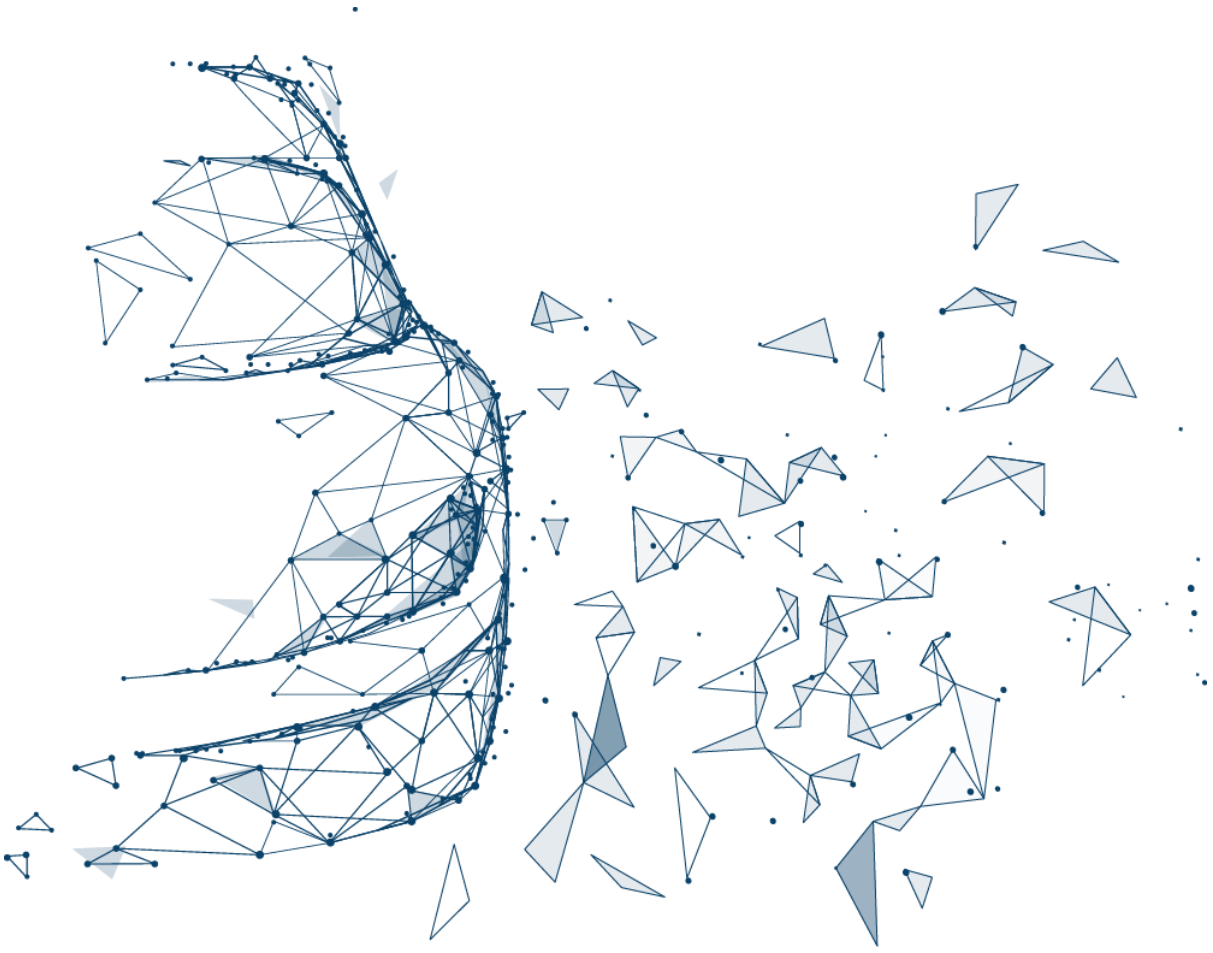
POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

Gestamp Automoción, S.A.



