

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2024 ]

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:

- a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- d) 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 (CNR y GC) 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 a las recomendaciones 56 a 64, a. i., del CBG de sociedades cotizadas, y directrices de los principales Proxy Advisors. Para dichas tareas la CNR y GC contó con la ayuda de asesores externos, concretamente, con la empresa Willis Towers Watson. Estos trabajos, en lo que se refiere a los Consejeros Ejecutivos, siguen siendo la base de la vigente Política de Remuneraciones de Consejeros aprobada en la Junta General de accionistas celebrada el 22 de abril de 2024.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros que se aplicará en el año en curso fue aprobada en la Junta General de accionistas del 22 de abril de 2024, para lo que restaba del año 2024 y para los ejercicios de 2025, 2026 y 2027. Previamente a su elaboración la Sociedad realizó un ejercicio de comparación entre las percepciones de los Consejeros de Acerinox y empresas comparables, y fue aprobada por el Consejo de Administración previo informe de la CNR y GC.

1) Según la Política vigente las remuneraciones anuales de los Consejeros en su condición de tales para el ejercicio en curso son las siguientes:

- a) La retribución por pertenencia al Consejo Se fija en ochenta mil (80.000) euros.
- b) La retribución por pertenencia a las Comisiones 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) Por ostentar la Presidencia de las Comisiones se fija una retribución de 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 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) y e).

2) El 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.

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

a) Retribución fija dineraria:

- (i) Retribución fija dineraria de seiscientos dieciocho mil (618.000) euros.
- (ii) Determinadas retribuciones en especie.
- (iii) Aportación anual a un sistema de ahorro o Sistema de Previsión Social ("SPS") con las características que se describen más adelante en el apartado A.1.7.

b) Retribución variable:

- (i) Retribución variable anual: Bonus target vinculado al resultado económico de la Sociedad y criterios de Sostenibilidad, su cuantía no podrá exceder de 1.081.500 euros, el bonus target es del 100% de la retribución fija y con un máximo del 175%.
- (ii) Retribución variable plurianual o Incentivo a largo plazo ("ILP"): ligada al cumplimiento de determinados objetivos estratégicos de la Sociedad. Consistente en la entrega gratuita de acciones de Acerinox, S.A. devengadas en un período de generación de tres (3) años según las métricas que se describen más adelante en el apartado A.1.6, con una cantidad máxima teórica de 1.545.000 euros. El target es de un 125% de la retribución fija y un máximo del 250%.

La retribución máxima teórica del Consejero Delegado queda establecida en la nueva Política de Remuneraciones en 3.274.500 euros.

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.

El Consejo de Administración ha hecho uso de las facultades previstas en la Política y ha realizado modificaciones en los comparables de las métricas del Incentivo a Largo Plazo, de un lado para incluir los cambios de sociedades en el IBEX-35 y del otro para introducir un mayor número de comparables norteamericanos a la vista de la creciente importancia del mercado de los EE.UU. para el Grupo Acerinox. Dichos cambios fueron efectivos ya en 2024.

**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 618.000 euros anuales y el variable anual se calcula en base a un bonus target del 100% del salario fijo y que puede llegar al 175%. 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 parámetros financieros: el EBIT (\*), el resultado neto, la deuda financiera neta, con un máximo del 60% 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%, y una evaluación cualitativa de su desempeño que el Consejo debe realizar.

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, 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 período de generación de tres años. La vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros incluye una cláusula clawback a la totalidad de la retribución variable a corto plazo referida al bonus anual y al Incentivo a Largo Plazo del Consejero Delegado y de la Alta Dirección. En el punto A.16 de este informe se explica su desarrollo.

El Segundo Ciclo del Segundo Plan de Incentivo a Largo Plazo (2022-2024) autorizando la entrega de acciones correspondientes al Consejero Delegado de Acerinox, se liquidará con anterioridad al 30 de julio de 2025, en línea con lo previsto en el Apartado A.1.6 de este informe, previo acuerdo del Consejo de Administración, y con informe de la CNR y GC.

(\*) Durante el curso del ejercicio se modificó una de las métricas utilizadas para el cálculo del bonus target (EBIT por EBITDA) haciendo uso de las facultades del Consejo de Administración.

### 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 22 de abril de 2024 para el año 2025, 2026 y 2027, los componentes fijos que se prevé que devenguen los Consejeros en su condición de tales serán los siguientes:

- 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.

Las cantidades señaladas en las 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.

