
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2022]

CIF: [A-28250777]

Denominación Social:

[**ACERINOX, S.A.**]

Domicilio social:

[SANTIAGO DE COMPOSTELA, 100 MADRID]

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

En 2017 la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo (CNRyGC), encomendó al Presidente del Consejo la reforma del sistema retributivo de la Alta Dirección - incluida la de los Consejeros Ejecutivos - con el fin de ajustarlo en la medida de lo posible a las recomendaciones 56 a 64, a. i., del Código de Buen Gobierno de sociedades cotizadas, y directrices de los principales Proxy advisors. Estos trabajos, en lo que se refiere a los Consejeros Ejecutivos, siguen siendo la base de la Política de Remuneración de Consejeros para el periodo 2022-2025. Para dichas tareas la CNR y GC contó con la ayuda de asesores externos, concretamente con la empresa Willis Towers Watson.

A propuesta del Consejo de Administración, y previo informe de la CNR y GC, en la Junta General celebrada el día 16 de junio de 2022 se aprobó la Política de Remuneración de Consejeros para lo que restaba del ejercicio 2022 y 2023 a 2025, con el voto favorable del 82,75% del capital suscrito con derecho a voto que concurrió a la Junta. En esta política se elevan las retribuciones para los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales, la de los Presidentes de las Comisiones del Consejo, y también se elevó la retribución fija anual para el Presidente del Consejo como se indica más adelante.

El régimen retributivo de los Consejeros Ejecutivos responde a los siguientes objetivos:

- Someter la distribución del tradicional "bonus" vinculado a los resultados operativos del ejercicio precedente a criterios objetivos vinculados al cumplimiento de los objetivos fijados al Consejero Ejecutivo, y alineados con los objetivos de su gestión: Ebitda, Deuda Neta, y un paquete de métricas ESG cuyo peso específico ha crecido desde que se introdujo por primera vez.
- Incorporar al paquete retributivo del Consejero Ejecutivo un componente variable a largo plazo, el llamado Incentivo a Largo Plazo (ILP) pagadero exclusivamente en acciones y condicionado al logro de ciertos objetivos de rentabilidad para los accionistas a lo largo de ciclos trienales.

El nuevo régimen retributivo de los Consejeros Ejecutivos se estructura según los cánones habituales en otras empresas y los recomendados por los asesores de voto internacionales. Sin perjuicio de tales cambios, la política mantiene los tradicionales objetivos de retención de directivos y de moderación retributiva, al condicionar los derechos de los Consejeros Ejecutivos sobre el fondo de previsión social a su jubilación en la Compañía.

1) La remuneración de los miembros del Consejo de Administración, en su condición de tales, para el ejercicio en curso, según la Política de Remuneración de Consejeros aprobada en la Junta General del año 2022 será la siguiente:

- La retribución fija anual del Presidente del Consejo de Administración será de 160.000 euros.
- Los Presidentes de las Comisiones del Consejo, con excepción del de la Comisión Ejecutiva, que es el del Consejo, percibirán una retribución fija anual de 80.000 euros.

c) El resto de los Consejeros, en su condición de tales, percibirán una retribución fija anual, de un importe de 70.000 euros.

Las cantidades señaladas en las tres letras anteriores serán pagaderas en mensualidades iguales y prorrateables por días en el caso de que no se desempeñasen las funciones durante la totalidad del año. La retribución fija será pagadera por meses vencidos.

d) Esta retribución se complementará con el pago de dietas, por un importe de 2.100 euros que sólo percibirán quienes asistan personalmente o por medios telemáticos a cada sesión, sea del Consejo o de la Comisión.

e) Las dietas del Presidente del Consejo y Presidentes de las Comisiones del Consejo serán de cuantía doble, es decir, 4.200 euros, cuando aquél o éstos actúen con tal carácter.

f) Los Consejeros que sean vocales de las Comisiones del Consejo percibirán, además, las dietas señaladas en la letra d) que serán de idéntica cuantía a las que se devenguen en el Consejo y se percibirán en los mismos casos que en éste.

g) Si llegara a crearse otra Comisión mientras esta Política esté en vigor, el Consejo asignará a sus miembros las retribuciones pertinentes, siempre alineadas con la presente Política.

El importe máximo de la remuneración anual a satisfacer para el ejercicio en curso al conjunto de los Consejeros en su condición de tales será de 2.200.000 euros por los conceptos mencionados en las letras a), b), c), d), e), y f). Dentro de esta cifra no se incluyen las cantidades devengadas para el Consejero Delegado por el desempeño de sus funciones ejecutivas.

2) La remuneración para el ejercicio en curso de los miembros del Consejo de Administración que desempeñen funciones ejecutivas en Acerinox, S.A., (en la actualidad el único consejero ejecutivo es el Consejero Delegado) es la siguiente:

a) Retribución fija

El Consejero Delegado percibirá una retribución fija de 600.000 euros.

b) Retribución variable

1) Bonus anual: su cuantía no podrá exceder la que se determina más adelante dentro de este apartado A.1.

2) Incentivo a largo plazo: consistente en la entrega de acciones de Acerinox SA a la finalización del periodo trianual correspondiente según las métricas que se describen más adelante dentro de este apartado A.1.

3) Sistema de Previsión Social (SPS): El consejero ejecutivo continuará como beneficiario de su actual Plan de Previsión Social de prestación definida, con las características que se describen más adelante dentro de este apartado A.1.

No hay establecidas excepciones temporales de aplicación a los Consejeros en la actual Política de Remuneraciones aprobada para los años 2022-2025.

El Consejo de Administración tiene previsto extender los efectos de la cláusula de clawback de la Alta Dirección a todas las retribuciones variables. De ser así, se presentará a la Junta General una pequeña modificación en la Política de Retribuciones para recoger la parte correspondiente a las retribuciones de los Consejeros Ejecutivos.

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale 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, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

El mix retributivo que combina una retribución fija y una variable únicamente se aplica al Consejero Delegado dado que el resto de Consejeros no percibe ninguna retribución variable.

El salario fijo del Consejero Delegado, como se indica en la vigente Política de Remuneraciones de Consejeros es de 600.000 euros anuales y el variable anual se calcula en base a un bonus target del 100% del salario fijo y que puede llegar al 250% más una participación en un bonus pool compartido con el resto de la Alta Dirección de la Sociedad cuyo límite conjunto (el de toda la Dirección) más el del Consejero Delegado no puede exceder del 250% de la suma de todos los bonus target de la Alta Dirección. En la determinación del bonus se tienen en cuenta métricas financieras auditadas y referidas al Grupo, métricas referidas a ciertas sociedades del Grupo también auditadas, parámetros en materia de sostenibilidad y otras que el Consejo considera que son prioritarias en el ejercicio correspondiente. Para el ejercicio en curso, los objetivos a que se sujeta el bonus del Consejero Delegado son: el Ebitda con un peso del 35%, el resultado neto con peso del 10%, la deuda financiera neta con un peso de 15%, métricas relacionadas con Acerinox Europa con un peso del 5%, el objetivo de sostenibilidad con un peso conjunto del 15%, la obtención de sinergias derivadas de la integración de VDM con un 5% y una evaluación cualitativa que el Consejo debe realizar con un 15%.

Los anteriores parámetros, están relacionados directamente con los resultados de la Compañía y no incitan a la asunción de riesgos indebidos o excesivos. Además, el Consejero Delegado, al igual que la alta dirección, participa en un incentivo a largo plazo pagadero en acciones. Este incentivo se mide con dos parámetros: el RTA o retorno para el accionista y el ROE. Este incentivo tiene un periodo de generación de tres años y se ha previsto una cláusula de clawback. Igualmente, para el ejercicio 2023 se va a proponer a la Junta General la extensión de la cláusula clawback a la retribución variable a corto plazo (bonus anual) del Consejero Delegado y de la Alta Dirección

El Consejo de Administración de Acerinox celebrado el 16 de junio de 2022 acordó la liquidación del Segundo ciclo correspondiente al Primer plan plurianual (años 2019 a 2021) pagadero en acciones autorizando la entrega de las acciones correspondientes al Consejero Delegado y personal de Alta Dirección del Grupo Acerinox. La comunicación de la entrega de acciones al Consejero Delegado fue notificada a la CNMV el 28 de junio de 2022 quedando registrada con el número 2022085492.

