
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2025]

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 Código de buen gobierno 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 y posteriormente se realizaron modificaciones con la empresa Mercer. Estos trabajos, en lo que se refiere a los Consejeros Ejecutivos, son la base de la vigente Política de Remuneraciones de Consejeros aprobada en la Junta General de accionistas celebrada el 22 de abril de 2024, y que es la que se aplicará en el año en curso. Para su definición la Sociedad realizó un ejercicio de comparación entre las percepciones de los Consejeros de Acerinox, S.A. (Acerinox) y los de empresas comparables, y fue aprobada, para su propuesta a la Junta General, 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 moderación retributiva y de retención de directivos, al condicionar los derechos de los Consejeros Ejecutivos sobre el Fondo de Previsión Social a su jubilación en la Sociedad.

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 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 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, por la totalidad de los anteriores conceptos retributivos, queda establecida en la 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. A estos efectos, podrán ser objeto de excepción los componentes retributivos relativos a la retribución de los Consejeros en su condición de tales y por el desempeño de funciones ejecutivas, tal y como se recoge en la Política.

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. El Plan que comenzó a correr en 2024 y que estará en vigor hasta 2028 ya incorpora dichos cambios.

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 solo se aplica al Consejero Delegado, único Consejero Ejecutivo, dado que el resto de Consejeros no percibe ninguna retribución variable.

La retribución fija dineraria del Consejero Delegado, como se indica en la vigente Política de Remuneraciones de Consejeros es de seiscientos dieciocho mil (618.000) euros anuales y el variable anual se calcula en base a un bonus target del 100% de la retribución fija dineraria y que puede llegar al 175%, si los objetivos mejoran en más de un 130%. 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 del Grupo: EBIT, deuda financiera neta y los EBITDAs de determinadas filiales (Acerinox Europa, S.A.U. y Columbus Stainless (Pty) Ltd.), con un peso del 75% de este incentivo; criterios de sostenibilidad, tales como la seguridad en el trabajo, las emisiones de GEI, el consumo de agua, la diversidad, la economía circular, etc. con un peso del 10%; y una evaluación cualitativa donde se incluyan parámetros no directamente económicos 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 Total para el accionista tomando como referencia las compañías no financieras del IBEX-35 y el ROE de un grupo de empresas siderúrgicas. Este incentivo tiene un período de generación de tres años.

La vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros incluye una cláusula clawback de 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.1.6 de este informe se expone con más detalle.

El Tercer Ciclo (2023-2025) del Segundo Plan de Incentivo a Largo Plazo autorizando la entrega de acciones correspondientes al Consejero Delegado de Acerinox, se liquidará con anterioridad al 30 de julio de 2026 debido a la fecha de cierre de cuentas de alguna compañía incluida en la comparativa, en línea con lo previsto en el Apartado A.1.6 de este informe, por acuerdo del Consejo de Administración, previo informe de la CNR y GC.

Por otro lado, en el apartado 8 de la vigente Política de Remuneraciones se contemplan las medidas destinadas a evitar o gestionar conflictos de interés, señalando las 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, así como 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. A estos efectos, las situaciones de conflicto de interés en que incurran los Consejeros serán objeto de información en la Memoria Anual. Además, de acuerdo con el artículo 10 del Anexo III del Reglamento del Consejo de Acerinox, la CNR y GC promoverá la redacción, aprobación y modificación de las normas corporativas que prevengan la existencia de conflictos de interés o regulen su tratamiento y deberá informar de las situaciones sobrevenidas en las que se aprecie un riesgo de conflicto de interés entre los Consejeros y la Sociedad, cuando dicha función no haya sido atribuida a la Comisión de Auditoría.

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 4 del Anexo IV del Reglamento del Consejo de Administración, revisará periódicamente la Política de Remuneraciones de los Consejeros y Altos 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.