### 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 vigente Política de Remuneraciones de Consejeros el único componente fijo que devengará el Consejero Delegado por su desempeño de funciones de Alta Dirección para el año en curso será una retribución de 618.000 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:

- a) Seguro médico por importe de 6.192 euros.
- b) Derecho a uso de automóvil con un coste para la empresa de 10.616 euros.
- c) Prima anual de un seguro de accidentes de viaje por importe de 731 euros.
- d) Entrega de acciones correspondientes al segundo ciclo trianual del Segundo Plan de Incentivo a Largo Plazo (2022-2024) que ha concluido a 31 de diciembre de 2024, dicha entrega se realizará una vez hayan sido aprobadas en la Junta General de Accionistas las cuentas de la Sociedad correspondientes al ejercicio 2024. El importe de las acciones que le correspondan se determinará una vez se disponga de los distintos parámetros necesarios para su cálculo. Una vez se hayan verificado los anteriores requisitos el Consejo de Administración autorizará que se realice la entrega de las correspondientes acciones de la Sociedad antes del 30 de julio del año en curso.

### 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 de entre el 0% y el 175% del salario base con un target del 100% en función del nivel de cumplimiento de los objetivos. Para el ejercicio en curso los objetivos que se tienen en cuenta son financieros y no financieros.

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

1. Retribución variable anual o Bonus Target (a corto plazo, un año):

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

Es un porcentaje de la retribución fija (618.000 euros) consistente en el 100% de dicha retribución si se cumplen íntegramente los objetivos, o de hasta un 175% 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 CNR y GC 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 auditado.

El importe del Bonus anual a percibir por el Consejero Delegado tiene un máximo teórico de 1.081.500 euros.

Los objetivos del Bonus Target están vinculados al resultado económico de la Sociedad, principalmente EBIT (\*), 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%, y una evaluación cualitativa donde se incluyan parámetros no directamente económicos que el Consejo debe realizar.

2. Retribución variable plurianual, 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. de un valor entre el 0% y el 250% de su Retribución Fija dineraria, siendo el target del Consejero Delegado el 125% de dicha Retribución.

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:

Incentivo Final = Incentivo Target x Coeficiente de Logro Ponderado

Donde:

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 del Plan.

· 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 del mismo 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 29 sociedades listadas en el Índice IBEX, que se relacionen en el reglamento de cada Plan tal y como se indica a continuación:

Segundo Plan (2021-2025, actualmente transcurriendo) las referencias son: Acciona, ACS, Aena, Almirall, Amadeus, ArcelorMittal, Cellnex Telecom, Cie Automotive, Colonial, Enagás, Ence, Endesa, Ferrovial, Grifols, IAG, Iberdrola, Inditex, Indra, Mapfre, Másmovil, Meliá Hotels, Merlin Properties, Naturgy, Redeia, Repsol, Siemens Gamesa, Telefónica y 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.

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: Carpenter Technology Corporation (CRS), Allegheny Technologies Inc. (ATI), Steel Dynamics (STLD), Acerinox (ACX), U.S. Steel (X), Nucor (NUE) Aperam (APAM) y Outokumpu (OUTV). Estas métricas se aplican ya al ciclo que inició en 2024, usando la autorización concedida en el punto 10 de la Política aprobada.

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. Como se ha apuntado en el apartado 1.1, el Consejo adoptó las métricas IBEX-35 al estado de dicho índice y las empresas de la segunda métrica al entorno norteamericano, por hallarse más adecuado a las tendencias del Grupo a medio plazo. Estos nuevos referentes son las siguientes empresas: Carpenter Technology Corporation (CRS), Allegheny Technologies Inc. (ATI), Acerinox (ACX), U.S. Steel (X), Nucor (NUE), Aperam (APAM) y Outokumpu (OUTV).

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:

Las acciones que se entregarán en el ejercicio en curso corresponden al Segundo Ciclo (2022-2024) del Segundo Plan, con un precio fijado al inicio del Plan de 8,95 euros por acción. La liquidación de este Segundo Ciclo del Segundo Plan se realizará con posterioridad a la aprobación de las cuentas anuales correspondientes al año de finalización de cada Ciclo y será abonado 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.

Este incentivo a largo plazo correspondiente al Consejero Delegado tiene un máximo teórico anual de 1.545.000 euros. Para simplificar el cálculo del incentivo y para adelantar sus efectos se decidió que las modificaciones retributivas se aplicaran a todo el ejercicio 2024 usando la autorización recogida en el artículo 10 de la Política y recogiendo así en el nuevo contrato del Consejero Ejecutivo debidamente valorado por la CNR y GC y al Consejo.

