



Política de Remuneraciones de los Consejeros de Acerinox, S.A.

22 de abril de 2024



Índice

1.	Introducción	3
2.	Principios generales de la Política de Remuneraciones	5
3.	Retribución de los Consejeros en su condición de tales.....	6
3.1	Importe máximo de las retribuciones aprobado por la Junta General de Accionistas .	6
3.2	Asignación fija anual como miembros del Consejo de Administración y sus Comisiones	6
4.	Retribución de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas	7
4.1	Retribución Fija.....	8
4.2	Retribución Variable.....	9
4.3	Cláusula de recuperación de la Retribución Variable (" <i>clawback</i> ").....	10
4.4	Retribuciones en Especie	11
4.5	Sistema de Previsión Social	12
5.	Principales condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos	13
6.	Por qué considera ACERINOX que las retribuciones variables establecidas ayudan a la sostenibilidad y la estrategia empresarial.....	14
7.	Proceso de toma de decisiones para la determinación, revisión y aplicación de la Política	15
7.1	Junta General de Accionistas.....	15
7.2	Consejo de Administración.....	15
7.3	CNR y GC.....	15
8.	Medidas destinadas a evitar o gestionar conflictos de interés.....	16
9.	Relación de la Política con las condiciones de los empleados.....	16
10.	Excepciones temporales.....	17
11.	Importe máximo de las retribuciones a abonar por ACERINOX a sus Consejeros	18
12.	Vigencia de la Política de Remuneraciones	18

1. Introducción

De conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital¹, relativo a la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros, el artículo 6 del Anexo III del Reglamento del Consejo de Administración de Acerinox, S.A. (“ACERINOX” o la “Sociedad”) establece, entre las competencias de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo (la “CNR y GC”), proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los Consejeros, para que se someta a su aprobación por la Junta General de Accionistas.

El Consejo de Administración de ACERINOX, a propuesta de la CNR y GC, sometió a la aprobación de la Junta General de Accionistas (la “Junta General de Accionistas” o la “Junta General”) la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad aplicable desde la fecha de aprobación por la Junta General de 2022 y durante los tres (3) ejercicios siguientes (i.e. hasta el 31 de diciembre de 2025).

Dicha Política fue el resultado de una profunda reflexión y de un ejercicio de comparación entre las percepciones de los Consejeros de ACERINOX y los de empresas comparables.

La Sociedad es consciente de la importancia que tiene el gobierno corporativo, que ayuda a establecer la confianza de los inversores, atrae el talento y fomenta la imagen de marca, lo cual, en el medio y largo plazo, es un elemento clave para incrementar el valor de las empresas, potenciando el atractivo de las compañías en los mercados.

Tal y como además exige la Recomendación nº 56 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, la retribución de los Consejeros deberá ser la necesaria para atraer y retener a los Consejeros del perfil deseado y para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevada como para comprometer la independencia de criterio de los Consejeros no Ejecutivos. El estancamiento retributivo amenaza con convertir a medio plazo el Consejo de ACERINOX en un lugar menos atractivo, muy especialmente si se desea -como es normal en una compañía multinacional- atraer el talento y la experiencia de profesionales con proyección mundial que disponen de muchas más alternativas que tiempo disponible. De la misma forma, si se desea a medio plazo establecer límites más estrictos al fenómeno creciente del *overboarding*, será forzoso asumir que incluso a nivel nacional hay que ofrecer, además de un proyecto empresarialmente sostenible y con gran capacidad de desarrollo y crecimiento -a lo que responde actualmente ACERINOX y su Grupo-, una retribución acorde con las crecientes exigencias de la vida corporativa en un entorno internacional más tecnificado y complejo, con la consiguiente mayor responsabilidad.

En el marco del proceso de reflexión continuo que se efectúa por la CNR y GC, la Sociedad ha llevado a cabo una nueva revisión del sistema retributivo aplicable a los Consejeros y a los miembros de la Alta Dirección de ACERINOX y ha identificado algunos

¹ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (“Ley de Sociedades de Capital” o la “LSC”).

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE ACERINOX, S.A.

aspectos que podrían redundar en la mejora del sistema de gobierno corporativo de la Sociedad.

Fruto de las conclusiones alcanzadas en el proceso de reflexión, la CNR y GC ha propuesto al Consejo de Administración la aprobación de las siguientes medidas:

- Eliminar la posibilidad de que los Consejeros de ACERINOX perciban dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de sus Comisiones. En su lugar, los Consejeros en su condición de tales percibirán una retribución fija anual que será pagadera por meses vencidos y será prorrateada por días en el caso de que no se ocupe el puesto correspondiente durante el año entero. La fijación individual de la retribución de cada Consejero en su condición de tal se efectuará dentro del marco estatutario y de la política de remuneraciones en vigor, respetando el importe máximo anual y demás criterios que figuren en la política de remuneraciones.

La retribución anual de los Consejeros en su condición de tales podrá ser diferente en atención a las funciones y responsabilidades de cada uno de ellos, la pertenencia a Comisiones del Consejo y demás circunstancias objetivas que se consideren relevantes.

