



POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS PARA LOS EJERCICIOS 2027, 2028 y 2029

1. Introducción

El Artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital establece, para las sociedades anónimas cotizadas, la obligación de hacer público, con carácter anual, un informe sobre remuneraciones en el que se incluya la identidad de los administradores, sus funciones, cargos, política de remuneración y su aplicación así como el detalle de las remuneraciones individuales devengadas por todos los conceptos que ya ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad y remitido a la CNMV y que será sometido a votación consultiva en la próxima Junta General de Accionistas de la Sociedad.

Asimismo, los artículos 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital y 27 del Reglamento del Consejo de Administración establecen que la Junta General aprobará, al menos cada tres años, una Política de Remuneraciones de los consejeros, que se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneración recogido en los Estatutos.

En términos generales, la Política de Remuneraciones de la Sociedad a sus consejeros comprende, entre otros aspectos, la estructura de su retribución en función de su actividad como tales, es decir, en atención exclusivamente al cargo del que son titulares y la función desempeñada en el ejercicio del mismo, así como la estructura de la retribución de aquellos consejeros que, calificados como ejecutivos, desempeñen también unas funciones de esta índole.

También se enmarca dentro de la Política de Retribuciones fijar unas compensaciones a recibir por aquellos consejeros que se encuadren dentro de las diferentes comisiones o comités del consejo, tanto en los actuales como en aquellos otros que pudieran constituirse.

El actual Reglamento del Consejo establece como una de las atribuciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la de *“proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los Consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de la Comisión Ejecutiva o de Consejeros Delegados, así como la retribución individual y*



las demás condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos, velando por su observancia."

2. Principios de la Política de Remuneraciones

La Junta General de Accionistas de la Sociedad aprobó en su sesión de 27 de junio de 2023 la Política de Remuneración de consejeros para los ejercicios 2024, 2025 y 2026, siendo necesario, de acuerdo con el artículo 529 novodécies de la Ley de Sociedades de Capital y 27 del Reglamento del Consejo de Administración, proponer a la Junta General de Accionistas una Política de Remuneraciones para los ejercicios 2027, 2028 y 2029, que ha sido debidamente elevada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones al Consejo de Administración el día 13 de mayo de 2026.

La Política de Remuneraciones atiende a los siguientes principios:

1. Estar alineada con los intereses de los accionistas, centrada en la creación de valor a largo plazo y ser compatible con la estrategia definida y una adecuada y rigurosa gestión de los riesgos corporativos. Se basa en los principios de competencia externa, equidad interna, transparencia y buen gobierno corporativo. En esta línea, la remuneración debe estar alineada con las prácticas de mercado y la evolución de la normativa, tendencias y recomendaciones en materia de retribución de consejeros de sociedades cotizadas.
2. Promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y, al mismo tiempo, incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.
3. Una parte significativa de la retribución total de los consejeros ejecutivos estará vinculada a la consecución de objetivos previamente definidos, concretos, cuantificables y alineados con el interés social de la Compañía.

En todos los procesos de adopción de sus respectivas decisiones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha contado con la información y el asesoramiento de los servicios internos de la Sociedad. En la actual propuesta se ha optado por mantener los



criterios de la política anterior a la vista de la delicada situación financiera de la Sociedad, que se ha visto obligada a llevar a cabo un proceso de reestructuración de cuya ejecución resulten las bases para el futuro de la Sociedad.

3. Competencia y Normativa

El Consejo de Administración, con el previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, es el órgano competente para fijar la retribución de los consejeros, de conformidad con lo dispuesto en su Reglamento y en línea con lo previsto en los Estatutos Sociales (Artículo 39º). Así, el sistema de remuneración prevé, con carácter general, una parte fija y una parte variable, dependiendo esta última de las ganancias obtenidas por la Sociedad en el ejercicio.

La norma básica a estos efectos es el artículo 39º de los Estatutos Sociales, que dispone lo siguiente:

“1. Los miembros del Consejo de Administración percibirán por el desempeño de sus funciones como tales una retribución fija y dietas por la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones, sin perjuicio del reembolso de los gastos correspondientes.