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 3

2. PRINCIPALES CAMBIOS INTRODUCIDOS EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES 3

3. OBJETIVOS Y PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES 5

4. ÓRGANOS COMPETENTES 6

5. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES ... 7

6. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS 7

6.1. Estructura de la remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas 8

6.2. Condiciones básicas de los contratos aplicables a los consejeros ejecutivos 10

6.3. . Contribución a la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad 11

6.4. Remuneración del Presidente ejecutivo y del consejero ejecutivo 12

6.5. Nuevos nombramientos de consejeros ejecutivos 14

7. EXCEPCIONES TEMPORALES 14

8. VALIDEZ Y PERIODO DE VIGENCIA 14

9. OTROS DATOS RELEVANTES 15

10. ÁMBITO DE APLICACIÓN 15

 © Gestamp 2025

1. INTRODUCCIÓN

Conforme a lo dispuesto en los artículos 249 bis y 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital (la "LSC") y en el artículo 22 de los Estatutos Sociales de Gestamp Automoción, S.A. (la "Sociedad" o "Gestamp" y, conjuntamente con sus sociedades dependientes, "Grupo Gestamp"), corresponde a la Junta General de accionistas aprobar la política de remuneraciones de los consejeros, a propuesta del Consejo de Administración de Gestamp, al menos cada tres años y como punto separado del orden del día.

En cumplimiento de esta previsión legal y estatutaria, se ha propuesto a la Junta General de accionistas de Gestamp, para su aprobación, la presente política de remuneraciones (la "Política de Remuneraciones").

Este documento contempla tanto los conceptos retributivos aplicables a los consejeros en su condición de tales, como los aplicables a los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.

2. PRINCIPALES CAMBIOS INTRODUCIDOS EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

El 30 de marzo de 2023, el Consejo de Administración de la Sociedad, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, sometió a aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de Gestamp celebrada el 9 de mayo de 2023, la política de remuneraciones de los consejeros aplicable en los ejercicios 2024, 2025 y 2026.

No obstante el periodo de vigencia de la referida política de remuneraciones de los consejeros, está previsto que el Consejo de Administración proponga para su aprobación por la próxima Junta General Ordinaria de la Sociedad, el nombramiento de una nueva consejera ejecutiva, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Ello hace necesario que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, someta a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de Gestamp que se celebrará previsiblemente en primera convocatoria el 8 de mayo de 2025, la presente Política de Remuneraciones, cuya entrada en vigor se producirá con efectos desde la fecha de su aprobación, en su caso, por la Junta General Ordinaria de Accionistas, permaneciendo vigente durante los ejercicios 2026, 2027 y 2028.

Por tanto, la presente Política de Remuneraciones incorpora las siguientes modificaciones:

(i) Se ha incorporado la retribución aplicable a un consejero con funciones ejecutivas, en previsión del nombramiento de una nueva consejera ejecutiva del Grupo Gestamp en la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas.

 © Gestamp 2025

(ii) Respecto de la remuneración variable anual que en su caso se determine para los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas, se ha establecido un importe máximo equivalente al 60% de su retribución fija anual aplicable en cada momento. Respecto a la retribución variable plurianual, se ha establecido un importe máximo por ciclo equivalente al 60% de su retribución fija anual aplicable en cada momento.

(iii) Asimismo, respecto a la facultad del Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de revisar la remuneración fija de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas, se ha introducido criterios limitativos para el ejercicio de esta facultad.

(iv) Por último, se han introducido mejoras técnicas y de redacción.

Adicionalmente, en la redacción de la Política de Remuneraciones, se ha tenido en cuenta la actualización aplicada en los ejercicios 2024 y 2025 (del 3% y del 2%, respectivamente) a la retribución fija y variable del Presidente ejecutivo, D. Francisco José Riberas Mera, aprobadas por el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones; mismos porcentajes que los aplicados en la revisión salarial realizada con carácter general para la plantilla de los Servicios Corporativos del Grupo Gestamp. Ello, hace necesario actualizar los importes de la retribución aplicable al Presidente ejecutivo.

