



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

Junta General 2021

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

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

Esa Política presentaba una novedad esencial que era la de modificar los parámetros y cuantías aplicables a la remuneración de los Consejeros Ejecutivos en su condición de tales, siguiendo las recomendaciones del Código Unificado de Buen Gobierno y las tendencias de los asesores de voto más influyentes.

El resto de las retribuciones de los administradores no ha experimentado variación alguna durante los últimos años, ni en los conceptos retributivos ni en sus cuantías, que se han mantenido inalteradas desde el ejercicio 2011. Tan sólo se decidió en años pasados que quienes ejercieran la presidencia de las distintas Comisiones percibieran una dieta doble cuando oficiaran en tal carácter. El aumento de las percepciones abonadas a los consejeros no ejecutivos en su conjunto, por tanto, obedece fundamentalmente a que ha existido una mayor actividad corporativa, elevándose desde el año 2011 el número de ocasiones en que se han reunido no solo el Consejo de Administración mismo sino también las diferentes Comisiones, fruto de las mayores exigencias que supone la gestión de una compañía multinacional y de los más exigentes estándares establecidos por los órganos reguladores y las normas aplicables.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha realizado estudios comparativos del régimen retributivo de las diferentes compañías cotizadas tomando como base las publicaciones de la Comisión Nacional del Mercado de Valores y de asesores particulares, considerando que podría haber recorrido para una puesta al día del sistema de retribuciones no solo de los consejeros ejecutivos sino en general. Sin embargo, la existencia de proyectos normativos que pudieran –como así ha sido– entrañar una revisión conceptual del sistema de retribuciones de los órganos de gobierno de las sociedades no recomendaba emprender una transformación hasta conocer cómo la materia quedaba regulada lo que probablemente suceda en el año 2021. A esta prudencia se unía la convicción de que el sistema en vigor ha respondido a las necesidades de la compañía y goza de un buen respaldo de los accionistas y de los asesores de voto, como pone de manifiesto el registro histórico de los votos en contra tanto del Informe de Retribuciones como de la Política misma.

Cuadro 1 - Informe de Retribuciones - votos en contra

Año	Porcentaje
2017	1,0%
2018	1,0%
2019	2%

Cuadro 2 – Política de Remuneraciones - votos en contra

Año	Porcentaje
2016 y 2017	11,4%
2018-2019-2020	2,1%

Se une a lo anterior el hecho de que 2020 ha sido un mal año para debatir sobre las retribuciones de los administradores. En un contexto presidido por las incertidumbres y en el que, en ocasiones, ha sido necesario – menos en el caso de Acerinox que en el de otras compañías, es cierto – distribuir esfuerzos y austeridad, parecía razonable extender un año más la política de congelación retributiva que el Consejo se impuso en 2011, a la espera de tiempos más proclives a este tipo de reflexiones.

La Política que ahora se somete a la Junta General es continuista y tiene en principio una duración trianual, pero se deja constancia expresa que, si una vez asimilados los nuevos preceptos legales, se llega a la conclusión de que otro sistema fuera capaz de servir mejor a los intereses sociales y conviene adelantar su implantación, se compartirá esta inquietud con los accionistas para que sean ellos quienes decidan su vigencia.

I.- Principios de la Política de Remuneraciones

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

- (a) La adecuación para atraer y retener a los Consejeros del perfil deseado y retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija a los Consejeros, sin comprometer la independencia de criterio de los Consejeros no ejecutivos.
- (b) La proporcionalidad razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables, así como su ajuste a criterios de moderación y adecuación con los resultados de la Sociedad.
- (c) La orientación a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

- (d) Las remuneraciones relacionadas con los resultados de la Sociedad tomarán en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo que minoren dichos resultados.
- (e) El sistema retributivo mantendrá un equilibrio entre una retribución fija anual que debe mantener el interés del consejero por serlo y exigirle una suficiente dedicación y una compensación por asistencia que asegure la presencia del consejero en el foro del que forma parte.
- (f) En la determinación de la retribución se tienen en cuenta las condiciones de empleo y retribuciones de los trabajadores de la Sociedad. En este sentido, las retribuciones de la plantilla de las diferentes empresas de Acerinox, S.A. no se rigen por una decisión del Consejo sino por los convenios colectivos libremente negociados por los trabajadores o por sus representantes, y que se sitúan en las bandas altas de las medias salariales de sus diferentes regiones como es habitual en el sector industrial y a diferencia del resto de sectores de actividad.

