



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

**9 de mayo de 2022**

INFORME QUE PRESENTA LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS, RETRIBUCIONES Y GOBIERNO CORPORATIVO AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE ACERINOX, S.A. EN CUMPLIMIENTO DE LO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 529 NOVODECIAS DE LA LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL, EN RELACIÓN CON LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS INCLUIDA EN EL PUNTO DECIMOSEGUNDO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS CONVOCADA PARA LOS DÍAS 15 DE JUNIO Y 16 DE JUNIO DE 2022, EN PRIMERA Y SEGUNDA CONVOCATORIA, RESPECTIVAMENTE.

## **I. Introducción.**

El artículo 529 novodecias de la Ley de Sociedades de Capital (“**LSC**”) establece la obligación de que las sociedades cotizadas cuenten con una política de remuneraciones de Consejeros aprobada por la Junta General de accionistas como punto separado del orden del día.

La propuesta de política de remuneraciones, que debe ser motivada y elevada a la Junta General por el Consejo de Administración, debe acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, debiendo ponerse a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General, quienes podrán solicitar además su entrega o envío gratuito.

En el marco de lo establecido en el artículo 529 novodecias.4 LSC, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo de ACERINOX, S.A. (“**ACERINOX**” o la “**Sociedad**”) formula el presente informe relativo a la propuesta de la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros (la “**Política**”), que será de aplicación para lo que resta del ejercicio 2022 y para los ejercicios 2023 a 2025.

## **II. Informe.**

Como parte del proceso de determinación de la Política de Remuneraciones cuya aprobación se somete a la Junta General de Accionistas de la Sociedad, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo ha considerado múltiples perspectivas internas y externas para evaluar el grado de adecuación de la Política de Remuneraciones con su propósito. Entre otros aspectos, la Comisión ha considerado su grado de alineamiento con todos los grupos de interés, en particular, con los accionistas de la Sociedad y con su compromiso a largo plazo con la sostenibilidad.

Como continuación a la Política hasta ahora en vigor, y a los efectos de avanzar en la actualización de la misma de conformidad con las previsiones de la Ley de Sociedades de Capital, el Consejo de Administración de la Sociedad propone a la Junta General la aprobación de una nueva Política de Remuneraciones para lo que resta del ejercicio 2022 y para los ejercicios 2023 a 2025 con el fin de incorporar precisiones en el régimen de retribución de los miembros del Consejo de Administración e incluir

determinados aspectos derivados de la entrada en vigor de la Ley 5/2021, todo ello, sin perjuicio de introducir ajustes técnicos o sistemáticos.

En particular, la Política de Remuneraciones, recoge esencialmente los mismos términos y condiciones de la vigente Política, siendo las principales novedades respecto de la vigente Política, las siguientes:

- (i) Actualizar los principios de la Política contenidos en el apartado I de la misma, para reforzar el principio de que una parte de la remuneración variable de los consejeros ejecutivos estará condicionada a la consecución de objetivos ESG, de conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies.3.d) LSC;
- (ii) Incorporar la explicación de la forma en que se han tenido en cuenta las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad al fijar la Política, tal y como establece el artículo 529 novodecies.3.c) LSC;
- (iii) Modificar, junto con una compañía de gran prestigio en la materia, las remuneraciones de los consejeros en su condición de tales, previstas en los apartados II.a y VI de la Política, recogiendo, entre otras cuestiones, el establecimiento de una retribución fija específica para los Presidentes del Consejo de Administración y de las Comisiones del Consejo; y actualizando los importes correspondientes a las dietas por asistencia tanto a las reuniones del Consejo como de sus Comisiones; todo ello para, entre otras cuestiones, establecer una remuneración acorde con las crecientes exigencias de la vida corporativa en un entorno internacional más tecnificado y complejo, con la consiguiente mayor responsabilidad;
- (iv) En el apartado II.b relativo a la remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas, se adapta el contenido del bonus target al artículo 529 novodecies.3.d) LSC, estableciendo criterios claros, completos y variados para la determinación de este bonus, y se introducen diversas métricas para su cuantificación de conformidad con la Recomendación 58 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas.

Siguiendo con el *bonus pool*, se incluye una mención - en aras a una mayor transparencia - aquellos miembros de la Alta Dirección que pueden percibirlo, a la vez que se actualiza la fórmula de cálculo.