Además de los antecedentes referidos, para la elaboración de la presente Política de Remuneraciones, tanto la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, como el Consejo de Administración, han tenido en cuenta, entre otros, los siguientes factores:

(i) El resultado de las votaciones de la vigente política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad con fecha 9 de mayo de 2023, que obtuvo el 98,2341% de los votos a favor, el 1,6295% de los votos en contra y el 0,1364% de abstenciones, respecto de los votos presentes o representados en la misma.

(ii) El resultado del voto consultivo del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2023 por la Junta General de Accionistas celebrada el 9 de mayo de 2024, que obtuvo el 97,864% de los votos a favor, el 1,026% de los votos en contra y el 1,110% de abstenciones, respecto de los votos presentes o representados en la misma.

(iii) La estrategia del Grupo Gestamp, tanto de negocio como en materia Medioambiental, Social y de Gobierno Corporativo (ESG).

(iv) El sistema de gobierno corporativo de Gestamp, compuesto por su normativa interna y las políticas generales aplicables a todo el Grupo Gestamp.

(v) El entorno económico en general y del sector de la automoción, en particular.

(vi) Las mejores prácticas de gobierno corporativo y la normativa vigente en materia de remuneraciones aplicable a la Sociedad, así como los puntos de vista de partes interesadas recibidos por la Sociedad.

 © Gestamp 2025

3. OBJETIVOS Y PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

El principal objetivo de la Política de Remuneraciones es la creación de valor del Grupo Gestamp de forma sostenida en el tiempo, la consecución de la estrategia de la Sociedad y que a su vez permita atraer, retener y motivar a los mejores profesionales.

En este sentido, la remuneración de todos los consejeros se asienta en los siguientes principios:

(i) Suficiencia. Debe ser suficiente para compensar su dedicación, cualificación y responsabilidad sin comprometer en ningún caso su independencia.

(ii) Competitividad. Debe ser capaz de atraer y retener el talento de dichos profesionales, al mismo tiempo que ha de ser acorde a los criterios de mercado en sociedades de similares características a nivel nacional o internacional. A estos efectos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones realizará con carácter periódico un análisis comparativo de los sistemas de remuneración de empresas comparables.

(iii) Dedicación. Debe atender a la dedicación y responsabilidad de cada uno de los consejeros.

(iv) Razonabilidad. Deberá atender a la realidad de la Sociedad y al sector en el que ésta opera, así como a la situación económica de cada momento.

(v) Proporcionalidad. Deberá fijarse teniendo en cuenta las condiciones de retribución y empleo de la Sociedad, así como las del sector y las de empresas comparables. Además, para la revisión de los importes de la remuneración de los consejeros, se tendrá en consideración la revisión aplicada con carácter general a los empleados del Grupo Gestamp y, en particular, al equipo directivo del Grupo Gestamp.

(vi) Buen gobierno y transparencia. Se adoptarán por el Consejo de Administración las medidas necesarias para asegurar el buen gobierno y la transparencia respecto de las remuneraciones percibidas por los consejeros para garantizar la confianza de inversores y accionistas.

La remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas se guía, de forma adicional, por los siguientes principios:

(i) Desempeño. Incluirá un componente variable que podrá ser anual y/o plurianual y que estará vinculado a la consecución de objetivos concretos, alineados con los objetivos estratégicos del Grupo Gestamp y a la creación de valor de forma sostenida en el tiempo, de forma que los intereses de los directivos estén alienados con los de la Sociedad.

 © Gestamp 2025

(ii) Equidad. La remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas será proporcional a su nivel de responsabilidad y experiencia, garantizando siempre la no discriminación por razón de género, edad, origen, orientación e identidad sexual, religión o raza en línea con lo establecido en la Política de Selección y Diversidad del Consejo de Administración.

4. ÓRGANOS COMPETENTES

Remuneración de los consejeros en su condición de tales

El importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros en su condición de tales será el que a tal efecto determine la Junta General mediante la aprobación de la correspondiente Política de Remuneraciones, y permanecerá vigente en tanto ésta no acuerde su modificación, si bien el Consejo de Administración podrá reducir su importe en los ejercicios en que lo estime conveniente, según indica el artículo 22 de los Estatutos Sociales.

