

INFORME QUE PRESENTA EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA SOCIEDAD CIE AUTOMOTIVE, S.A. EN RELACIÓN CON EL ACUERDO A QUE SE REFIERE EL PUNTO SÉPTIMO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA.

1.- OBJETO DEL PRESENTE INFORME.

El artículo 529.novodecies de la vigente Ley de Sociedades de Capital exige, entre otros requisitos, un informe motivado por parte del Consejo de Administración y por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones con relación a la política de remuneración de administradores.

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 CIE Automotive, S.A. (en adelante "**CIE Automotive**" o la "**Sociedad**") para justificar la propuesta –que se somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas de la Sociedad convocada para el día 4 de mayo de 2023, a las 12:30 horas, en primera convocatoria y el día siguiente, 5 de mayo de 2023, a la misma hora, en segunda convocatoria, bajo el punto séptimo del orden del día.

2.- JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA.

La política de remuneraciones (la "**Política de Remuneraciones**" o la "**Política**") de los consejeros propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para el ejercicio 2024-2026 es una continuación de la Política de Remuneraciones de los consejeros existente hasta la fecha actual.

Esta Política de Remuneraciones persigue ser una herramienta que asegure la presencia del talento, el esfuerzo y la creación de valor en el órgano de administración de la Sociedad. Ha sido diseñada para captar y retener a los mejores consejeros, incentivar su esfuerzo, fomentar su creatividad y liderazgo y garantizar que sus intereses estén en todo caso alineados con los de los accionistas de CIE Automotive.

A tal fin, la política cuya aprobación se somete a la Junta General de Accionistas se basa en los siguientes principios:

- 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.

De esa forma, se plantean los mecanismos de retribución de los consejeros en su condición de tales, y de los consejeros que tengan funciones ejecutivas.

Con relación a los consejeros en su condición de tales, se opta por remunerar solamente a aquellos consejeros que tengan una especial dedicación a la Sociedad.

Con relación al consejero delegado (consejero con funciones ejecutivas) se da continuidad a un plan de remuneración que fomente su motivación y compromiso en el tiempo, y se recompensa su excelente actuación en los últimos años de una forma extraordinaria, todo ello bajo los siguientes parámetros:

- 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.

Asimismo, como consecuencia de la aplicación de los anteriores principios y conforme se justifica en el seno de la política, se propone la concesión de una remuneración extraordinaria y no consolidable al Consejero Delegado, con el objetivo de (i) compensar el déficit de remuneración que no ha podido consolidar en el período desde la aprobación de su sistema de remuneración variable a largo plazo vinculado a la evolución del precio de la acción; (ii) con el objetivo también de reconocer el esfuerzo, la valía y los resultados de la gestión del Consejero Delegado en el período y (iii) recompensar su alineamiento y compromiso personal -y patrimonial- con los intereses del Grupo CIE Automotive, con los que comparte objetivos

Como conclusión a lo anterior, y teniendo en cuenta la propuesta emitida al efecto por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración de CIE Automotive propone una que se articule, en continuidad con la existente, una política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración.

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

“SÉPTIMO.- Aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2024-2026.

De acuerdo con el artículo 529 novodécimas de la Ley de Sociedades de Capital, aprobar la Política de Remuneraciones de los consejeros para el período 2024-2026, 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.”

4.- INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES RELATIVA A LA PROPUESTA DE POLÍTICA DE REMUNERACION DE ADMINISTRADORES

“INFORME JUSTIFICATIVO RELATIVO A LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE CIE AUTOMOTIVE, S.A.

1. INTRODUCCION

La Política de remuneraciones de los Consejeros (en adelante, la "Política") de CIE Automotive S.A. (en adelante, "**CIE Automotive**" o la "**Sociedad**") que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de CIE Automotive propone al Consejo de Administración de la misma para su consideración por parte de la Junta General de Accionistas, tiene como finalidad describir y actualizar los distintos elementos de la política de remuneraciones de los consejeros de CIE Automotive (tanto de los consejeros en cuanto que tales como de los consejeros ejecutivos), así como las principales condiciones que deben observar los contratos de los consejeros ejecutivos, adaptándose a las circunstancias y características de la composición del Consejo de Administración de CIE Automotive.