Asimismo, se actualiza la relación de las compañías tomadas por la Sociedad como referencia para el cálculo de las dos métricas que componen el Incentivo a largo plazo (ILP).

- (v) Recordar, tal y como establece el artículo 529 novodecies.3 g) LSC, que la duración del contrato del Consejero Delegado está limitada por su mandato, que no podrá exceder de cuatro años; y
- (vi) Desarrollar el apartado V relativo al procedimiento de elaboración de la Política, de conformidad con el artículo 529 novodecies.3 h) LSC.

**III. Periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones.**

La Sociedad aplicará la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros durante lo que resta del ejercicio 2022 desde su aprobación por la Junta General y para los ejercicios 2023 a 2025. Cualquier modificación o sustitución de la Política durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme a lo establecido en la legislación vigente.

Madrid, 25 de abril de 2022

PROPUESTA MOTIVADA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE ACERINOX, S.A. EN CUMPLIMIENTO DE LO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 529 NOVODECIAS DE LA LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL, EN RELACIÓN CON LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS INCLUIDA EN EL PUNTO DECIMOSEGUNDO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS CONVOCADA PARA LOS DÍAS 15 DE JUNIO Y 16 DE JUNIO DE 2022, EN PRIMERA Y SEGUNDA CONVOCATORIA, RESPECTIVAMENTE.

El artículo 529 novodecias del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la “**Ley de Sociedades de Capital**” o “**LSC**”), modificado por la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (“**Ley 5/2021**”), establece para las sociedades cotizadas la obligación de que la propuesta de política de remuneraciones que el Consejo de Administración someta a la aprobación de la Junta General deberá ser motivada e ir acompañada de un informe específico de la comisión de nombramientos y retribuciones.

De conformidad con lo anterior, el Consejo de Administración de ACERINOX, S.A. (la “**Sociedad**” o “**ACERINOX**”) en su reunión de 9 de mayo de 2022 ha aprobado la presente propuesta motivada relativa a la Política de remuneraciones de los Consejeros de ACERINOX, S.A. (la “**Política**”) que se someterá a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas bajo el punto Decimosegundo del Orden del Día.

Como continuación a la Política hasta ahora en vigor, y a los efectos de avanzar en la actualización de la misma de conformidad con las previsiones de la Ley de Sociedades de Capital, el Consejo de Administración de la Sociedad propone a la Junta General la aprobación de una nueva Política de Remuneraciones para lo que resta del ejercicio 2022 y para los ejercicios 2023 a 2025 con el fin de incorporar actualizaciones en el régimen de retribución de los miembros del Consejo de Administración e incluir determinados aspectos derivados de la entrada en vigor de la Ley 5/2021, todo ello, sin perjuicio de introducir ajustes técnicos o sistemáticos. En particular, tras un estudio y análisis tanto interno como externo con la ayuda de una compañía de gran prestigio en la materia, se modifican las remuneraciones de los consejeros en su condición de tales, recogiendo, entre otras cuestiones, una retribución fija superior para los Presidentes del Consejo de Administración y de las Comisiones del Consejo, y se actualizan los importes correspondientes a las dietas por asistencia tanto a las reuniones del Consejo como de sus Comisiones.

Asimismo, conforme a lo previsto en el artículo 529 novodecias.3 d) LSC se introducen criterios más claros, completos y variados para la determinación de la remuneración variable de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas, incluyendo objetivos ESG.

De otro lado y de conformidad con el artículo 529 novodecias.3 c) LSC, se expone de qué forma se han tenido en cuenta las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad al fijar la Política.

A su vez, respecto del Consejero Delegado, la Política contempla, la duración de su contrato, tal y como establece el artículo 529 novodecies.3 g) LSC.

Por último, se actualiza el apartado V de la Política relativo al procedimiento de elaboración de la misma a los efectos de adaptar su contenido al artículo 529 novodecies.3 h) LSC.

Conforme a lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la propuesta de la nueva Política debe ser sometida a la aprobación de la Junta General con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo la Junta General determinar que la Política sea de aplicación desde la fecha de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes. Por ello, se somete a aprobación de la Junta General la Política de Remuneraciones de los Consejeros que estará vigente desde el momento de su aprobación y durante lo que resta de ejercicio 2022 y durante los ejercicios 2023, 2024 y 2025.

