

INFORME QUE FORMULA LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DE LA SOCIEDAD SOLTEC POWER HOLDINGS, S.A. EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE LA MODIFICACIÓN DE LA 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 la sociedad Soltec Power Holdings, S.A. ("**Soltec**" o la "**Sociedad**"), en su reunión de fecha 4 de mayo de 2023, para justificar y explicar la propuesta de modificación a la 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.

Se deja expresa constancia de que la modificación de la 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 por la Junta General de Accionistas el 23 de junio de 2022, poniendo especial énfasis en cuatro áreas:

- (i) la actualización de la retribución fija anual máxima del conjunto de los consejeros en su condición de tales y la previsión de la actualización de sus asignaciones fijas anuales individuales para 2024 conforme al Índice de Precios al Consumo ("**IPC**");
- (ii) la adaptación de la retribución fija anual del Consejero Ejecutivo a estándares de mercado;
- (iii) la inclusión de un nuevo sistema de retribución variable anual en efectivo aplicable al Consejero Ejecutivo y el resto de la dirección y otros empleados clave de Soltec y su grupo ("**Plan de Bonus Anual**"); y
- (iv) consecuentemente con el punto anterior, la reversión de las modificaciones al sistema de retribución variable plurianual en acciones aplicable al Consejero Ejecutivo y al resto de la dirección y otros empleados clave de Soltec y su grupo (el "**Plan de Incentivos**") contenidas en la Política de Remuneraciones vigente.

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

3.1 ACTUALIZACIÓN DE LA ASIGNACIÓN FIJA ANUAL DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

Se propone revisar las asignaciones fijas anuales individuales de cada consejero en función de los cargos desempeñados en el seno del Consejo de Administración y de sus comisiones para el ejercicio 2024 de acuerdo con la variación que experimente el IPC o el índice que lo sustituya correspondiente a los doce meses anteriores al mes de enero de 2024, importe que se mantendrá sin variación para el ejercicio 2025. En todo caso, el importe conjunto de las asignaciones fijas individuales resultantes de dicha revisión no podrá exceder de la cantidad máxima de 370.000 euros anuales para los ejercicios 2024 y 2025.

3.2 ACTUALIZACIÓN DE LA RETRIBUCIÓN FIJA ANUAL DEL CONSEJERO EJECUTIVO

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, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone actualizar la retribución fija anual del Consejero Ejecutivo establecida en la Política de Remuneraciones hasta alcanzar 310.000 euros anuales, de modo que su remuneración fija se sitúe en el percentil 50 frente al percentil 10 que representaba la cantidad que actualmente tiene derecho a percibir el Consejero Ejecutivo.

Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone tomar en consideración el entorno inflacionista e introducir una cláusula de actualización anual de la retribución fija anual del Consejero Ejecutivo, a partir de enero de 2024, conforme a las variaciones que experimente el IPC o el índice que lo sustituya correspondiente a los doce meses precedentes a cada fecha de actualización.

3.3 INCLUSIÓN DE UNA RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL (“PLAN DE BONUS ANUAL”)

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone incluir en la Política de Remuneraciones un componente variable anual en la retribución del Consejero Ejecutivo consistente en el pago de una cantidad en efectivo cuyo importe objetivo será de 108.500 anuales en función del rendimiento profesional y del cumplimiento de unos objetivos predeterminados con anterioridad de manera que se evalúe la creación de valor para la Sociedad, explicando los métodos que deben aplicarse para determinar en qué medida se han cumplido los objetivos individuales. El abono de la retribución variable anual estará sometida a un Período de Carencia de 120 días. Dicho sistema de retribución variable anual será aplicable no solo al Consejero Ejecutivo sino a todos los altos directivos y otros trabajadores clave designados al efecto o que tengan reconocido en su contrato el derecho a percibir una retribución variable anual.

La retribución variable anual se basa en los principios de la Política de Remuneraciones y, por tanto, tendrá asignados unos objetivos concretos, predeterminados, cuantificables y medibles vinculados a variables que guarden relación con su rendimiento y con factores financieros y no financieros y estén en línea con la estrategia de la Sociedad promoviendo su sostenibilidad y rentabilidad en el largo plazo. En concreto, se propone que dichos objetivos sean los mismos objetivos individuales cuyo cumplimiento en,

al menos, el 75%, es condición necesaria para la percepción por el Consejero Ejecutivo de acciones de Soltec en virtud del plan de incentivos plurianual.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones también propone la revalorización anual de la cantidad objetivo de referencia para la retribución variable anual del Consejero Ejecutivo, a partir de enero de 2024, conforme a las variaciones que experimente el Índice de Precios al Consumo o el índice que lo sustituya correspondiente a los doce meses precedentes a cada fecha de actualización.

3.4 REVISIÓN DEL PLAN DE INCENTIVOS

Congruentemente con la propuesta contenida en el apartado anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone revertir las modificaciones al Plan de Incentivos aplicable al Consejero Ejecutivo reflejadas en la Política de Remuneraciones vigente, aprobada por la Junta General de Accionistas con fecha 23 de junio de 2022, volviendo a su configuración inicial anterior a esa modificación, y realizando otros cambios menores, que son los siguientes:

- (i) Reunificar la retribución variable plurianual en el importe originalmente previsto en la Plan de Incentivos vigente hasta el mes de junio de 2022, reagrupando la parte del Incentivo a liquidar a los beneficiarios del plan en efectivo como retribución variable anual (por un importe no superior al 30% del importe anual máximo de referencia) junto con el restante importe del Incentivo a percibir en acciones al final de cada ciclo del Plan de Incentivo;
- (ii) Actualizar la calificación mínima en la Evaluación del Desempeño del Consejero Ejecutivo, que será de 70 sobre 100;
- (iii) Establecer que la calificación de la Evaluación del Desempeño del Consejero Ejecutivo se determinará en función de la media aritmética simple entre la calificación asignada al Consejero Ejecutivo por (i) el Consejo de Administración (previo informe de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones) y (ii) por el Comité de Dirección.
- (iv) Prever que el control del cumplimiento de los objetivos individuales en el marco de la Evaluación por Objetivos le corresponderá al Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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 modificación a la Política de Remuneraciones desde su aprobación por la Junta General y durante el presente ejercicio 2023 y los dos ejercicios siguientes (esto es, 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 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 Molina de Segura, a 4 de mayo de 2023

ANEXO

Política de Remuneraciones de la Sociedad

{página intencionalmente en blanco}