2. El importe máximo de las retribuciones que puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros por dichos conceptos deberá ser aprobado por la Junta General. El importe máximo así fijado se mantendrá entretanto no sea modificado por un nuevo acuerdo de la Junta General. Salvo que la Junta General determine otra cosa, la fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de ese importe máximo, su distribución entre los distintos consejeros conforme a los conceptos referidos y la periodicidad de su percepción corresponde al Consejo de Administración, que deberá tomar en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo y las demás circunstancias que considere relevantes.



3. Asimismo, los consejeros en su condición de tales, tendrán derecho a percibir una participación de un dos y medio por ciento (2,5%) de los beneficios líquidos, una vez cubiertas las atenciones legales previstas en la Ley y siempre y cuando el dividendo reconocido a los accionistas no sea inferior a un cuatro por ciento (4%) del valor nominal de las acciones. La Junta General podrá reducir el referido porcentaje, correspondiéndole al Consejo distribuir entre los consejeros la cantidad correspondiente, teniendo en cuenta los cargos desempeñados por cada Consejero dentro del Consejo y de sus Comisiones y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

4. A reserva siempre de su aprobación por la Junta General en los términos previstos legalmente, la retribución de los consejeros consistirá, además en la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, así como en una retribución referenciada al valor de las acciones de la Sociedad.

5. Asimismo, la Sociedad contratará un seguro de responsabilidad civil y asistencial para los consejeros.

6. Sin perjuicio de las percepciones previstas en los párrafos precedentes, los miembros del Consejo de Administración que tengan atribuidas funciones ejecutivas en la Sociedad, percibirán las cantidades que, según criterios de mercado, contractualmente se determinen por sus servicios y que podrán comprender: a) una parte fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos; b) una parte asistencial, que contemplará los sistemas de previsión y seguros; c) una retribución variable anual en función de los resultados de la Sociedad y de sus logros personales; y d) una indemnización en caso de separación o cualquier otra forma de extinción de la relación contractual con la Sociedad no debidos a incumplimiento imputable al titular del derecho a recibir la indemnización.

7. La determinación del importe de las partidas retributivas que integran la parte fija, de la retribución variable, de las provisiones asistenciales y de la indemnización o de sus criterios de cálculo, corresponde al Consejo de Administración de conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General y que se incluirá en un contrato que se celebrará entre el Consejero y la Sociedad, que deberá ser aprobado previamente por el Consejo de



Administración con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros, debiendo incorporarse como anejo al acta de la sesión. El consejero afectado deberá abstenerse de asistir a la deliberación y de participar en la votación.

8. La remuneración de los consejeros deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

9. Sin perjuicio de lo anterior, la Sociedad elaborará los informes y políticas en materia retributiva que sean preceptivos de conformidad con la normativa aplicable en cada momento.”

La Sociedad se acogió al Real Decreto-ley 25/2020, de 3 de julio, (modificado por el RDL 5/2021, de 12 de marzo) de medidas urgentes para apoyar la reactivación económica y el empleo (en adelante, el ”Real Decreto-ley”), que creó el Fondo de apoyo a la solvencia de empresas estratégicas (FASEE), adscrito a la Administración General del Estado a través del Ministerio de Hacienda.

El Real Decreto Ley crea asimismo el Consejo Gestor del FASEE, órgano al que se encomienda su gestión del Fondo, a través de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), con el objeto compensar el impacto de la emergencia sanitaria en el balance de empresas solventes consideradas estratégicas para el tejido productivo y económico nacional o regional, entre otros motivos, por su sensible impacto social y económico, su relevancia para la seguridad, la salud de las personas, las infraestructuras, las comunicaciones o su contribución al buen funcionamiento de los mercados, cuando el crédito o las medidas de apoyo a la liquidez no fuesen suficientes para asegurar el mantenimiento de su actividad.

En su artículo 2, el Real Decreto-Ley señala que “16. Las operaciones financiadas por el Fondo se ajustarán a la normativa de Ayudas de Estado de la Comisión Europea y en particular, a la Comunicación de la Comisión Europea sobre el Marco Temporal relativo a las medidas de



ayuda estatal destinadas a respaldar la economía en el contexto del actual brote de COVID-19.”