A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

Según la Política de Remuneraciones de Consejeros aprobada en la Junta General de accionistas celebrada el 16 de junio de 2022 para lo que restaba del año 2022 y para los años 2023 a 2025, los componentes fijos que se prevé que devenguen los consejeros en su condición de tales incluidos los ejecutivos para el ejercicio en curso serán los siguientes:

- La retribución fija anual del Presidente del Consejo de Administración será de 160.000 euros.
- Los Presidentes de las Comisiones del Consejo, con excepción de la Comisión Ejecutiva, percibirán una retribución fija anual de 80.000 euros.
- El resto de los Consejeros, en su condición de tales, percibirán una retribución fija anual, de un importe de 70.000 euros.

Las cantidades señaladas en las tres letras anteriores serán pagaderas en mensualidades iguales y prorrateables por días en el caso de que no se desempeñasen las funciones durante la totalidad del año. La retribución fija será pagadera por meses vencidos.

- Esta retribución se complementará con el pago de dietas, por un importe de 2.100 euros que sólo percibirán quienes asistan personalmente o por medios telemáticos a cada sesión, sea del Consejo o de la Comisión.
- Las dietas del Presidente del Consejo y de los Presidentes de la Comisión Ejecutiva, de la Comisión de Auditoría, de la Comisión de Nombres, Retribuciones y Gobierno Corporativo y de la Comisión de Sostenibilidad serán de cuantía doble, es decir, 4.200 euros, cuando aquél o éstos actúen con tal carácter.
- Los Consejeros que sean vocales de las Comisiones del Consejo percibirán, además, las dietas que se señalen, que serán de idéntica cuantía a las que se devenguen en el Consejo y se percibirán en los mismos casos que en éste.
- Si llegara a crearse otra Comisión mientras esta Política esté en vigor, el Consejo asignará a sus miembros las retribuciones pertinentes, siempre alineadas con la presente Política.

A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

Según la Política de Remuneraciones de Consejeros que fue aprobada en la Junta General de Accionistas celebrada el día 16 de junio de 2022, para lo que restaba del año 2022 y años 2023 a 2025, el único componente fijo que devengará el Consejero Delegado por su desempeño de Funciones de Alta Dirección para el ejercicio en curso será una retribución de 600.000 euros brutos anuales.

A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

Únicamente el Consejero Delegado (único consejero ejecutivo) tiene reconocidos los siguientes pagos en especie para el año en curso:

- Seguro médico por importe de 5.747 euros.
- Derecho a uso de automóvil con un coste para la empresa de 15.724 euros.
- Prima anual de un seguro de accidentes de viaje por importe de 731 euros.

d) Entrega de acciones correspondientes al ciclo trienal que haya concluido a 31 de diciembre de 2022, dicha entrega se realizará una vez hayan sido aprobadas en la Junta General de Accionistas las cuentas de la Sociedad correspondientes al ejercicio 2022. El importe de las acciones que le correspondan se determinará una vez se disponga de los distintos parámetros necesarios para su cálculo.

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

El sistema retributivo variable del Consejero Delegado se diseñó con la colaboración de consultores externos. El bonus anual se mueve en un rango del 0% y el 250% del salario base en función del nivel de cumplimiento de los objetivos. Para el ejercicio en curso los objetivos financieros, supondrán el 60% y los objetivos no financieros o cualitativos supondrán el 40% de dicho bonus.

Importe y naturaleza de los componentes variables para el ejercicio en curso:

Retribuciones variables (a corto plazo, un año)

1. Bonus, se compone de dos elementos.

A) Bonus Target:

El Consejero Ejecutivo percibirán un bonus anual por la consecución de los objetivos señalados por el Consejo de Administración.

Es un porcentaje de la retribución fija (600.000 euros) consistente en el 100% de dicha retribución si se cumplen íntegramente los objetivos, o de hasta un 250% de la retribución fija si los objetivos se mejoran en más de un 130%. Para cualquier porcentaje de superación del objetivo se calcula el incremento de Bonus target por interpolación lineal.

De la misma forma, el Bonus target bajará del 100% hasta anularse completamente si los objetivos no alcanzan el 70%.

Este Bonus se determina y devenga anualmente y se abonará cuando el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nominaciones, Retribuciones y Gobierno Corporativo haya verificado la realidad de los parámetros que justifican el devengo lo que en cualquier caso sucede tras la aprobación de las cuentas auditadas y la formulación del EINF también revisado.

Los objetivos del Bonus Target están vinculados al resultado económico de la Sociedad, principalmente EBITDA, Resultado neto y Deuda Financiera Neta, con un máximo del 60% del peso total de este incentivo y criterios de sostenibilidad tales como la seguridad en el trabajo, las emisiones de GEI, el consumo de agua, la diversidad, el reciclaje, etc. que no podrán ser inferiores al 15%.

B) Bonus pool, participación en el bonus pool de la Alta Dirección del Grupo y sus efectos.

Se denomina "bonus pool" a una cantidad equivalente a un porcentaje del Ebitda consolidado del Grupo Acerinox en el ejercicio cerrado anterior al momento del pago del bonus. En la actualidad forman parte de la alta dirección diez personas y el porcentaje se ha llevado en el ejercicio 2022 a 0,622%. Para el ejercicio 2023 esta cifra cae hasta el 0,586% debido a la reducción del número de personas en la Alta Dirección.

El bonus pool tiene un límite superior: su cuantía, sumado a los bonus target, no puede exceder el 250% de la suma de los bonus target de los miembros de la Alta Dirección, luego se verá (en el apartado correspondiente) que este tope se ha aplicado en 2022.

Los parámetros financieros para el año en curso son: Ebitda igual o superior al target, DFN igual o superior al target y beneficios igual o superior al target.

El bonus preliminar individual será el producto del bonus target por el coeficiente ponderado de cumplimiento de objetivos personales. Si la suma de los bonus individuales de toda la Alta Dirección no agotara la cifra de bonus pool descrita a continuación se procederá a un reparto adicional del exceso, de forma que el bonus individual final de cada directivo, entre ellos el Consejero Ejecutivo, será su bonus preliminar individual multiplicado por el cociente entre el bonus pool y la suma de todos los bonus preliminares, siempre con el límite del 250% descrito.

Según la vigente Política de remuneración de Consejeros aprobada en la Junta General de Accionistas del año 2022, la cantidad máxima teórica que el Consejero Delegado puede percibir en 2023, sumados todos los componentes sería de 2.730.000 euros, sin incluir las cantidades que percibe en su condición de Consejero de Acerinox, S.A.

2. Incentivo a Largo Plazo o ILP

El ILP, con una duración o ciclo de tres años y del que cada año se aprobará un nuevo ciclo o Plan, permitirá al Consejero Delegado, en su condición de Alto Directivo, percibir un incentivo pagadero en acciones de Acerinox, S.A. por un importe target de un 50%, de su retribución fija.

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 únicamente 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.

Determinación del ILP a percibir. El número total bruto 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:

$$\text{Incentivo Final} = \text{Incentivo Target} \times \text{Coeficiente de Logro Ponderado}$$

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 aprobado por 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 período.

Con la finalidad de calcular el Coeficiente de Logro conseguido para cada grado de cumplimiento de cada objetivo, se ha determinado una escala de logro para cada una de las Métricas, según se detalla a continuación:

(i) 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 29 sociedades listadas en el Índice IBEX, que se relacionen en el reglamento de cada Plan tal y como se indica a continuación:

Primer Plan (ya vencido pero pendiente de ultimar su liquidación): Abertis, ACS, Acciona, Aena, Amadeus, Arcelor Mittal, Cellnex, DIA, Enagas, Endesa, Ferrovial, Grifols, IAG, Iberdrola, Inditex, Indra, Inmobiliaria Colonial, Mapfre, Mediaset, Meliá Hotels, Merlin Properties, Naturgy, Red Eléctrica, Repsol, Siemens Gamesa, Técnicas Reunidas, Telefónica, Viscofán.