De conformidad con lo anterior y con el informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo sobre la propuesta de Política, cuyo contenido y motivación asume el Consejo, éste concluye que la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros para lo que resta del ejercicio 2022, y para los ejercicios 2023, 2024 y 2025 que se someterá a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas cumple con la normativa aplicable y resulta acorde con las mejores prácticas de buen gobierno corporativo, ajustándose a los criterios de buen gobierno y transparencia y permitiendo a la Sociedad contar con una Política de Remuneraciones adecuada y alineada con los intereses de sus accionistas y otros grupos de interés.

En Madrid, a 9 de mayo de 2022

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

La Junta General Ordinaria celebrada en 2018 aprobó la Política de Remuneraciones que se ha estado aplicando durante ese año y los dos siguientes.

Esa Política presentaba una novedad esencial que era la de modificar los parámetros y cuantías aplicables a la remuneración de los Consejeros Ejecutivos de Acerinox, S.A. (“**ACERINOX**” o la “**Sociedad**”) en su condición de tales, siguiendo las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de sociedades cotizadas y las tendencias de los asesores de voto más influyentes, pero no se introdujeron cambios sustanciales en el estatus de los Consejeros no Ejecutivos.

En 2021 se presentó a aprobación de la Junta General una nueva política que incorporaba los requisitos de las recientes modificaciones legislativas. En ella se dejaba entrever que su carácter trianual podía verse alterado por una decisión posterior. Sin embargo, la existencia entonces de proyectos normativos que pudieran entrañar ajustes en el sistema de retribuciones de los órganos de gobierno de las sociedades no recomendaba emprender mayores cambios y esperar al asentamiento de las nuevas normas.

A esta prudencia se unía la convicción de que el sistema en vigor ha respondido a las necesidades de la Sociedad y goza de un buen respaldo de los accionistas y de los asesores de voto, como pone de manifiesto el registro histórico de los votos en contra tanto del Informe Anual de Remuneraciones como de la Política misma.

Cuadro 1 - Informe de Remuneraciones - votos en contra

<b>Año</b>	<b>Porcentaje</b>
2017	1%
2018	1%
2019	1%
2020	2,1%
2021	1,7%

Cuadro 2 - Política de Remuneraciones - votos en contra

<b>Año</b>	<b>Porcentaje</b>
2016 y 2017	11,4%
2018-2019-2020	2,1%

2021	2,68%
------	-------

Sin embargo, y pese a las bondades del sistema, la realidad es que las retribuciones de los Consejeros no Ejecutivos de ACERINOX no han experimentado modificaciones desde 2011, si se exceptúa la posibilidad de que los presidentes de las comisiones percibieran dieta doble y el redondeo realizado en 2021 para eliminar los céntimos, anacrónico vestigio de la decisión que en su día se tomó de convertir en euros las cantidades señaladas hasta entonces en pesetas.

Tal y como además exige la Recomendación nº 56 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, la remuneración 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 remuneración acorde con las crecientes exigencias de la vida corporativa en un entorno internacional más tecnificado y complejo, con la consiguiente mayor responsabilidad.

Durante 2021, y a instancias de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, se pidió a los servicios internos de la Sociedad que realizaran un ejercicio de comparación entre las percepciones de los Consejeros de ACERINOX y los de empresas comparables. Para realizar esta comparación se debían tener en cuenta los siguientes parámetros:

- Las retribuciones de los consejeros independientes en las 100 mayores compañías cotizadas españolas, que se sitúan en una media de 139.600 euros.
- Las retribuciones medias de los consejeros en las compañías cotizadas españolas con una capitalización bursátil similar a la de ACERINOX, S.A. que se sitúa en 140.985 euros.
- Las retribuciones medias de los Presidentes de las principales compañías cotizadas, que ascienden a 308.108 euros.
- El IPC acumulado desde la fecha de la última modificación sustancial de la cuantía de las retribuciones.
- El coste social medio de la plantilla de la mayor unidad de negocio española. El coste social medio de esta empresa es de 68.797 euros por persona.
- El incremento, durante el mismo periodo -2011, 2021- de las retribuciones por convenio colectivo en una unidad de negocio representativa. Para evitar

distorsiones inducidas por las variaciones de tipos de cambio se ha escogido Acerinox Europa, S.A.U.