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 los años 2025, 2026 y 2027, los componentes fijos que se prevé que devenguen los Consejeros en su condición de tales serán los siguientes:

- a) Retribución por pertenencia al Consejo de Administración: ochenta mil (80.000) euros / año.
- b) Retribución del Presidente del Consejo: ciento sesenta mil (160.000) euros / año. Esta retribución es incompatible con la de la letra a).
- c) Retribución por pertenencia a las Comisiones: cuarenta mil (40.000) euros / año por cada Comisión a la que pertenezcan.
- d) Retribución de los Presidentes de Comisiones: sesenta mil (60.000) euros / año. Esta retribución es incompatible con la de la letra c).
- e) Retribución adicional por ocupar el cargo del 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 los Consejeros la retribución fija anual del Consejero Delegado está compuesta, a su vez, por (i) una retribución fija dineraria; (ii) determinadas retribuciones en especie; y (iii) una aportación anual a un sistema de ahorro. En este sentido, la retribución fija dineraria que devengará el Consejero Delegado por su desempeño de funciones ejecutivas para el año en curso será una retribución de seiscientos dieciocho mil euros (618.000 €) brutos anuales. En el apartado A.1.5. siguiente se recoge la naturaleza e importe de las retribuciones en especie y en el apartado A.1.7. el sistema de previsión social.

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.

El Consejero Delegado (único Consejero Ejecutivo) tiene reconocidos los siguientes pagos en especie para el año en curso: Seguro médico, derecho al uso de automóvil y prima de seguro de accidentes de viaje. Los mencionados pagos en especie tienen un coste de aproximadamente dieciocho mil (18.000) euros.

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% de la retribución fija dineraria, 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 (a corto plazo, un año):

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

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 a los siguientes parámetros financieros del Grupo: EBIT, deuda financiera neta y los EBITDAs de determinadas filiales (Acerinox Europa, S.A.U. y Columbus Stainless (Pty.) Ltd.), con un peso del 75% de este incentivo; criterios de sostenibilidad tales como la seguridad en el trabajo, las emisiones de GEI, el consumo de agua, la diversidad, la economía circular, etc., con un peso del 10%; y una evaluación cualitativa donde se incluyan parámetros no directamente económicos que el Consejo debe realizar.

En febrero de 2026 el Consejo de Administración, previo informe de la CNR y GC, ha calculado el bonus a percibir por el Consejero Ejecutivo por los niveles de consecución de 2025 de un 36,6%, este bonus será de 226.451 euros. Esta cantidad será abonada tras la presentación de los resultados del Grupo, probablemente durante el mes de marzo.

2. Retribución variable plurianual, Incentivo a Largo Plazo (ILP)

El ILP se estructura en Planes, cada uno de ellos con Ciclos de tres (3) años de duración y del que cada año se aprobará un nuevo Ciclo, permitirá al Consejero Delegado, en su condición de Alto Directivo, percibir un incentivo pagadero en acciones de Acerinox 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, 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, 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:

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

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 sociedades listadas en el índice IBEX-35 excepto los bancos, que se relacionen en el Reglamento de Incentivo a Largo Plazo de Acerinox.

Para el Tercer Ciclo del Segundo Plan que generará pagos en el ejercicio 2026 correspondiente al periodo 2023-2025 las compañías que componen esta métrica son: Acciona, ACS, Aena, Almirall, Amadeus IT Group, Arcelor Mittal, Cellnex Telecom, Cie Automotive, Colonial, Enagás, Ence, Endesa, Ferrovial, Grifols, IAG, Iberdrola, Inditex, Indra, Mapfre, Másmóvil, Meliá Hotels, Merlin Properties, Naturgy, Red Eléctrica, Repsol, Siemens Gamesa, Telefónica y Viscofan.

Para el Primer Ciclo del Tercer Plan que generará pagos en el ejercicio 2027 correspondiente al periodo 2024-2026 las compañías que componen esta métrica son: Acciona, Acciona Energía, ACS, Aena, Amadeus, Arcelor Mittal, Cellnex Telecom, Colonial, Enagás, Endesa, Ferrovial Se, Fluidra, Grifols, IAG, Iberdrola, Inditex, Indra, Logista, Mapfre, Meliá Hotels, Merlin Properties, Naturgy, Redeia, Repsol, Rovi, Sacyr, Salaria y Telefónica.