La determinación de la remuneración de cada consejero en su condición de tal corresponderá al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que tendrá en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, su pertenencia a comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

Remuneración de los consejeros por desempeño de funciones ejecutivas

Según establece el artículo 529 octodecies de la LSC, la remuneración de los consejeros por el desempeño de las funciones ejecutivas se ajustará a la presente Política de Remuneraciones y se reflejará en los contratos aprobados conforme a lo dispuesto en el artículo 249 de la LSC.

La determinación de la remuneración de los consejeros por el desempeño de las funciones ejecutivas corresponderá al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, según disponen los artículos 8.3 (b) (ii) y 41.3 (a) (ii) del Reglamento del Consejo de Administración. No obstante, en caso de que el sistema de remuneración incluya la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones, su aplicación requerirá un acuerdo de la Junta General de Accionistas.

La fijación de los objetivos de la retribución variable, tanto anual como plurianual, son propuestos y validados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Posteriormente, la evaluación de la consecución de los mismos para la determinación de los importes variables a satisfacer a los consejeros con funciones ejecutivas es realizada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Una vez determinado su importe, es aprobado por el Consejo de Administración. Al tratarse, tanto en el caso de la retribución variable anual como de la retribución variable plurianual, de un sistema de retribución variable ligado, entre otros, a objetivos económico-financieros cuantificables e incluidos en las cuentas anuales consolidadas del Grupo Gestamp, su consolidación y abono se difiere hasta la auditoría externa y la aprobación de las mismas por la Junta General de Accionistas.

 © Gestamp 2025

5. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

Según lo dispuesto en el artículo 22.1 de los Estatutos Sociales, la remuneración de los consejeros en su condición de tales se estructura de la siguiente forma:

Remuneración fija

Los consejeros perciben una cantidad fija anual que será asignada por el Consejo de Administración de la manera que éste determine, dentro del marco establecido en la presente Política de Remuneraciones, y teniendo en cuenta las condiciones de cada consejero, las funciones y responsabilidades que le sean atribuidas por el Consejo, y su pertenencia a las distintas comisiones y el cargo desempeñado en las mismas, lo que podrá dar lugar a retribuciones diferentes para cada uno de ellos. Corresponde igualmente al Consejo la determinación de la periodicidad y forma de pago de la asignación, que podrá incluir los seguros y sistemas de previsión que se establezcan en cada momento.

No se contemplan créditos, anticipos, garantías o indemnizaciones ante la terminación de su relación con la Sociedad, ni ninguna otra remuneración diferente a la indicada con anterioridad.

Importe máximo de la remuneración fija

El importe máximo global de la remuneración anual de los consejeros en su condición de tales será de 1.400.000 euros. Este importe máximo permanecerá vigente hasta la aprobación de la modificación de la presente Política de Remuneraciones.

Dicho importe podrá minorarse en los ejercicios que el Consejo de Administración estime pertinentes, conforme a lo dispuesto en el artículo 29.2 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad.

6. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS

Según dispone el artículo 22 de los Estatutos Sociales, cuando a un consejero se le atribuyan funciones ejecutivas, será necesario que se celebre un contrato entre éste y la Sociedad conforme a lo previsto en la LSC. En el contrato se detallarán todos los conceptos por los que pueda obtener una remuneración por el desempeño de funciones ejecutivas, incluyendo, en su caso, la eventual indemnización por cese anticipado en dichas funciones y las cantidades a abonar por la Sociedad en concepto de primas de seguro o de contribución a sistemas de ahorro.

 © Gestamp 2025

En dicho contrato podrá constar una remuneración fija y una remuneración variable adicional, que se devengará si se alcanzan los objetivos previamente determinados. En todo caso, la remuneración variable guardará relación con el rendimiento profesional de sus beneficiarios y estará vinculada a criterios de rendimiento que: (i) sean predeterminados y medibles; y (ii) consideren el riesgo asumido para la obtención de un resultado. Todo ello, conforme a la presente Política de Remuneraciones.

6.1. Estructura de la remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas

A continuación, se detalla la estructura de la remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas que, en todo caso, se asimila en cuanto a sus conceptos o componentes a la establecida para los altos directivos del Grupo Gestamp.

