

**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS MIEMBROS
DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE
SOLTEC POWER HOLDINGS, S.A.**

Junio de 2024

ÍNDICE

1.	PLANTEAMIENTO Y ÁMBITO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	4
2.	VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	4
3.	OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	4
4.	PRINCIPIOS Y CRITERIOS RECTORES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	4
4.1	GARANTIZAR LA INDEPENDENCIA DE CRITERIO	5
4.2	ATRAER Y RETENER A LOS MEJORES PROFESIONALES	5
4.3	ESTRATEGIA EMPRESARIAL E INTERESES Y SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO	5
4.4	TRANSPARENCIA.....	5
4.5	EQUIDAD Y PROPORCIONALIDAD DE LA RETRIBUCIÓN.....	5
5.	REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR SU CONDICIÓN DE TALES.....	5
5.1	IMPORTE MÁXIMO ANUAL DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS	6
5.2	RETRIBUCIÓN FIJA ANUAL	6
6.	REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS.....	7
6.1	RETRIBUCIÓN FIJA ANUAL	8
6.2	RETRIBUCIÓN VARIABLE	8
6.2.1	Retribución variable anual.....	8
6.2.2	Retribución variable plurianual	9
6.2.3	Reglas relativas a la retribución variable.....	12
6.3	OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS Y RETRIBUCIÓN EN ESPECIE	12
6.4	TÉRMINOS Y CONDICIONES PRINCIPALES DE LOS CONTRATOS DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS	12
7.	POLÍTICA RETRIBUTIVA APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS.....	17
8.	CONTRIBUCIÓN A LA ESTRATEGIA EMPRESARIAL Y A LOS INTERESES Y A LA SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DE LA SOCIEDAD.....	17
9.	MODO EN EL QUE SE HAN TENIDO EN CUENTA LAS CONDICIONES DE RETRIBUCIÓN Y EMPLEO DE LOS TRABAJADORES AL FIJAR LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	18
10.	EXCEPCIONES TEMPORALES A LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	19
11.	PROCESO DE TOMA DE DECISIONES SEGUIDO PARA LA DETERMINACIÓN, REVISIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	19

12. EXPLICACIONES DE CAMBIOS SIGNIFICATIVOS 20

1. PLANTEAMIENTO Y ÁMBITO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

El presente documento contiene la política de remuneraciones aplicable a los miembros del Consejo de Administración de Soltec Power Holdings, S.A. (“**Soltec**” o la “**Sociedad**”), en cumplimiento de los requisitos legales establecidos por el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, en vigor (la “**Ley de Sociedades de Capital**”) (en adelante, la “**Política de Remuneraciones**”).

La Política de Remuneraciones ha sido elaborada teniendo 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 a continuación guarda una proporción adecuada a las características de la Sociedad y promueve su rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo, 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.

2. VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

De conformidad con lo establecido en el art. 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, la Política de Remuneraciones será de aplicación desde su aprobación por la Junta General y durante los ejercicios 2024 y los tres ejercicios siguientes (esto es, 2025, 2026 y 2027).

No obstante lo anterior, la Junta General de Accionistas de Soltec podrá acordar la modificación o sustitución de la presente Política de Remuneraciones en todo momento durante este periodo a propuesta del Consejo de Administración con el informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

3. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Política de Remuneraciones tiene como finalidad definir y regir las prácticas de remuneración de la Sociedad en relación con sus consejeros, contribuyendo a la creación de valor para sus accionistas de manera sostenible en el largo plazo.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Política de Remuneraciones de los consejeros establece un esquema retributivo adecuado a la dedicación y a las responsabilidades asumidas por estos, y se aplica con el fin de atraer, retener y motivar a los miembros del Consejo de Administración de Soltec, todo ello con el objetivo de contar con personas que tengan los perfiles profesionales adecuados para contribuir a la consecución de los objetivos estratégicos de Soltec.

4. PRINCIPIOS Y CRITERIOS RECTORES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Con el fin de contar con una estructura sólida de buen gobierno corporativo, Soltec ha considerado apropiado establecer unos principios claros en este ámbito y, concretamente, en el ámbito de la Política de Remuneraciones para garantizar que la estrategia de remuneración aprobada por el Consejo de Administración se aplique de conformidad con la propia estrategia de la Sociedad. Con esta finalidad, la Política de Remuneraciones se regirá por los siguientes principios:

4.1 GARANTIZAR LA INDEPENDENCIA DE CRITERIO

Las remuneraciones se estructurarán de tal forma que no se comprometa la independencia de criterio de los consejeros externos.

4.2 ATRAER Y RETENER A LOS MEJORES PROFESIONALES

Las retribuciones serán competitivas de forma que permitan atraer y retener talento que contribuya a la creación de valor para la Sociedad y a la consecución de sus objetivos estratégicos.

4.3 ESTRATEGIA EMPRESARIAL E INTERESES Y SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO

Las remuneraciones deberán contribuir a la estrategia empresarial y a los intereses de la Sociedad, promoviendo la rentabilidad y sostenibilidad de la Sociedad así como la consecución de sus valores y objetivos, todo ello a largo plazo. Asimismo, se tomarán las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y resultados desfavorables. En concreto, el sistema retributivo fijará los límites y las cautelas precisas para asegurar que la remuneración variable guarde relación con el rendimiento profesional de los beneficiarios y no derive solamente de la evolución general de los mercados o del sector.

4.4 TRANSPARENCIA

La Política de Remuneraciones y las normas específicas para la determinación de las retribuciones serán claras y conocidas.

4.5 EQUIDAD Y PROPORCIONALIDAD DE LA RETRIBUCIÓN

Las remuneraciones deberán fijarse tomando en consideración la dedicación, cualificación y responsabilidad exigida para el cargo, así como la experiencia, las funciones y las tareas desempeñadas por cada consejero. Además, las remuneraciones deberán mantener un equilibrio entre competitividad del mercado y equidad interna.

5. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR SU CONDICIÓN DE TALES

Los estatutos sociales establecen que el cargo de consejero de la Sociedad es retribuido. La Política de Remuneraciones persigue retribuir a los miembros del Consejo de Administración por su condición de tales, es decir, por la realización de las tareas de supervisión y de toma de decisiones colegiadas en el seno del Consejo de Administración y de las comisiones de las que formen parte, de modo adecuado y suficiente por su dedicación, cualificaciones y responsabilidades, sin que ello implique comprometer su independencia de criterio.

En este sentido, Soltec ha adoptado esta Política de Remuneraciones, en virtud de la cual todos los consejeros tienen derecho a percibir una remuneración por la realización de sus tareas de supervisión y de toma de decisiones colectivas, es decir, por su condición de miembros del Consejo de Administración y, en su caso, de las comisiones de las que formen parte.

Conforme a los estatutos sociales, la remuneración de los consejeros por su condición de tales consistirá en una asignación fija anual dineraria así como, en su caso, dietas de asistencia a las reuniones del

Consejo de Administración. Asimismo, se prevé que los consejeros también puedan ser retribuidos mediante la entrega de acciones, o mediante la entrega de derechos de opción sobre ellas o mediante retribución referenciada al valor de las acciones, siempre y cuando la aplicación de alguno de estos sistemas de retribución sea acordada previamente por Junta General de Accionistas.

Asimismo, también de acuerdo con los estatutos sociales, el importe total de las retribuciones que podrá satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros en su condición de tales no excederá de la cantidad que a tal efecto determine la Junta General de Accionistas. La cantidad así fijada por la Junta se mantendrá mientras no sea modificada por un nuevo acuerdo de la Junta General de Accionistas, de conformidad con lo dispuesto en la legislación aplicable, sin perjuicio de su eventual revisión o actualización conforme a lo previsto en el propio acuerdo de la Junta. Partiendo de la cantidad máxima anual fijada y aprobada por la Junta General, la determinación concreta del importe que corresponda a cada uno de los consejeros en su condición de tal, la periodicidad y forma de pago, dentro del marco de los estatutos y de la Política de Remuneraciones, corresponderá al Consejo, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. La Política de Remuneraciones establecerá los criterios para su distribución, en atención a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno.

Por último, la Sociedad abonará la prima del seguro de responsabilidad civil de los consejeros, según las condiciones usuales del mercado y en proporción a las circunstancias de la Sociedad.

5.1 IMPORTE MÁXIMO ANUAL DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS

La remuneración anual máxima a percibir por los miembros del Consejo de Administración por su condición de tales para el presente ejercicio 2024 ascenderá a 480.000 euros.

Este límite no incluye: (a) cualquier salario, compensación de cualquier naturaleza o pago que se efectúe en otro concepto por la realización de las funciones ejecutivas de los consejeros delegados y demás consejeros a los que se atribuyan funciones ejecutivas en virtud de otros títulos, de acuerdo con los estatutos sociales y, en todo caso, la Política de Remuneraciones y los contratos celebrados entre dichos consejeros y la Sociedad y aprobados por el Consejo conforme a lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital; (b) los pagos de las primas del seguro de responsabilidad civil contratado por la Sociedad para sus consejeros; y (c) cualquier reembolso de gastos corrientes en los que incurran los consejeros por la asistencia a las sesiones del Consejo o de alguna de sus comisiones.

5.2 RETRIBUCIÓN FIJA ANUAL

Corresponde al Consejo de Administración distribuir la cantidad máxima anual entre sus miembros y para ello establecerá los criterios para determinar los importes correspondientes a cada consejero por su condición de tal en atención a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos, teniendo en cuenta lo siguiente:

- El papel que cumple el consejero en el Consejo de Administración y en cualquiera de sus comisiones.
- Las tareas y responsabilidades específicas asumidas durante el año.

- La experiencia y el conocimiento requeridos para realizar dichas tareas.
- La cantidad de tiempo y de dedicación que exige su cumplimiento.

Concretamente, dentro del importe máximo indicado en el apartado 5.1, el Consejo de Administración ha decidido establecer para el ejercicio 2024 los siguientes importes para su abono a los consejeros en concepto de asignación fija anual en función de las responsabilidades desempeñadas:

- Asignación por pertenencia al Consejo de Administración [31.050] euros.
- Asignación adicional por la presidencia del Consejo de Administración [51.750] euros
- Asignación adicional por el cargo de consejero coordinador [10.350] euros.
- Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Auditoría [31.050] euros.
- Asignación por pertenencia a la Comisión de Auditoría [5.175] euros.
- Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones [31.050] euros.
- Asignación por pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones [5.350] euros.
- Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Desarrollo Sostenible [20.700] euros.
- Asignación por pertenencia a la Comisión de Desarrollo Sostenible [3.105] euros.
- Asignación adicional por secretaría del Consejo de Administración [31.050] euros.

El sistema retributivo, así como el detalle de las retribuciones, se desglosará con carácter anual en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

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

Los consejeros que desarrollen funciones ejecutivas tendrán derecho a percibir, adicionalmente a la remuneración que les corresponde por su condición de consejeros conforme al apartado precedente, la retribución que por el desempeño de dichas responsabilidades se prevea en los contratos celebrados a tal efecto entre cada consejero y la Sociedad. Corresponde al Consejo de Administración fijar la retribución de los consejeros por el desempeño de las funciones ejecutivas, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y dentro del marco de la Política de Remuneraciones y de conformidad con lo previsto en sus respectivos contratos. Asimismo, corresponde al Consejo de Administración aprobar, con la mayoría legalmente exigible, los contratos de los consejeros ejecutivos con la Sociedad, que deberán ajustarse a la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General.

A la fecha de la presente Política de Remuneraciones, los únicos miembros del Consejo de Administración que desempeñan funciones ejecutivas son el Consejero Delegado y el Presidente Ejecutivo (los “**Consejeros Ejecutivos**”), quienes tienen ambos la condición de consejeros delegados mancomunados.

6.1 RETRIBUCIÓN FIJA ANUAL

La retribución fija anual se determinará conforme a la responsabilidad, la posición jerárquica y la experiencia de cada consejero ejecutivo, teniendo presentes las características específicas de cada función y la dedicación requerida, y todo ello para establecer una base salarial competitiva que atraiga y retenga talento para contribuir a la creación de valor.