La emisión del presente informe da cumplimiento a lo establecido en lo exigido en el apartado 4 del artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

2. JUSTIFICACION DE LA PROPUESTA

La nueva Política de remuneraciones de los consejeros supone una continuidad respecto de la política existente hasta la fecha y en todo caso persigue ser una herramienta que asegure la presencia del talento, el esfuerzo y la creación de valor en el órgano de administración de la Sociedad. Fue sido diseñada para captar y retener a los mejores consejeros, incentivar su esfuerzo, fomentar su creatividad y liderazgo y garantizar que sus intereses estén en todo caso alineados con los de los accionistas de CIE Automotive.

Asimismo, la nueva Política supone una actualización de la política existente a: (i) la nueva redacción dada al artículo 24 (*Remuneración de los administradores*) de los estatutos sociales de la Sociedad y (ii) la regulación relativa a las medidas retributivas extraordinarias ante circunstancias excepcionales a la redefinición llevada a cabo en relación con el paquete retributivo del Consejero Delegado.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera que la propuesta de Política de remuneraciones de los consejeros que se eleva al Consejo de Administración cumple con las funciones reservadas por la Ley de Sociedades de Capital para este instrumento, así como con las recomendaciones recogidas en el Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores en materia de retribuciones que son directamente aplicables a las características de CIE



Automotive como sociedad cotizada, y con las recomendaciones de buen gobierno de reconocimiento general en los mercados internacionales en esta materia.

El texto de la propuesta de Política de remuneraciones de los consejeros para el período 2024-2026 es el siguiente:

**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS MIEMBROS
DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE
CIE AUTOMOTIVE, S.A.
("CIE Automotive" o la "Sociedad")**

I. Marco normativo

El artículo 529.novodecies.1 de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, la "**LSC**"), señala que la aprobación de la política de remuneraciones de los Consejeros es competencia de la Junta General de Accionistas a propuesta del Consejo de Administración conforme al artículo 249 bis j) de dicha Ley.

De acuerdo con el artículo 529.novodecies.1 de la LSC, la política de remuneraciones de los Consejeros se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneración previsto en los Estatutos Sociales.

Por ello, la base estatutaria de la presente política será el artículo 24 de los Estatutos Sociales de la Sociedad, en su redacción conferida por parte de la Junta General de Accionistas de la Sociedad de 28 de abril de 2022, que tiene el contenido siguiente:

"Artículo 24º.- Remuneración de los administradores

- 1.- *Los miembros del Consejo de Administración, en su condición de tales, percibirán una remuneración, salvo para los casos en que el Consejo de Administración así lo determine de forma expresa, teniendo en cuenta los servicios y responsabilidades asumidas por los distintos administradores.*
- 2.- *La remuneración de los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales consistirá, en metálico, en una parte fija anual, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidas. Además de lo anterior, determinados miembros del Consejo de Administración, en función de sus servicios y responsabilidades, podrán percibir asimismo (a) una parte variable, en metálico, vinculada a indicadores objetivos relativos al cumplimiento individual del administrador o de la sociedad; y/o (b) una parte asistencial, que incluirá los seguros oportunos.*
- 3.- *La determinación de las cantidades que componen la remuneración fija de los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales, de los*

indicadores utilizados para el cálculo de la parte variable (la cual, en ningún caso, podrá consistir en una participación en beneficios de la sociedad), y de los elementos que integran la parte asistencial, será acordada por la Junta General.