Remuneración fija

La cuantía de la remuneración fija atenderá al contenido de las funciones ejecutivas asociadas al cargo, el nivel de responsabilidad, la experiencia y aportación al puesto y la realidad del mercado retributivo en el que opera la Sociedad.

Remuneración variable anual y plurianual

La remuneración variable de los consejeros con funciones ejecutivas tiene como objetivo: (i) vincular parte de su retribución a la consecución de objetivos concretos, alineados con los objetivos estratégicos y la creación de valor del Grupo Gestamp, (ii) potenciar su compromiso y (iii) alinear sus objetivos a corto y largo plazo con los del Grupo Gestamp y sus accionistas.

Será el Consejo de Administración, dentro del marco establecido en la presente Política de Remuneraciones, quien, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determine la remuneración variable aplicable a cada consejero ejecutivo (anual y/o plurianual), así como los importes devengados en función del grado de cumplimiento de los objetivos que componen dicha remuneración.

Remuneración variable anual

La retribución variable anual remunerará la aportación a la consecución de objetivos concretos y cuantificables establecidos por el Grupo Gestamp, que podrán incluir objetivos de carácter económico-financiero y no financiero, pudiendo establecerse, además, diferentes niveles de ponderación entre ellos.

Los objetivos económico-financieros estarán ligados al desempeño del Grupo Gestamp a lo largo de cada ejercicio de acuerdo con las métricas establecidas en el presupuesto de dicho ejercicio y podrán tomar como base, entre otros, el EBITDA, la Deuda Neta, el nivel de inversiones (CAPEX), el Capital Circulante (Working Capital), el Flujo de Caja Libre (Free Cash Flow) y el Retorno sobre Capital Empleado (ROCE).

 © Gestamp 2025

Los objetivos no financieros podrán contemplar objetivos ligados al desarrollo de determinadas políticas de especial relevancia para el Grupo Gestamp como, entre otras, la sostenibilidad desde su perspectiva social, medioambiental y de buen gobierno corporativo (ESG), la gestión del talento, la eficiencia y competitividad empresarial, el desarrollo de sistemas integrales de gestión o el desarrollo de nuevas tecnologías.

La retribución variable anual se configurará como un porcentaje de la retribución fija anual total. Las métricas para determinar el grado de cumplimiento en cada ejercicio serán fijadas previamente y aprobadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Para el cálculo del importe devengado en concepto de retribución variable anual, se aplicará un porcentaje en función del grado de consecución de cada uno de los objetivos definidos y teniendo en cuenta sus pesos relativos. Se podrán establecer umbrales mínimos y/o máximos de pago para cada uno de los objetivos definidos. Si el resultado alcanzado es inferior al mínimo establecido, en caso de haberse fijado, no se retribuirá cantidad alguna para el objetivo en cuestión y si se encuentra entre el umbral mínimo y máximo, en caso de haberse fijado dichos umbrales, se retribuirá un importe que variará en función del porcentaje realmente obtenido. Por encima del umbral máximo, en su caso, se retribuirá un importe equivalente al porcentaje del umbral máximo con independencia del resultado obtenido.

Remuneración variable plurianual (Incentivo a largo plazo)

Tiene como objetivo recompensar la creación de valor sostenible para el accionista en el largo plazo, así como motivar y retener al personal clave del Grupo Gestamp. Para ello, la Sociedad podrá establecer un programa de incentivos a largo plazo, por un importe máximo por ciclo equivalente al 60% de la retribución fija del consejero ejecutivo beneficiario, en su caso, de dicho plan. La vigencia del referido programa podrá exceder la vigencia de la presente Política de Remuneraciones. Los objetivos definidos para cada plan estarán vinculados a la consecución de objetivos a largo plazo prefijados, concretos, cuantificables, incluyendo en todo caso objetivos de carácter económico-financiero, con el fin de promover la creación de valor de grupo de forma sostenida en el tiempo. Las métricas para determinar el grado de cumplimiento serán fijadas previamente y aprobadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Al igual que para la retribución variable anual, se podrán establecer umbrales mínimos y/o máximos de pago para cada uno de los objetivos definidos. Si el resultado alcanzado es inferior al mínimo establecido, en caso de haberse fijado, no se retribuirá cantidad alguna para el objetivo en cuestión y si se encuentra entre el umbral mínimo y máximo, en caso de haberse fijado dichos umbrales, se retribuirá un importe que variará en función del porcentaje realmente obtenido. Por encima del umbral máximo, en su caso, se retribuirá un importe equivalente al porcentaje del umbral máximo con independencia del resultado obtenido.

