

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

6 de octubre de 2020

## ÍNDICE

<b>1.</b>	<b>PLANTEAMIENTO Y ÁMBITO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES .....</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES .....</b>	<b>3</b>
<b>3.</b>	<b>OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES .....</b>	<b>3</b>
<b>4.</b>	<b>PRINCIPIOS Y CRITERIOS RECTORES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES .....</b>	<b>4</b>
4.1	GARANTIZAR LA INDEPENDENCIA DE CRITERIO .....	4
4.2	ATRAER Y RETENER A LOS MEJORES PROFESIONALES .....	4
4.3	SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO .....	4
4.4	TRANSPARENCIA.....	4
4.5	EQUIDAD Y PROPORCIONALIDAD DE LA RETRIBUCIÓN.....	4
<b>5.</b>	<b>REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR SU CONDICIÓN DE TALES.....</b>	<b>4</b>
5.1	IMPORTE MÁXIMO ANUAL DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS .....	5
5.2	RETRIBUCIÓN FIJA ANUAL .....	5
<b>6.</b>	<b>REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS.....</b>	<b>6</b>
6.1	RETRIBUCIÓN FIJA ANUAL .....	6
6.2	RETRIBUCIÓN VARIABLE .....	6
6.2.1	Retribución variable anual o bonus .....	7
6.2.2	Retribución variable a largo plazo .....	7
6.2.3	Otros incentivos a medio y largo plazo.....	7
6.3	OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS Y RETRIBUCIÓN EN ESPECIE .....	7
6.4	TÉRMINOS Y CONDICIONES PRINCIPALES DE LOS CONTRATOS DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS .....	7
<b>7.</b>	<b>POLÍTICA RETRIBUTIVA APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS.....</b>	<b>9</b>

## 1. PLANTEAMIENTO Y ÁMBITO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

En el presente documento se refleja la política de remuneraciones aplicable a los miembros del consejo de administración de Soltec Power Holdings, S.A. ("**Soltec Power**" o la "**Sociedad**"), en cumplimiento de los requisitos legales establecidos por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (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 mantiene una proporción adecuada y promueve la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, incorporando las precauciones necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos o que se premien resultados desfavorables y asegurando la alineación de los intereses de los consejeros con los de la Sociedad y sus accionistas, sin que se vea comprometida la independencia propia de los consejeros.

## 2. VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Sin perjuicio de lo previsto por la Ley de Sociedades de Capital en materia de remuneración de los administradores, la Política de Remuneraciones entrará en vigor en el momento en que se produzca la efectiva admisión a negociación de las acciones de la Sociedad en las Bolsas de Valores de Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia y su inclusión en el Sistema de Interconexión Bursátil (Mercado Continuo) (la "**Admisión**") y mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la junta general de accionistas. Por tanto, la Política de Remuneraciones será de aplicación desde la Admisión y durante el presente ejercicio 2020 y los tres siguientes (esto es, 2021, 2022 y 2023).

No obstante lo anterior, la junta general de accionistas de Soltec Power 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 controlar 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 Power, 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 Power.

## **4. PRINCIPIOS Y CRITERIOS RECTORES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

Con el fin de contar con una estructura sólida de buen gobierno corporativo, Soltec Power 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 RENTABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO**

Las remuneraciones deberán promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y ser compatibles con los intereses y la estrategia de la Sociedad a largo plazo, así como con sus valores y objetivos. 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 pretende 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. 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. Partiendo de la cantidad máxima anual fijada y aprobada por la junta general, corresponde al consejo de administración la facultad de distribución de esa cantidad entre sus miembros en función del cargo, funciones y responsabilidades atribuidas, participación en comisiones dentro del consejo de administración, clase o categoría de consejeros a los que pertenezca, así como las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

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 asciende a 339.000 euros. Esta cantidad máxima se mantendrá en el mismo importe hasta que la junta general de accionistas determine otra cosa.