El Presidente Ejecutivo tendrá derecho a percibir la cantidad de 160.500 euros brutos (la **“Retribución Fija del Presidente Ejecutivo”**) y el Consejero Delegado la cantidad de 220.000 euros brutos (la **“Retribución Fija del Consejero Delegado”** y, conjuntamente con la Retribución Fija del Presidente Ejecutivo, la **“Retribución Fija de los Consejeros Ejecutivos”**), en ambos casos como retribución fija anual durante el ejercicio 2024 (pro-rateada, en ambos casos, por el período del ejercicio 2024 en el que esté vigente esta Política, percibiendo la retribución a la que tuvieran derecho hasta entonces durante el período del ejercicio 2024 anterior a esta Política). A dicho fin, con ocasión del abono de la primera mensualidad de la Retribución Fija de los Consejeros Ejecutivos posterior a la adopción de la presente Política de Remuneraciones por la Junta General de Accionistas de la Sociedad se regularizará la diferencia entre la remuneración percibida por los Consejeros Ejecutivos hasta entonces conforme a sus respectivos contratos con la Sociedad y, en su caso, conforme a la política de remuneraciones de los consejeros vigente hasta ese momento y la que les habría correspondido recibir hasta ese momento en el caso de que su nueva retribución se les hubiera venido pagando mensualmente desde el mes de enero de 2024.

6.2 RETRIBUCIÓN VARIABLE

Los Consejeros Ejecutivos cuentan con componentes variables en su retribución, 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.

La retribución variable de los Consejeros Ejecutivos podrá comprender una retribución variable anual que se satisfará en efectivo y una retribución variable plurianual que se abonará mediante una combinación de efectivo y de entrega de acciones de la Sociedad.

6.2.1 Retribución variable anual

Los Consejeros Ejecutivos tendrán derecho a participar en el plan de retribución variable anual de la Sociedad (en adelante el **“Plan de Bonus Anual”**)

La retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos se satisfará en efectivo, en función del rendimiento profesional y del grado de cumplimiento por cada uno de ellos de unos objetivos a corto plazo predeterminados con anterioridad por el Consejo de Administración, de manera que se evalúe la creación de valor para la Sociedad.

En cada ejercicio, los Consejeros Ejecutivos podrán devengar un importe económico que se abonará en efectivo (el **“Bonus”**) que ascenderá a un máximo del 120% de la cantidad objetivo que fije el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para el Presidente Ejecutivo y para el Consejero Delegado, respectivamente, (la **“Cantidad Objetivo”**). La Cantidad Objetivo

del Presidente Ejecutivo es de 56.150 euros y la Cantidad Objetivo del Consejero Delegado será el 100% de la cantidad resultante de sumar (i) la Retribución Fija del Consejero Delegado y (ii) la remuneración que le corresponda como consejero por su condición de tal en cada momento conforme a la Política de Remuneraciones (en la actualidad, 31.050 euros) (junto con la Retribución Fija del Consejero Delegado, la **“Retribución Fija Total del Consejero Delegado”**).

El devengo del Bonus de los Consejeros Ejecutivos estará sujeto al cumplimiento de las siguientes condiciones: (i) la consecución por la Sociedad de un resultado consolidado neto positivo en el ejercicio correspondiente; (ii) la permanencia de los Consejeros Ejecutivos en sus respectivos cargos, salvo que la extinción de la relación de los mismos con la Sociedad se deba a fallecimiento, incapacidad permanente absoluta, jubilación o despido reconocido o declarado improcedente por sentencia judicial firme; y (iii) la obtención por los Consejeros Ejecutivos de un nivel mínimo de cumplimiento de los objetivos anuales individuales establecidos para cada uno de ellos en el marco de sus respectivas evaluaciones por objetivos.

El Bonus de los Consejeros Ejecutivos que se liquidará será igual a (x) la Cantidad Objetivo que se puede otorgar anualmente a los Consejeros Ejecutivos, multiplicada por (y) una tasa de asignación global igual al promedio ponderado del peso asignado a cada uno de los objetivos individuales de los Consejeros Ejecutivos, multiplicado por el grado de cumplimiento de esos objetivos individuales.

A estos efectos, el Plan de Bonus Anual establece, para cada objetivo:

- un umbral mínimo del 80% por debajo del cual el Bonus de los Consejeros Ejecutivos no se devengará respecto de ese objetivo;
- un nivel correspondiente a un rendimiento entre el 80% y el 120% (no incluido), en cuyo caso se multiplicará el peso ponderado de dicho objetivo para el Bonus de los Consejeros Ejecutivos por dicho porcentaje de cumplimiento del objetivo; y
- un nivel correspondiente a un rendimiento máximo igual o mayor del 120%, en cuyo caso se multiplicará el peso ponderado de dicho objetivo para el Bonus de los Consejeros Ejecutivos por un porcentaje de cumplimiento equivalente al 120%.

El control del cumplimiento de los objetivos individuales de los Consejeros Ejecutivos corresponde al Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El Bonus a liquidar a los Consejeros Ejecutivos se abonará en efectivo al finalizar un período de carencia de 120 días que comience el día posterior al vencimiento de cada ejercicio social en el que sea aplicable el Plan de Bonus Anual.

6.2.2 Retribución variable plurianual

La retribución variable plurianual se satisfará en efectivo, mediante la entrega gratuita de acciones, o a través de una combinación de ambas 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.

Con la finalidad de incentivar el cumplimiento de los objetivos financieros y la alineación de intereses a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos, directivos y trabajadores clave de la Sociedad, los Consejeros Ejecutivos tendrán derecho a participar en todos aquellos planes de incentivos a medio y largo plazo ya establecidos y los que la Sociedad decida implantar en cada momento y que sean aprobados, en su caso, por la Junta General de Accionistas de la Sociedad, incluyendo los siguientes:

(A) Plan de incentivos a largo plazo 2021-2025

El Presidente Ejecutivo participa en el Plan de Incentivos a Largo Plazo de la Sociedad 2021-2025 (en adelante el "**Plan de Incentivos**"), el cual tiene como finalidad retener, compensar y motivar a los participantes, permitiéndoles además formar parte de la creación de valor de la Sociedad mediante la posibilidad de percibir, en su caso, un número de acciones de Soltec (las "**Acciones del Plan**"), sujeto a que se cumplan determinados objetivos y a la permanencia en la Sociedad por parte del beneficiario.