 © Gestamp 2025

Entrega de acciones, opciones sobre éstas o retribuciones referenciadas a su valor

Tanto la retribución variable plurianual como la anual aplicables a los consejeros ejecutivos podrán incluir entregas de acciones, opciones sobre acciones, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones de la Sociedad, conforme a los términos y condiciones, en su caso, establecidos por la Junta General de Accionistas.

Otros conceptos retributivos

Además, los consejeros ejecutivos podrán ser beneficiarios de las condiciones o beneficios sociales aplicables a los directivos del Grupo Gestamp.

6.2. Condiciones básicas de los contratos aplicables a los consejeros ejecutivos

Con carácter general, las condiciones contractuales aplicables a los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas serán la siguientes:

(i) Duración. La duración de los contratos podrá ser de carácter indefinido o por tiempo determinado. En todo caso, su vigencia estará limitada al tiempo que el consejero ejecutivo permanezca en su cargo. No se establecen plazos de preaviso en caso de cese.

(ii) Legislación. Los contratos se regirán por la legislación aplicable en cada caso.

(iii) Exclusividad. Los consejeros con funciones ejecutivas quedarán obligados a prestar sus servicios a las sociedades del Grupo Gestamp con dedicación exclusiva durante la vigencia del contrato, excepto habilitación expresa.

(iv) Obligación de no competencia. Durante la vigencia de los contratos, los consejeros con funciones ejecutivas no podrán realizar directa o indirectamente, ninguna actividad que pueda suponer competencia con cualquier sociedad del Grupo Gestamp.

(v) Comprobación de los componentes variables de la remuneración. Se incorporarán las siguientes cláusulas vinculadas a la comprobación de los componentes variables de la remuneración:

  (a) Salvedades de los auditores. El pago de la remuneración variable anual y/o plurianual vinculada a objetivos económico-financieros, tendrá en cuenta las salvedades que consten en el informe del auditor externo que puedan minorar los resultados de la Sociedad.

  (b) Diferimiento. El pago de la remuneración variable anual o plurianual no será satisfecho hasta que las cuentas anuales consolidadas del Grupo Gestamp hayan sido aprobadas por la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

 © Gestamp 2025

(c) Cláusula *clawback*. La Sociedad podrá reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración, 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.

(vi) Cláusulas relativas a la resolución de los contratos de los consejeros con funciones ejecutivas. Los pagos derivados de la resolución de los contratos de los consejeros con funciones ejecutivas (incluidos los abonados en virtud de pactos de no competencia post-contractual) no superarán en su conjunto un importe máximo equivalente a dos (2) anualidades de la remuneración total anual. En aplicación de la cláusula ya expuesta en el apartado (v) (b) anterior, la componente variable anual asociada a esta compensación no será satisfecha hasta la aprobación de las cuentas anuales consolidadas del Grupo Gestamp por la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

(vii) Pacto de no competencia post-contractual. Los consejeros con funciones ejecutivas, una vez extinguido el contrato, no podrán prestar servicios, directa o indirectamente, por cuenta ajena o propia, por si o por persona interpuesta, en cuanto sean concurrentes o competidores con la actividad de la Sociedad o las sociedades del Grupo Gestamp. La duración de este pacto será de un (1) año desde la fecha de extinción del contrato y se remunerará conforme a lo establecido en cada contrato.

6.3. Contribución a la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad

La presente Política de Remuneraciones está diseñada teniendo en cuenta la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, y por ello, la estructura de retribución de los consejeros ejecutivos se compone de los siguientes elementos:

(i) Elementos fijos, que permiten recompensar el nivel de responsabilidad del puesto, la experiencia profesional y la práctica de mercado de empresas comparables.