- Modificar el sistema retributivo del Consejero Delegado, del siguiente modo:
 - Incrementar un 3% su retribución fija dineraria.
 - En relación con su retribución variable anual:
 - Reducir el importe máximo de la retribución variable anual del Consejero Delegado del 250% al 175% de su retribución fija dineraria.
 - Eliminar el concepto de *Bonus pool*, por lo que la retribución variable anual se correspondería exclusivamente con el *Bonus target*.
 - Incrementar el importe *target* de la retribución variable plurianual del 50% al 125% y el importe máximo del 100% a un 250%, respectivamente, de la retribución fija dineraria.
 - Actualizar el importe de la retribución máxima teórica del Consejero Delegado por el ejercicio de sus funciones ejecutivas en línea con las anteriores medidas.
- Mejorar la alineación de la Política con las tendencias en materia de gobierno corporativo.

Con estos cambios la CNR y GC confía en que el sistema retributivo de los Consejeros se alinee mejor con los intereses a largo plazo de la Sociedad y de sus accionistas, y con la práctica habitual de mercado en materia retributiva.

Teniendo en cuenta lo anterior, sin perjuicio de que la política vigente resultaría de aplicación hasta el 31 de diciembre de 2025, el Consejo de Administración de ACERINOX, a propuesta de la CNR y GC, ha acordado someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad (la "**Política de Remuneraciones**" o la "**Política**") aplicable desde la fecha de aprobación por la Junta General de 2024 y hasta el 31 de diciembre de 2027.

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE ACERINOX, S.A.

En caso de ser aprobada por la Junta General, la Política de Remuneraciones que acompañará al informe justificativo preparado por la CNR y GC, sustituirá a la política de remuneración de los Consejeros de la Sociedad para los ejercicios 2022 a 2025, ambos incluidos, que fue aprobada por la Junta General de Accionistas el 16 de junio de 2022.

Cualquier modificación o sustitución de la presente Política de Remuneraciones durante su periodo de vigencia requerirá su aprobación por parte de la Junta General de Accionistas, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente. En caso de revisión de la Política, se describirán y explicarán todos los cambios significativos y cómo se han tenido en cuenta las votaciones realizadas y los puntos de vista recibidos de los accionistas sobre la Política y los Informes Anuales de Remuneraciones de Consejeros desde la fecha de la votación más reciente que haya tenido lugar sobre la Política de Remuneraciones en la Junta General de Accionistas.

2. Principios generales de la Política de Remuneraciones

La presente Política de Remuneraciones de los Consejeros se inspira y fundamenta en los siguientes principios generales:

- (a) Se ha procurado que sea clara y comprensible y que baste la lectura de esta Política sin remisiones a otros documentos, para comprenderla en su totalidad.
- (b) La adecuación para atraer y retener a los Consejeros del perfil deseado y retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija a los Consejeros, sin comprometer la independencia de criterio de los Consejeros no Ejecutivos.
- (c) La proporcionalidad razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables, así como su ajuste a criterios de moderación y adecuación con los resultados de la Sociedad.
- (d) La orientación a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables. En el caso de los Consejeros Ejecutivos una parte sensible de sus retribuciones variables se sujeta a la consecución de objetivos ESG: diversidad e inclusión, accidentabilidad, emisiones de CO2 e intensidad energética, con un peso conjunto que no podrá ser inferior al 10%. El Consejo de Administración señalará la asignación de los objetivos ESG con carácter anual sin poder establecer una ponderación inferior a la señalada.
- (e) Las retribuciones relacionadas con los resultados de la Sociedad tomarán en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo que minoren dichos resultados.
- (f) El sistema retributivo mantendrá un equilibrio entre una retribución fija anual, que debe mantener el interés del Consejero por serlo y exigirle una suficiente dedicación, y una compensación por asistencia que asegure la presencia del Consejero en el foro del que forma parte.

- (g) En la determinación de la retribución se tienen en cuenta las condiciones de empleo y retribuciones de los trabajadores de la Sociedad.

3. Retribución de los Consejeros en su condición de tales

La cuantía de las retribuciones correspondientes a cada Consejero en su condición de tal será determinada por la Política de Remuneraciones de los Consejeros. La retribución anual podrá ser diferente en atención a las funciones y responsabilidades de cada Consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo y demás circunstancias objetivas que se consideren relevantes.

3.1 Importe máximo de las retribuciones aprobado por la Junta General de Accionistas

La Junta General de Accionistas celebrada el 16 de junio de 2022, fijó el importe máximo anual de remuneraciones del Consejo de Administración en dos millones doscientos mil (2.200.000) euros.

Durante el periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones, el importe total máximo de retribuciones fijado por la Junta General de Accionistas se distribuirá únicamente entre los Consejeros en su condición de tales (sin tener en cuenta las retribuciones de los Consejeros Ejecutivos). Los conceptos y el importe de la retribución de los Consejeros Ejecutivos se determinan en el apartado 4 siguiente.