II.- Componentes de la remuneración de los consejeros

a. Remuneración de los consejeros en su condición de tales

Para 2021 y salvo que la Junta otra cosa decida, 2022 y 2023, los consejeros no ejecutivos percibirán las siguientes remuneraciones.

- a) Los Consejeros, en su condición de tales, percibirán una retribución fija anual, de un importe de 60.615 euros pagadera en mensualidades iguales y prorrateable 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. La retribución fija anual del Presidente del Consejo de Administración será de 121.230 euros.
- b) Esta retribución se complementará con el pago de dietas, por un importe de 1.856 euros que sólo percibirán quienes asistan personalmente o por medios telemáticos a cada sesión.
- c) Los Consejeros que sean vocales de las Comisiones del Consejo percibirán, además, las dietas que se señalen, que serán de idéntica cuantía a las que se devenguen en el Consejo y se percibirán en los mismos casos que en éste.
- d) Las dietas del Presidente del Consejo y de los Presidentes de las Comisiones, cuando uno u otros actúen con tal carácter, serán de cuantía doble que las de los restantes miembros del órgano y, por tanto, de 3.712 euros.

b. Remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas

Al margen de la variabilidad establecida para los consejeros por razón de la asistencia – o no – a las sesiones de Consejo y Comisiones, los consejeros ejecutivos tendrán derecho a las siguientes retribuciones variables. A día de hoy, solo el Consejero Delegado disfruta de una retribución variable:

i) Retribución fija:

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

ii) Bonus target:

Es un porcentaje del salario fijo (600.000 euros) consistente en el 100 % de dicho salario si se cumplen íntegramente los objetivos, o de hasta un 250% del salario fijo si los objetivos se mejoran en más de un 130%. Para cualquier porcentaje de superación del objetivo se calcula el incremento de *bonus target* por interpolación lineal.

De la misma forma, si los objetivos no se alcanzan, el *bonus target* bajará del 100% hasta anularse completamente si la caída no permite alcanzar el 70%.

Este *bonus* se devenga anualmente y se abonará cuando el Consejo de Administración haya verificado la realidad de los parámetros que justifican el devengo.

iii) Bonus pool:

Se trata de una cantidad máxima anual a repartir entre todos los miembros de la Alta Dirección y que se calcula en función de un porcentaje sobre el EBITDA del grupo consolidado. Inicialmente era el 0,425% y para 2021 será del 0,547% dadas las recientes incorporaciones a ese grupo.

Este *bonus pool* se distribuirá entre los perceptores de forma ponderada y según los resultados individuales obtenidos en el *bonus target*. La suma de las cantidades a abonar al conjunto de los beneficiarios está topada y, sea cual sea el EBITDA, no podrá exceder del 250% de la suma de los *bonus target*.

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

iv) Incentivo a largo plazo (ILP):

Se denomina ILP a la entrega gratuita de acciones de Acerinox, S.A. devengadas en un proceso de generación de tres años. El plazo ha sido elegido con la intención de premiar la generación de riqueza a largo plazo y poderse comparar con los beneficios que el accionista de Acerinox experimente 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.

El ILP se estructura en Planes, cada uno de ellos con ciclos de tres años de duración. Al final de cada ciclo, se realiza el cálculo y se abona – o no – cuanto proceda. El ILP permite al beneficiario percibir en acciones un valor entre el (0) % y el 100 % de su retribución, siendo el *target* del actual Consejero Delegado el 50%.

