

INFORME QUE FORMULA LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DE LA SOCIEDAD SOLTEC POWER HOLDINGS, S.A. EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE NUEVA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETO DEL INFORME

El presente informe ha sido formulado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Consejo de Administración de Soltec Power Holdings, S.A. ("**Soltec Power**" o la "**Sociedad**"), en su reunión de fecha 13 de mayo de 2022, para justificar y explicar la propuesta de nueva política de remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad que se eleva al Consejo de Administración, cuyo texto íntegro figura en el Anexo, de conformidad con lo previsto en el artículo 529 *novodecies* del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (en adelante, la "**Ley de Sociedades de Capital**") y en el artículo 15.5(viii) del Reglamento del Consejo de Administración de Soltec Power.

Se deja expresa constancia de que la nueva política de remuneraciones de los Consejeros propuesta (la "**Política de Remuneraciones**") deberá ser sometida a la aprobación de la próxima Junta General de Accionistas de la Sociedad. A estos efectos, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 518 y 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, el presente informe será puesto a disposición de los accionistas en la página web corporativa de la Sociedad, publicándose ininterrumpidamente en la misma desde la fecha de publicación del anuncio de convocatoria y hasta la celebración de la Junta General de Accionistas antes referida. Los accionistas podrán solicitar además su entrega o envío gratuitos.

2. JUSTIFICACIÓN GENERAL DE LA PROPUESTA

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha realizado una revisión de la Política de Remuneraciones vigente, aprobada en octubre de 2020 en vistas de la oferta pública de suscripción y venta y la admisión a negociación de las acciones de la Sociedad en las Bolsas de Valores, poniendo especial énfasis en tres áreas:

- (i) la revisión de la Política de Remuneraciones para su adaptación a las modificaciones incorporadas en la Ley de Sociedades de Capital por la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas ("**Ley 5/2021**");
- (ii) la inclusión en la Política de Remuneraciones del nuevo sistema de retribución variable aplicable al Consejero Ejecutivo y el resto de la dirección y otros empleados clave de Soltec Power y su grupo (el "**Plan de Incentivos**") que el Consejo de Administración tiene previsto aprobar con fecha de 16 de mayo de 2022; y
- (i) la incorporación de algunas reglas y previsiones previstas en el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas en materia de retribución de consejeros, con lo que se logrará un mayor alineamiento con, y un mejor nivel de cumplimiento de, sus recomendaciones de mejores prácticas, así como otras mejoras técnicas de redacción y correcciones menores.

3. JUSTIFICACIÓN DE LAS PRINCIPALES NOVEDADES DE LA NUEVA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

3.1 ADAPTACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES A LA LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL

La Ley de Sociedades de Capital, tras su modificación por la Ley 5/2021, impone nuevos requisitos al contenido de las políticas de remuneraciones de Consejeros de sociedades cotizadas e impone la adaptación de las políticas vigentes en la primera Junta General que celebren las sociedades cotizadas tras la entrada en vigor de dicha norma conforme a la Disposición Transitoria Primera de la Ley 5/2021.

Por un lado, se propone incluir las novedades introducidas en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital por la Ley 5/2021, que impone nuevos requisitos al contenido de las políticas de remuneraciones de Consejeros de sociedades cotizadas, incluyendo todas aquellas previsiones que no estuvieran reguladas en el texto anterior. Por otro lado, se propone incorporar la nueva redacción de los artículos 529 *septdecies* y *octodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, en lo relativo a la retribución de los Consejeros en su condición y tales y por el desempeño de funciones ejecutivas.

En primer lugar, se propone alinear los principios y criterios rectores de la Política de Remuneraciones a la contribución a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, tal y como se establece en el apartado 3 a) del artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital. En línea con lo anterior, se propone incluir un nuevo apartado explicativo de cómo la Política de Remuneraciones contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

En relación con la remuneración basada en acciones del Consejero Ejecutivo, se propone incorporar una explicación de los períodos de devengo, prever un compromiso de retención de un número mínimo de acciones tras su devengo, y exponer la forma en la que este tipo de remuneración contribuye a la consecución de la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad. Del mismo modo, en relación con la remuneración variable del Consejero Ejecutivo (remuneración en efectivo y acciones bajo el nuevo Plan de Incentivos), se propone incluir el periodo de diferimiento en la entrega de la remuneración variable, la posibilidad de cancelar la remuneración variable pendiente de pago (*malus*) o exigir su devolución en caso de haberse satisfecho (*clawback*) en casos justificados y una explicación de la forma en la que este tipo de remuneración contribuye a la consecución de la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone establecer en la Política de Remuneraciones criterios claros, completos y variados para la concesión de la retribución variable y se señalan los criterios de rendimiento financiero y no financiero, incluidos, en su caso, los relativos a la responsabilidad social de las empresas, explicando los métodos que deben aplicarse para determinar en qué medida se han cumplido los criterios de rendimiento, tanto para la retribución variable en efectivo (anual) como para la retribución variable en acciones (a largo plazo). El nuevo Plan de Incentivos se describirá en el siguiente apartado.

