



**INFORME DEL SEGUNDO PLAN
PLURIANUAL O INCENTIVO A
LARGO PLAZO (ILP)
CORRESPONDIENTE A (2021/2025)
Y PRIMER CICLO DEL MISMO,
PARA CONSEJEROS EJECUTIVOS
Y PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN
DEL GRUPO ACERINOX.**

Madrid, 27 de julio de 2020

INFORME QUE FORMULAN LOS ADMINISTRADORES DE ACERINOX, S.A. EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE APROBACIÓN DEL SEGUNDO PLAN PLURIANUAL O INCENTIVO A LARGO PLAZO (2021-2025), Y PRIMER CICLO DE DICHO PLAN PARA CONSEJEROS EJECUTIVOS Y PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN DEL GRUPO ACERINOX.

Texto del punto Decimosegundo del Orden del Día:

“Aprobación, en su caso, del Segundo Plan de retribución plurianual o incentivo a Largo Plazo (ILP) del periodo 2021-2025 dirigido a Consejeros Ejecutivos y personal de Alta Dirección del Grupo Acerinox, consistente en el pago de una parte de la retribución variable mediante la entrega de acciones, y aprobación del Primer Ciclo (2021-2023) de ese mismo Plan.

JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA:

El Consejo de Administración de Acerinox S.A. aprobó en 2018 una nueva política retributiva para los Consejeros Ejecutivos y la Alta Dirección del Grupo al objeto de acercar su sistema retributivo a los mejores estándares de gobierno corporativo, alinear de manera directa los intereses de la dirección con los de los accionistas y vincular a aquéllos más estrechamente al proceso de creación de valor para los accionistas de la Compañía.

PROPUESTA DE ACUERDO QUE SE SOMETE A LA JUNTA GENERAL:

“Aprobación del Segundo Plan de retribución plurianual o incentivo a Largo Plazo (ILP) correspondiente al periodo 2021-2025 dirigido a Consejeros Ejecutivos y personal de Alta Dirección del Grupo Acerinox, consistente en el pago de una parte de la retribución variable mediante la entrega de acciones, y aprobación del Primer Ciclo (2021-2023) de ese mismo Plan.

Las características básicas del Segundo Plan Plurianual o (ILP), son las siguientes:

A) Segundo Plan de Retribución Plurianual

1) Duración:

El ILP tiene tres ciclos de tres años. El Primer Ciclo del Plan se extiende desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023. El Segundo Ciclo iniciará el 1 de enero de 2022 y finalizará el 31 de diciembre de 2024 y el Tercer Ciclo iniciará el 1 de enero de 2023 y concluirá el 31 de diciembre de 2025.

2) Objeto:

El ILP permitirá a los Altos Directivos, y entre ellos el Consejero Ejecutivo, en adelante los Beneficiarios, percibir un incentivo pagadero en acciones de Acerinox, S.A. por un importe *target* de entre un 30 y un 50% del salario base y con un límite total y personal máximo de un 200% del *target* respectivo.

3) Instrumentación:

El ILP se instrumenta a través de la asignación a cada Beneficiario de un determinado número teórico de acciones (“Performance Shares”). Para el cálculo de ese número teórico de acciones, las acciones de Acerinox S.A. se valorarán a la cotización que hubieran tenido en los 30 días bursátiles anteriores al inicio del Plan. Ese número de Performance Shares servirá como base para determinar el número efectivo de acciones de Acerinox, S.A a entregar, en su caso, a la conclusión de cada ciclo temporal, en función del grado de cumplimiento de los objetivos y sujeto al cumplimiento de los requisitos establecidos en el Reglamento que regule cada Plan.

4) Cálculo. Métricas

Determinación del ILP a percibir. El número total 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.

Estas métricas son:

(i) El Retorno Total para el Accionista (RTA):

Esta métrica pesa un 75% en el coeficiente de logro ponderado. A la finalización de cada ciclo, se calculará el RTA correspondiente a Acerinox y a cada una de las empresas del Grupo de Referencia, que estará compuesto por las sociedades listadas en el Índice IBEX 35, excluyendo las entidades de crédito (bancos). 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.