El Consejo de Administración aprobó la asignación de un importe económico total máximo del Incentivo para todo el Plan de Incentivos (el "**Incentivo**"), que se concreta en una asignación anual por cada uno de sus años de vigencia. En este sentido, el Presidente Ejecutivo tiene derecho a recibir un número de acciones de la Sociedad bajo el Plan de Incentivos. El número de acciones se calcula 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 Incentivo máximo que se podría devengar en favor del Presidente Ejecutivo durante todo el Plan de Incentivos ascenderá a 915.056 euros (cuatro anualidades de 228.764 euros), a percibir en acciones de Soltec.

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 dos Períodos de Devengo:

- El primer Período de Devengo, ya concluido, comenzó el 1 de enero de 2021 y finalizó el 2 de enero de 2023, devengándose parcialmente dicho Incentivo, tal y como se informa en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad correspondiente al ejercicio 2023.
- El segundo Período de Devengo comenzó el 3 de enero de 2023 y finalizará el 4 de enero de 2025.

El Incentivo solo devengará cuando las condiciones y criterios de devengo se cumplan al vencimiento de cada Período de Devengo, que serán (i) la condición de permanencia del Presidente Ejecutivo en su puesto, y (ii) las condiciones de rendimiento: (a) que el Presidente Ejecutivo logre una calificación mínima de 70 sobre 100 en la evaluación de rendimiento realizada en cada Período de Devengo (la "**Evaluación de Desempeño**"); (b) que el Presidente Ejecutivo logre el 75% de los objetivos anuales individuales y de área definidos en cada Período de Devengo en el marco de la "**Evaluación por Objetivos**"; y (c) el cumplimiento anual de tres criterios de rendimiento: la "**Rentabilidad Total para los Accionistas**", el "**EBITDA Ajustado**" y el "**Indicador ESG**".

El Incentivo final que se entregará al Presidente Ejecutivo al final de cada Período de Devengo será:

- Cero si no supera la Evaluación de Desempeño o la Evaluación por Objetivos;
- Igual a la asignación máxima que se le puede otorgar durante dicho Período de Devengo, multiplicado por una Tasa de Asignación Global igual al promedio ponderado de la “**Tasa de Asignación de la Rentabilidad Total para los Accionistas**” (50%), la “**Tasa de Asignación de EBITDA Ajustado**” (25%) y la “**Tasa de Asignación de ESG**” (25%), cuya definición se desarrolla en el Plan de Incentivos, y calculadas anualmente sobre la base, respectivamente, de la Rentabilidad Total para los Accionistas, el EBITDA Ajustado, y el Indicador ESG fijado por el Consejo de Administración.

El Plan de Incentivos establece para cada indicador, un umbral mínimo del 85% por debajo del cual el Plan de Incentivos no se devengará respecto de ese criterio, un nivel correspondiente a un rendimiento del 85% a 95% (no incluido), del 95% a 100% (no incluido), del 100% a 110% (no incluido), y un nivel correspondiente a un rendimiento máximo igual o mayor del 110%. Para el Indicador ESG, se consolidan en un nivel el rendimiento del 85% a 100% (no incluido).

La calificación de la Evaluación del Desempeño del Presidente Ejecutivo se calculará realizando la media aritmética simple entre la calificación asignada al Presidente Ejecutivo por, respectivamente (i) el Consejo de Administración (previo informe de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones) y (ii) por el Comité de Dirección. Por su parte, el control del cumplimiento de los objetivos individuales fijados para el Presidente Ejecutivo en el marco de la Evaluación por Objetivos le corresponderá al Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

(B) Retribución variable extraordinaria del Consejero Delegado en 2024

El Consejero Delegado percibirá, con carácter extraordinario únicamente en relación con el ejercicio 2024, un importe variable que se liquidará en efectivo y que será equivalente al 1,5% del incremento de la capitalización bursátil de la Sociedad durante el periodo comprendido entre el 31 de diciembre de 2023 y el 31 de diciembre de 2024, calculado como la diferencia entre el valor de cotización de la acción al cierre de la sesión del 31 de diciembre de 2023 y el valor de cotización de la acción al cierre de la sesión 31 de diciembre de 2024 multiplicado por el número de acciones de la Sociedad emitidas y en circulación (es decir, 91.386.717 acciones) (la “**Retribución Extraordinaria 2024**”).

El Consejero Delegado tendrá derecho a la percepción de la Retribución Extraordinaria 2024 únicamente si se cumplen las dos condiciones siguientes: (i) que preste servicios como Consejero Delegado de Soltec, manteniendo en vigor su contrato hasta, como mínimo, el 31 de diciembre de 2024; y (ii) que el beneficio neto consolidado de la Sociedad correspondiente al ejercicio cerrado el 31 de diciembre de 2024 sea positivo.

(C) Nuevo plan de incentivos a largo plazo 2025-2028

Los Consejeros Ejecutivos tendrán derecho a participar en el plan de incentivos a largo plazo 2025-2028 cuya aprobación se pretende someter a una Junta General Extraordinaria de Accionistas que se celebrará previsiblemente antes del 31 de diciembre de 2024.