En concreto, el Consejero Ejecutivo podrá percibir como retribución variable un porcentaje sobre su asignación fija en el caso de cumplimiento de ciertos objetivos fijados por el Consejo de Administración.

Tales objetivos se dividen en tres grandes bloques de análisis y medición. El primer bloque sería la obtención de una calificación mínima en la evaluación del desempeño del Consejero Ejecutivo realizada por el Consejo de Administración. El segundo bloque haría referencia al logro de un porcentaje mínimo de los objetivos individuales fijados por el Consejo de Administración para el Consejero Ejecutivo. El tercer bloque medirá el cumplimiento por la Sociedad de objetivos relacionados con métricas de desempeño financiero y no financiero de la Sociedad, como son la rentabilidad total para el accionista, el EBITDA ajustado o el indicador de ESG. Los objetivos de la Sociedad serán fijados por el Consejo de Administración para cada periodo de cálculo y el grado de cumplimiento de los mismos parametrizado durante el periodo de observación determinará, en función de las escalas de logro definidas en el Plan de Incentivos, un coeficiente concreto de consecución de cada uno de los objetivos de la Sociedad. La media ponderada de estos coeficientes resultará en una tasa de asignación del importe del incentivo final a entregar al Consejero Ejecutivo al finalizar el periodo de devengo anual o plurianual del incentivo en efectivo o en acciones, respectivamente.

Por otro lado, se propone introducir un nuevo apartado en el que se expone de qué forma se han tenido en cuenta las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad al fijar la Política de Remuneraciones, y se propone añadir, en relación con los términos y condiciones principales de los Consejeros Ejecutivos, una mención para completar la información sobre los plazos de preaviso, los sistemas de pensión complementaria o jubilación anticipada, los cuales no se prevén actualmente.

Asimismo, se propone incluir también un nuevo apartado en el que se explica el proceso de toma de decisiones que se ha seguido para la determinación, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones, incluidas las medidas destinadas a evitar o gestionar los conflictos de intereses y, en su caso, la función de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Por último, se propone incluir un nuevo apartado en el que se describen y explican todos los cambios significativos y una referencia a cómo se han tenido en cuenta (en su caso) las votaciones realizadas y los puntos de vista recibidos de los accionistas sobre el informe anual de remuneraciones de consejeros correspondiente al ejercicio 2020, único sometido a la votación consultiva de la Junta General de Accionistas desde la aprobación de la Política de Remuneraciones vigente hasta la fecha.

3.2 NUEVO PLAN DE INCENTIVOS

Sobre la base del asesoramiento de AON, asesor independiente especializado en materia de retribución de Consejeros y altos directivos, teniendo en cuenta empresas comparables con la Sociedad, el Consejo de Administración tiene previsto aprobar, con fecha de 16 de mayo de 2022, el nuevo Plan de Incentivos, dirigido a la Dirección de la Sociedad y a determinados empleados de las sociedades que constituyen su grupo empresarial, y cuya aplicación al Consejero Ejecutivo está sujeta a la aprobación de la nueva Política de Remuneraciones por la próxima Junta General de Accionistas de Soltec.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone incorporar a la Política de Remuneraciones el nuevo Plan de Incentivos, aplicable al Consejero Ejecutivo, que será aprobado por el Consejo de Administración con fecha 16 de mayo de 2022, cuyos cambios principales respecto a la anterior versión del Plan de Incentivos serán los siguientes:

- Desglosar el Incentivo a ofrecer a los beneficiarios del plan entre un importe en efectivo a devengar anualmente (por un porcentaje no superior al 30% del importe anual máximo de referencia) y un número de acciones de Soltec Power (por un porcentaje no inferior al 70% del importe anual máximo de referencia) a devengar cada ciclo de dos ejercicios consecutivos, con diferentes Períodos de Carencia.
- Consecuencia de lo anterior, se modifican los Períodos de Devengo para reflejar la distinta periodicidad del devengo del incentivo en efectivo (anual) y acciones (bianual)
- Se incluye el precio de las acciones de la Sociedad en la oferta de suscripción previa a la admisión de las acciones en las Bolsas de Valores, base de cálculo del número de acciones a entregar.
- Como nuevo criterio de rendimiento, se incluye el indicador no financiero “indicador de ESG”, que sustituye al anterior indicador financiero “Flujo de Caja Libre”.
- Se introduce el compromiso del Consejero Ejecutivo de mantenimiento de la titularidad (directa o indirectamente a través de sociedades controladas) de un número de acciones de Soltec Power equivalente a dos anualidades de retribución fija.
- Se introduce un mecanismo de cancelación (*malus*) y/o recuperación (*clawback*) total o parcial del Incentivo.

Este Plan de Incentivos permitirá a sus beneficiarios percibir, transcurrido un determinado periodo de tiempo, un incentivo liquidado en efectivo y un número de acciones de la Sociedad, siempre que, entre otras cuestiones, se cumplan determinados objetivos de la Sociedad (los “**Objetivos**”) y el beneficiario permanezca en la Sociedad.