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:

El Grupo de referencia que se ha empleado en la métrica para el Tercer Ciclo (2023-2025) del Segundo Plan que generará pagos en 2026 ha sido: Aperam, ArcelorMittal, Outokumpu, Salzgitter, Voestalpine, Posco y SSAB.

El Grupo de referencia para el Primer Ciclo (2024-2026) del Tercer Plan que no generará pagos hasta el 2027 está compuesto por: Carpenter Technology Corporation (CRS), Allegheny Technologies Inc. (ATI), Steel Dynamics (STLD), U.S. Steel (X), Nucor (NUE), Aperam (APAM) y Outokumpu (OUTIV).

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. El Consejo de Administración ha hecho uso de esta facultad en anteriores ejercicios.

A continuación, se determinará el coeficiente de pago en función de la posición que ocupe Acerinox en el ranking. Para cada posición en el ranking corresponde un coeficiente de pago, que oscila entre 0% y el 200% del Incentivo Target, de acuerdo con la siguiente escala:

Posición en el ranking % de Incentivo Target a entregar:

1ª-2ª 200%

3ª 150%

4ª 100%

5ª 50%

6ª-8ª 0%

Las acciones que reciba finalmente el Beneficiario serán las siguientes:

Incentivo en Acciones = Incentivo Final x (1 - Tipo de Retención)

Dónde:

· "Incentivo en Acciones" = Acciones a entregar netas del IRPF.

· "Incentivo Final" = Incentivo Final, es decir, el número bruto de acciones resultantes de aplicar al Incentivo Target el Coeficiente de logro ponderado.

· "Tipo de Retención" = Tipo de retención a cuenta del IRPF correspondiente al Beneficiario de acuerdo a la normativa aplicable en materia del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Las acciones recibidas por medio del pago del Plan se encontrarán totalmente desembolsadas, admitidas a cotización, libres de cualquier carga o gravamen. Los Beneficiarios quedarán sujetos a la limitación que incluye la obligación de mantenimiento de las acciones recibidas (netas del correspondiente ingreso a cuenta del IRPF) durante el plazo de un (1) 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 Tercer Ciclo (2023-2025) del Segundo Plan, con un precio fijado al inicio del Plan de 8,95 euros por acción. La liquidación de este Tercer 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 está topado a un máximo teórico anual de 1.545.000 euros.

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 Sociedad aportará a este plan la cantidad estimada de 20 miles de euros. La suma de las cantidades aportadas generará una provisión matemática estimada de 5.817 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 sin que pueda ser inferior a lo que habría percibido en concepto de despido de haberse aplicado el sistema de cálculo establecido en su contrato de Alta Dirección de 2005 en cuyo caso se adicionarán las cuantías precisas hasta aquél límite, 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, 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 al extranjero de la sede social.

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.

Cuando el cese se produzca por causa distinta de la voluntad o por un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones del Consejero Ejecutivo se devengará una indemnización equivalente a dos anualidades de sus retribuciones (sin incluir en la cuantía salarios en especie ni lo percibido como Incentivo a Largo Plazo).

El Consejero Ejecutivo podrá movilizar a su favor el exceso que sobre dicha cantidad importen las aportaciones realizadas a su Sistema de Previsión Social, con los límites 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, en cuyo caso se completarán las cuantías hasta aquél límite.

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.

No se ha previsto indemnización alguna en favor de los Consejeros no ejecutivos.

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 tres (3) meses.

El Consejero Ejecutivo, en su condición de tal, tendrá derecho a una indemnización de dos (2) anualidades de acuerdo con lo expuesto en los apartados A.1.7 y 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 está prevista para el ejercicio en curso ninguna concesión a los Consejeros de 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:

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- 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.
- 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 95,65% de los accionistas presentes y representados que concurrieron a la Junta General de Accionistas Ordinaria celebrada el 6 de mayo de 2025.

Se entiende, por tanto, 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.

Durante 2025 se ha aplicado la Política de Remuneraciones aprobada en la Junta General celebrada el 22 de abril de 2024, tanto para los Consejeros en su condición de tales como para el Consejero Ejecutivo y que se describe en el apartado A.1.1, devengándose las cuantías establecidas en aquélla a favor de los Consejeros.

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

No ha existido ninguna desviación.

- 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.

