (en adelante, las “Métricas”). Las Métricas del Plan estarán en todo caso alineadas con el Plan Estratégico de la Sociedad. Por este motivo, las Métricas podrán variar en cada ciclo en función de las prioridades estratégicas de la Sociedad al inicio de cada periodo.

Estas métricas son:

(i) El Retorno Total para el Accionista (RTA):

Esta métrica pesa un 75% en el coeficiente de logro ponderado. A la finalización de cada ciclo, se calculará el RTA correspondiente a Acerinox y a cada una de las empresas del Grupo de Referencia, que estará compuesto por las sociedades listadas en el Índice IBEX 35 que se relacionen en el reglamento de cada Plan. Las compañías de este Grupo de Referencia, incluyendo a Acerinox, se ordenarán de mayor a menor en función del mayor o menor RTA que corresponda a cada una.

A continuación, se determinará el coeficiente de pago en función de la posición que ocupe Acerinox en el ranking. Para cada posición en el ranking corresponde un coeficiente de pago, que oscila entre 0% y el 200% del Incentivo Target, de acuerdo con la siguiente escala:

- Para una posición inferior a la mediana del Grupo de Referencia, el coeficiente de pago será del 0% del Incentivo Target.
- Para una posición en la mediana del Grupo de Referencia (posición 15ª del ranking) (“nivel de cumplimiento mínimo”), el coeficiente de pago será del 50% del Incentivo Target.
- Para una posición igual o superior al percentil 75 del Grupo de Referencia (posición 8ª en el ranking) (“nivel de cumplimiento máximo”), el coeficiente de pago será del 200% del Incentivo Target.

Para posiciones intermedias entre la mediana y el percentil 75 del Grupo de Referencia, el coeficiente de pago será calculado por interpolación lineal.

Para el cálculo del Valor Inicial y del Valor Final, se tomarán las referencias de cotización en el mercado principal de cotización de la acción de que se trate.

(ii) “Return on Equity” (en adelante, “ROE”):

Esta métrica pesa un 25% en el coeficiente de logro ponderado. A estos efectos se entiende por ROE el cociente “(Beneficio neto – minoritarios) / fondos propios”. A la finalización de cada ciclo, se calculará el ROE correspondiente a Acerinox y a cada una de las empresas del Grupo de Referencia, que estará compuesto por las sociedades que se relacionan en el reglamento de cada Plan. Las compañías de este Grupo de Referencia, incluyendo a Acerinox, se ordenarán de mayor a menor en función del mayor o menor ROE que corresponda a cada una.

A continuación, se determinará el coeficiente de pago en función de la posición que ocupe Acerinox en el ranking. Para cada posición en el ranking corresponde un coeficiente de pago, que oscila entre 0% y el 200% del Incentivo Target.

Las Acciones que reciba finalmente el Beneficiario serán las siguientes:

$\text{Incentivo en Acciones} = \text{Incentivo Final} \times (1 - \text{Tipo de Retención})$

Dónde:

- “Incentivo en Acciones” = Acciones a entregar netas del IRPF.
- “Incentivo Final” = Incentivo Final, es decir, el número bruto de acciones resultantes de aplicar al incentivo Target el coeficiente de logro ponderado.
- “Tipo de Retención” = Tipo de retención a cuenta del IRPF correspondiente al Beneficiario de acuerdo a la normativa aplicable en materia del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Las acciones recibidas por medio del presente Plan se encontrarán totalmente desembolsadas, admitidas a cotización, libres de cualquier carga o gravamen. Los Beneficiarios quedarán sujetos a la limitación que incluye la obligación de mantenimiento de las acciones recibidas (netas del correspondiente ingreso a cuenta del IRPF) durante el plazo de un año desde su entrega. Una vez transcurrido dicho periodo, las acciones serán libremente disponibles.

##### 5) Número de acciones máximo sobre el que se proyecta este Primer Ciclo del Plan (2018/2020)

El número de acciones que han de ser entregadas se calculará teniendo en cuenta el valor que las acciones de Acerinox tenían al inicio del Plan respectivo, siendo su posterior aumento o disminución de valor de cuenta del directivo.

El número máximo de acciones a entregar en ejecución de este Primer Ciclo del Plan es de 185.303 acciones, que representan un 0,07% del capital social de Acerinox, S.A. En la determinación de este número se han tenido en cuenta el valor inicial de las acciones calculadas según el reglamento que regula el ILP y el máximo teórico posible de retribución por este concepto, el número de beneficiarios a 1 de enero de 2018 y la posibilidad de que el número de beneficiarios pueda aumentar en el futuro si el Consejo de Administración aumentase los miembros de la Alta Dirección.

Las acciones no asignadas en este Primer Ciclo 2018/2020) quedarán para los siguientes ciclos y en última instancia se dará a las acciones vacantes el destino que decida el Consejo de Administración.

La adquisición de acciones por la Compañía se hará teniendo en cuenta lo establecido en la Política General de Conducta en Materia de Autocartera de Acerinox, aprobada por el Consejo de Administración en su reunión de 28 de octubre de 2016.

Mayor detalle sobre la regulación de este incentivo – y en particular sobre la cláusula de *clawback* con la que se puede obtener mayor en el correspondiente punto del orden del día (Política de Retribuciones) con referencia al Consejero Ejecutivo, cuyo régimen es común al del resto de la Alta Dirección.

#### 6) Autorización al Consejo de Administración

Se faculta al Consejo de Administración en los términos más amplios que en derecho se precise y de acuerdo con lo establecido en el Reglamento que regule el régimen retributivo de la Alta Dirección para aplicar, desarrollar, interpretar y ejecutar el presente acuerdo.