La Sociedad informará sobre las retribuciones finalmente abonadas a cada uno de los Consejeros en su condición de tales en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

3.2 Asignación fija anual como miembros del Consejo de Administración y sus Comisiones

La Junta General de Accionistas celebrada el 22 de abril de 2024 aprobó fijar nuevos importes por pertenencia al Consejo de Administración y a las Comisiones, que desde esa fecha quedan como sigue:

- (a) Se modifica la retribución por pertenencia al Consejo que se fija en ochenta mil (80.000) euros.
- (b) Se modifica la retribución por pertenencia a las Comisiones que se fija en cuarenta mil (40.000) euros por cada Comisión a la que pertenezcan.
- (c) Se fija en sesenta mil (60.000) euros la retribución adicional por ocupar el cargo de Consejero Coordinador, y, en su caso, del Vicepresidente del Consejo.
- (d) Se modifica la retribución por ostentar la presidencia de las Comisiones que se fija en sesenta mil (60.000) euros. Esta retribución es incompatible con la de la letra b).
- (e) Se fija la retribución del Presidente del Consejo en ciento sesenta mil (160.000) euros. Esta retribución es incompatible con la de la letra a).

Estas cantidades serán pagaderas por meses vencidos y serán prorrateadas por días en el caso de que no se ocupe el puesto correspondiente durante el año entero.

El Consejo de Administración fijará anualmente, previo informe de la CNR y GC, dentro

del marco estatutario y respetando el importe máximo anual aprobado por la Junta General de Accionistas, la cuantía a distribuir entre los miembros del Consejo de Administración e informará sobre las retribuciones finalmente abonadas en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones.

Los Consejeros en su condición de tales no percibirán dietas por asistencia a las sesiones del Consejo ni de las Comisiones, no obstante, tendrán derecho al reembolso de los gastos razonables de desplazamiento y alojamiento para asistir a las sesiones si residieran en otra provincia distinta de la sede social de la Sociedad.

4. Retribución de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas

El sistema retributivo aplicable a los Consejeros Ejecutivos se ajusta a lo previsto en la legislación mercantil recogida en la Ley de Sociedades de Capital, así como a lo previsto en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad.

Actualmente, el Consejero Delegado es el único Consejero Ejecutivo de la Sociedad.

En todo caso, la retribución del Consejero en su condición de tal es compatible con aquella derivada del ejercicio de sus funciones ejecutivas.

A continuación, se detallan los componentes que pueden formar parte de su sistema de retribución por el ejercicio de sus funciones ejecutivas:

- Una retribución fija anual (la "**Retribución Fija**"), que podrá estar compuesta, a su vez, por los siguientes elementos:
 - a) Una retribución fija dineraria (la "**Retribución Fija Dineraria**") que constituye una parte relevante de la compensación total del Consejero Delegado.
 - b) Determinadas retribuciones en especie (la "**Retribución Fija en Especie**").
 - c) Aportación anual a un sistema de ahorro (el "**Sistema de Previsión Social**" o el "**Plan de Previsión Social**").
- Una retribución variable (la "**Retribución Variable**"), que podrá estar compuesta por los siguientes elementos:
 - a) Retribución variable anual (la "**Retribución Variable Anual**"), que se corresponde con un *Bonus target* vinculado al resultado económico de la Sociedad (principalmente EBITDA, Resultado neto y Deuda Financiera Neta) y criterios de sostenibilidad (el "**Bonus target**").
 - b) Retribución variable plurianual (la "**Retribución Variable Plurianual**", el "**Incentivo a Largo Plazo**", o el "**ILP**"), ligada al cumplimiento de determinados objetivos estratégicos de la Sociedad.

Los contratos de los Consejeros Ejecutivos reflejarán los elementos retributivos que finalmente se incluyan en el esquema retributivo de éstos.

El diseño del esquema de retribución de los Consejeros Ejecutivos tiene por objeto establecer una relación equilibrada y eficaz entre los componentes fijos y variables.

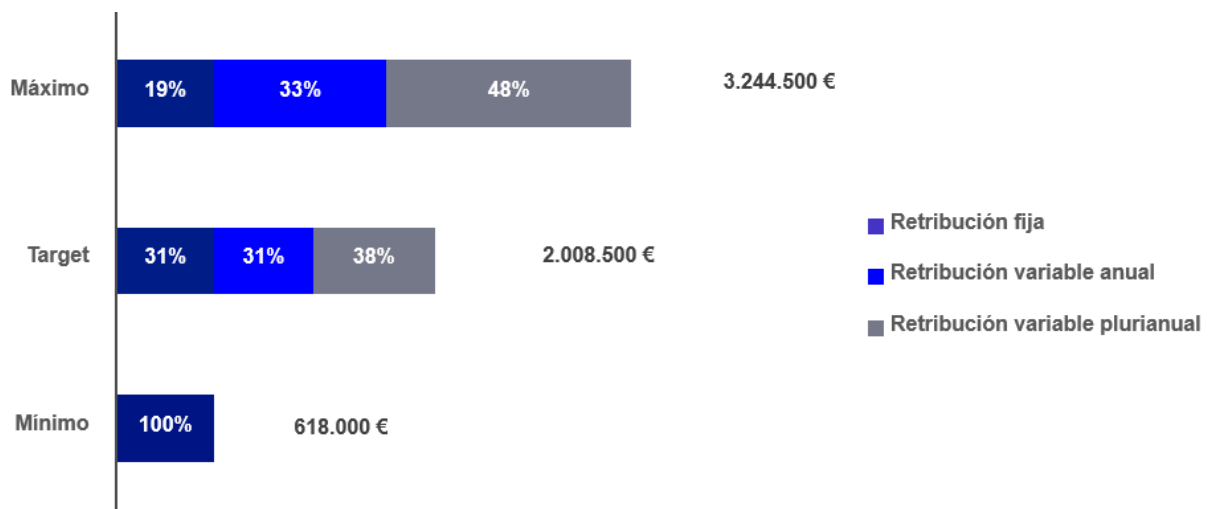
POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE ACERINOX, S.A.