El desarrollo se concretó en la Orden PCM/679/2020, de 23 de julio, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 21 de julio de 2020, por el que se establece el funcionamiento del FASEE, que establece en el Anexo II limitaciones al autogobierno en los siguientes términos:

“La aportación estatal queda supeditada a la aceptación por el beneficiario del conjunto de condiciones previstas, mediante la suscripción de un «Acuerdo de Apoyo Financiero Público Temporal» por sus órganos sociales. Sin perjuicio de la plena independencia en la gestión empresarial, la Administración gozará de derechos especiales sobre determinadas decisiones estratégicas para asegurar el buen fin y adecuada asignación de las aportaciones a cargo del Fondo, así como el puntual cumplimiento de las obligaciones contraídas y la protección del interés general, instrumentándose el ejercicio de dichos derechos mediante el correspondiente «Acuerdo de Accionistas» o «Acuerdo de Gestión con la Compañía», según corresponda.”

En su artículo 6 del citado Anexo II, sobre “Condiciones aplicables a las operaciones financiadas con cargo al Fondo”, señala lo siguiente: “e) Prohibición de distribuir dividendos, abonar cupones no obligatorios o adquirir participaciones propias, salvo las de titularidad estatal por cuenta del Fondo...f) Hasta el reembolso del 75 % del apoyo público temporal con cargo al Fondo, la remuneración de los miembros del Consejo de Administración, de los Administradores, o de quienes ostenten la máxima responsabilidad social en la empresa, no podrá exceder de la parte fija de su remuneración vigente al cierre del ejercicio 2019. Las personas que adquieran las condiciones reseñadas en el momento de la recapitalización o con posterioridad a la misma, serán remuneradas en términos equiparables a los que ostentan similar nivel de responsabilidad. Bajo ningún concepto se abonarán primas u otros elementos de remuneración variable o equivalentes”.

La normativa citada fue recogida en el Acuerdo de Gestión suscrito entre la Sociedad y FASEE, con fecha 31 de marzo de 2021, que es de aplicación.



La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene atribuido por el Reglamento del Consejo de Administración, entre otras, la competencia para “proponer al Consejo de Administración la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.”

La Comisión está integrada por los siguientes consejeros:

Dña. María José Zueco Peña (Consejera independiente)	Presidente
Dña. Julia Tejero Ruiloba (Consejera independiente)	Vocal
D. Gerardo Tietzsch Rodríguez Peña (Consejero dominical)	Vocal

4. Política de Remuneraciones prevista para los ejercicios 2027, 2028 y 2029.

De acuerdo con lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones realiza la siguiente propuesta, manteniendo los capítulos incluidos en la anterior Política de Remuneraciones para retribuir a los consejeros, esto es:

4.1 Retribución fija

Los miembros del Consejo de Administración perciben por el desempeño de sus funciones una remuneración fija cuyo límite global establecerá la Junta General de la Sociedad para todo el Consejo de Administración, cantidad que se mantendrá en tanto no sea modificada por acuerdo de la Junta General. Esa cantidad la perciben por el desempeño de sus funciones como tales, teniendo la consideración de cantidad fija o dietas por la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y sus Comisiones, sin perjuicio del reembolso de los gastos correspondientes y demás circunstancias objetivas que se consideren relevantes.

Dietas de asistencia

Aquellos miembros del Consejo de Administración que se integran en las diferentes Comisiones del Consejo de Administración (Comisión de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento; Comisión de Nombramientos y Retribuciones; Comisión de Sostenibilidad; y, Comisión Ejecutiva) perciben una dieta de asistencia. Como se indicó anteriormente, el importe de esas dietas está incluido en el máximo anual fijado por la Junta General.



Seguro de Responsabilidad Civil y seguros médicos.

La Sociedad se hace cargo del pago de la prima de un seguro de responsabilidad civil de administradores, así como de las primas correspondientes a los seguros de asistencia médica suscritos en beneficio de cada uno de los consejeros.

4.2 Retribución variable

No aplica

4.3 Retribución mediante entrega de acciones o derechos de opción

No aplica.

4.4 Retribución de los consejeros ejecutivos

Dentro de esta tipología de consejeros, se considera exclusivamente aquellos que, siendo personas físicas, desempeñan también funciones ejecutivas dentro de la estructura orgánica de la compañía con delegación de facultades del consejo de administración. Esta clase de consejero puede percibir una remuneración específica por su dedicación continua y diaria dentro de la estructura orgánica de la Sociedad, así como una retribución variable en función del cumplimiento de objetivos y por su desempeño personal, que es objeto de ponderación, además de una parte asistencial y una indemnización en caso de separación.