Este límite no incluye: (a) cualquier salario, compensación de cualquier naturaleza o pago que se efectúe en otro concepto a consejeros ejecutivos por la realización de sus funciones ejecutivas, de acuerdo con los estatutos sociales y sus respectivos contratos con la Sociedad; (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 a la hora de asistir a las sesiones del consejo de administración 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, teniendo en cuenta, además de cualesquiera otras circunstancias objetivas que considere relevantes:

- La categoría del consejero.
- 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, del importe fijado en el apartado 5.1, el consejo de administración ha decidido, para su abono en concepto de asignación fija anual, los siguientes importes:

- a) Asignación por pertenencia al Consejo de Administración: 30.000 euros.
- b) Asignación adicional por el cargo de consejero coordinador: 10.000 euros.
- c) Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Auditoría: 30.000 euros.
- d) Asignación por pertenencia a la Comisión de Auditoría: 5.000 euros.
- e) Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 30.000 euros.
- f) Asignación por pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 5.000 euros.
- g) Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Desarrollo Sostenible: 20.000 euros.
- h) Asignación por pertenencia a la Comisión de Desarrollo Sostenible: 3.000 euros.
- i) Asignación adicional por secretaría del Consejo de Administración: 30.000 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, 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 y aprobar los contratos de los consejeros ejecutivos con la Sociedad, que deberán ajustarse a la Política de Remuneraciones.

A la fecha de la presente Política de Remuneraciones, únicamente un miembro del consejo de administración desempeñan funciones ejecutivas (el “**Consejero Ejecutivo**”).

### **6.1 RETRIBUCIÓN FIJA ANUAL**

La retribución fija se determinará conforme a la responsabilidad, la posición jerárquica y la experiencia de cada consejero ejecutivo, teniendo presente 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.

### **6.2 RETRIBUCIÓN VARIABLE**

Sólo los consejeros ejecutivos disfrutan de componentes variables en su retribución.

En este sentido, se prevé la posibilidad de que la junta general de accionistas establezca sistemas de remuneración referenciados al valor de las acciones, que conlleven la entrega de acciones de la Sociedad o sistemas de remuneración consistentes en derechos de opción sobre acciones. El acuerdo de la junta general determinará, en su caso, el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema de remuneración, el precio de ejercicio o el sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones sobre acciones, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del plan.

La retribución variable se basa en los principios de la Política de Remuneraciones descritos anteriormente y tendrá en cuenta los elementos que se describen a continuación.

#### **6.2.1 Retribución variable anual o bonus**

La retribución variable de los consejeros ejecutivos podrá satisfacerse en efectivo o mediante la entrega de acciones en caso de haber sido debidamente aprobada por la junta general, en función del rendimiento profesional y del cumplimiento de unos objetivos a corto, medio y largo plazo predeterminados con anterioridad de manera que se evalúe la creación de valor para la Sociedad.

#### **6.2.2 Retribución variable a largo plazo**

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, se permite a los consejeros ejecutivos participar como beneficiarios en los planes de incentivos a largo plazo implantados por la Sociedad.

El Plan de Incentivos a Largo Plazo de la Sociedad (*Long Term Incentive Plan*, en adelante “**LTIP**”) consiste en la entrega gratuita de acciones de la Sociedad tras un periodo de tiempo, sujeta al cumplimiento de determinados objetivos y a la permanencia en la Sociedad por parte del beneficiario.

Las condiciones del LTIP se adjunta como **Anexo I** a la presente Política de Remuneraciones.

#### **6.2.3 Otros incentivos a medio y largo plazo**

Sin perjuicio de los citados, los consejeros ejecutivos tendrán derecho a participar en todos aquellos planes de incentivos a medio y largo plazo que la Sociedad decida implantar en cada momento.

### **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.

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

Los términos y condiciones esenciales del contrato firmado entre la Sociedad y el Consejero Ejecutivo 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 (v) siguiente.