Segundo Plan (actualmente transcurriendo): Acciona, ACS, Aena, Almirall, Amadeus IT Group, Arcelor Mittal, Cellnex, Cie Automotive, Colonial, Enagas, Ence, Endesa, Ferrovial, Grifols, IAG, Iberdrola, Inditex, Indra, Mapfre, Masmovil, Meliá Hotels, Merlin Properties, Naturgy, Red Eléctrica, Repsol, Siemens Gamesa, Telefónica, Viscofán.

No obstante el Consejo podrá reflejar los ajustes de entradas y salidas del IBEX. Se define el RTA como la evolución de una inversión en acciones de Acerinox comparada con la evolución de una inversión en acciones de las empresas comparadas en el Grupo de Referencia, determinada por la diferencia entre el valor final de una inversión en acciones ordinarias y el valor inicial de esa misma inversión sumando los dividendos u otros conceptos similares percibidos por el accionista durante el correspondiente periodo de tiempo. 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. La salida de alguna de estas compañías del IBEX 35 durante la duración del Plan no afectará a su inclusión en el Grupo de Referencia. El Consejo de Administración ya ha hecho uso de esta facultad en anteriores ejercicios y realizado las pertinentes correcciones.

Si una sociedad dejase de cotizar o desapareciera se considerará que ocupa el último lugar en el Grupo de Referencia.

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:

Posición en el ranking % de Incentivo Target a entregar

1ª-8ª	200%
9ª	179%
10ª	157%
11ª	136%
12ª	114%
13ª	93%
14ª	71%
15ª	50%
16ª - en adelante	0%

(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 siguientes sociedades: Aperam, Arcelormittal, Outokumpu, Salzgitter, SSAB, Posco y Voestalpine. 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.

El Consejo de Administración de Acerinox, previo informe de la CNRyGC, tendrá la facultad de adaptar, en su caso, la composición del Grupo de Referencia ante circunstancias no previstas que afecten a las compañías que lo constituyen inicialmente, de conformidad con lo previsto en este apartado, o cuando la adaptación a los objetivos estratégicos de Acerinox así lo exija. Si una sociedad desapareciera se considerará que ocupa el último lugar en el Grupo de Referencia. El Consejo de Administración ha hecho uso de esta facultad en anteriores ejercicios.

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:

Posición en el ranking % de Incentivo Target a entregar

1ª-2ª 200%
3ª 150%
4ª 100%
5ª 50%
6ª-8ª 0%

Las Acciones que reciba finalmente el Beneficiario serán las siguientes:

Incentivo en Acciones = Incentivo Final x (1 - 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 pago del 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.

Liquidación del Plan y Valoración de las acciones entregadas.

La liquidación del Plan se realizará en los 30 días siguientes a la aprobación de las cuentas anuales correspondientes al año de finalización de cada Plan y será abonado a los directivos antes del 30 de julio de ese año. 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. Las acciones que se entregarán en el ejercicio en curso corresponden al Tercer Ciclo del Primer Plan 2020-2022, con un precio fijado al inicio del Plan de 11,55 euros por acción.

A.1.7 Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

El Consejero Ejecutivo es beneficiario de un plan de retención articulado mediante un sistema de ahorro a largo plazo, de prestación definida. Durante el año en curso la compañía aportará a este plan la cantidad estimada de 55 miles de euros. La suma de las cantidades aportadas generará una provisión matemática estimada de 5.380 (cifra estimada) miles de euros.

Las características del Sistema de Previsión Social (SPS) son las siguientes:

Jubilación. Este (SPS) garantizará al Consejero Ejecutivo la percepción de una pensión constante, vitalicia y complementaria a la de la seguridad social que permita que, sumado su importe al de las pensiones reconocidas por la seguridad social española o un órgano equivalente o similar en el extranjero -o la suma de éstas- se obtenga una cantidad anual equivalente al 75% del salario pensionable. El salario pensionable es el devengado en el año 2017, no el actual, evolucionado al IPC si no fuera superior al 2%. En caso de fallecimiento del Consejero Ejecutivo su cónyuge percibirá una pensión constante y vitalicia que, unida a la que percibiera de la seguridad social, sea de un importe equivalente al 53,33% de la pensión que viniera percibiendo el Consejero Ejecutivo.

Incapacidad. Estos contratos garantizarán al Consejero Ejecutivo, en caso de una incapacidad permanente total o una incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, reconocida por los entes competentes, la percepción de una pensión constante, vitalicia y complementaria a la de la seguridad social que permita que, sumado su importe al de las pensiones reconocidas por la seguridad social española o un órgano equivalente o similar en el extranjero -o la suma de éstas- se obtenga una cantidad anual equivalente al 75% del salario pensionable. El salario pensionable es el devengado en el año 2017, no el actual, evolucionado al IPC si no fuera superior al 2%. En caso de fallecimiento del Consejero Ejecutivo por una incapacidad de las descritas, su cónyuge percibirá una pensión constante y vitalicia que unida a la pensión de viudedad de la seguridad social suponga un importe equivalente al 53,33% de la pensión total que viniera percibiendo el Consejero Ejecutivo tras declararse la incapacidad.

Fallecimiento del Consejero Ejecutivo en activo. Estos contratos garantizarán a su cónyuge una pensión constante, vitalicia y complementaria a la de la seguridad social que permita que, sumada a las que percibiera de la seguridad social española, u órgano similar extranjero - o sumadas ambas - se obtenga por el cónyuge una cantidad anual equivalente al 40% del salario pensionable. En caso de fallecimiento del directivo en activo, los hijos que reúnan los requisitos que exige la Ley de la Seguridad Social y disposiciones que la complementen para la percepción de la pensión de orfandad, percibirán, mientras cumplan los requisitos expresados, una pensión por cada hijo complementaria a la de la Seguridad Social de modo que perciba el diez por ciento (10%) del salario pensionable.

La acumulación de la pensión de viudedad y/o las de orfandad no podrá superar, en ningún caso, el 75% o, en su caso el 100%, de la pensión de jubilación o incapacidad, que viniera percibiendo.

Cuando el huérfano sea calificado como minusválido (grado superior a 50%) conforme a las disposiciones vigentes, la pensión a abonar a dicho huérfano, se entenderá hasta la fecha de su recuperación, con independencia de su edad.

Únicamente para las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente tanto total como absoluta, se podrá sustituir el pago de las pensiones futuras por la percepción de un capital equivalente de acuerdo a lo establecido en la póliza de seguros. Si el Consejero Ejecutivo hubiera hecho uso de esta facultad de percibir un capital, el cónyuge viudo no percibirá ya cantidad alguna tras el fallecimiento del causante.

Estas obligaciones por compromisos futuros de la empresa se externalizarán en pólizas suscritas con entidades aseguradoras, contratándose siempre con una compañía de reconocidos prestigio y solvencia y con la mediación de un bróker reputado.

El salario pensionable es la cantidad que resulta de evolucionar anualmente la retribución fija del Consejero Ejecutivo en 2017 a la menor de las dos siguientes cantidades: o el IPC positivo español o el 2%.

Para poder acceder al complemento de pensión por jubilación del SPS es preciso haber cumplido los 65 años de edad o haber alcanzado la edad que la empresa y el Consejero Ejecutivo convengan de común acuerdo. Igualmente en caso de finalización de la relación a instancias de la empresa y por causa distinta de un incumplimiento grave y culpable del Consejero Ejecutivo, éste tendrá derecho a los fondos acumulados o constituidos hasta la fecha de extinción de la relación en el importe que exceda de la indemnización percibida por el directivo en concepto de despido. En el caso del actual Consejero Ejecutivo si dicho exceso de la provisión matemática no alcanzara las dos anualidades de retribución total (sin ILP ni retribuciones en especie) en el momento en que se produjeran los hechos deberá adicionarse la diferencia hasta completar aquella cuantía, bien mediante aportación adicional a los fondos acumulados o en la forma que las partes decidan de común acuerdo. El mismo derecho tendrá el Consejero Ejecutivo en caso de cambio de control de Acerinox S.A., o de la filial en la que preste sus servicios que implique una modificación sustancial de su puesto o de sus condiciones de trabajo. A estos efectos, se considera cambio de control el cambio significativo en la titularidad de la sociedad que tenga por efecto una renovación de los órganos rectores de la misma, el contenido y planteamiento de su actividad principal o el traslado de la sede social al extranjero.