A la hora de formular su propuesta, en el pliego de condiciones de los servicios internos de la Sociedad se establecieron varios límites: no podría superarse ninguno de los parámetros de la comparativa, y que el resultado tampoco podía generar un incremento excesivo del presupuesto máximo de la remuneración del Consejo de Administración que se había señalado en la Política vigente, que era de 2 millones de euros.

Asimismo, la propuesta debería tener en cuenta la mayor responsabilidad que la presidencia de una comisión comporta sobre una vocalía ordinaria y establecer la necesaria diferencia entre los vocales ordinarios, los presidentes de las comisiones y la Presidencia del Consejo de Administración.

El resultado de este ejercicio fue sometido a la opinión de una compañía de gran prestigio en la materia que avaló las opciones elegidas y su cuantificación y se elevó a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo quien tras el preceptivo debate y asesoramiento formuló una propuesta al Consejo de Administración en los términos resultantes.

### ***I.- Principios 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 del 10%. Los accidentes laborales mortales suponen la pérdida del incentivo relativo a la accidentabilidad. 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 remuneraciones 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.

En este sentido, 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 particular, 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.

## ***II.- Componentes de la remuneración de los Consejeros***

### ***a. Remuneración de los Consejeros en su condición de tales***

- 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.

**b. Remuneración de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas**

Al margen de la variabilidad establecida para los Consejeros por razón de la asistencia -o no- a las sesiones de Consejo y Comisiones, los Consejeros Ejecutivos tendrán derecho a las siguientes retribuciones (a día de hoy, solo el Consejero Delegado disfruta de una retribución variable).

**i) Retribución fija:**

La retribución fija del Consejero Delegado será de 600.000 euros anuales.

**ii) Bonus target:**

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, 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 se determina y devenga anualmente y se abonará cuando el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo haya verificado la realidad de los parámetros que justifican el 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 55% 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 de Remuneraciones de los Consejeros de Sociedades Anónimas Cotizadas los incentivos señalados, su peso relativo y la forma en que se ha aplicado.

### iii) Bonus pool:

Asimismo, el Consejero Delegado participará en un Bonus pool, que se trata de una cantidad máxima anual a repartir entre todos los miembros de la Alta Dirección (y que en el momento de aprobar esta Política son: Consejero Delegado, Chief Operating Officer, Director Financiero, Secretario General, Director de Integración, Director de Relaciones Institucionales, Sostenibilidad y Comunicación y los Chief Executive Officers de Acerinox Europa, North American Stainless, Columbus, Bahru Stainless y VDM Metals) y que se calcula en función de un porcentaje sobre el EBITDA del Grupo consolidado que para 2022 será del 0,622 %. Este porcentaje se ajustará automáticamente en función de las variaciones que experimente este Grupo.

Este Bonus pool se distribuirá entre los perceptores de forma ponderada según la siguiente fórmula.

$$\left[ \text{Bonus target} \times \text{Coeficiente de resultado individual} \right] \times \frac{\text{Bonus pool}}{\sum \text{Bonus target} \times \text{Coeficiente de resultado individual}}$$

y según los resultados individuales obtenidos en el Bonus target. La suma de las cantidades a abonar al conjunto de los beneficiarios está topada y, sea cual sea el EBITDA, la suma del Bonus target más el Bonus pool no podrá exceder del 250% de la suma de los Bonus target.

Al igual que en el caso anterior, las cantidades adeudadas por el cálculo del Bonus pool no pueden ser distribuidas hasta que el Consejo haya verificado la realidad de los parámetros en que se apoya el cálculo.

### iv) Incentivo a Largo Plazo (ILP):

Se denomina ILP a la entrega gratuita de acciones de ACERINOX 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 comparar con los beneficios que el accionista de ACERINOX experimente durante ese periodo.

Al igual que en los casos anteriores, 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 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 100 % de su retribución, siendo el target del actual Consejero Delegado el 50%.

La cuantía exacta depende del resultado de dos métricas:

- La primera métrica, con un peso del 75%, se calcula en función del Retorno Total para el Accionista (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 a ILP. En el momento actual las empresas tomadas como referencia son:

Primer Plan: 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, Viscofan.

Segundo Plan: 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, Viscofan.

