

PROPUESTA MOTIVADA DE NUEVA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS QUE PRESENTA EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA SOCIEDAD SOLTEC POWER HOLDINGS, S.A.

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETO DE LA PROPUESTA MOTIVADA

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**”), el Consejo de Administración de Soltec Power Holdings, S.A. (“**Soltec Power**” o la “**Sociedad**”), previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha elaborado y aprobado la presente propuesta motivada de aprobación de la nueva política de remuneraciones de los Consejeros propuesta (la “**Política de Remuneraciones**”), que se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas. Se incluye en la presente propuesta, como **Anexo I**, el texto íntegro de la propuesta de acuerdo a la Junta General de Accionistas de aprobación de la nueva política de remuneraciones de los Consejeros.

El texto íntegro de la Política de Remuneraciones se incorpora al informe recibido de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que el Consejo hace propio en todos sus términos y que se adjunta a esta propuesta motivada como **Anexo II**. A estos efectos, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 518 y 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, la presente propuesta motivada será puesta 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.

En caso de aprobación por la Junta General de Accionistas de la Sociedad, el texto de la Política de Remuneraciones sustituirá y reemplazará al texto hasta ahora vigente y descrito en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros que será sometido a la votación consultiva de la misma Junta General como punto separado del orden del día.

2. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha realizado una revisión de la política de remuneraciones en vigor.

En el marco de la dicha revisión, se ha centrado por un lado en la implementación en la Política de Remuneraciones de la Sociedad, de 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**”).

Por otro lado, se ha incluido en la Política de Remuneraciones el nuevo sistema de retribución variable aplicable al Consejero Ejecutivo y al resto de la dirección y otros empleados clave de Soltec Power y su

grupo (el “**Plan de Incentivos**”) que ha sido aprobado por el Consejo de Administración en esta misma fecha.

Por último, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha incorporado 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.

Con base en la anterior revisión, el Consejo de Administración coincide con la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y propone a la Junta General la introducción en la Política de Remuneraciones de los ajustes mencionados, tal y como se desarrollan a continuación.

3. MODIFICACIONES PROPUESTAS

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

Se propone implementar en la Política de Remuneraciones las novedades introducidas en los artículos 529 *septdecies*, *octodecies* y *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, por la Ley 5/2021, que no estuvieran reguladas en el texto anterior, y en concreto:

- (i) 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;
- (ii) 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, e incluir un nuevo apartado explicativo de cómo la Política de Remuneraciones contribuye a los mismos;
- (iii) incorporar una explicación de la forma en la que la remuneración variable del Consejero Ejecutivo (remuneración en efectivo y acciones bajo el nuevo Plan de Incentivos) contribuye a la consecución de la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, los períodos de devengo, diferimiento y retención tras la consolidación, y la posibilidad de cancelar o exigir la devolución de la remuneración variable;
- (iv) establecer criterios claros, completos y variados para la concesión de la retribución variable y señalar los criterios de rendimiento financiero y no financiero, explicando los métodos que deben aplicarse para determinar en qué medida se han cumplido los criterios de rendimiento;
- (v) detallar la estructura de la remuneración variable del Consejero Ejecutivo y añadir una mención para completar la información sobre los plazos de preaviso y los sistemas de pensión complementaria o jubilación anticipada regulados en su contrato, si los hubiera; e
- (vi) incluir nuevos apartados en los que se exponen 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, 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, y en el que se describen y explican todos los cambios significativos y cómo se han tenido en cuenta las votaciones realizadas y los puntos de vista recibidos de los accionistas sobre la política y los informes anuales de remuneraciones de Consejeros desde la fecha de la votación más reciente sobre la política de remuneraciones en la Junta General de Accionistas.

3.2 NUEVO PLAN DE INCENTIVOS

El Consejo de Administración ha aprobado con esta misma fecha un 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 de consejeros por la Junta General de Accionistas de Soltec.

Se propone incorporar a la Política de Remuneraciones el nuevo Plan de Incentivos, aplicable al Consejero Ejecutivo, cuyos cambios principales respecto a la anterior versión del Plan de Incentivos serán los siguientes:

- (i) 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.
- (ii) A 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)
- (iii) 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.
- (iv) Como nuevo criterio de rendimiento, se incluye el indicador no financiero “indicador de ESG”, que sustituye al anterior indicador financiero “Flujo de Caja Libre”.
- (v) 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.
- (vi) 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. La Sociedad asignará a cada beneficiario, un importe económico total máximo que servirán de base para determinar 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 de 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.