(ii) Retribución:

- Retribución fija: el Consejero Ejecutivo tendrá derecho a percibir la cantidad de 190.038 euros como retribución fija anual.
- Retribución plurianual: el Consejero Ejecutivo tendrá derecho a participar en el LTIP y 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.

(iii) Compromiso de permanencia mínima: el contrato deberá permanecer en vigor por 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 Consejero 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 Consejero 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 Consejero Ejecutivo sea cesado como consejero delegado de la Sociedad o su contrato sea resuelto por la Sociedad, el Consejero Ejecutivo tendrá derecho a recibir una compensación equivalente a la remuneración fija bruta que él 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 y los planes de incentivos 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 terminación debida a justa causa.

(iv) Pacto de exclusividad: el Consejero Ejecutivo deberá prestar sus servicios de forma exclusiva para la Sociedad, de forma que no podrán prestar ninguna clase de servicios, directa o indirectamente, bajo cualquier clase de relación jurídica, para terceros, ni por cuenta propia, aun cuando las actividades que realicen no sean concurrentes con las de la Sociedad. Se exceptúan las actividades de desempeño de cargos de administración en sociedades controladas o participadas por el Consejero Ejecutivo que no requieran dedicación significativa ni concurren con los negocios de la Sociedad.

- (i) No obstante, este compromiso de exclusividad no prevendrá al Consejero Delegado de (a) continuar siendo consejero no ejecutivo de Powertis, S.A., (b) continuar siendo consejero no ejecutivo de otras sociedades (hasta un máximo de diez) siempre que el Consejero Delegado



obtenga el consentimiento expreso del Consejo de Administración de la Compañía, y de (c) continuar siendo consejero ejecutivo de sus sociedades patrimoniales (las cuales son, a fecha del presente Contrato: Murciana de Energía Solar, S.L.U., Value Home, S.L.U., y Valueteam, S.L.) y desempeñar las funciones que correspondan en esas compañías, siempre que nada de lo anterior (i) interfiera en las responsabilidades que el Consejero Delegado tiene hacia la Compañía, ni (ii) suponga un incumplimiento de su compromiso de no competir con la Compañía.

- (v) Causas de terminación e indemnizaciones: el contrato del Consejero Ejecutivo puede terminarse por las siguientes causas: (i) por mutuo acuerdo; (ii) por decisión unilateral del Consejero 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 Consejero Ejecutivo; (iv) decisión de la Sociedad como consecuencia de una conducta gravemente dolosa y culpable en el ejercicio de las funciones del Consejero Ejecutivo; y (v) modificación estructural o cambio de control.

La terminación del contrato del Consejero Ejecutivo por los motivos indicados en el punto (iii) o (v) anteriores dará derecho al Consejero Ejecutivo a percibir una indemnización equivalente a Ejecutivo dos veces la última retribución total anual percibida (incluyendo retribución fija, retribución variable anual y planes de incentivos a largo plazo).]

- (vi) Pacto de no solicitud de clientes y empleados: durante la vigencia del contrato del Consejero Ejecutivo y durante un período de dos años después de la extinción del mismo, el Consejero Ejecutivo, sin el previo consentimiento por escrito de la Sociedad, no podrá directa o indirectamente (i) solicitar, inducir o intentar persuadir de cualquier otra manera a ningún cliente o potencial cliente de la Sociedad o del grupo de sociedades del que la Sociedad es matriz para que extinga su relación o potencial relación con la misma, o (ii) contratar o solicitar, reclutar, inducir, persuadir, influir o animar a cualquier empleado de la Sociedad o del grupo de sociedades del que la Sociedad es matriz a causar baja en ella.
- (vii) Pacto de no competencia post-contractual: durante la vigencia de su contrato, el Consejero Ejecutivo y durante un período de un año después de la extinción del mismo, el Consejero Ejecutivo, no podrá directa o indirectamente competir con el negocio u actividades realizadas o que serán realizadas por la Compañía.

## **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.

\* \*

