



MINERSA
group

MINERALES Y PRODUCTOS DERIVADOS. S.A.

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

1. INTRODUCCIÓN.

La Junta General de Accionistas de Minerales y Productos Derivados, S.A. (en adelante “Minersa” o la “Sociedad”) celebrada el 29 de junio de 2022 aprobó la política de remuneraciones de los consejeros para el período 2023-2025, con un porcentaje de votos a favor del 74,3 %, sin que existiera ningún voto en contra ni ninguna abstención, previa propuesta motivada por el consejo de administración e informe específico de la comisión de nombramientos y retribuciones.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital es necesario aprobar una nueva política de remuneraciones, en este caso será aplicable para el ejercicio 2025 desde su aprobación y para los ejercicios 2026, 2027 y 2028, sin perjuicio de que la junta general de accionistas pueda modificarla de conformidad con lo previsto legalmente.

La política de remuneraciones cuya aprobación se propone es continuista con la política vigente en lo que se refiere a principios, estructura y retribuciones. Así, mantiene los mismos principios y fundamentos de la política anterior, guardando la remuneración de los administradores una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica actual y los estándares de mercado de empresas comparables. Asimismo, el sistema de remuneración establecido está orientado 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, encontrándose en línea con los intereses de los accionistas y resultando acorde con la normativa vigente, las mejores prácticas y recomendaciones.

2. MARCO LEGAL: LA LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL, LOS ESTATUTOS SOCIALES Y EL REGLAMENTO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN EN RELACIÓN CON LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS.

La Ley de Sociedades de Capital, en sus artículos 529 septdecies y octodecies, establece que las sociedades anónimas cotizadas deben contar con una política de remuneraciones de los consejeros, y en el artículo 529 novodecies del mismo texto legal se estipula el proceso de formación y aprobación de la misma.

El artículo 25 de los Estatutos Sociales de Minerales y Productos Derivados, S.A. establece que los componentes del Consejo de Administración percibirán, en su condición de tales, por su dedicación y asistencia a las reuniones, una remuneración fija anual en concepto de asignaciones y dietas, cuya determinación y resto de detalles se especificará en la política de remuneraciones de los consejeros que compete aprobar a la Junta General.

Asimismo, el artículo 22 del Reglamento del Consejo de Administración de Minersa, dispone que los Consejeros tendrán derecho a percibir la remuneración que se fije por la Junta General, de acuerdo con el sistema de remuneración previsto estatutariamente, determinándose por el propio Consejo de Administración la distribución de la remuneración en su seno.

Por otra parte, el artículo 28 ter de los Estatutos Sociales y en el 14 ter del Reglamento del Consejo de Administración de Minerales y Productos Derivados, S.A. establecen que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad tiene como función, entre otras, la de proponer dentro del marco establecido en los Estatutos Sociales, la cuantía, la política y el sistema de compensación retributiva del Consejo de Administración y de los altos directivos, así como la de revisar periódicamente la misma.

Asimismo, el artículo 26 del indicado Reglamento recoge el deber de los Consejeros de evitar cualesquiera situaciones de conflicto de interés con la Sociedad, que el Consejero observará y cumplirá en todo momento de conformidad con las disposiciones establecidas en materia de conflicto de interés en la Ley de Sociedades de Capital.

A la vista del artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital y, siguiendo con lo dispuesto en los preceptos estatutarios y reglamentarios citados, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Minerales y Productos Derivados, S.A. ha emitido en su reunión del 9 de mayo de 2025 el informe específico a que se refiere el artículo 529 novodecies, apartado 4 de la Ley de Sociedades de Capital, y el Consejo de Administración, tras el oportuno debate, ha aprobado por unanimidad en su sesión de 9 de mayo de 2025 la propuesta motivada de la Política de remuneraciones de los Consejeros contenida en este documento, cuya aprobación someterá a la Junta General de Accionistas, a celebrarse el primer semestre del presente año 2025 para su aplicación durante el ejercicio 2025, desde su aprobación, y para los ejercicios 2026, 2027 y 2028.

3. PRINCIPIOS GENERALES.

La determinación de la presente Política de remuneraciones se ha realizado considerando las previsiones contenidas en la Ley de Sociedades de Capital, los Estatutos Sociales y Reglamento del Consejo de Administración de Minerales y Productos Derivados, S.A., así como las recomendaciones contenidas en el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas y las evaluaciones realizadas por el propio Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La Política de remuneraciones cuya aprobación se propone es continuista con la Política vigente en lo que se refiere a principios, estructura y retribuciones. Así, mantiene los mismos principios y fundamentos de la política anterior, resultando moderada en el actual

contexto socio-económico en relación con la dimensión y principales indicadores económicos de la sociedad, orientada a promover la creación de valor sostenible a largo plazo, siguiendo una gestión prudente de los riesgos, encontrándose en línea con los intereses de los accionistas y resultando acorde con la normativa vigente, las mejores prácticas y recomendaciones. Entre dichos principios destacan:

- Es clara y comprensible y describe los distintos componentes de la remuneración.
- Contribuye a mantener la independencia de los consejeros, evitando potenciales conflictos de intereses.
- Es proporcionada y prudente en relación con la importancia de la Sociedad y su situación económica, garantizando su sostenibilidad a largo plazo.
- Contribuye a la atracción, retención y motivación del talento.
- Contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad, así como a la creación de valor.
- El importe de las remuneraciones se enmarca en un principio de prudencia, adecuándose al nivel de responsabilidad, dedicación, cualificación y grado de desempeño profesional de los consejeros.
- Se adecúa a los principios y recomendaciones asumidos por la sociedad en materia de Gobierno Corporativo.
- Se adapta a los estándares y prácticas de mercado, y es acorde con el planteamiento estratégico de la sociedad.

4. LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS POR SU CONDICIÓN DE TALES.

Esta Política de Remuneraciones de los Consejeros, se estructura en base a diversas tipologías concretas de retribución según el siguiente detalle:

4.1. Componentes de la remuneración.

Se establece una remuneración fija en metálico, en concepto de asignaciones y dietas, para los Consejeros en su condición de tales, por su dedicación y asistencia a las reuniones, independiente de la retribución que le pueda corresponder al Consejero ejecutivo por sus funciones ejecutivas. La remuneración fija del Presidente del Consejo de Administración es superior a la del resto de miembros por el ejercicio de dicho cargo, dadas sus mayores responsabilidades en el eficaz funcionamiento del Órgano de Administración.

Se fija una remuneración anual fija para el Secretario no Consejero.

No se fija remuneración por la participación de los Consejeros en las comisiones del Consejo (actualmente, Comisión de Nombramientos y Retribuciones y Comisión de Auditoría).

El importe máximo de la retribución anual que puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus Consejeros por su condición de tales y sin tener en cuenta las funciones ejecutivas, por todos los conceptos, será el que a tal efecto determine la Junta General, el cual permanecerá vigente hasta tanto ésta no acuerde su modificación, pudiendo el Consejo de Administración establecer un importe más reducido. La fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de ese límite y su distribución entre los Consejeros corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en la proporción que libremente determine, teniendo en cuenta los criterios y principios antes descritos.

Las retribuciones se abonan a los Consejeros y al Secretario no Consejero con carácter semestral.

4.2. Detalle de la remuneración prevista para los ejercicios de vigencia de la Política de Remuneraciones.

El importe máximo de la remuneración de los Consejeros por su condición de tales para el ejercicio 2025, sometido a aprobación de la Junta General junto con la presente Política, es de 607.995 euros. El importe máximo de la retribución será, en su caso, objeto de actualización en ejercicios sucesivos por acuerdo de la Junta General. La distribución interna entre los Consejeros se mantendrá invariable en tanto el Consejo de Administración no apruebe una distribución distinta. Sin perjuicio de que pueda ser revisada en ejercicios posteriores, de lo que se informará en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, según se describe posteriormente, la distribución entre sus miembros, acordada por el Consejo de Administración para el ejercicio 2025, es la siguiente:

- 67.003 euros brutos en concepto de asignación y dieta por su asistencia a las reuniones.
- Por la responsabilidad y la exigencia de dedicación que comporta la Presidencia del Consejo 67.003 euros anuales adicionales para el Presidente del Consejo de Administración.
- Secretario no consejero: 4.698 euros.

Por último, los Consejeros serán reembolsados de los gastos en que incurran en la prestación de sus servicios siempre que estén debidamente justificados. El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá modificar la propuesta de distribución de la remuneración entre los miembros del órgano de administración acordada para 2025 para adecuarla a la dedicación de sus miembros y a las prácticas de mercado.

5. LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS POR SU CONDICIÓN DE TALES.

5.1. Componentes de la remuneración.

Adicionalmente a la retribución que percibe como miembro del Consejo por su condición de tal y como Presidente del mismo, el Presidente como Consejero ejecutivo recibe una remuneración basada en su contrato, de acuerdo con sus funciones, el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional con un enfoque de adecuación a mercado.

Adicionalmente, el Consejo de Administración, con el informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá acordar el pago en su favor cantidades adicionales, a modo de prima o incentivo extraordinario no consolidable, en atención a las gestiones llevadas a cabo por el mismo en el ámbito de sus responsabilidades y en función de la marcha del negocio y el resultado del cierre del ejercicio social.

La remuneración podrá ser revisará anualmente por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

5.2. Detalle de la remuneración prevista para los ejercicios de vigencia de la Política de remuneraciones.

El Consejero ejecutivo, percibirá una remuneración anual basada en su contrato de 415.443 euros. Este importe es el previsto para 2025 y podrá ser revisado anualmente por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para los años de vigencia de la Política de Remuneraciones. Cualquier variación del importe de la remuneración fija anual de los ejercicios 2026, 2027 y 2028 se incluirá en el correspondiente Informe anual de remuneraciones de los consejeros.