- 4.- *La Junta General se halla expresamente autorizada para establecer sistemas de incentivos para todos, alguno o algunos de los consejeros así como para los altos directivos de la sociedad o de las sociedades del grupo, que podrán comprender entrega de acciones, o de derechos de opción sobre las mismas o retribuciones referenciadas al valor de las acciones con sujeción a los requisitos que se establezcan en la legislación vigente en cada momento.*
- 5.- *En el caso de administradores que tengan atribuidas funciones ejecutivas en la sociedad, la remuneración correspondiente a los consejeros delegados y demás consejeros a los que se atribuyan funciones de esa índole en virtud de otros títulos deberá ajustarse a lo aquí previsto y, en todo caso, a la política de remuneraciones aprobada por la Junta General y a los contratos aprobados por el Consejo de Administración y suscritos con estos, de conformidad con la legislación aplicable. En el caso de administradores que tengan atribuidas funciones ejecutivas en la sociedad estos podrán percibir:*
 - a) *una asignación fija,*
 - b) *retribución variable a largo y/o corto plazo con indicadores o parámetros generales de referencia,*
 - c) *remuneración en acciones o vinculada a su evolución, en los términos previstos en el párrafo 4 anterior,*
 - d) *indemnizaciones por cese anticipado, siempre y cuando el cese no estuviese motivado por el incumplimiento de las funciones de administrador, e importes vinculados a compromisos de no competencia, permanencia y exclusividad; asumidos, y/o*
 - e) *los sistemas de ahorro o previsión que se consideren oportunos.*
- 6.- *El Consejo de Administración elaborará un informe anual sobre las remuneraciones de sus consejeros, con el contenido y a los efectos previstos en la legislación aplicable.”*

II. Principios básicos

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 es susceptible de revisión en el futuro y bien pudiera dar lugar a una nueva política de remuneraciones (o una modificación de la actual) 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:

- d) 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

- e) 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.
- f) Incluir un componente variable anual significativo vinculado al desempeño y a la consecución de objetivos concretos, predeterminados, y cuantificables.
- g) 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.
- h) Fomentar una cultura de compromiso con los objetivos del Grupo, donde la aportación tanto personal como de equipo es fundamental.
- i) 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.

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.

III. Política de remuneraciones para los 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) las consejeras independientes. Sin perjuicio de lo anterior, se faculta al Consejo de Administración, previo acuerdo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones establecer una remuneración para los consejeros dominicales en línea con la remuneración del mercado y siempre dentro del importe máximo que para la remuneración de los consejeros en su condición de tales apruebe la Junta General Ordinaria de Accionistas correspondiente a cada ejercicio.

Se deja a criterio del Consejo de Administración establecer la periodicidad con que se abonará la asignación anual.

Salvo lo dispuesto en este apartado y en lo previsto en el artículo 24 de los Estatutos sociales, se respeta la libertad de configuración que la Ley reserva al Consejo de Administración.

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

No existen otro tipo de remuneraciones, como dietas o abonos de aportaciones a fondos de pensiones o primas asistenciales.

Para el ejercicio 2023, el Consejo de Administración, con el informe previo favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha aprobado las siguientes retribuciones brutas por los consejeros anteriormente señalados, las cuales podrán ser objeto de ajuste -al alza o a la baja- para cada ejercicio siempre dentro del importe máximo que para la remuneración de los consejeros en su condición de tales apruebe la Junta General Ordinaria de Accionistas correspondiente a cada ejercicio:

Consejero	Importe remuneración fija (€)
Presidente del Consejo de Administración	€1.250.000
Consejeras independientes	€100.000

IV. Política de remuneraciones para los 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:

(a) Retribución fija

Esta parte de la remuneración debe estar en línea con la que se satisfaga en el mercado por compañías comparables por su capitalización, tamaño, estructura de propiedad e implantación internacional.

Así, en el ejercicio 2023 el consejero delegado tendrá derecho a percibir una remuneración fija bruta anual de 600 miles de euros, y el consejero

responsable de operaciones corporativas y M&A de 220 miles de euros brutos anuales.

Las remuneraciones de los consejeros ejecutivos variarán atendiendo a las responsabilidades y características específicas de las funciones desempeñadas y serán revisadas anualmente por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

A estos efectos, dicha Comisión podrá contar con asesoramiento externo para realizar los estudios y análisis de mercado que considere oportunos.

(b) 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.

(c) Retribución variable a largo plazo

Para el consejero delegado se prevé una retribución variable a largo plazo condicionada a su permanencia en el Grupo CIE Automotive en los próximos diez

(10) ejercicios y siempre y cuando la Junta General y el Consejo de Administración decidan mantenerle en el cargo.

