

## **POLITICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS PARA LOS EJERCICIOS 2024, 2025 Y 2026, APROBADA POR ACUERDO DE LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS DE LA SOCIEDAD DE 27 DE ABRIL DE 2023.**

La **Política de Remuneraciones** de la Sociedad se basa en:

### **A.- PRINCIPIOS Y OBJETIVOS:**

La Política de Remuneraciones se ajusta al sistema de remuneración previsto en el artículo 21 de los Estatutos Sociales y se concreta en los siguientes principios y objetivos:

1.- Contribución a la estrategia de la Sociedad.

La retribución de los Consejeros tiene en cuenta la contribución de estos a la estrategia de la Sociedad. Así, aparte de una retribución fija anual, se prevé una retribución variable consiste en una participación en las ganancias con los límites contemplados en el artículo 21.2 c) de los Estatutos.

La Política de Remuneraciones se ajusta a los valores y objetivos a largo plazo de la Sociedad.

2.- Creación de valor para los accionistas.

La retribución de los Consejeros está alineada con la creación de un valor sostenible para el accionista.

3.- La consecución de resultados basados en la prudencia y responsabilidad en la asunción de riesgos.

La retribución de los Consejeros tiene en cuenta el cumplimiento de las prioridades estratégicas de inversión de la Sociedad y la sostenibilidad de los resultados de esta en el tiempo.

4.- Recompensa del nivel de responsabilidad y trayectoria profesional.

La selección y nombramiento de los Consejeros independientes tiene en cuenta su trayectoria profesional y conocimientos específicos del sector de actividad de la Sociedad. La remuneración de los consejeros independientes tiene en cuenta su pertenencia y presidencia de las Comisiones Delegadas del Consejo: Comisión de Auditoría y Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Por su parte, la retribución de los Consejeros que ostentan participación en el capital social tiene en cuenta la percepción de dividendos que los mismos obtienen anualmente, de modo que su remuneración se limita a una cantidad mínima dentro del rango permitido en los Estatutos.

5.-Transparencia.

La retribución de los Consejeros sigue un procedimiento transparente en su propuesta, aprobación y determinación de los importes asignados a cada uno de ellos, interviniendo en el mismo la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración y la Junta General de Accionistas.

6.- Moderación guardando proporción al modelo de negocio, bajo el principio de equilibrio, sin ser excesivas o insuficientes a fin de evitar riesgos.

El sistema de remuneración es equilibrado y se estima proporcionado al modelo de negocio, previendo en todo caso una remuneración fija anual para todo el Consejo de

Administración y unas dietas de asistencia a sus reuniones, así como, una remuneración variable en función de los beneficios y, adicionalmente, existe la posibilidad de una remuneración mediante entrega de acciones o derechos de opción sobre estas, tal como se expone seguidamente.

Igualmente, el sistema de remuneración, en la cuantía que anualmente se viene aprobando, es muy moderado en relación con la retribución media anual que perciben los empleados de la Sociedad.

## **B.- ELEMENTOS RETRIBUTIVOS:**

Conforme al artículo 21 de los Estatutos Sociales los conceptos retributivos son:

1.- Dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración.

Se abonarán dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración equivalentes a quinientos euros (500,00 €) por consejero y reunión.

2.- Retribución anual Fija.

Se asignará una cantidad anual fija al Consejo de Administración que no podrá exceder de ciento cincuenta mil euros (150.000,00 €) ni ser inferior a mil euros (1.000,00 €).

3.- Retribución Variable en función de los beneficios líquidos.

Asimismo, y con independencia de la retribución anual fija, la Junta General aprobará una retribución variable consistente en una participación en las ganancias, que solo podrá ser deducida de los beneficios líquidos y después de estar cubiertas las atenciones de la reserva legal y estatutaria y de haberse reconocido a los accionistas un dividendo mínimo del cuatro por ciento. Esta retribución variable no podrá ser superior al diez por ciento de los beneficios repartibles entre los socios.

4.- Adicionalmente, los Estatutos Sociales permiten que los Consejeros puedan ser retribuidos mediante la entrega de acciones, o mediante la entrega de derechos de opción sobre las mismas 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 la Junta General de Accionistas. Dicho acuerdo determinará, en su caso, el número de acciones a entregar a cada consejero, el precio de ejercicio de los derechos de opción, el valor de las acciones que se tome como referencia y el plazo de duración del sistema de retribución.