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:

- Para una posición inferior a la mediana del Grupo de Referencia, el coeficiente de pago será del 0% del Incentivo Target.
- Para una posición en la mediana del Grupo de Referencia (posición 15ª del ranking) (“nivel de cumplimiento mínimo”), el coeficiente de pago será del 50% del Incentivo Target.
- Para una posición igual o superior al percentil 75 del Grupo de Referencia (posición 8ª en el ranking) (“nivel de cumplimiento máximo”), el coeficiente de pago será del 200% del Incentivo Target.
- Para posiciones intermedias entre la mediana y el percentil 75 del Grupo de Referencia, el coeficiente de pago será calculado por interpolación lineal.
- Para el cálculo del Valor Inicial y del Valor Final, se tomarán las referencias de cotización en el mercado principal de cotización de la acción de que se trate.

Compañías que se tomarán como referencia en esta métrica: Acciona, ACS, Aena, Almirall, Amadeus IT Group, ArcelorMittal, Cellnex Telecom, Cie Automotive, Colonial, Enagas, Ence, Endesa, Ferrovial, Grifols, IAG, Iberdrola, Inditex, Indra, Mapfre, Masmovil, Meliá Hotels, Merlin Properties, Naturgy, Red Eléctrica, Repsol, Siemens Gamesa, Telefónica y Viscofan.

(ii) “Return on Equity” (en adelante, “ROE”):

Esta métrica pesa un 25% en el coeficiente de logro ponderado. A estos efectos se entiende por ROE el cociente “(Beneficio neto – minoritarios) / fondos propios”. A la finalización de cada ciclo, se calculará el ROE correspondiente a Acerinox y a cada una de las empresas del Grupo de Referencia, que estará compuesto por las siguientes sociedades: Aperam, ArcelorMittal, Outokumpu, Salzgitter, SSAB, AK Steel 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.

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.

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.
- “Incentivo Final” = 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 presente Plan se encontrarán totalmente desembolsadas, admitidas a cotización, libres de cualquier carga o gravamen. Los Beneficiarios quedarán sujetos a la limitación que incluye la obligación de mantenimiento de las acciones recibidas (netas del correspondiente ingreso a cuenta del IRPF) durante el plazo de un año desde su entrega. Una vez transcurrido dicho periodo, las acciones serán libremente disponibles.

B) Primer Ciclo del Segundo Plan Plurianual

Autorizar al Consejo de Administración de la Sociedad para adquirir acciones de Acerinox, S.A. para ser destinadas al pago del Primer Ciclo (2021-2023) del Segundo Plan de Retribución Plurianual, o Incentivo a Largo Plazo (ILP) del periodo 2021-2025 dirigido establecido en favor de los Consejeros Ejecutivos y personal de Alta Dirección del Grupo Acerinox.

Dado que este Primer Ciclo comienza en 2021 se hace preciso dotar al Consejo de Administración de la facultad para adquirir las acciones necesarias para proceder al pago.

La regulación de éste Primer Ciclo del 2º Plan es la señalada en los puntos 1 al 4 anteriores incluidos en la letra A) Segundo Plan de Retribución Plurianual, de este mismo Informe.

5) Número de acciones máximo sobre el que se proyecta este Primer Ciclo del Plan (2021/2023)

El número máximo de acciones a entregar en ejecución de este Primer Ciclo del Segundo Plan se calculará dividiendo 2.771.000 entre el valor de cotización medio de la acción de Acerinox, S.A durante los treinta últimos días bursátiles de 2020 y sin que puedan superar las 500.000. Las acciones no asignadas en este Primer Ciclo (2021/2023) quedarán para los siguientes ciclos y en última instancia se dará a las acciones vacantes el destino que decida el Consejo de Administración.

La adquisición de acciones por la Compañía se hará teniendo en cuenta lo establecido en la Política General de Conducta en Materia de Autocartera de Acerinox, aprobada por el Consejo de Administración en su reunión de 28 de octubre de 2016.

Mayor detalle sobre la regulación de este incentivo – y en particular sobre la cláusula de *clawback* con la que se grava- se puede obtener mayor información en el correspondiente punto del orden del día (Informe de Retribución de Consejeros) con referencia al Consejero Ejecutivo, cuyo régimen es común al del resto de la Alta Dirección.

C) Autorización al Consejo de Administración

Se faculta al Consejo de Administración en los términos más amplios que en derecho se precise y de acuerdo con lo establecido en el Reglamento que regule el régimen retributivo de la Alta Dirección para aplicar, desarrollar, interpretar y ejecutar el presente acuerdo.

27 de julio 2020