Esta retribución variable a largo plazo estará basada en el incremento de valor de las acciones de CIE Automotive, S.A. con arreglo a las siguientes características básicas:

La retribución consistirá en la asignación de 1.450.000 unidades al consejero delegado, que incorporan una retribución con base en el incremento de valor de un mismo número de acciones de CIE Automotive, S.A. durante un período de tiempo, tomando como referencia su valor de cotización y que se hará efectiva en metálico, conforme a la siguiente fórmula:

$$\text{Incentivo en cada Período Relevante} = 1.450.000 \times (\text{Valor de cotización} - \text{Valor inicial})$$

En el supuesto de la Junta General y el Consejo de Administración decidan no mantenerle en el cargo por cualesquiera circunstancias, el consejero delegado tiene derecho a percibir la totalidad de dicha remuneración en idénticos plazos a los acordados.

La Junta General Ordinaria de Accionistas del ejercicio 2018 determinó las características de detalle de la retribución variable a largo plazo, que fue objeto de aprobación, en votación separada por ésta. Asimismo, la Junta General Ordinaria de Accionistas del ejercicio 2021 ha aprobado determinados ajustes de dicha retribución variable a largo plazo, con objeto de adaptar dicha remuneración. De la misma forma, la Junta General Ordinaria de Accionistas del ejercicio 2023 prevé aprobar determinados ajustes al valor de referencia en coherencia con la remuneración extraordinaria que se prevé en el apartado VI siguiente.

(d) Compromiso de no concurrencia

El consejero delegado no podrá desempeñar cargos en órganos de administración de empresas del sector de automoción o de otras empresas competidoras ni participar, en cualquier otra forma, en su gestión o asesoramiento durante el período de su designación y durante los tres (3) ejercicios siguientes al cese de su designación. En compensación a dicha circunstancia, el consejero delegado percibirá un importe neto de 650 miles de euros anuales.

En el supuesto de la Junta General y el Consejo de Administración decidan no mantenerle en el cargo por cualesquiera circunstancias, manteniéndose el compromiso referido, el consejero delegado tiene derecho a percibir la totalidad de dicha remuneración en idénticos plazos a los acordados.

(e) Compromiso de permanencia

Para el consejero delegado se prevé una retribución adicional condicionada a su permanencia en el Grupo CIE Automotive en los próximos diez (10) ejercicios, siempre y cuando la Junta General y el Consejo de Administración decidan mantenerle en el cargo. Así las cosas, percibirá un importe neto de 650 miles de euros anuales de euros en cada uno de los próximos diez años (hasta la finalización del año 2027). En el supuesto de que voluntariamente cese en su cargo de consejero delegado en este período, no tendrá derecho a percibir el importe no devengado y deberá reembolsar el importe devengado por este concepto.

En el supuesto de la Junta General y el Consejo de Administración decidan no mantenerle en el cargo por cualesquiera circunstancias, el consejero delegado tiene derecho a percibir la totalidad de dicha remuneración en idénticos plazos a los acordados.

(f) Prestaciones asistenciales y accesorias

El sistema retributivo de los consejeros ejecutivos se podrá ver complementado con seguros de salud y vida en línea con la práctica que se siga en el mercado por compañías comparables por su capitalización, tamaño, estructura de propiedad e implantación internacional. Asimismo, los consejeros ejecutivos podrán percibir una remuneración en especie por el uso del vehículo de empresa.

La Sociedad no tiene actualmente ningún compromiso, ni de aportación ni de prestación definida, a ningún sistema de jubilación o de ahorro a largo plazo de ningún consejero.

(g) Cláusulas de claw-back

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 y no concurrencia (cláusulas claw-back) en las circunstancias mencionadas. Además, podrán arbitrarse medidas adicionales de reclamación en situaciones especiales como el fraude, el incumplimiento grave de la ley.

(h) Cláusulas de indemnización

El consejero delegado tendrá derecho a percibir la totalidad de su remuneración variable a largo plazo y la totalidad del importe de su compromiso de permanencia y no concurrencia 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 el 1 de enero de 2018.

Además de lo anterior, podrá tener derecho a percibir un importe adicional (como máximo, equivalente a dos anualidades de su remuneración fija y variable a corto plazo) a incluir, en su caso, en su contrato.

(i) Consideraciones retributivas del consejero encargado de operaciones corporativas y M&A

El consejero con funciones ejecutivas relacionadas con las operaciones corporativas y de M&A tendrá derecho a percibir, además de su remuneración fija, una remuneración adicional consistente en un 0,25% del Enterprise Value de la compañía efectivamente adquirida en la operación de M&A, con un importe máximo en cada operación de 800 miles de euros.