A continuación, se presenta la estructura de los componentes de la retribución del Consejero Delegado de ACERINOX atendiendo a diferentes escenarios y su proporción relativa. Los gráficos indican el peso de los diferentes elementos retributivos (Retribución Fija Dineraria, Retribución Variable Anual y Retribución Variable Plurianual), sobre la retribución total (suma de estos elementos).

Consejero Delegado

Retribución Fija Dineraria*		618.000 euros
Retribución Variable Anual (Bonus target)	Mínimo	0% Retribución Fija
	Target	100% Retribución Fija
	Máximo	175% Retribución Fija
Retribución Variable Plurianual	Mínimo	0% Retribución Fija
	Target	125% Retribución Fija
	Máximo	250% Retribución Fija

* No incluye la Retribución Fija en Especie por importe de treinta mil (30.000) euros ni las aportaciones al Sistema de Previsión Social, cuyas cuantías deberían determinarse por un actuario de seguros.



4.1 Retribución Fija

La Retribución Fija Dineraria del Consejero Delegado asciende a seiscientos dieciocho mil (618.000) euros anuales.

4.2 Retribución Variable

- a) La Retribución Variable Anual está compuesta por un *Bonus target*, que se corresponde con un porcentaje consistente en el 100% de la Retribución Fija Dineraria (seiscientos dieciocho mil (618.000 euros)) si se cumplen íntegramente los objetivos, o de hasta un 175% de la Retribución Fija Dineraria 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%.

Este *Bonus target* se determina y devenga anualmente y se abonará cuando el Consejo de Administración, previo informe de la CNR y GC haya verificado la realidad de los parámetros que justifican su devengo.

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 10%.

El Consejo de Administración deberá especificar en el Informe Anual sobre Remuneraciones los incentivos señalados, su peso relativo y la forma en que se ha aplicado.

- b) El ILP consiste en la entrega gratuita de acciones de ACERINOX devengadas en un periodo de generación de tres (3) años. El plazo ha sido elegido con la intención de premiar la generación de riqueza a largo plazo y poderse comparar con los beneficios que el accionista de ACERINOX experimente durante ese periodo.

El Consejero Delegado comparte este sistema con el resto de los miembros de la Alta Dirección.

El ILP se estructura en Planes, cada uno de ellos con ciclos de tres (3) años de duración. Al final de cada ciclo, se realiza el cálculo y se abona -o no- cuanto proceda.

El ILP permite al beneficiario percibir en acciones un valor entre el 0% y el 250% de su Retribución Fija Dineraria, siendo el *target* del Consejero Delegado el 125% de dicha Retribución.

La cuantía exacta depende del resultado de dos (2) métricas:

- La primera métrica, con un peso del 75%, se calcula en función del Retorno Total para el Accionista (el "RTA") en relación con las demás empresas no financieras del IBEX 35 durante ese periodo. El RTA es la suma de los dividendos distribuidos, operaciones similares al dividendo (no el *share buy back*) más la diferencia en positivo o en negativo del

valor de cotización. En función del ranking final se devenga, o no, derecho al ILP.

Actualmente las empresas tomadas como referencia en el Segundo Plan (actualmente en vigor) son: *Acciona, ACS, Aena, Almirall, Amadeus, ArcelorMittal, Cellnex Telecom, Cie Automotive, Colonial, Enagás, Ence, Endesa, Ferrovial, Grifols, IAG, Iberdrola, Inditex, Indra, Mapfre, Más Móvil, Meliá Hotels, Merlin Properties, Naturgy, Redeia, Repsol, Siemens Gamesa, Telefónica y Viscofán.*

- La segunda métrica, ésta con un peso del 25%, compara el Return on Equity (el "ROE") de ACERINOX en relación con un universo compuesto por otras siete (7) compañías dedicadas al mismo sector de actividad, y seleccionadas por publicar datos económicos periódicos y fiables.

En el momento actual esas compañías son las siguientes: *Aperam, ArcelorMittal, Outokumpu, Salzgitter, SSAB, Posco y Voestalpine.*

En ambos casos, el Consejo de Administración a la vista de las circunstancias podrá realizar los ajustes pertinentes buscando la equidad y la efectividad del sistema.

Para realizar el cálculo final de las acciones a entregar se emplea el valor ponderado de la media de cotización en los treinta (30) días bursátiles anteriores al inicio del Plan. En el Segundo Plan, que actualmente se halla en vigor, el importe a tales efectos es de ocho euros y noventa y cinco céntimos (8,95 €).

Con la fijación de un valor fijo para la asignación de las acciones se consigue también que la expectativa económica del ILP en cada ciclo esté alineada con la evolución del valor de la acción de ACERINOX.