(\*) Durante el curso del ejercicio el Consejo de Administración modificó una de las métricas utilizadas para el cálculo del bonus target (EBIT por EBITDA).

**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 23 miles de euros. La suma de las cantidades aportadas generará una provisión matemática estimada de 5.671 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 éste 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 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 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.

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, se incluye en su contrato, que cuando el cese se produzca por causa distinta de la voluntad del Consejero Ejecutivo o por un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones se devengará 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 únicamente el exceso que sobre dicha cantidad importen las aportaciones realizadas a su Sistema de Previsión Social, con los límites señalados en el apartado A.1.7., es decir, minorará del importe de los fondos acumulados 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 acuerdo con lo expuesto en el apartado A.1.8., para el caso de que el cese se produzca por causa distinta de la voluntad del Consejero Ejecutivo o el incumplimiento grave y culpable.

**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 hay previsto para el ejercicio en curso realizar 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 no hay previsto ningún cambio en la aplicación de la vigente Política de Remuneraciones a los Consejeros.

**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.

<https://www.acerinox.com/export/sites/acerinox/es/accionistas-e-inversores/gobierno-corporativo/galleries/Politic-Generales-Gobernanza/Politica-de-remuneraciones-de-Consejeros-de-Acerinox-S.A..pdf>

**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 anterior, sometido a votación con carácter consultivo, fue aprobado con los votos a favor del 95,13% de los accionistas presentes o representados que concurrieron a la Junta General celebrada el 22 de abril de 2024. Se entiende que la vigente Política de Remuneraciones de Consejeros que fue aplicada en dicho ejercicio goza del apoyo mayoritario de los accionistas.

## 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.

1) El Consejo de Administración en su reunión del día 9 de mayo de 2022, acordó, previo informe de la CNR y GC, 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 para los Consejeros no

ejecutivos. Esta Política se aplicó en el ejercicio cerrado desde el 1 de enero de 2024 hasta el día de la celebración de la Junta General Ordinaria del año 2024, el día 22 de abril, las retribuciones aplicadas hasta dicha fecha fueron las siguientes:

- a) La retribución fija anual del Presidente del Consejo de Administración fue de 160.000 euros anuales.
- b) Los Presidentes de las Comisiones del Consejo, con excepción de la Comisión Ejecutiva, que es el del Consejo, percibieron una retribución fija anual de 80.000 euros.
- c) El resto de los Consejeros, en su condición de tales, percibieron una retribución fija anual, de un importe de 70.000 euros.
- d) Esta retribución se complementó con el pago de dietas, por un importe de 2.100 euros.
- e) Las dietas del Presidente del Consejo y Presidentes de las Comisiones del Consejo fueron de cuantía doble, es decir, 4.200 euros, cuando aquél o éstos actúen con tal carácter.
- f) Los Consejeros vocales de las Comisiones del Consejo percibieron, además, las dietas señaladas en la letra d) que serán de idéntica cuantía a las que se devenguen en el Consejo y se percibieron en los mismos casos que en éste.

Esta Política fue aplicada hasta el 22 de abril de 2024, y tenía establecida una cantidad máxima anual por un total de 2.200.000 euros para retribuir a los Consejeros en su condición de tales.

La Remuneración de los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales que se aplicó desde la celebración de la Junta General del 22 de abril de 2024 hasta el final del ejercicio cerrado, fue la correspondiente a la Política de Remuneraciones aprobada en dicha Junta, y que se describe en el apartado A.1.3.

2) El régimen retributivo de los Consejeros Ejecutivos se estructura en ambas Políticas según los cánones habituales en otras empresas y los recomendados por los asesores de voto internacionales. Sin perjuicio de tales cambios, las Políticas mantienen 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, además de prever también una pensión en favor de su cónyuge en caso de fallecimiento y coberturas similares en caso de invalidez.

Ante la dificultad y falta de coherencia que suponía fragmentar el ejercicio 2024 en dos tramos, cada uno de ellos con unos porcentajes y unas métricas diferentes, el Consejo hizo uso de la posibilidad de excepcionar el periodo de aplicación previsto en el punto 10 de la Política recién aprobada y aplicó a todo el 2024 los nuevos parámetros y los nuevos comparables aplicables al Consejero Delegado. Con ello se evita también la distorsión que supone emplear comparables diferentes con ejercicios truncados.