(ii) Elementos variables anuales, que persigue remunerar la consecución de objetivos financieros y no financieros como pueden ser estos últimos, objetivos ESG, así como objetivos vinculados a la eficiencia y competitividad empresarial del Grupo Gestamp.

(iii) Elementos variables plurianuales, cuyo propósito es la creación de valor a largo plazo y que alinean en este sentido los intereses de sus beneficiarios con los de la Sociedad. Estos planes, permiten evaluar los resultados a largo plazo y tienen en cuenta la estrategia empresarial de cada momento.

 © Gestamp 2025

Adicionalmente, y con el objetivo de que la Política de Remuneraciones no se encuentre expuesta a riesgos excesivos:

(i) El devengo de la retribución variable se produce con posterioridad a la formulación de las cuentas anuales del Grupo Gestamp y su pago se realiza tras la aprobación de éstas, por la Junta General de Accionistas.

(ii) Los componentes de la retribución variable tienen la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta hacer posible que su importe sea nulo.

(iii) La remuneración variable está sometida a cláusulas *clawback*.

En relación con las medidas necesarias para evitar conflictos de interés por parte de los consejeros, en línea con lo establecido por la LSC, el Reglamento del Consejo de Administración establece el deber del consejero de comunicar a la Sociedad cualquier situación de conflicto, directo o indirecto, que él o personas vinculadas a él pudieran tener con el interés de la Sociedad. En este sentido, de forma adicional a la comunicación que, en su caso, envíen los consejeros a la Sociedad en el momento en el que surja una situación de conflicto de interés, los consejeros deben cumplimentar una declaración en la que deben indicar la existencia de cualquier situación de conflicto con los intereses de la Sociedad con ocasión de la formulación de las cuentas anuales y de la información financiera semestral por el Consejo de Administración. De otro lado, el Reglamento del Consejo de Administración regula los deberes de los consejeros incluido el deber de abstención, el deber de no competencia, deberes relativos a la limitación del uso de información no pública y de los activos sociales y deberes relativos al no aprovechamiento de oportunidades de negocio.

6.4. Remuneración del Presidente ejecutivo y del consejero ejecutivo

Dentro del marco retributivo establecido en los apartados 6.1, 6.2 y 6.3 de la presente Política de Remuneraciones, y sin perjuicio de las actualizaciones que, en su caso, se apliquen en virtud de lo establecido en el último párrafo del presente apartado 6.4., la retribución del Presidente ejecutivo y del consejero ejecutivo será la establecida por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de conformidad con las siguientes condiciones:

Presidente ejecutivo

(i) Remuneración fija: 788.000 euros anuales.

(ii) Remuneración variable anual: podrá ser beneficiario de una retribución variable anual cuyo importe máximo será equivalente al 60% de su retribución fija anual aplicable en cada momento.

(iii) Remuneración variable plurianual: podrá ser beneficiario de una retribución variable plurianual cuyo importe máximo por ciclo será equivalente al 60% de su retribución fija anual aplicable en cada momento.

 © Gestamp 2025

(iv) **Obligación de no competencia post-contractual establecida por el plazo de un (1) año**: se remunerará con una compensación económica consistente en 1.000.000 euros, a satisfacer en doce (12) mensualidades.

En lo que respecta al *mix* retributivo del Presidente ejecutivo, este será de un 62.5% de la retribución fija y de un 37,5% de la retribución variable para un nivel de consecución del 100% de los objetivos definidos en la retribución variable anual y asumiendo una retribución variable anual máxima de un 60% de su retribución fija.

Asimismo, el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá aprobar la revisión del importe del componente fijo de la retribución del Presidente ejecutivo siempre y cuando este importe no supere la actualización salarial, que en su caso, la Sociedad aplique con carácter general a la plantilla de los Servicios Corporativos del Grupo Gestamp.

El Consejo de Administración dará cuenta en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, tanto de los pesos concretos de cada elemento del *mix* retributivo para cada ejercicio como de las posibles revisiones conforme al párrafo anterior.