4.3 Cláusula de recuperación de la Retribución Variable ("clawback")

a) En la Retribución Variable Anual:

La Sociedad podrá exigir la devolución total de las cantidades indebidamente percibidas, o la compensación contra otras retribuciones de cualquier naturaleza que tenga derecho a percibir cuando en los dos (2) años siguientes al abono se demostrara de forma fehaciente la incorrecta medición de los parámetros que se emplearon para el cómputo de la retribución variable y ello sea debido:

- a la reformulación de los estados financieros de la Sociedad, cuando así se considere por los auditores externos, excepto cuando sea consecuencia de una modificación de la normativa contable; o
- ii. por cualquier otra causa, a título enunciativo, pero no limitativo, se establecen las siguientes:
 - Información cuya falsedad o inexactitud grave quede acreditada a posteriori, de forma manifiesta.

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE ACERINOX, S.A.

- El acaecimiento de circunstancias que determinasen el cese del Consejero Delegado en el cargo por el quebrantamiento de sus deberes, o la realización de alguna actuación u omisión que cause daños a la Sociedad.
- Incumplimiento grave de los códigos internos de conducta o de las políticas aprobadas por la Sociedad o el grupo.
- Cualquier otra situación que suponga una infracción de normas de obligado cumplimiento de la Sociedad por parte del Consejero Delegado.

Cuando esa indebida medición resultara ser consecuencia de una conducta dolosa o gravemente culpable del beneficiario, así considerada por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR y GC, la restitución de las cantidades indebidamente abonadas se realizará por su importe bruto, siendo de cuenta del Consejero Delegado el ejercicio de las acciones reparatorias que corresponda ejercer frente a la Hacienda Pública.

Si la conducta no fuera dolosa o gravemente culpable, el Consejero Delegado restituirá la cantidad efectivamente percibida en exceso y habilitará a la Sociedad para ejercer las acciones que correspondan, en su caso, para la devolución de los tributos indebidos. El Consejero Delegado facilitará la representación procedimental y procesal para ello.

El Consejo de Administración, a propuesta de la CNR y GC, determinará, en su caso, si han concurrido las circunstancias que deban provocar la aplicación de las citadas cláusulas de recuperación.

b) En el Incentivo a Largo Plazo:

La Sociedad podrá exigir la devolución de las acciones que hayan sido objeto de entrega al amparo del correspondiente Plan, o incluso compensar dicha entrega contra otras retribuciones de cualquier naturaleza que el beneficiario tenga derecho a percibir, si durante los dos (2) años siguientes a la fecha de liquidación del Plan se produjesen, en opinión del Consejo de Administración de la Sociedad, alguno de los siguientes supuestos:

- Pérdidas en el grupo en los dos (2) años posteriores a la fecha de finalización del ciclo, atribuibles a la gestión negligente realizada durante los ejercicios del periodo de medición.
- Reformulación de los estados financieros de la Sociedad, cuando así se considere por los auditores externos, excepto cuando sea consecuencia de una modificación de la normativa contable.

La devolución de los títulos facultará a la Sociedad a exigir que el beneficiario le habilite para ejercer las acciones que correspondan, en su caso, para la devolución de los tributos indebidos. El Consejero Delegado facilitará la representación procedimental y procesal para ello.

4.4 Retribuciones en Especie

El Consejero Delegado cuenta con las siguientes Retribuciones en Especie:

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE ACERINOX, S.A.

- Póliza sanitaria con una entidad de reconocido prestigio, para el Consejero Delegado, su cónyuge y sus descendientes en primer grado.
- Vehículo para el desempeño de sus funciones, que podrá asignarse a fines particulares en la proporción apropiada.
- Seguro de vida del que disfruta el resto de la plantilla de ACERINOX.
- Póliza de D & O que ACERINOX tiene suscrita para todos sus directivos y Consejeros.
- Seguro de accidentes con un capital asegurado de dos millones (2.000.000) de euros.

4.5 Sistema de Previsión Social

La Sociedad realiza una aportación anual al Sistema de Previsión Social que permitirá al Consejero Delegado, si accede a la jubilación estando en activo en ACERINOX, a percibir una pensión constante, vitalicia y complementaria a la de la Seguridad Social 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 sistema prevé también una pensión en favor de su cónyuge en caso de fallecimiento y coberturas similares en caso de invalidez.

El Consejero Delegado no tendrá derecho a los fondos acumulados o constituidos en caso de cese de su relación contractual por desistimiento o a consecuencia de una infracción grave y culpable en el ejercicio de sus funciones.

Se considerará que existe un cese indemnizable de la relación siempre que se dé cualquiera de las siguientes circunstancias:

- Se resuelva el contrato del Consejero Delegado a instancias de la Sociedad por causa distinta de una infracción grave y culpable.
- Se produjera la expiración del mandato del Consejero Delegado sin renovación en el cargo de Consejero.
- Cuando, sin concluir su mandato, dejara de ser Consejero Delegado por causa distinta del desistimiento y de la infracción grave y culpable, aun cuando se ofreciera un puesto de trabajo de régimen común, o de Alta Dirección, salvo que el cambio sea de común acuerdo.

El importe de las aportaciones se determinará previo cálculo actuarial, con mediación de un *broker* de seguros externo a la Sociedad. La Sociedad informará en el Informe Anual sobre Remuneraciones de cada ejercicio del importe aportado anualmente a este sistema.