Los detalles del sistema se explican en el punto A.1.6, al que nos remitimos.

El Consejero Ejecutivo continúa como beneficiario de su actual Sistema de Previsión Social (PSP) de prestación definida, con las características que se describen dentro del apartado A.1.7., que no resulta modificado en la nueva Política de Remuneraciones aprobada en la Junta General del 22 de abril de 2024.

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

De acuerdo con lo descrito en los apartados A.1.1 y A.1.6 de acuerdo con el artículo 10 de la Política se aplican nuevos comparables al I.L.P. del Consejero Delegado y se llevarán los efectos de la Política al 1 de enero de 2024. A estos efectos, el Consejo ha hecho uso de las facultades previstas en la Política y ha realizado modificaciones en los comparables de las métricas, de un lado para incluir los cambios de sociedades en el IBEX-35 y del otro para introducir un mayor número de comparables norteamericanos a la vista de la creciente importancia del mercado de los EEUU para el Grupo Acerinox.

### **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 cerrado el Consejo de Administración acordó aplicar la excepción temporal recogida en el artículo 10 de la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada en la Junta General de Accionistas del 22 de abril de 2024, respecto a las retribuciones del Consejero Delegado tal y como se ha explicado en los puntos A.1.6 y B.1.1 de este informe.

### **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.

Con la aprobación de la nueva Política se suprimieron las dietas de asistencia de los Consejeros y un importe equivalente se ha adicionado a la retribución fija, distinguiendo la condición de vocal o Presidente de la Comisión. En el caso del Consejero ejecutivo el traspaso de retribución desde el incentivo a corto hacia el de largo se considera más alineado con los intereses de los accionistas y evita la asunción de decisiones cortoplacistas.

De conformidad con las dos Políticas vigentes durante el ejercicio 2024, 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, y el importe máximo que los consejeros en su condición de tales podrán percibir es de 2.200.000 euros.

Consejero Delegado:

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

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

- Los conceptos variables a los que está sujeta la retribución del Consejero Delegado son métricas que expresan fielmente el resultado de la Sociedad.

- Un bonus anual en el que prevalecen métricas de indiscutible interés de la Sociedad y sus grupos de interés: Resultado después de impuestos, EBIT y Deuda Neta, sí como, métricas no financieras constituidas por criterios de sostenibilidad y una parte final de valoración subjetiva y discrecional del desempeño, que enjuicia el 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. Las métricas que regulan el Incentivo a largo plazo del Consejero Delegado, son las mismas que las correspondientes al ejercicio en curso y ya explicadas en el apartado A.1. Estas métricas priman la sostenibilidad y el beneficio a largo plazo generado al accionista.

El sistema de retribución del Consejero Delegado cuenta con una cláusula de clawback que permite a la sociedad reclamar el reembolso de todas sus retribuciones variables a corto plazo referida por tanto al bonus anual como al incentivo a largo plazo, y también de los miembros de la Alta Dirección 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. El Consejo, en efecto, ha considerado 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.

Tal y como se establece expresamente en el apartado 8 de la Política de Remuneraciones, el artículo 21 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad establece, entre otras obligaciones básicas del Consejero asociadas al deber de lealtad, 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.

Por otro lado, el artículo 22 del Reglamento del Consejo de Administración recoge los supuestos en los 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.

- Asimismo, en el proceso de preparación, determinación, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones vigente en cada momento se garantiza la adecuada gestión de cualquier eventual conflicto de intereses. En este sentido: (i) en su composición, la CNR y GC, que adopta decisiones relativas a la Política de Remuneraciones de los consejeros, no cuenta con ningún consejero ejecutivo y está presidida por un Consejero Independiente, pudiendo contar con el auxilio externo de asesores cuando así lo considere oportuno; (ii) la CNR y GC, tal y como se establece en el artículo 6 del Anexo III del Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión revisará periódicamente la Política de Remuneraciones de los Consejeros y directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, y procurará que se halle alineada con la de otras empresas de características similares; y (iii) en el debate y discusión de los acuerdos que anualmente adopta el Consejo de Administración en ejecución de la Política de Remuneraciones vigente en cada momento, los Consejeros Ejecutivos no participan.

Continúa en el apartado D. Otras informaciones de interés del presente Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.