6.2.3 Reglas relativas a la retribución variable

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 del Bonus o de la retribución variable plurianual que, en su caso, se satisfaga a los Consejeros Ejecutivos, en el supuesto de que (i) se reformulen los estados financieros de la Sociedad; (ii) el Bonus o la retribución variable plurianual que, en su caso, se satisfaga a los Consejeros Ejecutivos, hubieran sido calculados sobre la base de datos que posteriormente se han demostrado inexactos y resultase una retribución variable a liquidar inferior; (iii) por incumplimiento grave por parte del Presidente Ejecutivo o del Consejero Delegado de la normativa y políticas internas; o (iv) si la Sociedad sufre pérdidas significativas que se deben a fallos importantes en la gestión de riesgos, a los que haya contribuido la conducta dolosa o gravemente negligente del Presidente Ejecutivo o del Consejero Delegado. La cancelación (*malus*) podrá ser aplicada por el Consejo de Administración durante los periodos de carencia del Bonus o, en su caso, del incentivo a largo plazo correspondientes y la recuperación (*clawback*) podrá ser aplicada por el Consejo de Administración durante los 12 meses siguientes al abono del Bonus de los Consejeros Ejecutivos o del incentivo a largo plazo.

6.3 OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS Y RETRIBUCIÓN EN ESPECIE

Los Consejeros Ejecutivos podrán percibir otros conceptos retributivos y determinadas retribuciones en especie, entre las que se encuentran un plan de pensiones, un seguro médico, un seguro de vida y un vehículo de empresa, con un máximo que durante la vigencia de la política no excederá de 34.155 euros anuales para el Presidente Ejecutivo y 14.000 euros anuales para el Consejero Delegado.

6.4 TÉRMINOS Y CONDICIONES PRINCIPALES DE LOS CONTRATOS DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

Los términos y condiciones esenciales de los contratos firmados entre la Sociedad y el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado, respectivamente, son los que se indican a continuación:

(A) Términos y condiciones del contrato del Presidente Ejecutivo

- (i) Duración: indefinida, extinguiéndose con arreglo a lo dispuesto en la legislación mercantil, los Estatutos Sociales y el apartado (v) siguiente.
- (ii) Retribución:
 - Retribución fija: el Presidente Ejecutivo tendrá derecho a percibir la cantidad de 160.500 euros como retribución fija anual.
 - Retribución variable anual: el Presidente Ejecutivo tendrá derecho a participar en el Plan de Bonus Anual que establezca el Consejo de Administración de la Sociedad para el equipo directivo de la Sociedad con una cantidad objetivo anual de 56.150 euros.
 - Retribución variable plurianual: el Presidente Ejecutivo tendrá derecho a participar en los planes de incentivos a medio y largo plazo que eventualmente establezca el Consejo de Administración de la Sociedad en cada momento para el equipo directivo de la Sociedad.

- Retribución en especie: vehículo de empresa (incluido los gastos del *renting*, o el que corresponda, los gastos del seguro, reparaciones y los relativos al mantenimiento del vehículo), plan de pensiones, póliza de seguro de vida y una póliza de seguro de asistencia médica privada por un importe de 34.155 euros anuales.

(iii) Compromiso de permanencia mínima: el contrato deberá permanecer en vigor al menos 4 años a contar desde la fecha de admisión a negociación de las acciones de la sociedad en las Bolsas de Valores de Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia a través del Sistema de Interconexión Bursátil Español (SIBE). A este respecto, en el caso de que el Presidente Ejecutivo finalice su contrato con la Sociedad sin justa causa antes del final del citado período mínimo de permanencia, la Sociedad tendrá derecho a percibir de él una compensación equivalente a la remuneración fija bruta a la que el Presidente Ejecutivo hubiera tenido derecho a percibir durante el tiempo restante del período mínimo de permanencia.

En el caso de que antes del final del período mínimo de permanencia el Presidente Ejecutivo sea cesado en dicho cargo o su contrato sea resuelto por la Sociedad, el Presidente Ejecutivo tendrá derecho a recibir una compensación equivalente a la remuneración fija bruta que hubiera tenido derecho a percibir durante el tiempo restante del período de permanencia, con un mínimo de dos años de remuneración calculada como dos veces la última retribución total anual percibida (incluyendo la retribución fija, el Bonus y los planes de incentivo a largo plazo). Esta cantidad reducirá euro a euro la compensación por terminación establecida para este caso en el apartado (v) siguiente. Esta compensación no aplicaría en el caso de destitución o extinción de su contrato debida a justa causa.

En el supuesto de que se produzca un cambio de control en la Sociedad, quedará sin efecto la obligación de permanencia.

(iv) Causas de terminación e indemnizaciones: sin perjuicio de la obligación de permanencia mínima del Presidente Ejecutivo a la que se ha hecho referencia en el apartado (iii) anterior, el contrato del Presidente Ejecutivo puede terminarse por las siguientes causas: (i) por mutuo acuerdo; (ii) por decisión unilateral del Presidente Ejecutivo con un preaviso de tres meses, so pena de indemnizar a la Sociedad, en caso de incumplimiento, con una cantidad equivalente a su retribución fija del año en curso correspondiente al período de preaviso incumplido, (iii) libre voluntad de la Sociedad por cualquier causa, incluidas las establecidas en los Estatutos Sociales, sin que esté referida a un incumplimiento grave o culpable de los cometidos del Presidente Ejecutivo, con un preaviso de tres meses, so pena de indemnizar al Presidente Ejecutivo, en caso de incumplimiento, con una cantidad equivalente a su retribución fija del año en curso correspondiente al período de preaviso incumplido; (iv) decisión de la Sociedad como consecuencia de una conducta gravemente dolosa y culpable en el ejercicio de las funciones del Presidente Ejecutivo; y (v) por decisión del Presidente Ejecutivo en los tres meses siguientes a una modificación estructural o cambio de control de la Sociedad.

La terminación del contrato del Presidente Ejecutivo por los motivos indicados en el punto (iii) o (v) anteriores dará derecho al Presidente Ejecutivo a percibir una indemnización equivalente a dos veces la última retribución total anual percibida (incluyendo retribución fija, Bonus del Presidente Ejecutivo, planes de incentivos a largo plazo y otros derechos y beneficios), y también en el caso del punto (ii), cuando la decisión del Presidente Ejecutivo se base un incumplimiento grave o culpable de la Sociedad respecto a las obligaciones contraídas y referentes a su puesto.