Este sistema fue elegido al permitir aunar diversos intereses. El primero, la fidelización de los Consejeros Ejecutivos, pues su desistimiento voluntario implica la pérdida de los fondos acumulados en su beneficio y, por tanto, cualquier oferta de un competidor obligaría a éste a acumular en su paquete salarial un importe similar al de los fondos a que el Consejero Ejecutivo renuncia. Ello hace a ACERINOX prácticamente inmune al

riesgo de pérdida de talento en los niveles más elevados.

Por otra parte, la concurrencia de una causa grave y culpable en el fin de la relación contractual determina que se pierda cualquier derecho sobre los fondos acumulados, incentivando la diligencia y la rectitud.

Finalmente, las aportaciones a este sistema pueden funcionar como una provisión para los casos de despido del ejecutivo debido al desistimiento de la Sociedad, al permitir que parte de su importe se abone con cargo a los fondos constituidos.

5. Principales condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos

Los Consejeros no Ejecutivos no están vinculados por contrato alguno sino por su nombramiento como tales y su aceptación posterior. Su cese o desvinculación, aun cuando se produjera antes del término de su mandato, no genera derecho a percibir cantidad alguna, ni existe una obligación de efectuar preaviso alguno.

Las condiciones principales y, en especial, las retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico del Consejero Delegado, (i) se determinan en su contrato, (ii) están dentro de los conceptos retributivos que se determinan en los Estatutos Sociales de ACERINOX, y (iii) son acordes con la presente Política de Remuneraciones.

A este respecto, los principales términos y condiciones del contrato del actual Consejero Delegado, son los siguientes:

- Duración. El contrato del Consejero Delegado está limitado por su mandato, que no podrá exceder los cuatro (4) años -como el del resto de los Consejeros de la Sociedad- y que está vinculado a su permanencia en el cargo.
- Preaviso. En caso de desistimiento por parte del Consejero Delegado, su contrato prevé un plazo de preaviso de, al menos, tres (3) meses, a fin de poder organizar debidamente su sucesión.
- Indemnización. En caso de cese por voluntad del Consejo de Administración sin mediación de causa grave y culpable, el Consejero Delegado tendrá derecho a una indemnización equivalente a dos (2) anualidades de su retribución (sin incluir en la cuantía salarios en especie ni lo percibido como Incentivo a Largo Plazo) y podrá también movilizar a su favor la provisión matemática constituida a su favor en el Sistema de Previsión Social en la parte que exceda de aquella cantidad, en los términos establecidos en su contrato.

En caso de desistimiento del Consejero Delegado por causa distinta del cambio de control que implique un cambio sustancial de las condiciones de trabajo, el Consejero Delegado no podrá ni percibir indemnización ni movilizar a su favor la provisión matemática del Plan de Previsión Social constituida originalmente a su favor.

- Pacto de no competencia post-contractual. El Consejero Delegado no tendrá derecho a percibir cantidad alguna en concepto de pacto de no concurrencia o concepto similar tras el cese de su relación contractual.

6. Por qué considera ACERINOX que las retribuciones variables establecidas ayudan a la sostenibilidad y la estrategia empresarial

El Consejero Delegado es el único miembro del Consejo con retribución variable que está alineada con la sostenibilidad y la estrategia empresarial de la siguiente forma:

- **Retribución Variable Anual.** El *Bonus target* se devenga en función de unos parámetros que, informado favorablemente por la CNR y GC, plasman a juicio del Consejo el funcionamiento de la Sociedad a medio y largo plazo.

Las métricas seleccionadas por el Consejo con carácter anual se podrían dividir en:

- Métricas de rendimiento económico: el EBITDA, el resultado después de impuestos y la deuda.
- Métricas que se refieren a criterios para evaluar el desempeño e impacto en la Sociedad en los ámbitos ambiental, social y de gobernanza como la seguridad en el trabajo, los ahorros en emisiones, los ahorros de energía, el aumento de reciclaje y la reducción de residuos.
- Una evolución cualitativa donde se incluyan parámetros no directamente económicos que el Consejo debe ponderar.

En el Informe Anual sobre Remuneraciones se dará cuenta de los conceptos concretos y de su ponderación.

- **Incentivo a Largo Plazo.** El ILP, que se instrumenta a través de la entrega de acciones, conjuga en sus dos (2) métricas dos decisiones del accionista: (i) en cuanto al RTA, por qué un eventual accionista compra acciones de una empresa de siderurgia, y (ii) en cuanto al ROE, por qué habiendo decidido invertir en acero ha escogido ACERINOX y no otra empresa similar.

Ambas métricas alinean el interés del accionista y el del Consejero Ejecutivo, pues sólo generarán un derecho al pago en acciones si los accionistas han obtenido previamente una ventaja similar y proporcional.

El periodo de generación al que está sometido este incentivo es de tres (3) años, pues tal es el plazo de medición de los objetivos. Se intenta, con ello, abonar una retribución basada en alzas y bajas del valor de las acciones que no están llamadas a perdurar en el tiempo, o que obedecen a los vaivenes normales de cualquier mercado cotizado.