La cuantía exacta depende del resultado de dos métricas:

- Una, con un peso del 75%, se calcula en función del Retorno Total para el Accionista (RTA) en relación con las demás empresas no financieras del IBEX 35 durante ese periodo. El RTA es la suma de los dividendos distribuidos, operaciones similares al dividendo más la diferencia en positivo o en negativo del valor de cotización. En función del *ranking* final se devenga, o no, derecho a ILP.
- La segunda métrica, ésta con un peso del 25%, compara el *Return on Equity (ROE)* de Acerinox en relación con un universo compuesto por otras siete compañías dedicadas al mismo género de actividad, y seleccionadas por publicar datos económicos periódicos y fiables.

Para realizar el cálculo final de las acciones a entregar se emplea el valor ponderado de la media de cotización en los 30 días bursátiles anteriores al inicio del Plan – en el caso del Primer Plan fue de 11,55 euros y en el Segundo 8,95 euros – con lo que se consigue también que el aumento de su valor durante el ciclo sea un beneficio más para el directivo y su disminución una disminución del importe para éste.

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

- Pérdidas en el Grupo en los dos años posteriores a la Fecha de Finalización del ciclo atribuibles a la gestión negligente realizada durante los ejercicios del Periodo de Medición.
- Reformulación de los estados financieros de la Sociedad, cuando así se considere por los auditores externos, excepto cuando sea consecuencia de una modificación de la normativa contable.

v) Retribuciones en especie

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

El Consejero Delegado se beneficia del mismo seguro de vida del que disfrute el resto de la plantilla de Acerinox, S.A. y está cubierto por la póliza de D & O que esta sociedad tiene suscrita para todos sus directivos y consejeros.

vi) Plan de retención o Sistema de Previsión Social

La sociedad realizará una aportación a un Sistema de Previsión Social que permitirá al consejero ejecutivo que se jubile estando en activo en Acerinox acceder a una pensión constante, vitalicia y complementaria a la de la Seguridad Social que permita que, sumado su importe al de las pensiones reconocidas por la Seguridad Social española o un órgano equivalente o similar en el extranjero –o la suma de éstas– se obtenga una cantidad anual equivalente al 75% del salario pensionable. El sistema prevé también una pensión en favor de su cónyuge en caso de fallecimiento y coberturas similares en caso de invalidez.

El Consejero Ejecutivo no tendrá derecho a los fondos acumulados o constituidos en caso de cese de la relación del consejero ejecutivo por su propio desistimiento, o a consecuencia de una infracción grave y culpable. Se considerará que existe un cese indemnizable de la relación siempre que se dé cualquiera de las siguientes circunstancias:

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

A este Sistema, que se halla totalmente externalizado, la Compañía ha aportado durante 2020 la cantidad de 398.696 euros y se espera que la aportación de 2021, que será fijada por una compañía aseguradora externa, sea similar.

vii) Dietas y asignaciones de otros consejos

Los consejeros ejecutivos no percibirán dietas de sociedades filiales o participadas de Acerinox, S.A. pero sí podrán percibir las dietas del Consejo de Acerinox, S.A. y sus Comisiones. Para poder formar parte del órgano de gestión de terceras sociedades precisan de autorización del Consejo de Administración.

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

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

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

III.- Por qué considera Acerinox, S.A que las retribuciones variables establecidas ayudan a la sostenibilidad y la estrategia empresarial

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

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

Las métricas seleccionadas por el Consejo para los consejeros ejecutivos con carácter anual se podrían dividir en cuatro grupos bien marcados:

- Medidas de rendimiento económico: el EBITDA, el resultado después de impuestos y la deuda.
- Medidas de rendimiento en determinados objetivos designados por la sociedad: por ejemplo, el resultado de los planes de excelencia –que miden el proceso de mejora y adopción de las mejores prácticas–.
- Medidas directamente ESG como la seguridad en el trabajo, los ahorros en emisiones, los ahorros de energía, el aumento de reciclaje y la reducción de residuos.
- Una evolución cualitativa donde se incluyan parámetros no directamente económicos.