5. Remuneración para los consejeros en su condición de tal.

En consecuencia, se propone lo siguiente:

Mantener la política de retribución vigente hasta 2019, estando fijado el máximo de remuneración anual para los consejeros, por el desempeño de sus funciones como tales, en la cantidad de 925.000 €, cuya distribución entre los miembros del Consejo de Administración se realizará por acuerdo de los administradores, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones y demás circunstancias que consideren relevantes.

Esa cantidad, que se mantendrá para sucesivos ejercicios en tanto no se modifique por la



Junta General, la percibirán los consejeros por el desempeño de sus funciones como tales, tiene la consideración de cantidad fija o dietas por la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y sus comisiones, sin perjuicio del reembolso de los gastos correspondientes y demás circunstancias objetivas que se consideren relevantes.

Junto con esas retribuciones en metálico, cada uno de los miembros del Consejo de Administración seguirá contando con una cobertura de asistencia médica contratada con una compañía aseguradora, cuyas primas son pagadas por la Sociedad, así como una póliza que cubre su responsabilidad civil por el ejercicio de su cargo.

6. Retribución y condiciones principales de los contratos de consejeros ejecutivos

6.1- Bases de la propuesta.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones realiza la siguiente propuesta de remuneración de los consejeros ejecutivos, para que, en su caso, sea propuesta por el Consejo de Administración a la junta general para su aprobación, bajo dos principios:

- a) premiar el componente variable de la remuneración sobre el fijo.

La retribución variable debe ser relevante e incorporar las cautelas técnicas para asegurar que tales retribuciones guardan relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no derivan simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Compañía o de otras circunstancias similares.

- b) incorporar cláusulas que permitan, en su caso, recuperar aquellos incentivos que se hubieran pagado, tras la comprobación del cumplimiento de los parámetros sobre los que se abonaron.

Con esta Política de Remuneraciones se persigue acercar la política de retribuciones de consejeros a la práctica actual de mercado, dando un mayor protagonismo al componente variable.

En este sentido, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones consideró, en su sesión celebrada el día 13 de mayo de 2026, más adecuado al interés de la Sociedad contar con un componente variable anual con mayor peso en el conjunto de la remuneración de los



consejeros ejecutivos, ligado a la consecución de objetivos de negocio concretos, cuantificables y previamente definidos como instrumento que favorezca un aumento de su remuneración por la consecución de dichos objetivos, que siempre deberán estar alineados con el interés social.

Igualmente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones planteó que el Consejo de Administración pudiera arbitrar la fórmula precisa para, en el supuesto de que la retribución variable consista en la entrega de acciones, se pueda reclamar el reembolso de dichas acciones al precio de cotización a la fecha de su entrega, si no se cumplen las condiciones en atención a cuya consecución o cumplimiento se hizo la entrega o cuando hubieran sido abonados atendiendo a datos cuya inexactitud quede posteriormente acreditada.

6.2- Remuneración

En cuanto a los consejeros ejecutivos, además de poder percibir, previo acuerdo del Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la retribución prevista por el desempeño del cargo de consejero en su función de tal, de acuerdo con el contrato suscrito conforme a lo previsto en el artículo 249.3 de la LSC, percibirá por el desempeño de sus funciones una parte fija de hasta 440.000 euros, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidas.

También dispondrá, como asegurado, de un seguro de vida e incapacidad con un capital asegurado en caso de siniestro de doscientos cincuenta mil euros, así como de otro seguro familiar de asistencia sanitaria.

Asimismo, dispondrá de una retribución variable anual, en función de los resultados de la Sociedad y de sus logros personales de hasta el 75% de su retribución fija, conforme a los parámetros que fije el Consejo de Administración, previos tanto la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, como el consentimiento del FASEE.

El grado de cumplimiento de los objetivos fijados y el peso de cada uno de ellos, será determinado anualmente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que elevará la oportuna propuesta al Consejo de Administración.



6.3 Indemnizaciones

También se podrá fijar una indemnización de la retribución total anual por diversas causas. Entre otras, el cese del cargo de consejero delegado, la revocación de sus funciones ejecutivas o el impedimento del ejercicio de esas funciones ejecutivas como consecuencia de un cambio accionarial.

De igual forma, el contrato del consejero ejecutivo podrá prever una cláusula de no concurrencia post-contractual, en virtud de la cual no podrá prestar sus servicios, directa o indirectamente, a cualquier persona, física o jurídica, cuya actividad se desarrolle en el mismo sector que la Sociedad o en cualquier otro que sea competencia. Se establece para esta cláusula de no concurrencia un plazo de hasta dos años desde la extinción del contrato.