- El contrato del Consejero Delegado incluye una cláusula de *clawback* que permitiría a la Sociedad exigir la devolución de las acciones entregadas si de hechos posteriores resultara que el cálculo de las métricas adoleció de errores o se vio perjudicado por hechos que originaron una corrección en las bases de cálculo.

El sistema actual se alinea con la estrategia empresarial y la creación de valor permanente y a largo plazo de la Sociedad, dado que permite atraer al Consejo de Administración a profesionales de elevada calidad profesional, académica y humana, y permite exigir una carga de trabajo y de responsabilidad creciente y, al mismo tiempo, garantiza que los Consejeros Ejecutivos no se vean impelidos a la adopción de decisiones arriesgadas y cortoplacistas.

7. Proceso de toma de decisiones para la determinación, revisión y aplicación de la Política

Los principales órganos de la Sociedad que intervienen en el proceso de determinación, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones son los siguientes:

7.1 Junta General de Accionistas

De acuerdo con lo previsto en el artículo 16.I) de los Estatutos Sociales de la Sociedad, es competencia de la Junta General deliberar y acordar sobre la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

7.2 Consejo de Administración

En los términos previstos en el artículo 25.3 de los Estatutos Sociales de ACERINOX y en los artículos 6 y 12 del Reglamento del Consejo de Administración, el Consejo de Administración:

- a) no podrá delegar las decisiones relativas a la retribución de los Consejeros dentro del marco estatutario y de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General;
- b) fijará individualmente la retribución de cada Consejero en su condición de tal, dentro del marco estatutario y de la Política de Remuneraciones, respetando el importe máximo anual aprobado por la Junta General de Accionistas, previo informe de la CNR y GC;
- c) determinará la retribución individual de cada Consejero por el desempeño de las funciones ejecutivas que tenga atribuidas dentro del marco de la Política de Remuneraciones y de conformidad con lo previsto en su contrato, previo informe de la CNR y GC;
- d) cuando un miembro del Consejo de Administración sea nombrado Consejero Delegado o se le atribuyan funciones ejecutivas, aprobará el contrato que se celebre entre éste y la Sociedad con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros. En el contrato se detallarán todos los conceptos por los que pueda obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas.

7.3 CNR y GC

De conformidad con los artículos 6 y 11 del Anexo III del Reglamento del Consejo de Administración, la CNR y GC tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- a) propondrá al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los Consejeros y del Consejero Delegado, y a propuesta de éste, la de los miembros de la alta dirección, valorando el nivel de cumplimiento de los objetivos a que se sujeten las retribuciones variables de todos los Consejeros Ejecutivos y de la alta dirección;
- b) revisará periódicamente la Política de Remuneraciones de los Consejeros y directivos, incluidos los sistemas retributivos en acciones y su aplicación, y procurará que esté alineada con la de otras empresas de características similares;

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE ACERINOX, S.A.

- c) informará al Consejo de Administración sobre la fijación individual de la retribución de cada Consejero en su condición de tal dentro del marco estatutario y de la Política de Remuneraciones, así como sobre la determinación individual de la retribución de cada Consejero por el desempeño de las funciones ejecutivas que tenga atribuidas conforme a la Política de Remuneraciones y a lo previsto en su contrato;
- d) elevará al Consejo de Administración el proyecto del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros, la Política de Remuneraciones que debe elevarse a la Junta General y, en general, comprobará la observancia de la Política de Remuneraciones y verificará la información sobre retribución de los Consejeros y altos directivos que se contengan en los distintos documentos corporativos;
- e) revisará la información que ACERINOX difunde a través de su página web sobre materias que sean de su competencia.

8. Medidas destinadas a evitar o gestionar conflictos de interés

El artículo 21 del Reglamento del Consejo de Administración establece, entre otras obligaciones básicas del Consejero asociadas al deber de lealtad del consejero, la de adoptar las medidas necesarias para evitar incurrir en situaciones en las que sus intereses, sean por cuenta propia o ajena, puedan entrar en conflicto con el interés social y con sus deberes para con la Sociedad.

El artículo 22 del Reglamento del Consejo de Administración recoge los supuestos que el consejero está obligado a abstenerse de realizar, en cumplimiento del deber de evitar situaciones de conflicto de interés, y que resultan de aplicación también en el caso de que el beneficiario de los actos o de las actividades prohibidas sea una persona vinculada al Consejero.

En todo caso, los Consejeros deberán comunicar al Consejo de Administración cualquier situación de conflicto, directo o indirecto, que ellos o personas vinculadas a ellos, pudieran tener con el interés de la Sociedad.

A estos efectos, las situaciones de conflicto de interés en que incurran los Consejeros serán objeto de información en la Memoria Anual.

Además, de acuerdo con el artículo 13 del Anexo III del Reglamento del Consejo de ACERINOX, la CNR y GC promoverá la redacción, aprobación y modificación de las normas corporativas que prevengan la existencia de conflictos de interés o regulen su tratamiento y deberá informar de las situaciones sobrevenidas en las que se aprecie un riesgo de conflicto de interés entre los Consejeros y la Sociedad, cuando dicha función no haya sido atribuida a la Comisión de Auditoría.