V. Condiciones básicas del contrato con el Consejero Delegado y consejeros ejecutivos

(i) Duración

El contrato es de duración indefinida.

El contrato del consejero delegado podrá resolverse libremente en cualquier momento por la Sociedad, sin necesidad de preaviso y con las consecuencias indemnizatorias que se indican en el apartado IV(h) y (g) anterior.

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 y con las consecuencias que se indican en el apartado IV(e) y (g).

(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 concurrencia

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 concurrencia 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 tres años. En compensación a estos compromisos, al consejero delegado le corresponde la remuneración prevista en el apartado IV(d) anterior.

(iv) Pacto de exclusividad y permanencia

El consejero delegado asume un compromiso de exclusividad y permanencia. En compensación a estos compromisos, al consejero delegado le corresponde la remuneración prevista en el apartado IV(e) anterior.

(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.

(vi) 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.

VI. Medidas retributivas extraordinarias ante circunstancias excepcionales

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá proponer al Consejo de Administración la realización de ajustes sobre los importes, elementos, criterios, umbrales y límites de la retribución de los consejeros ejecutivos, ante circunstancias excepcionales motivadas por factores o hechos extraordinarios, internos o externos. El detalle y la justificación de dichos ajustes se recogerán en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

En concreto, el Consejo de Administración de 24 de febrero de 2023, con el

informe previo favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado conceder al Consejero Delegado una remuneración extraordinaria, no consolidable, de un importe bruto de VEINTE MILLONES DE EUROS (€20.000.000).

Habiendo pasado ya casi seis años desde la definición de los términos previstos en el paquete retributivo del Consejero Delegado, desafortunadamente las circunstancias geoestratégicas, pandémicas y sectoriales han dejado sin validez y vigencia las premisas sobre las que pivotaba dicho paquete retributivo del Consejero Delegado.

Por un lado, la crisis económica que trae causa tanto (i) de la más importante crisis sanitaria a que ha tenido que hacer frente el planeta en más de un siglo (pandemia del Covid-19) como de la (ii) escalada de la tensión bélica en Europa derivada de la invasión de Rusia en Ucrania y la guerra cuyo primer aniversario está recién cumplido. Por otro lado, la crisis que el sector de la automoción -y por ende el sector de los fabricantes de componentes de automoción- ha tenido que afrontar derivado (i) tanto de un cambio de paradigma vinculado a la electrificación y al abandono progresivo de las unidades de potencia asociadas a la combustión, (ii) como de una crisis sin precedentes en la cadena de suministro y logística; (iii) como del impacto que en el coste de las materias primas ha tenido la guerra en Ucrania y la pandemia; (iv) como del impacto de la crisis de los semiconductores y los chips.

En definitiva, un cambio radical de las premisas sociopolíticas, socioeconómicas y geoestratégicas que se tuvieron en cuenta a la hora de configurar el paquete retributivo del Consejero Delegado antes mencionado.

A pesar de ello, o quizá como consecuencia de ello, el rendimiento y la capacidad de reacción, gestión y ejecución del Consejero Delegado en semejante contexto ha sido, sin matices, extraordinario. La Sociedad y su Grupo han sido capaces de capear todas las tempestades y cinco años después de la firma del Contrato, las métricas de rentabilidad, apalancamiento, ingresos, generación de caja y beneficios de la Sociedad y su grupo se encuentran en máximos históricos.

Máximos históricos que no encuentran sin embargo correlación con la evolución del precio de cotización de CIE Automotive en los mercados de capitales - piedra angular del paquete retributivo del Consejero Delegado- ni con su correspondiente valoración por los mercados financieros. El precio de cierre de cotización de la acción de CIE Automotive el 31 de diciembre de 2017

era de 24,21 euros y el 31 de diciembre de 2022 era de 24,06 euros. Sin embargo, como ejemplo gráfico, las ventas del Grupo en el cierre de 2017 fueron de 2.881 millones (automoción) y a cierre de 2022 de 3.838 millones (tras la puesta como disponible para la venta el negocio de forjas alemanas de MCIE). El EBITDA a cierre de 2017, 472 millones (automoción); a cierre de 2022, 633 millones.