**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 Remuneraciones de Consejeros de 2024, la retribución devengada en Acerinox, S.A. por los miembros del Consejo de Administración fue de 3.912 miles de euros, incluyendo el salario fijo y variable del Consejero Delegado en el ejercicio 2024. El Grupo consolidado obtuvo en 2024 un resultado positivo antes de impuestos de 341.602 miles de euros.

La remuneración devengada por los Consejeros en el ejercicio 2024 cumple íntegramente las Políticas de Remuneraciones de la Sociedad vigentes en 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 2024 en base a los resultados obtenidos en el ejercicio de 2023, fue fijada con los parámetros de la Política de Remuneraciones de los Consejeros que estuvo vigente hasta el 22 de abril de 2024 y que había sido aprobada en la Junta General de Accionistas celebrada el 16 de junio de 2022.

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 en ambas Políticas vigentes durante el ejercicio. 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 de Sostenibilidad), 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	145.708.037	58,44
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	6.790.030	4,66
Votos a favor	138.719.542	95,13
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	198.465	0,14

**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 día 16 de junio de 2022, que se aplicó hasta el 22 de abril de 2024 y por la que se determinan los

componentes fijos que se determinan en la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada en la Junta de 2024 que fueron aplicados el resto del año. El total de las cantidades fijas percibidas por los Consejeros en su condición de tales en el ejercicio cerrado ascendió a 1.617 miles de euros.

Los componentes fijos devengados hasta la celebración de la Junta del año 2024, que eran los mismos que los devengados en ejercicio anterior (2023), fueron los siguientes:

- a) Por su condición de Consejeros 70.000 euros / año.
- b) El Presidente del Consejo 160.000 euros / año (esta cantidad era incompatible con la de la letra a).
- c) Los Presidentes de Comisiones, salvo el de la Comisión Ejecutiva: 80.000 euros / año (esta cantidad era 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.

Las cantidades aprobadas en la vigente Política, que se aplicaron a partir del 22 de abril de 2024, son las siguientes:

- a) La retribución por pertenencia al Consejo que se fija en ochenta mil (80.000) euros.
- b) 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) 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) 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.

**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 fue de 618.000 euros brutos.

**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 Remuneraciones de Consejeros aprobada en la Junta General de 16 de junio de 2022, una vez que los resultados del ejercicio 2023 quedaron auditados y formulados por el Consejo de Administración (en 2024). Los parámetros aprobados en dicha Política de Remuneraciones de Consejeros para determinar la retribución variable a corto plazo fueron los establecidos a continuación. Antes de proceder a detallarlos y para mayor facilidad de comprensión, recordamos que en 2024 cambió el sistema retributivo. En 2024 se suprimió el bonus pool y se alteraron los porcentajes del salario fijo que constituyen el bonus a corto plazo pero este cambio solo se notará en el abono a realizar en 2025. En 2024 los porcentajes aplicados a ambos conceptos y las cantidades percibidas por las mismas se han devengado con el sistema en vigor de 2023 siendo el salario fijo la única percepción afectada por la nueva Política y cobrada en 2024, que pasa de 600 miles de euros a 618 miles de euros. La descripción de los sistemas que se realiza en este apartado son, por tanto, los correspondientes a una Política que ya no está en vigor, sin perjuicio de que resultaron de aplicación hasta la aprobación de la nueva Política en la Junta General Ordinaria de 22 de abril de 2024.

i) Bonus target:

Es un porcentaje del salario fijo, 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 alcanzasen, 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 y GC fija antes del inicio de cada ejercicio los objetivos de la alta Dirección y por tanto los del Consejero Delegado.

Para 2024 la retribución variable a corto plazo (percibida según la Política de Remuneraciones de Consejeros aprobada en 2022), ha girado en torno a:

- 1) los objetivos financieros del Grupo: Ebit, Resultados después de impuestos y minoritarios, y deuda financiera.
- 2) los objetivos no financieros: que se relacionan 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 objetivo adicional para el resultado de determinadas filiales,
- 4) una evolución cualitativa del desempeño, que la CNR y GC propone al Consejo.

En el año 2023 los resultados del ejercicio, permitieron alcanzar un 86,1% del target con lo que al ser bonus objetivo de 600.000 euros, el bonus preliminar quedó en 516.526 euros. A esta cantidad se añadió lo que resultó de la distribución del bonus pool, que se detalla a continuación.

ii) Bonus pool:

Tienen derecho al reparto del Bonus pool dentro de la Alta Dirección el Consejero Delegado más nueve Directores que se les aplica un sistema retributivo aprobado por el Consejo de Administración celebrado el 27 de febrero de 2018, se trata de una cantidad máxima anual y se calcula en función de un porcentaje sobre el EBITDA del Grupo consolidado, porcentaje que para el ejercicio de 2023 abonado en el ejercicio cerrado fue del 0,591%.