## **C.- RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES:**

La retribución individual de los Consejeros, ejecutivos o no, por el desempeño de funciones se determinará por el Consejo de Administración de conformidad con lo previsto en los Estatutos Sociales, y dentro del máximo fijado por la Junta General, en función de los cargos desempeñados por los Consejeros en el propio órgano colegiado y de la pertenencia y presidencia en las distintas Comisiones, tareas desempeñadas, las responsabilidades asumidas, así como, la dedicación empleada.

## **D.- RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS:**

En la actualidad solo uno de los Consejeros de la Sociedad, el Consejero Delegado, ostenta el carácter de consejero ejecutivo, habiendo suscrito el preceptivo contrato con la Sociedad denominado “Contrato con el Consejero Delegado” con fecha 25 de abril de 2015, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 249.3 de la Ley de Sociedades de Capital.

Los conceptos retributivos contemplados en el Contrato firmado con el Consejero Delegado se enmarcan dentro de los comprendidos en el artículo 21 de los Estatutos Sociales y la Política de Remuneraciones.

En dicho Contrato con el Consejero Delegado no se contemplan indemnizaciones por cese, renuncia o separación; ni cantidad alguna en concepto de primas de seguro o contribuciones a sistemas de ahorro.

#### **E.- LÍMITE DE REMUNERACIÓN ANUAL:**

El límite máximo de remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros es el que se determina en el propio artículo 21 de los Estatutos, es decir, aparte de las dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración, la cantidad anual fija al Consejo de Administración no podrá exceder de ciento cincuenta mil euros (150.000,00 €) y la retribución variable –dándose los requisitos para su aprobación por la Junta General- no podrá ser superior al diez por ciento de los beneficios repartibles entre los socios una vez cubiertas la atención de la reserva legal.

#### **F.- PROCESO DE TOMA DE DECISIONES:**

El Proceso para la toma de decisiones para la definición, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones y los órganos de la Sociedad que intervienen en la misma son los siguientes:

##### **1.- Junta General de Accionistas.**

De conformidad con lo establecido en los artículos 217, 219, 529 septdecies y 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, le corresponden las siguientes funciones:

- Aprobar la Política de Remuneraciones de los Consejeros, al menos cada tres años.
- Determinar el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales.
- Aprobar de forma separada los planes de incentivos que conlleven la entrega de acciones o derechos de opción sobre las mismas, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones.

##### **2.- Consejo de Administración.**

De conformidad con lo establecido en los artículos 249 y 249 bis de la Ley de Sociedades de Capital, el Consejo de Administración tiene las siguientes facultades indelegables:

- Las decisiones relativas a la remuneración de los Consejeros, dentro del marco estatutario y de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas. La determinación concreta del importe que corresponda por los conceptos fijos y variables a cada uno de los Consejeros será efectuada por el Consejo de Administración. El acuerdo de distribución deberá ser adoptado por mayoría simple del Consejo en atención a los cargos desempeñados por cada consejero en el propio órgano colegiado, la asistencia a las distintas comisiones, las tareas desempeñadas, las responsabilidades asumidas, así como, la dedicación empleada.
- La aprobación del contrato de los Consejeros ejecutivos donde, entre otros, se detallan todos los conceptos por los que pueden obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas, incluyendo la eventual, en su caso, indemnización por cese anticipado en dichas funciones y las cantidades a abonar, en su caso, por la Sociedad en concepto de primas de seguro o de contribuciones a sistemas de ahorro.

##### **3.- Comisión de Nombramientos y Retribuciones.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 529 quince de la Ley de Sociedades de Capital, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones asume el papel central a la hora de efectuar la determinación, aplicación y revisión de la Política de Remuneraciones. De conformidad con las competencias atribuidas en el Reglamento del Consejo de Administración, así como en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, a continuación, se resumen las funciones que se le asignan a esta Comisión en relación con la determinación, aplicación, revisión y transparencia de la Política de Remuneraciones:

- Proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los Consejeros, así como su revisión y actualización periódica.
- Proponer al Consejo de Administración el sistema y cuantía de las retribuciones anuales de los Consejeros, para su elevación a la Junta General de Accionistas.
- Proponer al Consejo de Administración, para su aprobación, la retribución individual de los Consejeros ejecutivos y las demás condiciones básicas de sus contratos, incluyendo las eventuales compensaciones o indemnizaciones que pudieran fijarse para el supuesto de separación, y las cantidades a abonar por la Sociedad en concepto de primas de seguro o de contribuciones a sistemas de ahorro, de conformidad con lo previsto en la normativa interna de la Sociedad y la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente en cada momento.