No se ha aplicado ninguna excepción.

- 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 vigente Política de Remuneraciones 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 plazo hacia el de largo plazo, descrito en la Política aprobada en 2024, se considera más alineado con los intereses de los accionistas.

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:

- Una retribución fija dineraria que constituye una parte razonable del total de sus retribuciones.
- 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 relevancia para la Sociedad y sus grupos de interés: EBIT, deuda financiera neta y el EBITDA de Acerinox Europa, S.A.U. así 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, previo informe de la CNR y GC.

Una parte de la retribución -el llamado ILP- tiene un periodo de generación de tres (3) 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 explicadas en el apartado A.1.6. correspondientes al Tercer Ciclo del Segundo Plan. 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 haya 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 23 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 24 del Reglamento del Consejo de Administración recoge los supuestos en los que el Consejero está obligado a abstenerse, 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 4 del Anexo IV del Reglamento del Consejo de Administración, 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.

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 a la sostenibilidad de la Sociedad. 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 Sociedad 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.

La retribución devengada en Acerinox en 2025 por los miembros del Consejo de Administración fue de 2.998 miles de euros, incluyendo la retribución fija y variable del Consejero Delegado en el ejercicio 2025. El Grupo consolidado obtuvo en 2025 un resultado positivo antes de impuestos de 89.801 miles de euros.

La remuneración devengada por los Consejeros en el ejercicio 2025 cumple íntegramente la Política de Remuneraciones. Los conceptos aplicados son exactamente los previstos en la Política y ningún Consejero ha percibido concepto ni cantidad alguna que no se hallase previsto en la misma.

La retribución variable percibida por el Consejero Delegado en 2025 en base a los resultados obtenidos en el ejercicio de 2024, fue fijada con los parámetros de la Política de Remuneraciones de los Consejeros en vigor.

El importe de las retribuciones fijas de los Consejeros -incluida la retribución fija del Consejero Delegado- no se ve afectado por los resultados de la entidad. Las retribuciones variables del Consejero Delegado se vinculan a los parámetros definidos en el apartado A.1.6, en la que se emplean criterios de desempeño (incluido el desempeño en materias de Sostenibilidad), resultados de la Sociedad y evolución del valor de la acción, en la forma que se explicita en ese 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	156.445.200	62,75

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	6.716.971	4,29
Votos a favor	149.660.992	95,65
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	67.237	0,04

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.

Todos los componentes de la retribución de los Consejeros, salvo en el caso del Consejero Delegado, son fijos, y se han devengado de acuerdo con lo dispuesto en la vigente Política de Remuneraciones y recogidos en el apartado A.1.1.:

- 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).

- 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 Administración de Acerinox es el Consejero Delegado. Su retribución fija dineraria correspondiente al ejercicio cerrado fue de seiscientos dieciocho mil (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 los Consejeros aprobada en la Junta General de 22 de abril de 2024.

Para 2025 los parámetros empleados para el bonus han sido:

- 1) los objetivos financieros del Grupo: EBIT y deuda financiera neta.
- 2) los objetivos no financieros: que se relacionan con los objetivos de sostenibilidad como la seguridad en el trabajo, las emisiones de GEI, el consumo de agua, la diversidad, la economía circular, etc.
- 3) un objetivo adicional para el Ebitda de Acerinox Europa, S.A.U.
- 4) una evolución cualitativa del desempeño, que la CNR y GC propone al Consejo.

En el año 2024 los resultados del ejercicio permitieron alcanzar un 48,5% del target con lo que al ser bonus objetivo de 618.000 euros (un 100% de la retribución fija) el bonus satisfecho en 2025 fue de 299.705 euros.

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 devengadas en un proceso de generación de tres (3) años. El plazo ha sido elegido con la intención de premiar la generación de riqueza a largo plazo y poderse 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 (2022-2024) correspondiente al Segundo Ciclo del Segundo Plan. Se debe llamar la atención sobre un hecho importante, el incentivo pagado en 2025 corresponde a un Plan al que se aplican las métricas del sistema antiguo, es decir, el incentivo a largo plazo se calculaba sobre un target del 50% de la retribución fija y hasta un 100% de dicha retribución.