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 personas de la Alta Dirección con contrato especial de trabajo) 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 703 millones de euros en el ejercicio de 2023, la aplicación del coeficiente aplicable para ese año fue del 0,591%, que ofrece la cifra inicial de bonus pool a repartir entre toda la Alta Dirección de 4.157.094 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 un bonus pool

por importe de 420.438 euros o lo que es lo mismo un 22,50% de la cifra total de bonus pool asignado a todos los miembros de la Alta Dirección del Grupo.

Al igual que en el caso anterior, las cantidades adeudadas por el cálculo del bonus pool no fueron distribuidas hasta que el Consejo de Administración 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 trianual (2021-2023) correspondiente al Primer ciclo del Segundo 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.

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. El Segundo Plan de ILP, se inició en 2021 y el cambio medio de las acciones de Acerinox, S.A. de los últimos 30 días bursátiles de 2020 fue de 8,95 €. 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:

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

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 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):

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.

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:

Para el ILP abonado en 2024 las comparables han sido: 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, Viscopán.

No obstante el Consejo podrá reflejar los ajustes en dicho grupo de referencia en función de entradas y salidas en el índice.

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 en el ejercicio cerrado en 2023 y abonado en 2024 estuvo 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 realiza 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 8,95 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 una posición del ranking que dio lugar a un devengo equivalente al 114%, tras realizar un ajuste en el Grupo de empresas del Segundo Plan (2021-2025) por la baja de dos sociedades en dicho Grupo.

En la segunda de las métricas (ROE) Acerinox obtuvo el segundo puesto, lo dio lugar a un coeficiente de logro del 200%.

En consecuencia el coeficiente total conjunto de logro ha sido del 135,5% sobre el incentivo target del Consejero Delegado, que era de 33.513 acciones lo que ha producido un resultado final de 45.410 acciones brutas.

El sistema prevé que las acciones se entreguen previa deducción del impuesto correspondiente, luego al producto de (45.410 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 436 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.

El Consejo de Administración de Acerinox celebrado el 26 de junio de 2024 acordó la liquidación del Primer ciclo correspondiente al Segundo Plan plurianual (años 2021 a 2023) 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 9 de julio de 2024 quedando registrada con el número 2024090374."

**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.

El Consejero Ejecutivo es el único consejero beneficiado por 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.

Durante el ejercicio 2024 no se han producido modificaciones significativas en el contrato del único Consejero Ejecutivo. Sin perjuicio de lo anterior, su contrato fue modificado en el ejercicio 2023 como consecuencia de la aprobación en la Junta del 23 de mayo de 2023 de la cláusula clawback que se extendió a todas las retribuciones variables a percibir por el del Consejero Delegado.

**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, sin que haya sufrido modificaciones durante el ejercicio 2024.

**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, en su condición de miembro 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.

Durante el ejercicio cerrado los Consejeros no han recibido ninguna cantidad distinta de las incluidas en este informe.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024
Don CARLOS ORTEGA ARIAS-PAZ	Presidente Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don BERNARDO VELÁZQUEZ HERREROS	Consejero Delegado	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña ROSA MARIA GARCÍA PIÑEIRO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña LAURA GONZALEZ MOLERO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña LETICIA IGLESIAS HERRAIZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don GEORGE DONALD JOHNSTON	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña MARTA MARTÍNEZ ALONSO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUÍN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2024	Total ejercicio 2023
Don CARLOS ORTEGA ARIAS-PAZ	163	25	42						230	223
Don BERNARDO VELÁZQUEZ HERREROS	79	13	28	618	937				1.675	2.208
Doña ROSA MARIA GARCÍA PIÑEIRO	113	25	42						180	137
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	82	21	55						158	127
Doña LAURA GONZALEZ MOLERO	127	36	28						191	185
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL	83	25	55						163	137
Doña LETICIA IGLESIAS HERRAIZ	127	34	28						189	168
Don GEORGE DONALD JOHNSTON	128	21	55						204	127
Doña MARTA MARTÍNEZ ALONSO	79	17	28						124	110
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUÍN	83	21	55						159	127
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	82	25	55						162	69