6.4. Entrega de acciones

Además, ha de tenerse en cuenta la posibilidad prevista en los Estatutos Sociales que permiten la entrega de acciones o de derechos de opción sobre las mismas, así como una retribución que tome como referencia el valor de las acciones de la Sociedad. Esta posibilidad, que no se ha aplicado hasta la fecha, se encuentra dentro las previsiones de la política retributiva de la Sociedad y, en caso de ser aplicada en algunos de los ejercicios durante los cuales se encuentre en vigor la actual Política de Remuneraciones, deberán observarse las prescripciones legales en esta materia, especialmente las referidas al número máximo de acciones a asignar en cada ejercicio a este sistema de remuneración, el precio de ejercicio o sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones sobre acciones, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del plan.

6.5. Cláusulas de reducción y recuperación de la retribución variable

A fin de alinear el sistema retributivo con los principios de buen gobierno corporativo en materia de remuneraciones, las cantidades que, en su caso, se perciban en concepto de cualquier tipo de retribución variable (a corto y/o a largo plazo) deberán incluir cláusulas de reducción (“malus”) y cláusulas de recuperación (“clawback”), que permitan a la



Compañía reducir el pago o reclamar el reembolso de los elementos variables de la remuneración como consecuencia de conductas irregulares, fraude o incumplimientos graves de la normativa interna, sanciones regulatorias o condenas judiciales, fallos importantes en la gestión, entre otras causa, y, en definitiva, que suponga un deficiente desempeño económico de la empresa en su conjunto o de una división o área concreta.

Así:

- I. Cláusulas “malus”: se entiende por tal la previsión de reducir total o parcialmente el abono de una retribución variable cuando se den una serie de circunstancias, entre otras, las siguientes:
 - a. Errores significativos en la gestión de riesgos cometidos bien por la Sociedad o por una filial o unidad de negocio.
 - b. Incremento de necesidades de capital experimentado por la Sociedad o por una filial o unidad de negocio no prevista (sobrevvenida) en el momento del ejercicio en el que se fijaron los objetivos de la retribución variable.
 - c. Sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos imputables a la unidad y/o personal bajo la dirección y responsabilidad del ejecutivo.
 - d. Reformulación de las cuentas anuales que no provenga de cambio normativo y de la que resultase una retribución variable a liquidar inferior a la inicialmente devengada o no proceda pago de retribución variable alguna.
 - e. Si como consecuencia de una gestión negligente imputable a la persona se diera alguna de las siguientes circunstancias:
 - i. El incumplimiento de los ratios de capital legalmente establecidos que afecte a la viabilidad de la Compañía.
 - ii. Que se hayan asumido riesgos significativos por la Compañía por actuaciones realizadas al margen de las políticas corporativas.

- II. Cláusulas “clawback”: se entiende por tal la posibilidad de recuperar todo o parte de una retribución variable que ya ha sido abonada o devengada y pendiente de abono. Entre otras circunstancias:
 - a. Cuando la retribución variable satisfecha (o devengada pendiente de abono) se hubiera producido total o parcialmente sobre la base de información cuya falsedad y/o inexactitud quedase demostrada durante los



tres años inmediatamente posteriores a su abono.

- b. Por errores significativos en la gestión de riesgos cometidos bien por la Sociedad o por una filial o unidad de negocio.
- c. Por el incremento de necesidades de capital experimentado por la sociedad o por una filial o unidad de negocio no prevista (sobrevenida) en el momento del ejercicio en el que se fijaron los objetivos de la retribución variable.
- d. Por incumplimiento grave de los deberes de diligencia o lealtad conforme a los cuales deben desempeñar su cargo o por cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones que los consejeros ejecutivos tienen asumidas en virtud de los contratos suscritos para el desarrollo de sus funciones ejecutivas
- e. Por sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos imputables a la unidad y/o personal bajo la dirección y responsabilidad del ejecutivo.

El informe sobre Política de Remuneraciones de los consejeros ha sido elaborado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su sesión de 13 de mayo de 2026, para ser propuesto al Consejo de Administración, que en su sesión de la misma fecha ha acordado someterla a la aprobación de la Junta General de Accionistas, de acuerdo a lo previsto en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital.

Gijón, a 13 de mayo de 2026