- La segunda métrica, ésta con un peso del 25%, compara el *Return on Equity* (ROE) de ACERINOX en relación con un universo compuesto por otras siete compañías dedicadas al mismo género de actividad, y seleccionadas por publicar datos económicos periódicos y fiables. En el momento actual esas compañías son las siguientes:

Aperam, Arcelor Mittal, 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 30 días bursátiles anteriores al inicio del Plan. En el Segundo Plan, que es el que actualmente se halla en vigor, el importe a tales efectos es de 8,95 euros. Con la fijación de un valor fijo para la asignación de las acciones se consigue también que el aumento de su valor

durante el ciclo, tres años, sea un beneficio más para el directivo y su disminución una disminución del importe para aquél.

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 remuneraciones de cualquier naturaleza que el beneficiario tenga derecho a percibir, si durante los dos 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 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.

#### **v) Retribuciones en especie**

El Consejero Delegado, único Consejero Ejecutivo de la Sociedad a día de hoy, disfruta de un seguro de accidentes con una indemnización de 2 millones de euros, una póliza sanitaria con una entidad de reconocido prestigio, para sí, su cónyuge y sus descendientes en primer grado y un vehículo para el desempeño de sus funciones que podrá asignarse también a fines particulares en la proporción apropiada.

El Consejero Delegado se beneficia del mismo seguro de vida del que disfrute el resto de la plantilla de ACERINOX y está cubierto por la póliza de D & O que esta Sociedad tiene suscrita para todos sus Directivos y Consejeros.

#### **vi) Plan de retención o Sistema de Previsión Social**

La Sociedad realizará una aportación a un Sistema de Previsión Social que permitirá al Consejero Ejecutivo que se jubile estando en activo en ACERINOX acceder a 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 sistema prevé también una pensión en favor de su cónyuge en caso de fallecimiento y coberturas similares en caso de invalidez.

El Consejero Ejecutivo no tendrá derecho a los fondos acumulados o constituidos en caso de cese de la relación del Consejero Ejecutivo por su propio desistimiento, o a consecuencia de una infracción grave y culpable. 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.
- 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.

A este Sistema, que se halla totalmente externalizado, la Sociedad ha aportado durante 2021 la cantidad de 65.000 euros. El importe de las aportaciones correspondientes a 2022 se determinará previo cálculo actuarial, con mediación de un *broker* de seguros externo a la Sociedad.

Este SPS fue elegido en su día 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 laboral determina que se pierda cualquier derecho sobre los fondos acumulados, incentivando la diligencia y la rectitud.

Finamente, las aportaciones al SPS 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.

#### **vii) Dietas y asignaciones de otros Consejos**

Los Consejeros Ejecutivos no percibirán dietas de sociedades filiales o participadas de ACERINOX, pero sí podrán percibir las dietas del Consejo de ACERINOX y sus Comisiones.

#### **viii) No compromisos de no competencia ni abono de otros conceptos que puedan suponer pagos al Consejero tras su desvinculación**

Los Consejeros no Ejecutivos no percibirán cantidad alguna a consecuencia de su cese o desvinculación, aun cuando se produjera antes del término de su mandato.

Los Consejeros Ejecutivos no percibirán cantidad alguna en concepto de pacto de no concurrencia o concepto similar tras el cese de su relación de servicios al Grupo Acerinox.

### **III.- Por qué considera ACERINOX que las retribuciones variables establecidas ayudan a la sostenibilidad y la estrategia empresarial**

Con referencia al Consejero Delegado -pues el tema se ha expuesto ya en relación con los demás Consejeros- el sistema coadyuva de la siguiente forma:

a) Bonus anual. El bonus anual se devenga en función de unos parámetros que, informado favorablemente por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, plasman a juicio del Consejo el funcionamiento de la Sociedad a medio y largo plazo.

Las métricas seleccionadas por el Consejo para los Consejeros Ejecutivos con carácter anual se podrían dividir en grupos bien marcados:

- Medidas de rendimiento económico: el EBITDA, el resultado después de impuestos y la deuda.
- Medidas directamente ASG 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 de Remuneraciones se dará cuenta de los conceptos concretos y de su ponderación.

b) Remuneración en acciones. El incentivo a largo plazo pagadero en acciones, como se ha expuesto antes, conjuga, en sus dos métricas, dos decisiones del accionista. La primera -RTA o Retorno Total para el Accionista- porque un eventual accionista compra acciones de una siderurgia, y la segunda -ROE o *Return on Equity*- porque habiendo decidido invertir en acero ha escogido ACERINOX y no otra empresa similar.