En el Informe Anual de Gobierno Corporativo se dará cuenta de los conceptos concretos y de su ponderación.

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

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

El plazo de generación del derecho a percibir este incentivo es de tres años, pues tal es el plazo de medición. Se intenta, con ello, abonar una remuneración basada en alzas y bajas del valor de las acciones que no están llamadas a perdurar en el tiempo o que obedecen a los vaivenes normales de cualquier mercado cotizado.

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

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

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

Los consejeros ejecutivos están vinculados por un contrato cuya duración no puede ser superior a la del mandato que ostentan ni a la voluntad del Consejo de revocar la designación.

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

En caso de cese por voluntad del Consejo de Administración sin mediación de causa grave y culpable, el Consejero Delegado tendrá derecho a una indemnización equivalente a dos anualidades de su remuneración (sin incluir en la cuantía salarios en especie ni lo percibido como Incentivo a Largo Plazo) y podrá también movilizar a su favor la provisión matemática constituida a su favor en el Plan de Previsión Social en la parte que exceda de aquélla cantidad, en los términos establecidos en su contrato.

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

V.- Procedimiento de elaboración de esta política

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

El universo de este trabajo lo constituyeron no sólo los consejeros ejecutivos sino, en general, todo el colectivo de la Alta Dirección. Las reuniones de trabajo duraron todo el año 2017 y finalmente por el Consejo de Administración se aprobó en 2018 un Reglamento de Retribuciones de la Alta Dirección que abarca también la especial situación de los consejeros ejecutivos. Ni el Consejero Delegado ni el Secretario del Consejo se hallaron presentes en la fase final de deliberación y decisión.

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

VI.- Importe máximo de las retribuciones a abonar por ACERINOX, S.A. a sus consejeros

a) A los consejeros en su condición de tales.

Por la condición de consejeros: 60.615 euros / año.

El Presidente del Consejo: 121.230 euros / año.

Dietas de asistencia: 1.855 euros por asistencia a Consejo o Comisión.

Dietas de asistencia para Presidentes: 3.712 euros.

Total máximo de remuneraciones del Consejo de Administración sin tener en cuenta las retribuciones del Consejero Delegado por su condición de tal: 2.000.000 euros.

Esta cifra supone un incremento del 13% (incremento de un 3,25% anual) sobre el presupuesto aprobado en el año 2018 (1.750.000) y que nunca se ha alcanzado. Hay que tener en cuenta que en dicho año el número de comisiones era de tres (cuatro en la actualidad) y el número de reuniones en general ha pasado desde las 28 del año 2018 a las 41 celebradas en 2020.

b) Retribución del Consejero Delegado por su condición de ejecutivo de la sociedad:

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

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

c) Aportación al Plan de Previsión social: 398.696 euros

VII.- Conclusiones del Consejo de Administración respecto de la Política

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

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

El segundo paquete retributivo es el Incentivo a Largo Plazo, que describe un paralelismo casi perfecto entre los beneficios de los consejeros ejecutivos y los retornos del accionista. Primero, comparando la trayectoria en las cotizaciones de las acciones de la compañía de un periodo de tres años naturales entre el título de Acerinox y los de las demás compañías – no financieras – del Ibex 35 y, en segundo lugar, estableciendo un *benchmarking* muy estudiado, también de duración trianual, entre el ROE de Acerinox y el de un grupo de compañías dedicadas también a la fabricación y venta de acero (y que publican resultados, es decir, compañías cotizadas en mercados de valores).

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

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

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

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

VIII.- Duración de esta Política

Esta política será de aplicación a los ejercicios 2021, 2022 y 2023 si la Junta General no decide su sustitución antes de que finalice su vigencia.

La Junta General, al aprobar esta política, convalida los pagos provisionales realizados a los miembros del Consejo de Administración durante los primeros meses de 2021.