### Observaciones

La vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros fue aprobada en la Junta General de Accionistas de Acerinox celebrada el día 22 de abril de 2024, desde esta fecha, los Consejeros en su condición de tales dejaron de percibir dietas por asistencia a los Consejos y Comisiones del Consejo, y comenzaron a percibir una retribución de 40.000 euros anuales por cada Comisión del Consejo a la que pertenezcan, y 60.000 euros anuales en el caso de los Presidentes de las Comisiones, además por la pertenencia al Consejo de Administración la retribución anual quedó fijada en 80.000 euros, y en 160.000 euros para el Presidente del Consejo. 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, tal y como ha quedado explicado en el apartado A.1.1 de este informe.

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 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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	Primer Ciclo (2021-2023) del Segundo Plan de Incentivo a Largo Plazo						24.254	9,60	436			
Doña ROSA MARIA GARCÍA PIÑEIRO	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	Plan							0,00				
Doña LAURA GONZALEZ MOLERO	Plan							0,00				
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL	Plan							0,00				
Doña LETICIA IGLESIAS HERRAIZ	Plan							0,00				
Don GEORGE DONALD JOHNSTON	Plan							0,00				
Doña MARTA MARTÍNEZ ALONSO	Plan							0,00				
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUÍN	Plan							0,00				

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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 PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	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	23
Doña ROSA MARIA GARCÍA PIÑEIRO	
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	
Doña LAURA GONZALEZ MOLERO	
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL	
Doña LETICIA IGLESIAS HERRAIZ	
Don GEORGE DONALD JOHNSTON	
Doña MARTA MARTÍNEZ ALONSO	

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUÍN	
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	

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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don CARLOS ORTEGA ARIAS-PAZ								
Don BERNARDO VELÁZQUEZ HERREROS	23	39			5.648	5.483		
Doña ROSA MARIA GARCÍA PIÑEIRO								
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ								
Doña LAURA GONZALEZ MOLERO								
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL								
Doña LETICIA IGLESIAS HERRAIZ								
Don GEORGE DONALD JOHNSTON								

## 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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Doña MARTA MARTÍNEZ ALONSO								
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUÍN								
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA								

### 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 de seguro de accidentes de viaje.	18
Doña ROSA MARIA GARCÍA PIÑEIRO	Concepto	
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	Concepto	
Doña LAURA GONZALEZ MOLERO	Concepto	
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL	Concepto	
Doña LETICIA IGLESIAS HERRAIZ	Concepto	

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don GEORGE DONALD JOHNSTON	Concepto	
Doña MARTA MARTÍNEZ ALONSO	Concepto	
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUÍN	Concepto	
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	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 2024	Total ejercicio 2023
Don CARLOS ORTEGA ARIAS-PAZ										
Don BERNARDO VELÁZQUEZ HERREROS										
Doña ROSA MARIA GARCÍA PIÑEIRO										
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ										
Doña LAURA GONZALEZ MOLERO										
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL										
Doña LETICIA IGLESIAS HERRAIZ										
Don GEORGE DONALD JOHNSTON										

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2024	Total ejercicio 2023
Doña MARTA MARTÍNEZ ALONSO										
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUÍN										
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA										

### 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 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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	Plan							0,00				

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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
Doña ROSA MARIA GARCÍA PIÑEIRO	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	Plan							0,00				
Doña LAURA GONZALEZ MOLERO	Plan							0,00				
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL	Plan							0,00				
Doña LETICIA IGLESIAS HERRAIZ	Plan							0,00				
Don GEORGE DONALD JOHNSTON	Plan							0,00				
Doña MARTA MARTÍNEZ ALONSO	Plan							0,00				
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUÍN	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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 PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	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	
Doña ROSA MARIA GARCÍA PIÑEIRO	
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	
Doña LAURA GONZALEZ 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
Doña LETICIA IGLESIAS HERRAIZ	
Don GEORGE DONALD JOHNSTON	
Doña MARTA MARTÍNEZ ALONSO	
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUÍN	
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	

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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don CARLOS ORTEGA ARIAS-PAZ								
Don BERNARDO VELÁZQUEZ HERREROS								
Doña ROSA MARIA GARCÍA PIÑEIRO								
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ								
Doña LAURA GONZALEZ MOLERO								
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL								

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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Doña LETICIA IGLESIAS HERRAIZ								
Don GEORGE DONALD JOHNSTON								
Doña MARTA MARTÍNEZ ALONSO								
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUÍN								
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA								