(v) Pacto de no solicitud de clientes y empleados: Durante la vigencia de este Contrato y durante un período de dos años tras la extinción del mismo, el Consejero Delegado no podrá, directa o indirectamente, ya sea en nombre y por cuenta propia o de cualquier tercero (persona, empresa, asociación o cualquier entidad de cualquier otra naturaleza), sin el consentimiento previo y por escrito de la Sociedad:

- a) contactar, hacer ofertas o proposiciones, o inducir a contratar con él o con un tercero, o a resolver su relación o potencial relación con el Grupo Soltec, a cualesquiera personas físicas o jurídicas a las que, según conocimiento suyo, el Grupo Soltec haya facilitado bienes o servicios profesionales en cualquier momento durante el período de los dos (2) años anteriores a la fecha de extinción del Contrato, o estuviese negociando con estas la realización de actividades o servicios para ésta en la mencionada fecha de extinción del Contrato; o
- b) contactar, hacer ofertas o proposiciones, solicitar, reclutar, inducir, persuadir, influir, o animar a cualquier persona que en la fecha de extinción del Contrato esté contratada por el Grupo Soltec a causar baja en el mismo, ni contratar o emplear por otra persona o hacer que ésta sea contratada o empleada por otra persona física o jurídica que realice negocios competitivos con cualquiera de los negocios realizados por el Grupo Soltec.

(vi) Pacto de no competencia post-contractual: durante la vigencia de su contrato y los seis meses siguientes a su extinción, el Presidente Ejecutivo, no podrá directa o indirectamente competir con el negocio o las actividades realizadas o que serán realizadas por la Sociedad.

La remuneración por este compromiso de no competencia se ha tenido en cuenta y se encuentra comprendida dentro de la remuneración global a percibir por el Presidente Ejecutivo.

(vii) Sistemas de pensión complementaria o jubilación anticipada: el contrato del Presidente Ejecutivo prevé que tendrá derecho a un plan de pensiones dotado por la Sociedad en los términos del apartado 6.3. Las principales características de este sistema de ahorro a largo plazo son:

- (a) Tomador: Soltec.
- (b) Asegurado: el Presidente Ejecutivo.
- (c) Duración: Desde las 00:00 horas del 24/3/2021 hasta el fallecimiento del Presidente Ejecutivo o hasta que Soltec decida dar por terminado el contrato.
- (d) Riesgo y capitales asegurados:

- i. Un capital igual al valor de mercado de las participaciones en que se distribuya la inversión en caso de que el Presidente Ejecutivo viva en el momento en que Soltec decida dar por terminado el contrato.
 - ii. En caso de fallecimiento del Presidente Ejecutivo, y siempre que éste se produzca antes de que Soltec decida dar por terminado el contrato, la aseguradora abonará el valor de mercado de la inversión a la apertura del siniestro de fallecimiento en la Sociedad, con fecha valor dependiendo de los fondos contratados y según un cuadro de cálculo. El valor de mercado de las participaciones de los fondos de la póliza se incrementará en 300 euros.
- (e) Rescate: a partir del segundo mes, toda vez cobrada y valorada la prima se podrá efectuar el rescate parcial/total de las primas y aportaciones vivas realizadas. El importe del rescate coincidirá con el valor del fondo acumulado según el valor liquidativo de la inversión determinado por el valor de mercado de las participaciones en los fondos elegidos, sin penalizaciones.
- (f) Modificación: a partir del tercer mes, se podrá modificar la periodicidad del pago de la prima, el importe periódico a aportar y suspender, incluir o modificar la revalorización anual de la prima.
- (g) Conforme a la póliza, la misma no está vinculada a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del Presidente Ejecutivo.

(B) Términos y condiciones del contrato del Consejero Delegado

- (i) Duración: indefinida, extinguiéndose con arreglo a lo dispuesto en la legislación mercantil, los Estatutos Sociales y el apartado (iv) siguiente.
- (ii) Retribución:
 - Retribución fija como consejero ejecutivo: adicionalmente a la retribución que le corresponde como consejero por su condición de tal, el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir la cantidad de 220.000 euros brutos como retribución fija anual.
 - Retribución variable anual: el Consejero Delegado tendrá derecho a participar en el Plan de Bonus Anual que establezca el Consejo de Administración de la Sociedad para el equipo directivo de la Sociedad con una cantidad objetivo anual que podrá ascender hasta el 100% de la Retribución Fija Total del Consejero Delegado.
 - Retribución Extraordinaria 2024: el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir, con carácter extraordinario para el ejercicio 2024, un importe variable que se liquidará en efectivo y que será equivalente al 1,5% del incremento de la capitalización bursátil de la Sociedad durante el periodo comprendido entre el 31 de diciembre de 2023 y el 31 de diciembre de 2024, sujeto a los requisitos y en las condiciones indicadas anteriormente.

- Retribución variable plurianual de 2025 en adelante: el Consejero Delegado tendrá derecho a participar en los planes de incentivos a medio y largo plazo que eventualmente establezca el Consejo de Administración de la Sociedad en cada momento para el equipo directivo de la Sociedad.
 - Retribución en especie: vehículo de empresa (incluido los gastos del *renting*, o el que corresponda, los gastos del seguro, reparaciones y los relativos al mantenimiento del vehículo), plan de pensiones, póliza de seguro de vida y una póliza de seguro de asistencia médica privada por un importe de 14.000 euros anuales,
- (iii) Compromiso de permanencia mínima: el contrato deberá permanecer en vigor al menos seis (6) meses a contar desde la fecha de entrada en vigor.
- (iv) Causas de terminación e indemnizaciones: sin perjuicio de la obligación de permanencia mínima del Consejero Delegado a la que se ha hecho referencia en el apartado (iii) anterior, el contrato del Consejero Delegado puede terminarse por las siguientes causas: (i) por mutuo acuerdo; (ii) por decisión unilateral del Consejero Delegado con un preaviso de tres meses, so pena de indemnizar a la Sociedad, en caso de incumplimiento, con una cantidad equivalente a la Retribución Fija Total del Consejero Delegado del año en curso correspondiente al período de preaviso incumplido, (iii) libre voluntad de la Sociedad por cualquier causa, incluidas las establecidas en los Estatutos Sociales, sin que esté referida a un incumplimiento grave o culpable de los cometidos del Consejero Delegado, con un preaviso de tres meses, so pena de indemnizar al Consejero Delegado, en caso de incumplimiento, con una cantidad equivalente a la Retribución Fija Total del Consejero Delegado del año en curso correspondiente al período de preaviso incumplido; (iv) decisión de la Sociedad como consecuencia de una conducta gravemente dolosa y culpable en el ejercicio de las funciones del Consejero Delegado; y (v) por decisión del Consejero Delegado en los seis meses siguientes a una modificación estructural o cambio de control de la Sociedad.