Como complemento a todo lo manifestado en los párrafos anteriores, el Consejero Delegado ha demostrado su compromiso con el Grupo CIE Automotive alineando sus intereses personales con la evolución de la compañía, en la medida en que ha procedido a adquirir en marzo de 2018 acciones representativas de -en su momento- el 1% del capital social de CIE Automotive S.A..

El Consejo de Administración de la Sociedad, en su reunión de octubre de 2022 encargó a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la redefinición del marco básico del paquete retributivo del Consejero Delegado considerando que las premisas sobre las que pivotaba no se han podido materializar por las circunstancias previstas. En dicho contexto, se han analizado distintas variables y distintas fórmulas de corrección de las premisas erradas.

Tras las deliberaciones correspondientes, la Comisión ha propuesto al Consejo de Administración -quien ha hecho suya la propuesta y la ha incluido en la presente política de remuneraciones de los consejeros para el período hasta 2026- la concesión de una remuneración extraordinaria y no consolidable al Consejero Delegado, con el objetivo de (i) compensar el déficit de remuneración que no ha podido consolidar en el período; (ii) con el objetivo también de reconocer el esfuerzo, la valía y los resultados de la gestión del Consejero Delegado en el período y (iii) recompensar su alineamiento y compromiso personal -y patrimonial- con los intereses del Grupo CIE Automotive, con los que comparte objetivos.

Dicha remuneración supondrá asimismo la necesidad de ajustar el valor mínimo de la remuneración variable a largo plazo referida a la evolución del precio de la acción de la Sociedad, de forma tal que dicho valor mínimo asuma en su determinación la remuneración extraordinaria acordada y que el nuevo valor sea el elemento de referencia para ulteriores ejercicios de dicha remuneración en el escenario de revalorización de la acción de aquí al 31 de diciembre de 2027. Así, y sujeto a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas, aunque hasta la fecha el valor de cotización a partir del cual podía ejercitarse el Incentivo era de €27,41, a partir de ahora el Incentivo sólo

podrá ejercitarse cuando la acción alcance los €34.00.

VII. Revisión de las remuneraciones de los Consejeros

Atendiendo al artículo 217.4 de la Ley de Sociedades de Capital, que establece que la remuneración de los Consejeros deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables, la remuneración de los Consejeros será revisada o actualizada periódicamente.

Dichas variaciones se darán a conocer en el Informe anual sobre las Remuneraciones de los Consejeros que se someterá a votación, con carácter vinculante y como punto separado del orden del día en la primera Junta General de Accionistas que se celebre.

VIII. Nuevos nombramientos

La remuneración de cualquier nuevo consejero se regirá por la presente Política de Remuneraciones, considerando la experiencia y conocimientos del candidato, su procedencia y su nivel en el momento de su nombramiento.

Será el Consejo de Administración quien aprobará la remuneración del nuevo consejero a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

IX. Adaptación a la coyuntura y contexto aplicables en cada momento

La aplicación de esta Política se adaptará convenientemente a la coyuntura económica y al contexto internacional a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En su caso, todos los detalles y motivos de cualquier adaptación se facilitarán a los accionistas en el siguiente informe anual sobre remuneraciones de los consejeros que se publique.

X. Otras consideraciones retributivas

La Sociedad tiene suscrito y abona la prima global correspondiente a un seguro de responsabilidad civil de Consejeros y Directivos de CIE Automotive, S.A. y de la mayor parte de las sociedades pertenecientes a su grupo que, por tanto, también da cobertura a todos los Consejeros, incluidos los consejeros ejecutivos por las responsabilidades que se les pueden exigir como consecuencia del desempeño de las actividades propias de su función.

Asimismo, y adicionalmente a los conceptos retributivos señalados con

anterioridad, el Presidente del Consejo de Administración y los consejeros ejecutivos perciben determinadas retribuciones en especie, que corresponden al uso de vehículo de empresa y atenciones sanitarias.

XI. Periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones

La Sociedad aplicará la presente política de remuneraciones de los consejeros desde la Junta General de Accionistas de 4 de mayo de 2023 y durante los ejercicios 2024, 2025 y 2026.

Cualquier modificación o sustitución de la política durante su vigencia requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme a lo establecido en el citado artículo 529 novodecies de la LSC.

Bilbao, 24 de febrero de 2023