### Observaciones

[ ]

#### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don CARLOS ORTEGA ARIAS-PAZ	Concepto	
Don BERNARDO VELÁZQUEZ HERREROS	Concepto	
Doña ROSA MARIA GARCÍA PIÑEIRO	Concepto	
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	Concepto	

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña LAURA GONZALEZ MOLERO	Concepto	
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL	Concepto	
Doña LETICIA IGLESIAS HERRAIZ	Concepto	
Don GEORGE DONALD JOHNSTON	Concepto	
Doña MARTA MARTÍNEZ ALONSO	Concepto	
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUÍN	Concepto	
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	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 2024 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 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Don CARLOS ORTEGA ARIAS-PAZ	230				230						230

## 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 2024 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 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Don BERNARDO VELÁZQUEZ HERREROS	1.675	436	23	18	2.152						2.152
Doña ROSA MARIA GARCÍA PIÑEIRO	180				180						180
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	158				158						158
Doña LAURA GONZALEZ MOLERO	191				191						191
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL	163				163						163
Doña LETICIA IGLESIAS HERRAIZ	189				189						189
Don GEORGE DONALD JOHNSTON	204				204						204
Doña MARTA MARTÍNEZ ALONSO	124				124						124
Don SANTOS MARTÍNEZ- CONDE GUTIÉRREZ- BARQUÍN	159				159						159

## 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 2024 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 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	162				162						162
TOTAL	3.435	436	23	18	3.912						3.912

### 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 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
<b>Consejeros ejecutivos</b>									
Don BERNARDO VELÁZQUEZ HERREROS	2.152	-20,50	2.707	-5,25	2.857	109,77	1.362	-11,04	1.531
<b>Consejeros externos</b>									
Don CARLOS ORTEGA ARIAS-PAZ	230	3,14	223	68,94	132	-	0	-	0

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Doña ROSA MARIA GARCÍA PIÑEIRO	180	31,39	137	-0,72	138	18,97	116	14,85	101
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	158	24,41	127	-3,05	131	22,43	107	365,22	23
Doña LAURA GONZALEZ MOLERO	191	3,24	185	17,09	158	27,42	124	-5,34	131
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL	163	18,98	137	15,13	119	26,60	94	-4,08	98
Doña LETICIA IGLESIAS HERRAIZ	189	12,50	168	48,67	113	15,31	98	415,79	19
Don GEORGE DONALD JOHNSTON	204	60,63	127	-11,81	144	6,67	135	1,50	133
Doña MARTA MARTÍNEZ ALONSO	124	12,73	110	4,76	105	19,32	88	-10,20	98
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	162	134,78	69	-	0	-	0	-	0
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUÍN	159	25,20	127	-3,05	131	22,43	107	-6,14	114
<b>Resultados consolidados de la sociedad</b>									
	341.602	-3,87	355.345	-57,25	831.275	8,56	765.729	481,79	131.617
<b>Remuneración media de los empleados</b>									
	55	-6,78	59	-3,28	61	10,91	55	19,57	46



**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE  
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS**

---

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.

Con la finalidad de completar el apartado B.2. del presente Informe se recoge la siguiente información.

Tal y como se establece expresamente en el apartado 8 de la Política de Remuneraciones, el artículo 21 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad establece, entre otras obligaciones básicas del Consejero asociadas al deber de lealtad, 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.

Por otro lado, el artículo 22 del Reglamento del Consejo de Administración recoge los supuestos en los 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.

Asimismo, en el proceso de preparación, determinación, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones vigente en cada momento se garantiza la adecuada gestión de cualquier eventual conflicto de intereses. En este sentido: (i) en su composición, la CNR y GC, que adopta decisiones relativas a la Política de Remuneraciones de los consejeros, no cuenta con ningún Consejero Ejecutivo y está presidida por un Consejero Independiente, pudiendo contar con el auxilio externo de asesores cuando así lo considere oportuno; (ii) la CNR y GC, tal y como se establece en el artículo 6 del Anexo III del Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión revisará periódicamente la Política de Remuneraciones de los Consejeros y directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, y procurará que se halle alineada con la de otras empresas de características similares; y (iii) en el debate y discusión de los acuerdos que anualmente adopta el Consejo de Administración en ejecución de la Política de Remuneraciones vigente en cada momento, los consejeros ejecutivos no participan.

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

26/02/2025

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

- Si  
 No