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

El plazo de generación del derecho a percibir este incentivo es de tres años, pues tal es el plazo de medición. Se intenta, con ello, abonar una remuneración 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.

Los contratos de los Consejeros Ejecutivos han previsto una cláusula de *claw back* que permitiría a la Sociedad retroceder las acciones abonadas si de hechos posteriores resultara que el cálculo de las métricas adoleció de errores o se vio perjudicado por hechos que han originado una corrección en las bases de cálculo.

#### ***IV.- Duración de los contratos, plazos de preaviso, indemnizaciones y medidas de previsión social***

Los Consejeros no Ejecutivos no están vinculados por contrato alguno sino por su nombramiento como tales y su aceptación posterior. El cese anticipado no genera derecho alguno ni existe un preaviso.

Los Consejeros Ejecutivos están vinculados por un contrato cuya duración no puede ser superior a la del mandato que ostentan ni a la voluntad del Consejo de revocar la designación. En particular, el contrato del Consejero Delegado está limitado por su mandato, que no podrá exceder los cuatro años -como el del resto de los Consejeros de la Sociedad- y que está vinculado a su permanencia en el cargo.

En caso de desistimiento por parte del Consejero Delegado, su contrato prevé un plazo de preaviso de, al menos, tres meses, a fin de poder organizar debidamente su sucesión.

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 anualidades de su remuneración (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 Plan 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.

#### ***V.- Procedimiento de elaboración de esta Política***

Por lo que se refiere a la parte de esta Política que regula el régimen retributivo de los Consejeros Ejecutivos, su elaboración y precisión fue fruto de un largo proceso en el que la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo contó con la ayuda de la consultora especializada *Willis Towers Watson*.

El universo de este trabajo lo constituyeron no sólo los Consejeros Ejecutivos sino, en general, todo el colectivo de la Alta Dirección. Las reuniones de trabajo duraron todo el año 2017 y, finalmente, por el Consejo de Administración se aprobó en 2018 un Reglamento de Retribuciones de la Alta Dirección que abarca también la especial situación de los Consejeros Ejecutivos. Ni el Consejero

Delegado ni el Secretario del Consejo se hallaron presentes en la fase final de deliberación y decisión.

La Política de Remuneraciones de los administradores de ACERINOX aprobada por la Junta General Ordinaria del año 2018 recogió el régimen retributivo de los Consejeros Ejecutivos. El Consejo inmediatamente posterior a dicha Junta renovó el mandato del único Consejero Ejecutivo, el Consejero Delegado, aprobándose además su contrato a tenor de lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital.

Por lo que se refiere al régimen de los Consejeros no Ejecutivos y del Presidente del Consejo, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, durante los primeros meses de este año se encomendó a la Secretaría del Consejo la realización de un ejercicio de *benchmarking* sirviéndose de fuentes solventes (Informe de remuneraciones de un conocido consultor de Recursos Humanos, publicaciones de la CNMV e información pública de otras compañías comparables).

La Secretaría asumió dichas tareas de manera totalmente independiente y sin más *guidance* que la que se ha expuesto en la página 3 y 4 por parte de la Comisión, que recibió el informe totalmente completo. A estos efectos debe señalarse que el Secretario del Consejo no ostenta la condición de Consejero ni la presente Política contempla su sistema retributivo.

Posteriormente se ha recabado la opinión autorizada de expertos en la materia, en concreto *KPMG*, que han validado la corrección de los trabajos realizados de forma totalmente autónoma. La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, compuesta de tres Consejeros independientes (uno de ellos ejerce la Presidencia) y de un Consejero dominical, a la vista de lo elaborado emitió su preceptivo informe en su sesión de 25 de abril de 2022 y resolvió elevar al Consejo de Administración la propuesta de someter a la Junta General la Política aquí detallada.

#### ***VI.- Importe máximo de las retribuciones a abonar por ACERINOX a sus Consejeros***

- a) Consejeros en su condición de tales: 70.000 euros / año.
- b) El Presidente del Consejo: 160.000 euros/año, (esta retribución es incompatible con la de la letra a).
- c) Los Presidentes de Comisiones, salvo el de la Comisión Ejecutiva: 80.000 euros / año (esta retribución es incompatible con la de la letra a).
- d) Dietas de asistencia para Consejeros que no ejercen la presidencia: 2.100 euros por asistencia a Consejo o Comisión.