Los parámetros de estas retribuciones variables se han explicado en el apartado A.1.6. que reproducimos a continuación:

El ILP se estructura en Planes, cada uno de ellos con Ciclos de tres (3) años de duración y del que cada año se aprobará un nuevo Ciclo, permitirá al Consejero Delegado, en su condición de Alto Directivo, percibir un incentivo pagadero en acciones de Acerinox por un importe target de un 50%, de su retribución fija y hasta un 100% 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 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 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 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 las sociedades listadas en el índice IBEX-35 excluyendo los bancos, que se relacionan en el Reglamento del Incentivo a Largo Plazo de cada Plan tal y como se indica a continuación:

Para el ILP abonado en 2025 correspondiente al Segundo Ciclo (2022-2024) del Segundo Plan las comparables han sido: Acciona, ACS, Aena, Almirall, Amadeus IT Group, Arcelor Mittal, Cellnex, Cie Automotive, Colonial, Enagás, Ence, Endesa, Ferrovial, Grifols, IAG, Iberdrola, Inditex, Indra, Mapfre, Másmóvil, Meliá Hotels, Merlin Properties, Naturgy, Red Eléctrica, Repsol, Siemens Gamesa, Telefónica, Viscofán.

No obstante, el Consejo podrá reflejar los ajustes en dicho grupo de referencia en función de entradas y salidas 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 2024 y abonado en 2025 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:

$\text{Incentivo en Acciones} = \text{Incentivo Final} \times (1 - \text{Tipo de Retención})$

Dónde:

• "Incentivo en Acciones" = Acciones a entregar netas del IRPF

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 (1) 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 0%. En la segunda de las métricas (ROE) Acerinox obtuvo el segundo puesto, lo que dio lugar a un coeficiente de logro del 200%. El resultado conjunto fue por tanto de un logro ponderado del 50%.

Para el Consejero Delegado eso supuso una asignación por valor de 176.614 euros brutos que se tradujeron en 9.184 acciones netas, tras descontar el IRPF correspondiente. El pago fue acordado por el Consejo de Administración en su reunión de fecha 25 de junio de 2025 y la recepción de las acciones fue comunicada a la CNMV el 9 de julio de 2025 junto con las de los demás miembros de la Alta Dirección.

El sistema prevé que las acciones se entreguen netas, es decir, previa deducción del impuesto correspondiente. De ahí que el Informe de Remuneraciones recoja una cifra de 176 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 (en concreto, 96.799,36 euros). La diferencia es la cantidad abonada por Acerinox a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

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

En el ejercicio cerrado no se han producido inexactitudes en las Cuentas de la Sociedad, ni ninguna otra causa, que pudiera producir reclamación o devolución en los términos establecidos en la Política de Remuneraciones.

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 SPS del Consejero Delegado en el ejercicio cerrado siguen siendo las siguientes:

Jubilación: Este SPS garantiza 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 garantizan 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 garantizan 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, 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.

El Consejero Ejecutivo 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 sin que pueda ser inferior a lo que habría percibido en concepto de despido de haberse aplicado el sistema de cálculo establecido en su contrato de Alta Dirección de 2005 en cuyo caso se adicionarán las cuantías precisas hasta completar aquél límite, 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 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. El Consejero Ejecutivo -o cualquier miembro de la Alta Dirección- que abandone voluntariamente la Sociedad renunciaría al disfrute futuro de este beneficio, lo que disuade a otras entidades de contratar a directivos de la Sociedad, 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 2025 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 2025.

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 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 2025
Doña LAURA GONZALEZ MOLERO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 06/05/2025
Doña LETICIA IGLESIAS HERRAIZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña MARTA MARTÍNEZ ALONSO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUÍN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña ROSA MARIA GARCÍA PIÑEIRO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don BERNARDO VELÁZQUEZ HERREROS	Consejero Delegado	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don CARLOS ORTEGA ARIAS-PAZ	Presidente Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don GEORGE DONALD JOHNSTON	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña ANA MARÍA GARCÍA FAU	Consejero Independiente	Desde 06/05/2025 hasta 31/12/2025