A.1.8 Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

En el caso del Consejero Ejecutivo, para el caso de que el cese se produzca por causa distinta de la voluntad del Consejero Ejecutivo o un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones se establece una indemnización equivalente a dos anualidades de sus retribuciones completas y totales sin incluir entre éstas lo percibido por Incentivo a Largo Plazo (ILP) ni retribuciones en especie.

El Consejero Ejecutivo podrá movilizar a su favor el exceso que sobre dicha cantidad importen las aportaciones realizadas a su Sistema de Previsión social, con los límites señalado en A.1.7., es decir minorará del importe de las aportaciones lo percibido como indemnización, si esta minoración no implica reducir la indemnización que hubiese percibido de acuerdo con su anterior contrato.

El Consejero Ejecutivo no tiene establecida cantidad alguna derivada de pactos de no competencia posterior ni ningún otro pacto acordado en relación con la exclusividad, permanencia o fidelización.

En el caso de los Consejeros no ejecutivos no se ha previsto indemnización en caso de resolución o cese

A.1.9 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 concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

El contrato suscrito entre el Consejero Ejecutivo y la Sociedad abarca la duración de su mandato.

En caso de desistimiento, el preaviso previsto en el contrato del Consejero Ejecutivo es de 3 meses.

El Consejero Ejecutivo, en su condición de tal tendrá derecho a una indemnización de dos anualidades de sus retribuciones completas y totales sin incluir entre ellas lo percibido como Incentivo a Largo Plazo ni las retribuciones en especie, para el caso de que el cese se produzca por causa distinta de la voluntad del Consejero Ejecutivo o el incumplimiento grave y culpable.

Los contratos que los consejeros ejecutivos de nueva incorporación suscriban limitarán la indemnización a dos anualidades de sus retribuciones totales fijas, al igual que los demás contratos de Alta Dirección de ejecutivos que no forman parte del Consejo de Administración.

A.1.10 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No hay prevista ninguna remuneración suplementaria para los Consejeros por servicios prestados distintos a los inherentes a su cargo.

A.1.11 Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

No se ha realizado en el ejercicio en curso ninguna concesión a los Consejeros por anticipos, créditos y garantías u otras remuneraciones.

A.1.12 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

No está previsto el pago de ninguna retribución suplementaria para los Consejeros.

A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- b) Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- c) Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

Para el ejercicio en curso está previsto extender los efectos de la "cláusula de clawback" a la totalidad de las retribuciones variables, lo que exigirá realizar una pequeña modificación en la Política de Remuneraciones de los Consejeros y someterla a la Junta General de Accionistas que se

celebrará en 2023. Por tanto, salvo la modificación indicada, se aplicará la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada en la Junta General de Accionistas celebrada el 16 de junio de 2022 con el voto favorable del 82,75% de los accionistas presentes o representados.

A.3. Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

<http://www.acerinox.com/es/gobierno-corporativo/Politiclas-Generales>

A.4. Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

El Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio cerrado fue aprobado con los votos a favor del 82,70% de los accionistas presentes o representados que concurrieron a la Junta General celebrada el 16 de junio de 2022. Igualmente, el Consejo de Administración entiende que la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios de 2022 a 2025, aprobada también en la misma Junta General, goza de un apoyo mayoritario de los accionistas ya que ésta Política fue aprobada con el respaldo del 82,75% de los accionistas que concurrieron a la Junta.

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

B.1.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

El Consejo de Administración en su reunión del día 9 de mayo de 2022, acordó, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, someter a la aprobación de la Junta General que se celebró el 16 de junio de 2022, la Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo que restaba desde la celebración de la Junta celebrada el día 16 de junio de 2022 hasta finales del mismo año, y para los años 2023, 2024 y 2025. Esta Política fue aprobada en la referida Junta General dentro del punto decimosegundo del orden del día con el voto favorable del 82,75% del capital suscrito con derecho a voto que concurrió a la Junta General.

En el ejercicio cerrado se ha aplicado la Política de Remuneración de Consejeros vigente antes del día 16 de junio de 2022, fecha de la celebración de la Junta y a partir de esta fecha la Política aprobada en dicha Junta hasta el cierre del ejercicio, dando origen a las retribuciones recogidas en la sección C del presente informe.

B.1.2 Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

Durante el ejercicio no se ha producido ninguna desviación en la aplicación de la vigente Política de Remuneración de los Consejeros. Como ya se ha explicado en el punto B.1.1., durante el ejercicio cerrado se aplicó la Política de Remuneraciones de Consejeros vigente hasta la celebración de la Junta General de Accionistas el 16 de junio de 2022 y la Política de Remuneraciones de Consejeros aprobada en dicha Junta hasta la finalización del ejercicio, sin que se haya producido ninguna desviación en la aplicación de las Políticas vigentes.

B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad

en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

Durante el ejercicio no se ha aplicado excepción temporal alguna a las Políticas de Remuneraciones de los Consejeros.

B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Consejeros en General:

Según se establece en las Políticas de Remuneraciones de Consejeros, los Consejeros no ejecutivos únicamente perciben una cantidad fija más dietas por asistencia a los Consejos o Comisiones. Los Presidentes de las Comisiones de Auditoría, Ejecutiva, Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, y la Comisión de Sostenibilidad, perciben doble dieta que el resto por su asistencia a las comisiones en las que actúen como Presidentes. Ello es así en atención a la mayor carga de trabajo y a la mayor responsabilidad de los Presidentes de las Comisiones.

Los conceptos variables a los que está sujeta la retribución del Consejero Delegado son métricas que expresan fielmente el resultado de la sociedad. Las métricas que regulan el Incentivo a largo plazo del Consejero Delegado, que son las mismas que las correspondientes al ejercicio en curso y ya explicadas en el apartado A.1, priman la sostenibilidad y el beneficio a largo plazo generado al accionista.

La división entre sueldo fijo y dieta de asistencia desincentiva el absentismo de los Consejeros - reducido a cero en el pasado ejercicio - y la desconexión entre el resultado de la empresa y la retribución evita la asunción de riesgos impropios.

Consejero Delegado:

Los parámetros elegidos para fijar la retribución del Consejero Delegado son:

- Un salario fijo que constituye una parte razonable del total.

- Un bonus en el que prevalecen métricas de indiscutible interés de la sociedad y sus grupos de interés: Resultado después de impuestos, Ebitda, Deuda Neta hasta un 60% y métricas no financieras constituida por criterios de ESG hasta un 10% y una parte final del 15% de valoración subjetiva y discrecional del desempeño que enjuicia Consejo de Administración.

Una parte de la retribución - el llamado ILP - tiene un periodo de generación de tres años para evitar actuaciones cortoplacistas y premiar la regularidad en la creación de valor para el accionista.

Asimismo, el sistema de retribución del Consejero Delegado cuenta con una cláusula de clawback que permite a la sociedad reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración por incentivo a largo plazo cuando el pago no haya estado ajustado a las condiciones de rendimiento o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad. Si la Junta General del año 2023 así lo aprueba, esta cláusula va a extender sus efectos a todas las retribuciones variables del Consejero Delegado y de los miembros de la Alta Dirección. En efecto considera el Consejo que dicha previsión no sólo debe aplicarse al Consejero Delegado sino a aquellas personas cuya actuación incide de manera significativa en el resultado de la compañía.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, 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, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

La sociedad considera que una retribución suficiente garantiza la disponibilidad de buenos profesionales en el Consejo de Administración.

En el caso del Consejero Delegado una parte importante - superior al 50% - de sus retribuciones está vinculada a los buenos resultados económicos y la sostenibilidad de la Compañía. La actuación del Consejero Delegado es objeto de supervisión por el Consejo de Administración quien puede moderar cualquier asunción de riesgos excesiva y una eventual decisión demasiado cortoplacista.

Por lo que se refiere a la relación entre los resultados de la Compañía y la remuneración obtenida por los Consejeros, tal relación se da sólo en el caso del Consejero Delegado, que es el único Consejero que percibe retribución variable como se aprecia en el cuadro C.1. de este mismo informe.