La Sociedad asignará a cada beneficiario un importe económico total máximo (el “**Incentivo**”) que servirán de base para determinar, en función del grado de cumplimiento de los Objetivos, el importe en efectivo y el número de acciones de la Sociedad a entregar a cada beneficiario. El número de acciones estará calculado sobre la base convertir el importe en efectivo de referencia en acciones ordinarias de la Sociedad al precio de la oferta de suscripción previa a la admisión a negociación de las acciones de la Sociedad en las Bolsas de Valores de Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia en octubre de 2020. Dicho precio fue de 4,82 euros por acción.

La entrada en vigor del Plan de Incentivos se produjo el 1 de enero de 2021 y tendrá una vigencia de cuatro años. Se establecen tres Períodos de Devengo:

- El primer Período de Devengo comenzará el 1 de enero de 2021 y finalizará el 2 de enero de 2023. El Incentivo que se podrá otorgar al Consejero Ejecutivo al final de este Período de Devengo no superará el 42,5% del Incentivo al que tenga derecho.
- El segundo Período de Devengo comenzará el 3 de enero de 2023 y finalizará el 4 de enero de 2024. El Incentivo que se podrá otorgar al Consejero Ejecutivo al final de este Período de

Devengo no superará el 7,5% del Incentivo al que tenga derecho, y con el tope de 30.000 euros.

- El tercer Período de Devengo comenzará el 3 de enero de 2023 y finalizará el 4 de enero de 2025. El Incentivo que se podrá otorgar al Consejero Ejecutivo al final de este Período de Devengo no superará el 42,5% del Incentivo al que tenga derecho.

El Incentivo estará vinculada a la consecución de Objetivos, que para el primer Período de Devengo del Plan de Incentivos son: (i) 10% Objetivo de Rentabilidad Total para los Accionistas (para ambos Períodos de Cálculo anuales comprendidos en el Primer Período de Devengo; (ii) €30,8 millones y €17 millones de Objetivo de EBITDA Ajustado para el primer y el segundo Período de Cálculo anuales comprendidos en el primer Período de Devengo, respectivamente; y (iii) mantener o mejorar los índices MSCI ESG Rating (AA) y Sustainabilitycs ESG Risk Rating Report (>19.99) como Objetivo de Rating ESG para el segundo período de cálculo del Período de Devengo (siendo el grado de cumplimiento del Objetivo de Rating ESG para el primer Período de Cálculo del primer Período de Devengo cero).

El grado de cumplimiento de los Objetivos parametrizado durante el Período de Devengo asignará, en función de las escalas de logro definidas en el Plan de Incentivos, un coeficiente concreto a la consecución de cada uno de dichos Objetivos. La media ponderada de estos coeficientes resultará en una tasa de asignación del importe del Incentivo final a entregar al Consejero Ejecutivo al finalizar el Período de Devengo.

La entrega del Incentivo está sometida a un Período de Carencia (aplicable tanto al pago en efectivo como a la entrega de acciones), y el Consejero Ejecutivo se compromete a mantener la titularidad (directamente o indirectamente, a través de sociedades controladas) de un número de acciones, opciones u otros instrumentos financieros tal que mantenga una exposición económica a la variación del precio de las acciones equivalente a un importe de al menos dos veces su remuneración fija anual. Asimismo, se prevé la posibilidad de que el Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, apruebe la cancelación (*malus*) y/o recuperación (*clawback*) total o parcial de las Acciones del Plan.

En caso de supuestos de “*good leaver*”, los beneficiarios tendrán derecho a percibir el Incentivo final, prorrateado por el tiempo en que el beneficiario hubiera prestado servicios en la Sociedad. Asimismo, los beneficiarios tendrán derecho a percibir el Incentivo final en efectivo, prorrateado por el tiempo transcurrido durante el ciclo correspondiente hasta la fecha de efectividad de supuestos de: (i) una toma de control de la Sociedad; (ii) una OPA sobre la Sociedad que determine un cambio de control, y (iii) una operación de modificación estructural de la Sociedad en la que participen sociedades ajenas a su grupo.

3.3 MEJORAS TÉCNICAS Y CORRECCIONES MENORES

Por último, se propone incluir algunas mejoras técnicas de redacción y correcciones menores.

4. PERIODO DE VIGENCIA

De conformidad con lo establecido en el art. 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, la

Sociedad aplicará la presente Política de Remuneraciones desde su aprobación por la Junta General y durante el presente ejercicio 2022 y los tres ejercicios siguientes (esto es, 2023, 2024 y 2025), salvo que la Junta General de Accionistas de la Sociedad acuerde su modificación o sustitución durante este periodo conforme a lo establecido en la legislación vigente.

5. CONCLUSIÓN

Por todo lo anterior, conforme a lo dispuesto por el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Soltec Power eleva la presente propuesta al Consejo de Administración de la Sociedad para que este, a su vez, la proponga a la Junta General de Accionistas para su aprobación.

En Madrid, a 13 de mayo de 2022

ANEXO
TEXTO ÍNTEGRO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES PROPUESTA