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 2025	Total ejercicio 2024
Doña LAURA GONZALEZ MOLERO	33		42						75	191
Doña LETICIA IGLESIAS HERRAIZ	80		100						180	189
Doña MARTA MARTÍNEZ ALONSO	80		40						120	124
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUÍN	80		80						160	159
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	80		92						172	162
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL	80		80						160	163
Doña ROSA MARIA GARCÍA PIÑEIRO	80		100						180	180
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	80		80						160	158
Don BERNARDO VELÁZQUEZ HERREROS	80		40	618	300				1.038	1.675
Don CARLOS ORTEGA ARIAS-PAZ	160		60						220	230
Don GEORGE DONALD JOHNSTON	140		80						220	204
Doña ANA MARÍA GARCÍA FAU	52		47						99	

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 LAURA GONZALEZ MOLERO	Plan							0,00				
Doña LETICIA IGLESIAS HERRAIZ	Plan							0,00				
Doña MARTA MARTÍNEZ ALONSO	Plan							0,00				
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE CUTIÉRREZ-BARQUÍN	Plan							0,00				
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	Plan							0,00				
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL	Plan							0,00				
Doña ROSA MARIA GARCÍA PIÑEIRO	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	Plan							0,00				
Don BERNARDO VELÁZQUEZ HERREROS	Segundo Ciclo (2022-2024) del Segundo Plan						9.184	10,54	176			

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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
	de Incentivo a Largo Plazo											
Don CARLOS ORTEGA ARIAS-PAZ	Plan							0,00				
Don GEORGE DONALD JOHNSTON	Plan							0,00				
Doña ANA MARÍA GARCÍA FAU	Plan							0,00				

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña LAURA GONZALEZ MOLERO	
Doña LETICIA IGLESIAS HERRAIZ	
Doña MARTA MARTÍNEZ ALONSO	
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUÍN	
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	

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

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL	
Doña ROSA MARIA GARCÍA PIÑEIRO	
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	
Don BERNARDO VELÁZQUEZ HERREROS	20
Don CARLOS ORTEGA ARIAS-PAZ	
Don GEORGE DONALD JOHNSTON	
Doña ANA MARÍA GARCÍA FAU	

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Doña LAURA GONZALEZ MOLERO								
Doña LETICIA IGLESIAS HERRAIZ								
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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL								
Doña ROSA MARIA GARCÍA PIÑEIRO								
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ								
Don BERNARDO VELÁZQUEZ HERREROS	20	23			5.817	5.648		
Don CARLOS ORTEGA ARIAS-PAZ								
Don GEORGE DONALD JOHNSTON								
Doña ANA MARÍA GARCÍA FAU								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña LAURA GONZALEZ MOLERO	Concepto	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña LETICIA IGLESIAS HERRAIZ	Concepto	
Doña MARTA MARTÍNEZ ALONSO	Concepto	
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUÍN	Concepto	
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	Concepto	
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL	Concepto	
Doña ROSA MARIA GARCÍA PIÑEIRO	Concepto	
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	Concepto	
Don BERNARDO VELÁZQUEZ HERREROS	Seguro médico, automóvil y prima de seguro de accidentes de viaje.	18
Don CARLOS ORTEGA ARIAS-PAZ	Concepto	
Don GEORGE DONALD JOHNSTON	Concepto	
Doña ANA MARÍA GARCÍA FAU	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 2025	Total ejercicio 2024
Doña LAURA GONZALEZ MOLERO										

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 2025	Total ejercicio 2024
Doña LETICIA IGLESIAS HERRAIZ										
Doña MARTA MARTÍNEZ ALONSO										
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUÍN										
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA										
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL										
Doña ROSA MARIA GARCÍA PIÑEIRO										
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ										
Don BERNARDO VELÁZQUEZ HERREROS										
Don CARLOS ORTEGA ARIAS-PAZ										
Don GEORGE DONALD JOHNSTON										
Doña ANA MARÍA GARCÍA FAU										