Tal y como se recoge en este Informe Anual de Remuneración de Consejeros de 2022, la retribución devengada en Acerinox, S.A. por los miembros del Consejo de Administración fue de 4.305 miles de euros, incluyendo el salario fijo y variable del Consejero Delegado en el ejercicio 2022. El Grupo consolidado ha obtenido un resultado positivo antes de impuestos de 831.275 miles de euros.

Las remuneraciones devengadas en el ejercicio han evolucionado durante el ejercicio: hasta la Junta General de Accionistas celebrada el 16 de junio de 2022, las que estaban establecidas en la Política aprobada en la Junta de 15 de abril de 2021. A partir del 16 de junio de 2022 y hasta final de año las establecidas en la Política aprobada en la Junta de 2022. En el apartado B.5 se ofrecen más detalles.

La remuneración devengada por los Consejeros en el ejercicio 2022 cumple íntegramente las Políticas de Remuneraciones de la Sociedad vigentes en cada momento de dicho ejercicio. Los conceptos aplicados son exactamente los previstos en dichas políticas y ningún consejero ha percibido concepto ni cantidad alguna que no se hallase previsto en ellas.

La retribución variable percibida por el Consejero Delegado en 2022 en base a los resultados obtenidos en el ejercicio de 2021, fue fijada con los parámetros de la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada en la Junta General de Accionistas celebrada el 15 de abril de 2021.

La remuneración sigue los principios de la Política de Remuneraciones en vigor, considerándose que contribuye a la consecución de un rendimiento sostenible y a largo plazo del Grupo Acerinox.

El importe de las retribuciones fijas de los Consejeros - incluida la retribución fija del Consejero Delegado - no se ve afectado por los resultados de la entidad. Las retribuciones variables del Consejero Delegado se vinculan a los parámetros definidos en el apartado A.1.6, en la que se emplean criterios de desempeño (incluido el desempeño en materias ESG), resultados de la Sociedad y evolución del valor de la acción, en la forma que se explicita en el mencionado apartado.

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	151.340.578	55,94
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	3.254.074	2,15
Votos a favor	134.186.561	88,67
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	13.899.943	9,18

Observaciones

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, su proporción relativa para cada consejero y cómo han variado respecto al año anterior.

Los componentes fijos devengados durante el ejercicio cerrado por los consejeros en su condición de tales vienen determinados por la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada el 15 de abril de 2021 hasta el día 16 de junio de 2022, fecha ésta en la que se aprobó la Política de Remuneración de Consejeros para lo que restaba de ejercicio de 2022 y 2023 a 2025. Las cantidades percibidas con el antiguo sistema fueron las siguientes:

1) Hasta el 16 de junio de 2022:

- a) Una retribución fija por un importe anualizado de 60.615 euros, a distribuir en 14 pagas. Los periodos inferiores al año sufrirán el prorrateo que proceda.
- b) Una retribución adicional de 1.856 euros por cada reunión del Consejo de Administración a la que se asista, aunque sea de manera telemática.
- c) Una retribución adicional de 1.856 euros por cada reunión de la Comisión Ejecutiva, de Auditoría o de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo y la de Sostenibilidad a la que se asista, aunque sea de manera telemática
- d) El Presidente del Consejo de Administración percibirá una retribución fija de 121.230 euros, así como una adicional de 3.712 euros por cada reunión del Consejo de Administración que presida. Los Presidentes de las demás Comisiones percibirán una dieta de 3.712 euros por cada reunión de la Comisión a la que asistan en tal calidad.

El importe máximo de la remuneración anual a satisfacer para el ejercicio en curso al conjunto de los consejeros en su condición de tales fue de un total de 2.000.000 euros por los conceptos mencionados en las letras a), b), c) y d).

2) Desde el 16 de junio de 2022 hasta 31 de diciembre de 2022:

- a) La retribución fija anual del Presidente del Consejo de Administración será de 160.000 euros.
 - b) Los Presidentes de las Comisiones del Consejo, con excepción de la Comisión Ejecutiva, percibirán una retribución fija anual de 80.000 euros.
 - c) El resto de los Consejeros, en su condición de tales, percibirán una retribución fija anual, de un importe de 70.000 euros.
- Las cantidades señaladas en las tres letras anteriores serán pagaderas en mensualidades iguales y prorrateables por días en el caso de que no se desempeñasen las funciones durante la totalidad del año. La retribución fija será pagadera por meses vencidos.
- d) Esta retribución se complementará con el pago de dietas, por un importe de 2.100 euros que sólo percibirán quienes asistan personalmente o por medios telemáticos a cada sesión, sea del Consejo o de la Comisión.
 - e) Las dietas del Presidente del Consejo y de los Presidentes de la Comisión Ejecutiva, de la Comisión de Auditoría, de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo y de la Comisión de Sostenibilidad serán de cuantía doble, es decir, 4.200 euros, cuando aquél o éstos actúen con tal carácter.
 - f) Los Consejeros que sean vocales de las Comisiones del Consejo percibirán, además, las dietas que se señalen, que serán de idéntica cuantía a las que se devenguen en el Consejo y se percibirán en los mismos casos que en éste.
 - g) Si llegara a crearse otra Comisión mientras esta Política esté en vigor, el Consejo asignará a sus miembros las retribuciones pertinentes, siempre alineadas con la presente Política.
- El importe máximo de la remuneración anual a satisfacer para el ejercicio en curso al conjunto de los consejeros en su condición de tales será de 2.200.000 euros por los conceptos mencionados en las letras a), b), c), d), e), y f).

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

El único consejero ejecutivo en el Consejo de Acerinox, S.A. es el Consejero Delegado. Su sueldo base correspondiente al ejercicio cerrado que ya se detalla en el apartado A.1. es de 600.000 euros brutos anuales, el mismo sueldo base que el percibido en el año anterior.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.
- b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad

incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (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.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

El Consejero Delegado es el único Consejero que disfruta de componentes variables en su sistema retributivo. La retribución variable a corto plazo (bonus) percibida en el ejercicio cerrado, quedó establecida según la Política de Remuneración de Consejeros aprobada en la Junta General de 2021, una vez que los resultados del ejercicio 2021 fueron auditados y formulados por el Consejo de Administración (en 2022). Los parámetros aprobados en dicha Política de Remuneraciones de Consejeros para determinar la retribución variable a corto plazo fueron los siguientes:

i) Bonus target:

Es un porcentaje del salario fijo (600.000 euros), consistente en una cantidad equivalente al 100 % de dicho salario si se cumplen íntegramente los objetivos, o de hasta un 250% del salario fijo si los objetivos se mejoran en más de un 130%. Para cualquier porcentaje de superación del objetivo se calcula el incremento de bonus target por interpolación lineal.

De la misma forma, si los objetivos no se alcanzan, el bonus target bajará del 100% hasta anularse completamente si la caída no permite alcanzar el 70% de los objetivos.

Este bonus se devenga anualmente y se abonará cuando el Consejo de Administración haya verificado la realidad de los parámetros que justifican el devengo.

El Consejo de Administración tras oír a la CNR fija antes del inicio de cada ejercicio los objetivos de la alta Dirección y por tanto los del Consejero Delegado.

Para 2022 la retribución variable a corto plazo (percibida según la Política de Remuneraciones de Consejeros aprobada en 2021), gira en torno a:

- 1) los objetivos financieros del Grupo: Ebitda, Resultados después de impuestos y minoritarios, y deuda financiera, que suponían en conjunto un 60% del bonus target del Consejero Delegado.
- 2) objetivos no financieros: un 10% se relaciona con los objetivos de sostenibilidad como la accidentabilidad - concretamente el índice de accidentes del Grupo, el índice de emisión de CO2 del Grupo, la intensidad energética, la intensidad de extracción de agua y la inclusión
- 3) un 5% adicional para el resultado del proceso de integración de VDM, y otro 10% deriva de resultados de determinadas filiales,
- 4) el último 15% responde a una evolución cualitativa del desempeño, que la CNR propone al Consejo.

