

**EXPLICACIÓN ADICIONAL AL INFORME ANUAL SOBRE
REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 2016**

Con fecha 10 de abril se recibió en la compañía oficio de la CNMV solicitando ampliación o explicación adicional del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2016. Por tanto, y en cumplimiento del mismo, se amplían las explicaciones ofrecidas en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de 2016 en relación con los puntos que se relacionan en cada uno de los apartados:

Apartado A 4

El número de personas entre quienes ha de distribuirse el resultado de multiplicar por 0,5% el *cash flow bruto* generado en el último ejercicio cerrado y auditado es de 8 en la actualidad. El Consejo de Administración puede, si lo considera necesario y conveniente, aumentar el número de perceptores.

Por tanto, la suma total de las retribuciones depende directamente del resultado de la compañía, de modo que tiende a subir si el resultado económico ha sido positivo, o incluso a eliminarse, si es negativo.

El sistema fue establecido hace más de 20 años al considerarse que, incentiva la obtención de buenos resultados y hace partícipe a la Dirección de los resultados prósperos o adversos y al mismo tiempo, al realizar el reparto de la bolsa total, permite que la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo pueda ponderar el esfuerzo y el acierto de cada uno de los miembros de la dirección en la consecución del resultado. No hay asignación de cuotas en la distribución, aunque se tiende a que la participación del Consejero Ejecutivo refleje su mayor dedicación y responsabilidad con respecto al resto de la Dirección.

Apartado A.5

En aras de una mayor claridad se precisan las condiciones de consolidación de los derechos económicos:

- a) El plan es de prestación definida y permite al consejero ejecutivo percibir, a su jubilación un importe anual que sumado a las prestaciones de la Seguridad Social alcance el 75% de la última mensualidad completa devengada en Acerinox.
- b) Para el cálculo de esta percepción no se incluyen ni la retribución variable, ni las cantidades que pudiera percibir por cualquier otro concepto que no sea el salario base.

- c) La salida anticipada del consejero ejecutivo de la compañía antes de su jubilación, sea por despido, procedente o improcedente, o por desistimiento, origina la pérdida total de los derechos derivados de este plan. Sólo en el caso de invalidez inhabilitante se devengan los aludidos derechos antes de la jubilación.
- d) En caso de premoriencia del Consejero Ejecutivo, el cónyuge viudo tiene el derecho de percibir anualmente el 40% de las anteriores cantidades y con el mismo sistema de cálculo.

Apartado A.1

Junto a la información ya ofrecida, se añade la de que no hay ni proporciones máximas ni mínimas en la retribución variable del consejero ejecutivo, correspondiendo la ponderación entre salario y retribución variable a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo.

La media histórica de las retribuciones variables del Consejero Ejecutivo es de 319 miles de euros.

Apartado A.2 y A.3

Las cantidades devengadas por asistencia al Consejo recibirán el nombre de “adicionales” en lugar de “variables” y así se han denominado en el Informe de Retribuciones para 2017 que se va a someter a la Junta General de 2017, para evitar confusiones.

Apartado A.3

Los rangos históricos entre los que se ha movido (desde 2010, año de su nombramiento) la retribución variable del Consejero Ejecutivo oscilan entre el 2,6% y el 151% de la retribución fija. Las cantidades salariales a devengar en 2017, y dado que el bonus ya se ha asignado, serían de 896 miles de euros aproximadamente.

Apartado A.7

La base de cálculo de la indemnización, según reza literalmente el contrato del Consejero Ejecutivo es la *“remuneración global completa al tiempo de su resolución. En ningún caso la anualidad de cálculo será inferior a la media de las tres anualidades anteriores a la de la resolución del contrato”*.

Apartado A. 13

Como ampliación a lo indicado en el apartado A.13, las retribuciones de los consejeros en general y de los Consejeros ejecutivos en particular, están establecidas en importes moderados, especialmente si tenemos en cuenta otras compañías del IBEX-35.

Los principios generales en los que se basa la política de Remuneración son:

- sencillez y comprensión.
- equilibrio y moderación.
- fomentar la consecución de objetivos.
- fomentar la asistencia de los consejeros.
- retribuir el esfuerzo, dedicación y responsabilidad de los distintos componentes del Consejo.
- Y en el caso de los consejeros ejecutivos una relación directa con los resultados del grupo y posibilidad de ponderación del esfuerzo individual de cada directivo por parte de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo.

Apartado D.1 a) i)

Se observa el descenso de las retribuciones del Consejero Ejecutivo durante 2016 con respecto al 2015. La razón de ello hay que hallarla fundamentalmente en el sistema de determinación del bonus de la alta dirección, que experimenta una reducción global proporcional a la del *cash flow bruto* del Grupo correspondiente al ejercicio 2015.

Por lo expuesto:

Se solicita a la CNMV que publique el presente escrito ampliatorio y explicativo junto al Informe Anual de Retribuciones de los Consejeros de 2016 como anexo al mismo.

Madrid, 8 de mayo de 2017