Consejero con funciones ejecutivas

(i) **Remuneración fija**: 376.000 euros anuales.

(ii) **Remuneración variable anual**: podrá ser beneficiario de una retribución variable anual cuyo importe máximo será equivalente al 60% de su retribución fija anual aplicable en cada momento.

(iii) **Remuneración variable plurianual**: podrá ser beneficiario de una retribución variable plurianual cuyo importe máximo por ciclo será equivalente al 60% de su retribución fija anual aplicable en cada momento.

(iv) **Remuneración en especie**: comprende un seguro de vida y un coche de empresa.

(v) **Obligación de no competencia post-contractual establecida por el plazo de un (1) año**: se remunerará con una compensación económica equivalente a la suma de su remuneración fija y variable anual vigente en el momento de la resolución de su contrato, a satisfacer en doce (12) mensualidades.

En lo que respecta al *mix* retributivo del consejero ejecutivo, esté será de un 46% de la retribución fija, de un 27% de la retribución variable anual y de un 27% de retribución variable plurianual, asumiendo para ambos tipos de remuneración variable el máximo del 60% de la retribución fija anual y un nivel de consecución del 100% de los objetivos definidos.

Asimismo, durante el periodo de vigencia de la presente Política de Remuneraciones, el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá aprobar la revisión del importe del componente fijo de la retribución del consejero ejecutivo siempre que sea justificable en base su valía y méritos, las condiciones de mercado en sociedades comparables, la capacidad de la Sociedad para asumir dicha revisión, la evolución de las responsabilidades y funciones asumidas por el mismo dentro del Grupo Gestamp; y hasta un máximo de 600.000 euros de retribución fija anual.

 © Gestamp 2025

El Consejo de Administración dará cuenta en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, tanto de los pesos concretos de cada elemento del *mix* retributivo para cada ejercicio como de las posibles revisiones conforme al párrafo anterior.

6.5. Nuevos nombramientos de consejeros ejecutivos

El sistema retributivo anteriormente descrito para los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas será de aplicación a cualquier consejero que se pueda incorporar al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política de Remuneraciones para desempeñar funciones ejecutivas.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en aplicación de la Política de Remuneraciones, propondrá al Consejo de Administración la determinación de los elementos e importes del sistema retributivo aplicables a los nuevos consejeros ejecutivos teniendo en cuenta la valía y méritos de los mismos, las condiciones de mercado en sociedades comparables, la capacidad de la Sociedad para asumir dicha determinación, las responsabilidades y funciones asumidas y cualesquiera otras que considere adecuadas. Esta determinación se reflejará debidamente en el correspondiente contrato a firmar entre la Sociedad y el nuevo consejero ejecutivo.

Asimismo, excepcionalmente, para facilitar la contratación de un candidato externo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá proponer al Consejo de Administración el establecimiento de remuneraciones o incentivos especiales para atraer mejor el talento y compensar potenciales pérdidas al dejar su cargo.

7. EXCEPCIONES TEMPORALES

De conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies.6 LSC, el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá aplicar excepciones temporales a los componentes de la retribución de los consejeros definida en la presente Política de Remuneraciones. Las excepciones temporales solo podrán aplicarse cuando sean necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

Cualquier excepción temporal aplicada durante la vigencia de la presente Política de Remuneraciones será debidamente reportada en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.

8. VALIDEZ Y PERIODO DE VIGENCIA

La presente Política de Remuneraciones será aplicable desde la fecha de su aprobación, en su caso, por la Junta General Ordinaria de Accionistas, y durante los ejercicios 2026, 2027 y 2028 y sustituye en todo caso a la aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de Gestamp el 9 de mayo de 2023.

 © Gestamp 2025

9. OTROS DATOS RELEVANTES

La Sociedad dispone de un seguro de responsabilidad civil de consejeros y directivos por el ejercicio de sus funciones que cubre la responsabilidad en la que pudieran incurrir los consejeros y directivos de Gestamp y de todas las sociedades del Grupo Gestamp.

10. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta Política de Remuneraciones es de aplicación para todos los miembros del Consejo de Administración de Gestamp.

 © Gestamp 2025