En el año 2021 los resultados del ejercicio, (los mejores de la historia hasta ese momento) permitieron alcanzar un 208,64% del target con lo que al ser bonus objetivo de 600.000 Euros, el bonus preliminar quedó en 1.251.821 euros. A esta cantidad se añadió lo que resultó de la distribución del bonus pool, que se detalla a continuación.

ii) Bonus pool:

Se trata de una cantidad máxima anual a repartir entre todos los miembros de la Alta Dirección y que se calcula en función de un porcentaje sobre el EBITDA del grupo consolidado porcentaje que para 2021 fue del 0,547%.

Este bonus pool se distribuye entre los perceptores de forma ponderada y según los resultados individuales obtenidos en el bonus target. La suma de las cantidades a abonar al conjunto de los beneficiarios (es decir el Consejero Delegado y la Alta Dirección) está topada y, sea cual sea el EBITDA, no podrá exceder del 250% de la suma de los bonus target de los citados directivos.

Con un EBITDA de 989 millones de euros (en 2021), la aplicación del coeficiente aplicable en 2021 (0,547) ofrece la cifra inicial de bonus pool a repartir entre toda la Alta Dirección (5.409.830 euros).

La distribución del exceso - o defecto- de esta cifra sobre la suma de los bonus target se hace ponderando el peso del bonus de cada uno de los miembros de la Alta Dirección en comparación con la suma de todos los bonus target. El resultado para el Consejero Delegado fue una asignación adicional de 249.000 euros, o lo que es lo mismo, un 29,1% de la cifra total del bonus pool asignado a todos los miembros de la Alta Dirección del Grupo. Es de destacar que normalmente el bonus pool asignado al Consejero Delegado debía haber sido de 320.000 euros, sin embargo, como la suma de los bonus totales de la Alta Dirección no puede exceder del 250% de los bonus target, se aplicó el límite citado.

Al igual que en el caso anterior, las cantidades adeudadas por el cálculo del bonus pool no fueron distribuidas hasta que el Consejo verificó la realidad de los parámetros en que se apoyó el cálculo.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

Incentivo a largo plazo (ILP):

Se denomina ILP a la entrega gratuita de acciones de Acerinox, S.A., devengadas en un proceso de generación de tres años. El plazo ha sido elegido con la intención de premiar la generación de riqueza a largo plazo y poderse medir con los beneficios que el accionista de Acerinox experimentó durante ese periodo.

Al igual que en los casos anteriores, el Consejero Ejecutivo comparte este sistema con el resto de los miembros de la Alta Dirección.

En el Incentivo a Largo Plazo las cantidades devengadas se establecen cuando se pueden determinar todos los parámetros del periodo trienal (2019-2021) correspondiente al Segundo ciclo del primer Plan. Los parámetros de estas retribuciones variables se han explicado en el apartado A.1.6 que reproducimos a continuación:

El ILP, con una duración o ciclo de tres años y del que cada año se aprobará un nuevo ciclo o Plan, permitirá al Consejero Delegado, en su condición de Alto Directivo, percibir un incentivo pagadero en acciones de Acerinox, S.A. por un importe target de un 50%, de su retribución fija.

Instrumentación del ILP:

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 media que hubieran tenido en los 30 días bursátiles anteriores al inicio del Plan que fue de 11,55 €. 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.

Determinación del ILP a percibir: El número total bruto 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 aprobado por 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.

Con la finalidad de calcular el Coeficiente de Logro conseguido para cada grado de cumplimiento de cada objetivo, se ha determinado una escala de logro para cada una de las Métricas, según se detalla a continuación:

(i) 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 29 sociedades listadas en el Índice IBEX, que se relacionen en el reglamento de cada Plan, tal y como se indica a continuación:

Primer Plan (ya vencido pero pendiente de ultimar su liquidación): Abertis, ACS, Acciona, Aena, Amadeus, Arcelor Mittal, Cellnex, DIA, Enagas, Endesa, Ferrovial, Grifols, IAG, Iberdrola, Inditex, Indra, Inmobiliaria Colonial, Mapfre, Mediaset, Meliá Hotels, Merlin Properties, Naturgy, Red Eléctrica, Repsol, Siemens Gamesa, Técnicas Reunidas, Telefónica, Viscofán.

Segundo Plan (actualmente transcurriendo): Acciona, ACS, Aena, Almirall, Amadeus IT Group, Arcelor Mittal, Cellnex, Cie Automotive, Colonial, Enagas, Ence, Endesa, Ferrovial, Grifols, IAG, Iberdrola, Inditex, Indra, Mapfre, Masmovil, Meliá Hotels, Merlin Properties, Naturgy, Red Eléctrica, Repsol, Siemens Gamesa, Telefónica, Viscofán.

No obstante el Consejo podrá reflejar los ajustes en dicho grupo de referencia en función de entradas y salidas. Se define el RTA como la evolución de una inversión en acciones de Acerinox comparada con la evolución de una inversión en acciones de las empresas comparadas en el grupo de referencia, determinada por la diferencia entre el valor final de una inversión en acciones ordinarias y el valor inicial de esa misma inversión sumando los dividendos u otros conceptos similares percibidos por el accionista durante el correspondiente periodo de tiempo. 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. La salida de alguna de estas compañías del IBEX 35 durante la duración del Plan no afectará a su inclusión en el Grupo de Referencia. El Consejo de Administración ya ha hecho uso de esta facultad en anteriores ejercicios y realizado las pertinentes correcciones.

Si una sociedad dejase de cotizar o desapareciera se considerará que ocupa el último lugar en el Grupo de Referencia.

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:

Posición en el ranking % de Incentivo Target a entregar

1ª-8ª	200%
9ª	179%
10ª	157%
11ª	136%
12ª	114%
13ª	93%
14ª	71%
15ª	50%
16ª - en adelante	0%

(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 siguientes sociedades: Aperam, Arcelormittal, Outokumpu, Salzgitter, SSAB, Posco y Voestalpine.

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.

El Consejo de Administración de Acerinox, previo informe de la CNR y GC, tendrá la facultad de adaptar, en su caso, la composición del Grupo de Referencia ante circunstancias no previstas que afecten a las compañías que lo constituyen inicialmente, de conformidad con lo previsto en este apartado, o cuando la adaptación a los objetivos estratégicos de Acerinox así lo exija. Si una sociedad desapareciera se considerará que ocupa el último lugar en el Grupo de Referencia.

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:

Posición en el ranking % de Incentivo Target a entregar

1ª-2ª	200%
3ª	150%
4ª	100%
5ª	50%
6ª-8ª	0%

Las Acciones que reciba finalmente el Beneficiario serán las siguientes:

Incentivo en Acciones = Incentivo Final x (1 - 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 pago 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.

Liquidación del Plan y Valoración de las acciones entregadas.

La liquidación del Plan se realizará en los 30 días siguientes a la aprobación de las cuentas anuales correspondientes al año de finalización de cada Plan y será abonado a los directivos antes del 30 de julio de ese año. 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, es decir, en este caso 11,55 euros siendo su posterior aumento o disminución de valor de cuenta del directivo.

En la primera de las métricas descritas (Retorno Total para el accionista), la acción de Acerinox se situó en el ranking teórico entre los ocho primeros puestos que significa que el "devengo" fue del 200%.

En la segunda de las métricas (ROE) por el contrario, lo hizo en segundo lugar lo que supone un coeficiente de pago del 200%.

En consecuencia el coeficiente total conjunto de logro ha sido del 200% sobre el incentivo target del Consejero Delegado, que era de 27.740 acciones lo que ha producido un resultado final de 55.480 acciones brutas.

El sistema prevé que las acciones se entreguen previa deducción del impuesto correspondiente, luego al producto de (55.480 x el precio de cotización de la acción de Acerinox en el día de pago) hay que restar la alícuota aplicable al Consejero Delegado por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. De ahí que el Informe de Retribuciones recoja una cifra de 558 miles de euros, que es la cifra bruta: es el valor del incentivo sin minoración de impuestos. En cambio, en la comunicación que de la adquisición de las acciones se hace a la CNMV aparece un número de acciones que cuando se multiplica por el valor de esas acciones en el día de pago ofrece una cantidad en euros distinta (inferior) al ser una cantidad neta. La diferencia es la cantidad abonada por Acerinox a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas."

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

En el ejercicio cerrado no se han producido inexactitudes en las Cuentas de la Sociedad y por tanto no procede ninguna reclamación o devolución.