El Plan de Incentivos estará compuesto por tres periodos de devengo, de uno y dos años cada uno, desde el 1 de enero de 2021 hasta el 4 de enero de 2025. El Plan de Incentivos estará vinculado a la consecución de ciertos objetivos de rendimiento financiero y no financiero, con unas escalas de logro según las cuales el Plan de Incentivos se devengará a un nivel objetivo o por encima o debajo del mismo.

El Consejero Ejecutivo deberá mantener la propiedad 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, y estará sujeto a cláusulas *malus* y *clawback*.

Por último, el Plan de Incentivos recoge las consecuencias de los supuestos de “good leaver” del beneficiario y en caso de otros eventos desencadenantes del vencimiento anticipado.

3.3 MEJORAS TÉCNICAS Y CORRECCIONES MENORES

Por último, se han incluido 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

El Consejo de Administración de la Sociedad hace suyas las conclusiones reflejadas en el informe previo elaborado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y considera que la remuneración de los Consejeros prevista en la Política de Remuneraciones propuesta es consistente con el sistema de remuneración previsto en los artículos 17 de los Estatutos sociales y 25 del Reglamento del Consejo. Por otra parte, las remuneraciones por el desempeño de funciones ejecutivas que, igualmente, se describen en la Política de Remuneraciones propuesta, cumplen con las exigencias derivadas de la Ley de Sociedades de Capital y con los principios y reglas contenidos en los Estatutos y el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad.

El Consejo de Administración considera asimismo que la Política de Remuneraciones cuya aprobación se propone contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad; resulta clara y comprensible y describe los distintos componentes de la remuneración fija y variable; expone de qué forma se han tenido en cuenta las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad al fijarla; establece criterios claros, completos y variados para la concesión de retribución variable y señala los criterios de rendimiento financiero y no financiero, explicando la forma en que contribuyen a la consecución de la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, y los métodos que deben aplicarse para determinar en qué medida se han

cumplido los criterios de rendimiento; informa sobre cualquier período de diferimiento y sobre la posibilidad que tenga la sociedad de cancelar o exigir la devolución de la remuneración variable; especifica los períodos de devengo de la remuneración variable (en efectivo y acciones), explicando la forma en que contribuyen a la consecución de la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad; señala la duración de los contratos o acuerdos con los Consejeros, los plazos de preaviso aplicables, las principales características de los sistemas de pensión complementaria o jubilación anticipada, las condiciones de terminación y los pagos vinculados a esta; explica el proceso de toma de decisiones que se ha seguido para su determinación, revisión y aplicación, 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; se describen y explican todos los cambios significativos y cómo se han tenido en cuenta las votaciones realizadas y los puntos de vista recibidos de los accionistas sobre la política y los informes anuales de remuneraciones de Consejeros desde la fecha de la votación más reciente que haya tenido lugar sobre la política de remuneraciones en la Junta General de Accionistas.

Asimismo, la Política tiene en cuenta la relevancia de la Sociedad, su situación económica, los estándares de mercado para empresas comparables y la dedicación de los Consejeros a la Sociedad. La remuneración que se establece mantiene una proporción adecuada y promueve la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, incorporando las precauciones necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos o que se premien resultados desfavorables, y asegurando la alineación de los intereses de los Consejeros con los de la Sociedad y sus Accionistas, sin que se vea comprometida la independencia propia de los Consejeros.

Por todo lo anterior, conforme a lo dispuesto por el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, el Consejo de Administración de Soltec Power eleva la presente propuesta a la Junta General de Accionistas para su aprobación, cuyo texto íntegro se adjunta como Anexo I.

En Madrid, a 16 de mayo de 2022

ANEXO I

PROPUESTA DE ACUERDO A LA JUNTA GENERAL

A continuación, se transcribe literalmente el texto íntegro de la propuesta de acuerdo que se somete a la aprobación de la Junta General Ordinaria:

“Aprobar la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad para el período remanente del ejercicio 2022 y los ejercicios 2023, 2024 y 2025, de conformidad con lo previsto en los artículos 529 *septedecies*, *octodecies* y *novodecies* del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, dejando sin efecto la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad actualmente vigente, aprobada por la Junta General de Accionistas de 6 de octubre de 2020 para los ejercicios 2021, 2022 y 2023.”

ANEXO II

**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 Y TEXTO ÍNTEGRO DE LA
POLÍTICA DE REMUNERACIONES PROPUESTA**