- e) Dietas de asistencia para el Presidente del Consejo y para los Presidentes de Comisión cuando actúan como tales, incluida la Comisión Ejecutiva: 4.200 euros.

Total máximo de remuneraciones del Consejo de Administración sin tener en cuenta las retribuciones del Consejero Delegado por su condición de tal: 2.200.000 euros.

Esta cifra supone un incremento aproximado del 10% sobre el presupuesto aprobado en el año 2021.

### ***VII.- Retribución del Consejero Delegado por su condición de ejecutivo de la Sociedad:***

- Salario base:	600.000 euros
- Bonus máximo teórico:	1.500.000 euros
- Incentivo a Largo Plazo máximo teórico:	600.000 euros
- Salario en especie	30.000 euros

Retribución máxima teórica: 2.730.000 euros. Esta cifra no incluye las eventuales indemnizaciones por despido que se pudieran generar.

- Aportación al Plan de Previsión social: a determinar por actuario de seguros.

### ***VIII.- Conclusiones del Consejo de Administración respecto de la Política***

La modificación del sistema retributivo introducida en 2018 incorporó una gran variabilidad en el régimen de los Consejeros Ejecutivos, que se someten a un sistema en el que la mayor parte de su retribución es variable.

En efecto, el primer paquete de retribución variable consiste en un bonus que oscila entre el 0%, el 100% del salario base y hasta el 250% en función de métricas como el EBITDA, la Deuda Neta o la seguridad y salud laboral. Estas métricas son definidas por el Consejo de Administración y su detalle se puede estudiar en el Informe Anual de Retribuciones. El Consejo de Administración debe ponderar el diferente peso de los componentes del bonus en función de los objetivos que, en cada anualidad, se consideran de especial atención. Es de destacar que algunos de los parámetros, muy significativamente los de Seguridad y Salud o Emisiones, se fijan en función de objetivos de sostenibilidad del Grupo señalados a medio plazo.

El segundo paquete retributivo es el Incentivo a Largo Plazo, que describe un paralelismo casi perfecto entre los beneficios de los Consejeros Ejecutivos y los retornos del accionista. En primer lugar, comparando la trayectoria en las cotizaciones de las acciones de la Sociedad de un periodo de tres años naturales

entre el título de ACERINOX y los de las demás compañías -no financieras- del Ibex 35 y, en segundo lugar, estableciendo un *benchmarking* muy estudiado, también de duración trianual, entre el ROE de ACERINOX y el de un grupo de compañías dedicadas también a la fabricación y venta de acero (y que publican resultados, es decir, compañías cotizadas en mercados de valores).

Ambos sistemas, bonus anual e Incentivo a Largo Plazo trianual, intentan conciliar la, a veces, existente antinomia entre el rendimiento a corto plazo y el rendimiento a largo plazo. Por supuesto, el sistema de *claw back* -también novedad introducida en 2018- responde no sólo a las recomendaciones en vigor sino a la necesidad de poder verificar la solidez de las métricas empleadas para la medición.

Cuando de los Consejeros no Ejecutivos se trata, la cantidad del trabajo de los Presidentes de las Comisiones ya era notable, pero la intensificación de la vida societaria -con cada vez mayores requerimientos y responsabilidades- justifican una elevación de la compensación a quienes ejercen de Presidentes de Comisión.

La cuantía de la dieta y su proporción con la retribución fija no favorece la multiplicación de reuniones, sino que su importe tiende sólo a compensar las molestias y gastos que la asistencia puede generar.

En su conjunto, el Consejo considera que el sistema actual ha permitido poder atraer al Consejo de Administración a profesionales de elevada calidad profesional, académica y humana, y ha permitido exigir una carga de trabajo y de responsabilidad creciente y, al mismo tiempo, garantiza que los Consejeros Ejecutivos no se han de ver impelidos a la adopción de decisiones arriesgadas y cortoplacistas -pues no les va en ello ventaja sensible- al tiempo que favorece la fiscalización de su trabajo por el resto del órgano al que pertenecen.

Se considera, pues, que el sistema establecido se alinea perfectamente con la estrategia empresarial y la creación de valor permanente y a largo plazo de la Sociedad.

#### ***IX.- Duración de esta Política***

De acuerdo con lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital esta Política será de aplicación desde el momento mismo de su aprobación y en los tres ejercicios siguientes si la Junta General no decidiera aprobar una nueva.