



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

**Junio de 2024, actualizada a julio de 2025**

## ÍNDICE

ÍNDICE .....	2
1. PLANTEAMIENTO Y ÁMBITO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES .....	3
2. VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES .....	3
3. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES .....	3
4. PRINCIPIOS Y CRITERIOS RECTORES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES .....	3
5. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR SU CONDICIÓN DE TALES .....	4
6. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS .....	7
7. POLÍTICA RETRIBUTIVA APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS .....	11
8. CONTRIBUCIÓN A LA ESTRATEGIA EMPRESARIAL Y A LOS INTERESES Y A LA SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DE LA SOCIEDAD .....	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 .....	12
10. EXCEPCIONES TEMPORALES A LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES .....	13
11. PROCESO DE TOMA DE DECISIONES SEGUIDO PARA LA DETERMINACIÓN, REVISIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES .....	14
12. EXPLICACIONES DE CAMBIOS SIGNIFICATIVOS .....	15

## 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 de 2024 y durante 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 ejercicio 2024 y siguientes (mientras no sea modificada) 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 y siguientes (mientras no se modifique) 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 (si lo hubiera)           | 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, el único miembro del Consejo de Administración que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad es el Consejero Delegado (el “**Consejero Delegado**”).

### **6.1 RETRIBUCIÓN FIJA ANUAL**

La retribución fija anual del Consejero Delegado se determinará conforme a la responsabilidad, la posición jerárquica y la experiencia del mismo, teniendo presentes las características específicas de la 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 Consejero Delegado tendrá derecho a percibir la cantidad de 234.000 euros brutos como retribución fija anual (la “**Retribución Fija del Consejero Delegado**”).

### **6.2 RETRIBUCIÓN VARIABLE**

El Consejero Delegado cuenta 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 del Consejero Delegado 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

El Consejero Delegado tendrá derecho a participar en el plan de retribución variable anual de la Sociedad (en adelante el “**Plan de Bonus Anual**”)

La retribución variable anual del Consejero Delegado se satisfará en efectivo, en función del rendimiento profesional y del grado de cumplimiento 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, el Consejero Delegado podrá 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 Consejero Delegado (la “**Cantidad Objetivo**”). 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 del Consejero Delegado 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 del Consejero Delegado en su cargo, salvo que la extinción de la relación del mismo 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 el Consejero Delegado de un nivel mínimo de cumplimiento de los objetivos anuales individuales establecidos en el marco de sus respectivas evaluaciones por objetivos.

El Bonus del Consejero Delegado que se liquidará será igual a (x) la Cantidad Objetivo que se puede otorgar anualmente al Consejero Delegado, multiplicada por (y) una tasa de asignación global igual al promedio ponderado del peso asignado a cada uno de los objetivos individuales del Consejero Delegado, 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 del Consejero Delegado 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 del Consejero Delegado 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 del Consejero Delegado por un porcentaje de cumplimiento equivalente al 120%.

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

El Bonus a liquidar al Consejero Delegado se abonará en efectivo para cada ejercicio social en el que sea aplicable el Plan de Bonus Anual, tras la aprobación del Consejo de Administración, con informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez se hayan formulado las Cuentas Anuales el ejercicio correspondiente.

### **6.2.2 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 al Consejero Delegado, 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, 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 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 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 del Consejero Delegado o del incentivo a largo plazo.

## **6.3 TÉRMINOS Y CONDICIONES PRINCIPALES DEL CONTRATO DEL CONSEJERO DELEGADO**

Los términos y condiciones esenciales del contrato firmado entre la Sociedad y el Consejero Delegado son los que se indican a continuación:

- (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 234.000 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 120% de la Retribución Fija Total del Consejero Delegado.
- 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.

(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 y el Bonus del Consejero Delegado, pero no 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 del actual Consejero Delegado 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 del Consejero Delegado 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 del Consejero Delegado, 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 del Consejero Delegado con la Sociedad y retenerlo, motivar su rendimiento profesional, retribuir la consecución de objetivos

predeterminados de manera que pueda 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 el Consejero Delegado pueda 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 del Consejero Delegado 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 el Consejero Delegado se compromete 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 del Consejero Delegado 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 al Consejero Delegado 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 al Consejero Delegado, 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 del Consejero Delegado, el departamento financiero de la Sociedad, encabezado por el Director Financiero, la Head of Staff, y la Dirección Corporativa de Recursos Humanos, realizarán los cálculos correspondientes al grado de consecución de los distintos objetivos, del Bonus del Consejero Delegado que se entregará de conformidad con el Plan de Bonus Anual y de 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 Desarrollo Sostenible, 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 del Consejero Delegado, 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 o dominicales, y adoptada sin modificaciones por el Consejo de Administración, sin que, por tanto, haya existido una situación de conflicto de interés del Consejero Delegado. 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**

### *(A) Política de Remuneraciones en su versión aprobada el 25 de junio de 2024*

La Junta General de Accionistas aprobó con una mayoría muy amplia tanto el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2023 como la nueva Política de Remuneraciones planteada a la Junta celebrada el 25 de junio de 2024, 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.

### *(B) Modificación de la Política de Remuneraciones aprobada el 22 de julio de 2025*

La Política de Remuneraciones ha sido modificada el 22 de julio de 2025 a los solos efectos de (i) adaptar su contenido a la nueva estructura organizativa del Consejo de Administración de la Sociedad, tras la dimisión del anterior Presidente Ejecutivo, el nombramiento de un Presidente no ejecutivo y la designación de un único Consejero Delegado con funciones ejecutivas; (ii) eliminar referencias a otras cuestiones obsoletas, como el plan de incentivos a largo plazo (ILP) 2021-2025, cuyo periodo de devengo ha finalizado, y al ILP 2025-2028, habida cuenta de que no llegó a proponerse su aprobación durante el ejercicio 2024; (iii) suprimir la retribución variable extraordinaria del Consejero Delegado, que solo era aplicable en 2024; (iv) establecer que el importe que venía percibiendo el Consejero Delegado como retribución en especie pase a ser retribución dineraria fija (parte de su salario bruto anual); y (v) actualizar el plazo del pago de la retribución variable anual que, en su caso, se devengue por el Consejero Delegado para cada ejercicio.

\* \* \*