La terminación del contrato del Consejero Delegado por los motivos indicados en el punto (iii) o (v) anteriores dará derecho al Consejero Delegado a percibir una indemnización equivalente a dos veces la última retribución total anual percibida (incluyendo la Retribución Fija Total del Consejero Delegado, el Bonus del Consejero Delegado y la retribución en especie, pero no la Retribución Extraordinaria 2024 ni la retribución variable plurianual), y también en el caso del punto (ii), cuando la decisión del Consejero Delegado se base en un incumplimiento grave o culpable de la Sociedad respecto a las obligaciones contraídas y referentes a su puesto o se produzca un vaciamiento por reducción sustancial de sus funciones o poderes.

- (v) Pacto de no competencia post-contractual: durante la vigencia de su contrato y los seis meses siguientes a su extinción, el Consejero Delegado, no podrá directa o indirectamente competir con el negocio o las actividades realizadas o que serán realizadas por la Sociedad.

La remuneración por este compromiso de no competencia se ha tenido en cuenta y se encuentra comprendida dentro de la remuneración global a percibir por el Consejero Delegado.

7. POLÍTICA RETRIBUTIVA APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS

El sistema retributivo descrito será de aplicación a cualquier consejero que se incorpore al Consejo de Administración de la Sociedad durante la vigencia de la presente Política de Remuneraciones, incluyendo a cualquier nuevo consejero ejecutivo que se incorpore al Consejo de Administración durante la vigencia de esta Política de Remuneraciones, adecuando dicho sistema a su responsabilidad, posición jerárquica y experiencia profesional.

A este respecto, se establecerá, por acuerdo del Consejo de Administración y a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una retribución fija adecuada a dichas características, en línea con las retribuciones fijas de los actuales Consejeros Ejecutivos y considerando el entorno competitivo y el nivel retributivo que tuviera antes de su incorporación, aplicándose asimismo el sistema de retribución variable recogido en la presente Política de Remuneraciones, y demás condiciones contractuales que le sean aplicables, sin que a estos efectos se apliquen los límites globales previstos en la presente Política de Remuneraciones.

8. CONTRIBUCIÓN A LA ESTRATEGIA EMPRESARIAL Y A LOS INTERESES Y A LA SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DE LA SOCIEDAD

La Política de Remuneraciones contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, de conformidad con lo expuesto en el apartado 4.3.

La composición de la retribución de los Consejeros Ejecutivos comprende los siguientes elementos que contribuyen a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad del siguiente modo:

- Una retribución fija anual, cuyo propósito es recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad, la posición jerárquica y la experiencia de los Consejeros Ejecutivos, estableciendo una base salarial competitiva que atraiga y retenga talento para contribuir a la creación de valor.
- Una retribución variable, cuyo propósito es potenciar el compromiso de los Consejeros Ejecutivos con la Sociedad y retenerlos, motivar su rendimiento profesional, retribuir la consecución de objetivos predeterminados de manera que puedan formar parte de la creación de valor de la Sociedad y se establezca un vínculo entre su retribución y la posibilidad de percibir, en su caso, un importe en efectivo y en acciones de la Sociedad.

Los objetivos de esta retribución variable, tanto el variable anual como el plurianual, contemplan criterios de rendimiento financiero y no financiero, tales como indicadores de rendimiento operativo, de rendimiento para el accionista y creación de valor, así como relacionados con criterios de “*Environmental, Social and Governance*” o ESG. Esto contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

Asimismo, la retribución variable permite que los Consejeros Ejecutivos puedan no percibir importe alguno en caso de que no se alcancen los umbrales mínimos de cumplimiento de los anteriores criterios de rendimiento.

Por otro lado, el pago del Bonus de los Consejeros Ejecutivos y la entrega de los importes en efectivo o en acciones que, en su caso, se entreguen en el contexto de los sistemas de remuneración variable plurianual, están sometidos a un período de carencia y tanto el Presidente Ejecutivo como el Consejero Delegado se comprometen a 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. 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 del Bonus de los Consejeros Ejecutivos o del Incentivo.

- Por último, cabe destacar la involucración de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 11.

9. MODO EN EL QUE SE HAN TENIDO EN CUENTA LAS CONDICIONES DE RETRIBUCIÓN Y EMPLEO DE LOS TRABAJADORES AL FIJAR LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

El sistema de remuneración aplicable a los Consejeros Ejecutivos y sus principios se encuentran alineados con los del conjunto de empleados, especialmente con el colectivo de directivos del Grupo Soltec, retribuyendo por el valor que éstos aportan y compartiendo los siguientes principios:

- dichos directivos serán beneficiarios del Plan de Bonus Anual y de los planes de incentivos en términos equivalentes a los Consejeros Ejecutivos, para dar la oportunidad a los mismos de compartir la creación de valor, por lo que una parte significativa de la retribución total del equipo directivo tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de objetivos coherentes con la estrategia empresarial y valores e intereses a largo plazo de la Sociedad;
- su paquete retributivo puede estar compuesto por componentes fijos y variables, así como retribuciones en especie y otros beneficios sociales. En todo caso, la retribución fija tiene un peso relevante en la medida en que, en determinadas circunstancias, la retribución variable puede llegar a ser cero;
- se garantiza la no discriminación a la hora de aplicar las prácticas y políticas retributivas. A este respecto, los profesionales son remunerados de forma coherente con el nivel de dedicación, cualificación y responsabilidad exigida para el cargo, así como la experiencia, las funciones y las tareas desempeñadas, estableciendo remuneraciones competitivas que permitan atraer y retener talento; y
- los niveles de remuneración son adecuados a la relevancia de la Sociedad, a su situación económica en cada momento y a los estándares de mercado para empresas comparables. Además, se incluyen disposiciones para evitar la asunción excesiva de riesgos o que se premien resultados desfavorables. Esto es también de aplicación a la Política de Remuneraciones en su conjunto.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene entre sus funciones las de: (i) proponer al Consejo la política de remuneraciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen

sus funciones como personal directivo bajo la dependencia directa del Consejo, de comisiones Ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, comprobando y velando por su observancia; (ii) comprobar la observancia de la política retributiva de la Sociedad; y (iii) revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los consejeros y altos directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás consejeros y altos directivos. Por tanto, al formular la propuesta de Política de Remuneraciones, el Consejo de Administración ha tenido en cuenta las condiciones retributivas y de empleo de los trabajadores del Grupo Soltec.

10. EXCEPCIONES TEMPORALES A LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el ejercicio de sus funciones, podrá proponer al Consejo la aplicación de excepciones temporales a la Política de Remuneraciones cuando ello sea necesario para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

El procedimiento a seguir en caso de producirse alguna circunstancia que justifique la aplicación de dichas excepciones temporales será el siguiente: (i) la Comisión de Nombramientos y Retribuciones emitirá un informe valorando las circunstancias y las remuneraciones específicas que serían objeto de modificación; (ii) para la elaboración del informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá valerse a su elección de la opinión de un tercero externo; (iii) atendiendo a las conclusiones del informe la Comisión de Nombramientos y Retribuciones formularía, en su caso, la propuesta de aplicación excepcional al Consejo de Administración.

En todo caso, la Sociedad tendrá en consideración los principios del apartado 4 e informará convenientemente en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros sobre la situación excepcional que haya llevado al Consejo de Administración a la aprobación de la aplicación de la excepción temporal, así como el componente o componentes objeto de dicha excepción.

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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es el órgano que asiste al Consejo de Administración en materias retributivas conforme a las competencias que a tal efecto le asignan el artículo 15 del Reglamento del Consejo, y en relación con la Política de Remuneraciones ha realizado las funciones descritas en el apartado 9.

La Junta General tendrá las competencias que le asigna la ley, en cuanto a la determinación del importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales y la aprobación de los planes de incentivos que conlleven la entrega de acciones. El Consejo tendrá las competencias que le asigna la ley, descritas en los apartados 5 y 6.

En relación con la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos, el departamento financiero de la Sociedad, encabezado por el Director Financiero, el Director de Estrategia y el Director de Organización,

realizarán los cálculos correspondientes al grado de consecución de los distintos objetivos, del Bonus de los Consejeros Ejecutivos que se entregará de conformidad con el Plan de Bonus Anual y del los importes que se entregarán, en su caso, de conformidad con los planes de incentivos vigentes en cada momento, una vez recibido el informe de los auditores sobre el último periodo de cálculo sin salvedades. Estos cálculos se someterán a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y, en su caso, a la Comisión de Sostenibilidad, que los revisarán y someterán a la aprobación del Consejo de Administración. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones propondrá al Consejo la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos, comprobando y velando por su observancia.

Finalmente, el procedimiento de aprobación de la Política de Remuneraciones ha incluido las medidas necesarias para evitar o gestionar los conflictos de interés. En primer lugar, el Reglamento del Consejo define en su artículo 29 los casos de conflictos de interés del consejero y establece las reglas por las que se rigen tales situaciones. En segundo lugar, la Política ha sido elaborada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, compuesta íntegramente por consejeros independientes, y adoptada sin modificaciones por el Consejo de Administración, sin que, por tanto, haya existido una situación de conflicto de interés de los Consejeros Ejecutivos. En tercer lugar, la disociación por la Ley de Sociedades de Capital de la competencia de propuesta de la Política de Remuneraciones por el Consejo y de la facultad de su aprobación por la Junta General evita los eventuales conflictos de interés del conjunto de los consejeros en la fase de aprobación de la Política de Remuneraciones. Por último, en la documentación de la Junta General de Accionistas se ha hecho constar expresamente la previsión de que, para entre otros, el punto del orden del día relativo a la aprobación de la Política de Remuneraciones, las representaciones en las que no se indicase el nombre del representante o a favor de Consejeros y que no contuvieran instrucciones expresas se entenderían conferidas al Secretario de la Junta General.

12. EXPLICACIONES DE CAMBIOS SIGNIFICATIVOS

La revisión parcial de la Política de Remuneraciones se ha centrado en los siguientes aspectos:

- Se ha adaptado la estructura de la Política de Remuneraciones para reflejar la coexistencia en el seno del Consejo de Administración de dos consejeros ejecutivos; el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado. En este sentido, se han descrito de manera individualizada los componentes fijos y variables de la remuneración de cada consejero, así como las condiciones esenciales de sus contratos con la Sociedad.
- Se ha previsto un importe variable extraordinario que se liquidará en efectivo a favor del Consejero Delegado únicamente en relación con el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2024 y que ascenderá al 1,5% del incremento de la capitalización bursátil de la Sociedad durante el periodo comprendido entre el 31 de diciembre de 2023 y el 31 de diciembre de 2024.
- Se ha incluido una referencia genérica a la posibilidad de que los Consejeros Ejecutivos sean beneficiarios de los sistemas de remuneración variable plurianual que en cada momento proponga el Consejo de Administración y, en su caso, apruebe la Junta General.

La Junta General de Accionistas aprobó con una mayoría muy amplia tanto el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2022 como la modificación parcial de la Política de Remuneraciones planteada a la Junta celebrada el 21 de junio de 2023, sin que se hayan recibido observaciones concretas de accionistas al respecto, por lo que no se ha considerado oportuno hacer otros cambios distintos de los anteriores en la Política de Remuneraciones.

* * *