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 LAURA GONZALEZ MOLERO	Plan							0,00				
Doña LETICIA IGLESIAS HERRAIZ	Plan							0,00				
Doña MARTA MARTÍNEZ ALONSO	Plan							0,00				
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE CUTIÉRREZ-BARQUÍN	Plan							0,00				
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	Plan							0,00				
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL	Plan							0,00				
Doña ROSA MARIA GARCÍA PIÑEIRO	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	Plan							0,00				
Don BERNARDO VELÁZQUEZ HERREROS	Plan							0,00				
Don CARLOS ORTEGA ARIAS-PAZ	Plan							0,00				
Don GEORGE DONALD JOHNSTON	Plan							0,00				
Doña ANA MARÍA GARCÍA FAU	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña LAURA GONZALEZ MOLERO	
Doña LETICIA IGLESIAS HERRAIZ	
Doña MARTA MARTÍNEZ ALONSO	
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUÍN	
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL	
Doña ROSA MARIA GARCÍA PIÑEIRO	
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	
Don BERNARDO VELÁZQUEZ HERREROS	
Don CARLOS ORTEGA ARIAS-PAZ	
Don GEORGE DONALD JOHNSTON	
Doña ANA MARÍA GARCÍA FAU	

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Doña LAURA GONZALEZ MOLERO								
Doña LETICIA IGLESIAS HERRAIZ								

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Doña MARTA MARTÍNEZ ALONSO								
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUÍN								
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA								
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL								
Doña ROSA MARIA GARCÍA PIÑEIRO								
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ								
Don BERNARDO VELÁZQUEZ HERREROS								
Don CARLOS ORTEGA ARIAS-PAZ								
Don GEORGE DONALD JOHNSTON								
Doña ANA MARÍA GARCÍA FAU								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

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

Observaciones

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2025 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 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Doña LAURA GONZALEZ MOLERO	75				75						75
Doña LETICIA IGLESIAS HERRAIZ	180				180						180
Doña MARTA MARTÍNEZ ALONSO	120				120						120
Don SANTOS MARTÍNEZ- CONDE GUTIÉRREZ- BARQUÍN	160				160						160
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	172				172						172
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL	160				160						160
Doña ROSA MARIA GARCÍA PIÑEIRO	180				180						180
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	160				160						160

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2025 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 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Don BERNARDO VELÁZQUEZ HERREROS	1.038	176	20	18	1.252						1.252
Don CARLOS ORTEGA ARIAS-PAZ	220				220						220
Don GEORGE DONALD JOHNSTON	220				220						220
Doña ANA MARÍA GARCÍA FAU	99				99						99
TOTAL	2.784	176	20	18	2.998						2.998

Observaciones

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Consejeros ejecutivos									
Don BERNARDO VELÁZQUEZ HERREROS	1.252	-41,82	2.152	-20,50	2.707	-5,25	2.857	109,77	1.362
Consejeros externos									
Don CARLOS ORTEGA ARIAS-PAZ	220	-4,35	230	3,14	223	68,94	132	-	0
Doña ANA MARÍA GARCÍA FAU	99	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña ROSA MARIA GARCÍA PIÑEIRO	180	0,00	180	31,39	137	-0,72	138	18,97	116
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA SANZ	160	1,27	158	24,41	127	-3,05	131	22,43	107
Doña LAURA GONZALEZ MOLERO	75	-60,73	191	3,24	185	17,09	158	27,42	124
Don TOMÁS HEVIA ARMENGOL	160	-1,84	163	18,98	137	15,13	119	26,60	94
Doña LETICIA IGLESIAS HERRAIZ	180	-4,76	189	12,50	168	48,67	113	15,31	98
Don GEORGE DONALD JOHNSTON	220	7,84	204	60,63	127	-11,81	144	6,67	135
Doña MARTA MARTÍNEZ ALONSO	120	-3,23	124	12,73	110	4,76	105	19,32	88
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUÍN	160	0,63	159	25,20	127	-3,05	131	22,43	107

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Don PEDRO SAINZ DE BARANDA RIVA	172	6,17	162	134,78	69	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	89.801	-73,71	341.602	-3,87	355.345	-57,25	831.275	8,56	765.729
Remuneración media de los empleados									
	69	25,45	55	-6,78	59	-3,28	61	10,91	55

Observaciones

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

[]

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

[27/02/2026]

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

[] Si
[✓] No