9. Relación de la Política con las condiciones de los empleados

El sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos se encuentra alineado con el del resto de empleados de la Sociedad en la medida en que busca retribuir el valor que éstos aportan a ACERINOX, compartiendo tanto sus principios como los elementos que componen la retribución y unos objetivos comunes, como son los siguientes:

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE ACERINOX, S.A.

- El sistema retributivo ofrecido por ACERINOX puede estar compuesto por componentes fijos y variables, así como por otros beneficios sociales.
- Los profesionales son remunerados de forma coherente con el nivel de responsabilidad, liderazgo y nivel de desempeño dentro de la Sociedad, favoreciendo la atracción de talento y la fidelización de profesionales clave.
- El sistema retributivo presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y variables.
- Una parte de la retribución total tiene carácter variable y su percepción se encuentra vinculada a la consecución de objetivos alineados con la estrategia de la Sociedad.

Las retribuciones de la plantilla de las diferentes empresas de ACERINOX no se rigen por una decisión del Consejo sino por los convenios colectivos libremente negociados por los trabajadores o por sus representantes, y que se sitúan en las bandas altas de las medias salariales de sus diferentes regiones como es habitual en el sector industrial y a diferencia del resto de sectores de actividad.

En la elaboración de la presente Política que recoge el esquema retributivo aplicable a los Consejeros de la Sociedad, el Consejo de Administración de ACERINOX ha prestado especial atención al coste social medio de la plantilla de la mayor unidad de negocio española del Grupo Acerinox.

En vista de lo anterior, el modelo de la Política de Remuneraciones aplicable a los Consejeros Ejecutivos es semejante al utilizado para definir la política de remuneraciones del equipo directivo, y únicamente reflejando las diferencias cuantitativas que se deriven del mercado en función de (i) el puesto desempeñado, (ii) el nivel de responsabilidad, y (iii) la experiencia profesional.

10. Excepciones temporales

El Consejo de Administración de ACERINOX, previa propuesta de la CNR y GC, podrá acordar la aplicación de excepciones temporales a la Política de Remuneraciones que se limitarán, en todo caso, a aquellas situaciones excepcionales en las que la falta de aplicación de la Política sea necesaria para servir a los intereses a largo plazo y a la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

A estos efectos, únicamente serán objeto de excepción los componentes retributivos previstos en los apartados 3 y 4 de la presente Política.

El procedimiento a seguir en caso de producirse alguna circunstancia que justifique la aplicación de dichas excepciones temporales será el siguiente:

- La CNR y GC emitirá un informe valorando las circunstancias y las retribuciones específicas que serían objeto de modificación.
- Para la elaboración del informe, la CNR y GC podrá valerse de la opinión de un asesor externo.
- Atendiendo a las conclusiones del informe, la CNR y GC formularía, en su caso, la propuesta de aplicación excepcional al Consejo de Administración.

En todo caso, la Sociedad tendrá en consideración los principios aplicables a la Política e

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE ACERINOX, S.A.

informará convenientemente en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros sobre la situación excepcional que haya llevado al Consejo de Administración a la aprobación de la aplicación de la excepción temporal aprobada, así como del objeto de la misma.

11. Importe máximo de las retribuciones a abonar por ACERINOX a sus Consejeros

Total máximo de retribuciones del Consejo de Administración sin tener en cuenta las retribuciones del Consejero Delegado por su condición de tal: dos millones doscientos mil (2.200.000) euros distribuidos, tal y como se ha mencionado, del siguiente modo:

- a) Consejeros en su condición de tales: ochenta mil (80.000) euros / año.
- b) El Presidente del Consejo: ciento sesenta mil (160.000) euros / año. Esta retribución es incompatible con la de la letra a).
- c) Consejeros por su pertenencia a las Comisiones: cuarenta mil (40.000) euros / año por cada Comisión a la que pertenezcan.
- d) Los Presidentes de Comisiones: sesenta mil (60.000) euros / año. Esta retribución es incompatible con la de la letra c).
- e) El Consejero Coordinador, y, en su caso, el Vicepresidente del Consejo: sesenta mil (60.000) euros / año, adicionales.

La retribución máxima del Consejero Delegado por el ejercicio de funciones ejecutivas será el resultado de sumar el total de las remuneraciones máximas descritas en la política, y se correspondería con los siguientes conceptos:

- Salario base:	618.000 euros
- <i>Bonus</i> máximo teórico:	1.081.500 euros
- Incentivo a Largo Plazo máximo teórico:	1.545.000 euros
- Salario en especie:	30.000 euros

Retribución máxima teórica: tres millones doscientos setenta y cuatro mil quinientos (3.274.500) euros. Esta cifra no incluye las eventuales indemnizaciones por despido que se pudieran generar, ni la aportación al Plan de Previsión social a determinar por el actuario de seguros.

12. Vigencia de la Política de Remuneraciones

La presente Política de Remuneraciones resultará de aplicación, en caso de ser aprobada por la Junta General de Accionistas de ACERINOX, desde la fecha de aprobación por la Junta General de Accionistas de 2024 y hasta el 31 de diciembre de 2027.

De acuerdo con lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital, cualquier modificación o sustitución de la Política durante su vigencia requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

Aprobado por: dela Junta General de Accionistas de ACERINOX, S.A.