Adicionalmente, el Consejo de Administración, con el informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá acordar el pago en su favor de cantidades adicionales, a modo de prima o incentivo extraordinario no consolidable, en función de la marcha del negocio y el resultado del cierre del ejercicio social.

5.3. Condiciones principales del contrato del Consejero ejecutivo.

El contrato del Consejero ejecutivo es de naturaleza mercantil, regula el desempeño de sus funciones y responsabilidades, incluyendo las cláusulas habituales en esta tipología de contratos.

A continuación, se describen de forma resumida las principales cláusulas del contrato del Consejero ejecutivo:

- Duración: El Consejero ejecutivo tienen suscritos con la Sociedad un contrato de prestación de servicios de carácter indefinido que mantiene su vigencia mientras el Consejero desempeñe sus funciones ejecutivas que le sean delegadas por el Consejo de Administración en función de su cargo.
- No existen de terminación o pagos ni pagos vinculados a ésta.

6. PROCESO DE TOMA DE DECISIONES SEGUIDO PARA LA DETERMINACIÓN, REVISIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.

Corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones valorar, informar y proponer al Consejo de Administración para su aprobación:

- La Política de Remuneraciones.
- El Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros.
- La retribución individual de cada consejero por su condición de tal así como del consejero ejecutivo.

En el proceso de determinación, revisión y aplicación de la Política de remuneraciones se tienen en consideración las recomendaciones en materia de gobierno corporativo, las mejores prácticas, así como la a situación económica que tuviera en cada momento la Sociedad y los estándares de mercado de empresas comparables.

7. MEDIDAS DESTINADAS A EVITAR O GESTIONAR LOS CONFLICTOS DE INTERESES.

El artículo 26 y concordantes del Reglamento del Consejo de Administración establecen el deber de los Consejeros de evitar situaciones de conflicto de interés con la Sociedad. Según establece el Reglamento del Consejo de Administración, los Consejeros se obligan, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente a lo siguiente:

- Evitar cualesquiera situaciones de conflicto de interés con la sociedad, absteniéndose de realizar cualesquiera actividades que les pudiera hacer incurrir

en dicho conflicto y, en particular, todas aquellas contempladas como tales en la Ley de Sociedades de Capital.

- Comunicar a los demás consejeros y, en su caso, al Consejo de Administración cualquier situación de conflicto, directo o indirecto, que ellos o personas vinculadas a ellos pudieran tener con el interés de la sociedad.
- A que las situaciones de conflicto de interés en que incurran los consejeros serán objeto de información en la Memoria.
- No aprovechar en beneficio propio o de un allegado una oportunidad de negocio de la compañía, a no ser que previamente se la ofrezca a ésta, que ésta desista de explotarla y que el aprovechamiento sea autorizado por el Consejo de Administración.

8. RELACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES CON LAS CONDICIONES DE LOS EMPLEADOS DE LA SOCIEDAD.

A efectos de establecer las condiciones retributivas del desempeño de funciones ejecutivas, descritas en la presente Política de remuneraciones, se ha tenido en cuenta la estrategia retributiva aplicable a los empleados de la Sociedad.

9. CONTRIBUCIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES A LA ESTRATEGIA E INTERESES Y A LA SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DE LA SOCIEDAD.

La Política de remuneraciones se configura como un elemento más, dentro de las políticas y principios internos de la Sociedad y contribuye a la estrategia empresarial, a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y de su grupo, con el objetivo de crear valor para el accionista de forma sostenible en el tiempo, incorporando las cautelas necesarias para evitar una excesiva asunción de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

La política retributiva es atractiva al objeto de atraer y retener el talento que garantiza la estabilidad de la Sociedad para la consecución de objetivos a largo plazo, siendo motivadora para la consecución de objetivos, evitando la asunción de riesgos excesivos, mediante una gestión adecuada y eficaz de los mismos y la fijación de objetivos concretos, cuantificables y suficientemente exigentes, que tienen en cuenta el plan estratégico de la Sociedad, la creación de valor y los intereses de los grupos de interés. Los objetivos son exigentes, revisándose periódicamente, teniendo en consideración el entorno económico, el plan estratégico y las expectativas de los grupos de interés.

11. EXCEPCIONES TEMPORALES.

No se contemplan procedimientos para proceder a la aplicación de excepciones temporales a la Política de Remuneraciones.

12. VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.

La Política de Remuneraciones estará vigente desde su aprobación por la Junta General de Accionistas a celebrarse el primer semestre del presente año 2025, y durante los ejercicios 2026, 2027 y 2028, sustituyendo en su integridad a la Política aprobada por la Junta General de Accionistas de Minerales y Productos Derivados, S.A. el día 29 de junio de 2022, sin perjuicio de los efectos producidos y consolidados bajo su vigencia, quedando a salvo las modificaciones, adaptaciones, actualizaciones o sustituciones que en cada momento se acuerden, que serán sometidas a aprobación de la Junta General.