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, 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.

Al día de hoy el Consejero Ejecutivo es el único consejero objeto de un plan de retención articulado mediante un sistema de ahorro a largo plazo, de prestación definida. Las características del Sistema de Previsión Social (SPS) del Consejero Delegado en el ejercicio cerrado siguen siendo las siguientes:

Jubilación.

Este (SPS) garantizará al Consejero Ejecutivo la percepción de una pensión constante, vitalicia y complementaria a la de la seguridad social que permita que, sumado su importe al de las pensiones reconocidas por la seguridad social española o un órgano equivalente o similar en el extranjero -o la suma de éstas- se obtenga una cantidad anual equivalente al 75% del salario pensionable. El salario pensionable es el devengado en el año 2017, no el actual, evolucionado al IPC si no fuera superior al 2%. En caso de fallecimiento del Consejero Ejecutivo su cónyuge percibirá una pensión constante y vitalicia que, unida a la que percibiera de la seguridad social, sea de un importe equivalente al 53,33% de la pensión que viniera percibiendo el Consejero Ejecutivo.

Incapacidad.

Estos contratos garantizarán al Consejero Ejecutivo, en caso de una incapacidad permanente total o una incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, reconocida por los entes competentes, la percepción de una pensión constante, vitalicia y complementaria a la de la seguridad social que permita que, sumado su importe al de las pensiones reconocidas por la seguridad social española o un órgano equivalente o similar en el extranjero -o la suma de éstas- se obtenga una cantidad anual equivalente al 75% del salario pensionable. En caso de fallecimiento del Consejero Ejecutivo por una incapacidad de las descritas, su cónyuge percibirá una pensión constante y vitalicia que unida a la pensión de viudedad de la seguridad social suponga un importe equivalente al 53,33% de la pensión total que viniera percibiendo el Consejero Ejecutivo tras declararse la incapacidad.

Fallecimiento del Consejero Ejecutivo en activo.

Estos contratos garantizarán a su cónyuge una pensión constante, vitalicia y complementaria a la de la seguridad social que permita que, sumada a las que percibiera de la seguridad social española, u órgano similar extranjero - o sumadas ambas - se obtenga por el cónyuge una cantidad anual equivalente al 40% del salario pensionable. En caso de fallecimiento del Consejero en activo, los hijos que reúnan los requisitos que exige la Ley de la Seguridad Social y disposiciones que la complementen para la percepción de la pensión de orfandad, percibirán, mientras que cumplan los requisitos expresados, una pensión por cada hijo complementaria a la de la Seguridad Social de modo que perciba el diez por ciento (10%) del salario pensionable.

La acumulación de la pensión de viudedad y/o las de orfandad no podrá superar, en ningún caso, el 75% o, en su caso el 100%, de la pensión de jubilación o incapacidad, que viniera percibiendo.

Cuando el huérfano sea calificado como minusválido (grado superior a 50%) conforme a las disposiciones vigentes, la pensión a abonar a dicho huérfano, se entenderá hasta la fecha de su recuperación, con independencia de su edad.

Únicamente para las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente tanto total como absoluta, se podrá sustituir el pago de las pensiones futuras por la percepción de un capital equivalente de acuerdo a lo establecido en la póliza de seguros. Si el Consejero Ejecutivo hubiera hecho uso de esta facultad de percibir un capital, el cónyuge viudo no percibirá ya cantidad alguna tras el fallecimiento del causante.

Estas obligaciones por compromisos futuros de la empresa se externalizarán en pólizas suscritas con entidades aseguradoras, contratándose siempre con una compañía de reconocidos prestigio y solvencia y con la mediación de un bróker reputado.

Para poder acceder al complemento de pensión por jubilación del SPS es preciso haber cumplido los 65 años de edad o haber alcanzado la edad que la empresa y el Consejero Ejecutivo convengan de común acuerdo. Igualmente en caso de finalización de la relación a instancias de la empresa y por causa distinta de un incumplimiento grave y culpable del Consejero Ejecutivo, éste tendrá derecho a los fondos acumulados o constituidos hasta la fecha de extinción de la relación en el importe que exceda de la indemnización percibida por el directivo en concepto de despido. En el caso del actual Consejero Ejecutivo si dicho exceso de la provisión matemática no alcanzara las tres anualidades de retribución total (sin ILP ni retribuciones en especie) en el momento en que se produjeran los hechos deberá adicionarse la diferencia hasta completar aquella cuantía, bien mediante aportación adicional a los fondos acumulados o en la forma que las partes decidan de común acuerdo. El mismo derecho tendrá el Consejero Ejecutivo en caso de cambio de control de Acerinox, S.A. o de la filial en la que preste sus servicios o de una modificación sustancial de su puesto o de sus condiciones de trabajo. A estos efectos se considera cambio de control el cambio significativo en la titularidad de la sociedad que tenga por efecto una renovación de los órganos rectores de la misma, el contenido y planteamiento de su actividad principal o el traslado de la sede social al extranjero.

Este sistema persigue la retención del talento. Los Consejeros Ejecutivos - en realidad cualquier miembro de la Alta Dirección - que abandone voluntariamente la compañía renunciaría al disfrute futuro de este beneficio. De la misma forma el nuevo empleador de un miembro de la alta dirección que abandone el grupo deberá compensar al directivo con un importe igual al de las cantidades acumuladas en el fondo, lo que disuade a otras entidades de fichar a directivos de la Compañía, al encarecer mucho la operación.

B.10. Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

En el ejercicio cerrado no se han abonado indemnizaciones ni ningún otro tipo de pago derivado del cese de ningún Consejero.

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

Tras la Junta General celebrada en el 16 de junio de 2022 se renovó la delegación del Consejero Delegado que vino acompañada, lógicamente, de un nuevo contrato, que hasta la fecha de emisión de este informe no ha sido modificado. No obstante téngase en cuenta lo comentado en el punto B.12

B.12. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No se ha abonado ningún tipo de remuneraciones complementarias a los Consejeros ni prestaciones de servicios distintos a los inherentes al cargo.

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, 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.

No se han abonado retribuciones a los Consejeros derivadas de la concesión de anticipos, créditos ni garantías.

B.14. Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

No se han abonado retribuciones en especie a los Consejeros por su condición de tales. El Consejero Delegado por su condición de Alta Dirección ha recibido retribuciones en especie consistentes en: i) seguro médico para él y su familia, ii) un vehículo de empresa en renting y iii) la cobertura de un seguro de accidente cuyo importe se halla detallado en el apartado C.1.a)IV).

B.15. Explique 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 tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

[No se ha abonado cantidad alguna por la sociedad a una tercera sociedad por este motivo.]

B.16. Explique y detalles los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de "otros conceptos" de la sección C.

[No se ha abonado ninguna remuneración a los Consejeros con dichas características.]

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2022
Don CARLOS ORTEGA ARIAS-PAZ	Presidente Dominical	Desde 09/05/2022 hasta 31/12/2022
Don BERNARDO VELÁZQUEZ HERREROS	Consejero Delegado	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don LAURA GONZÁLEZ MOLERO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don LETICIA HERRÁIZ IGLESIAS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don GEORGE DONALD JOHNSTON	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don MARTA MARTÍNEZ ALONSO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUÍN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don PABLO GÓMEZ GARZÓN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 09/05/2022
Don RAFAEL MIRANDA ROBREDO	Presidente Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 16/06/2022

C.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 de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
Don CARLOS ORTEGA ARIAS-PAZ	93	39							132	
Don BERNARDO VELÁZQUEZ HERREROS	66	55		600	1.500				2.221	1.199
Don ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	71	67							138	116
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	66	65							131	107
Don LAURA GONZÁLEZ MOLERO	71	87							158	124
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL	66	53							119	94
Don LETICIA HERRÁIZ IGLESIAS	67	46							113	98
Don GEORGE DONALD JOHNSTON	69	75							144	135
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	66	55							121	105
Don MARTA MARTÍNEZ ALONSO	66	39							105	88
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUÍN	66	65							131	107
Don PABLO GÓMEZ GARZÓN	21	22							43	109
Don RAFAEL MIRANDA ROBREDO	56	57							113	201

Observaciones

[]

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don CARLOS ORTEGA ARIAS-PAZ	Plan							0,00				
Don BERNARDO VELÁZQUEZ HERREROS	Segundo Ciclo (2019-2021) del Primer Plan de Incentivo a Largo Plazo							0,00	558			
Don ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	Plan							0,00				
Don LAURA GONZÁLEZ MOLERO	Plan							0,00				
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL	Plan							0,00				
Don LETICIA HERRÁIZ IGLESIAS	Plan							0,00				
Don GEORGE DONALD JOHNSTON	Plan							0,00				
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	Plan							0,00				
Don MARTA MARTÍNEZ ALONSO	Plan							0,00				
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
CUTIÉRREZ-BARQUÍN												
Don PABLO GÓMEZ GARZÓN	Plan							0,00				
Don RAFAEL MIRANDA ROBREDO	Plan							0,00				

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don CARLOS ORTEGA ARIAS-PAZ	
Don BERNARDO VELÁZQUEZ HERREROS	55
Don ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	
Don LAURA GONZÁLEZ MOLERO	
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don LETICIA HERRÁIZ IGLESIAS	
Don GEORGE DONALD JOHNSTON	
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	
Don MARTA MARTÍNEZ ALONSO	
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUÍN	
Don PABLO GÓMEZ GARZÓN	
Don RAFAEL MIRANDA ROBREDO	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don CARLOS ORTEGA ARIAS-PAZ								
Don BERNARDO VELÁZQUEZ HERREROS	55	65			5.325	5.158		
Don ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO								
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ								
Don LAURA GONZÁLEZ MOLERO								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL								
Don LETICIA HERRÁIZ IGLESIAS								
Don GEORGE DONALD JOHNSTON								
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE								
Don MARTA MARTÍNEZ ALONSO								
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUÍN								
Don PABLO GÓMEZ GARZÓN								
Don RAFAEL MIRANDA ROBREDO								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don CARLOS ORTEGA ARIAS-PAZ	Concepto	
Don BERNARDO VELÁZQUEZ HERREROS	Seguro médico, automóvil y prima seguro de accidentes de viaje	23
Don ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	Concepto	
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	Concepto	
Don LAURA GONZÁLEZ MOLERO	Concepto	
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL	Concepto	
Don LETICIA HERRÁIZ IGLESIAS	Concepto	
Don GEORGE DONALD JOHNSTON	Concepto	
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	Concepto	
Don MARTA MARTÍNEZ ALONSO	Concepto	
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUÍN	Concepto	
Don PABLO GÓMEZ GARZÓN	Concepto	
Don RAFAEL MIRANDA ROBREDO	Concepto	

Observaciones

[]

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
Don CARLOS ORTEGA ARIAS-PAZ										
Don BERNARDO VELÁZQUEZ HERREROS										
Don ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO										
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ										
Don LAURA GONZÁLEZ MOLERO										
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL										
Don LETICIA HERRÁIZ IGLESIAS										
Don GEORGE DONALD JOHNSTON										
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE										
Don MARTA MARTÍNEZ ALONSO										
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUÍN										
Don PABLO GÓMEZ GARZÓN										
Don RAFAEL MIRANDA ROBREDO										

Observaciones

[]

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don CARLOS ORTEGA ARIAS-PAZ	-							0,00				
Don BERNARDO VELÁZQUEZ HERREROS	-							0,00				
Don ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	-							0,00				
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	-							0,00				
Don LAURA GONZÁLEZ MOLERO	-							0,00				
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL	-							0,00				
Don LETICIA HERRÁIZ IGLESIAS	-							0,00				
Don GEORGE DONALD JOHNSTON	-							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	-							0,00				
Don MARTA MARTÍNEZ ALONSO	-							0,00				
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE CUTIÉRREZ-BARQUÍN	-							0,00				
Don PABLO GÓMEZ GARZÓN	-							0,00				
Don RAFAEL MIRANDA ROBEDO	-							0,00				

Observaciones

[

]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don CARLOS ORTEGA ARIAS-PAZ	
Don BERNARDO VELÁZQUEZ HERREROS	
Don ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	
Don LAURA GONZÁLEZ MOLERO	
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL	
Don LETICIA HERRÁIZ IGLESIAS	
Don GEORGE DONALD JOHNSTON	
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	
Don MARTA MARTÍNEZ ALONSO	
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE CUTIÉRREZ-BARQUÍN	
Don PABLO GÓMEZ GARZÓN	
Don RAFAEL MIRANDA ROBREDO	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don CARLOS ORTEGA ARIAS-PAZ								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don BERNARDO VELÁZQUEZ HERREROS								
Don ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO								
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ								
Don LAURA GONZÁLEZ MOLERO								
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL								
Don LETICIA HERRÁIZ IGLESIAS								
Don GEORGE DONALD JOHNSTON								
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE								
Don MARTA MARTÍNEZ ALONSO								
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUÍN								
Don PABLO GÓMEZ GARZÓN								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don RAFAEL MIRANDA ROBREDO								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don CARLOS ORTEGA ARIAS-PAZ	Concepto	
Don BERNARDO VELÁZQUEZ HERREROS	Concepto	
Don ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	Concepto	
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	Concepto	
Don LAURA GONZÁLEZ MOLERO	Concepto	
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL	Concepto	
Don LETICIA HERRÁIZ IGLESIAS	Concepto	
Don GEORGE DONALD JOHNSTON	Concepto	
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	Concepto	
Don MARTA MARTÍNEZ ALONSO	Concepto	
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUÍN	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don PABLO GÓMEZ GARZÓN	Concepto	
Don RAFAEL MIRANDA ROBREDO	Concepto	

Observaciones

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.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2022 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Don CARLOS ORTEGA ARIAS-PAZ	132				132						132
Don BERNARDO VELÁZQUEZ HERREROS	2.221	558	55	23	2.857						2.857
Don ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	138				138						138
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	131				131						131

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2022 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Don LAURA GONZÁLEZ MOLERO	158				158						158
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL	119				119						119
Don LETICIA HERRÁIZ IGLESIAS	113				113						113
Don GEORGE DONALD JOHNSTON	144				144						144
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	121				121						121
Don MARTA MARTÍNEZ ALONSO	105				105						105
Don SANTOS MARTÍNEZ- CONDE GUTIÉRREZ- BARQUÍN	131				131						131
Don PABLO GÓMEZ GARZÓN	43				43						43
Don RAFAEL MIRANDA ROBREDO	113				113						113
TOTAL	3.669	558	55	23	4.305						4.305

Observaciones

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Consejeros ejecutivos									
Don BERNARDO VELÁZQUEZ HERREROS	2.857	109,77	1.362	-11,04	1.531	-10,78	1.716	-11,18	1.932
Consejeros externos									
Don CARLOS ORTEGA ARIAS-PAZ	132	-	0	-	0	-	0	-	0
Don ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	138	18,97	116	14,85	101	9,78	92	10,84	83
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	131	22,43	107	365,22	23	-	0	-	0
Don LAURA GONZÁLEZ MOLERO	158	27,42	124	-5,34	131	11,02	118	6,31	111
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL	119	26,60	94	-4,08	98	6,52	92	8,24	85
Don LETICIA HERRÁIZ IGLESIAS	113	15,31	98	415,79	19	-	0	-	0
Don GEORGE DONALD JOHNSTON	144	6,67	135	1,50	133	12,71	118	8,26	109

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	121	15,24	105	5,00	100	8,70	92	441,18	17
Don MARTA MARTÍNEZ ALONSO	105	19,32	88	-10,20	98	2,08	96	21,52	79
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUÍN	131	22,43	107	-6,14	114	10,68	103	1,98	101
Don PABLO GÓMEZ GARZÓN	43	-60,55	109	5,83	103	47,14	70	-	0
Don RAFAEL MIRANDA ROBREDO	113	-43,78	201	-5,19	212	9,28	194	5,43	184
Resultados consolidados de la sociedad									
	831.275	8,56	765.729	481,79	131.617	470,19	23.083	-92,55	310.010
Remuneración media de los empleados									
	61	10,91	55	19,57	46	2,22	45	4,65	43

Observaciones

[]

D. 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.

[]

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[28/03/2023]

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

- [] Si
- [✓] No