



INFORME DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE MIQUEL Y COSTAS & MIQUEL, S.A. EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS A QUE SE REFIERE EL PUNTO SÉPTIMO (APARTADO TERCERO) DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA Y EXTRAORDINARIA DE ACCIONISTAS CONVOCADA PARA EL DÍA 21 DE JUNIO DE 2022, EN PRIMERA CONVOCATORIA, Y PARA EL SIGUIENTE DÍA, EN SEGUNDA CONVOCATORIA.

1. Objeto del Informe.

El presente Informe se elabora en cumplimiento del artículo 529 novodécies.4 de la Ley de Sociedades de Capital, con el objetivo de motivar la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada el 22 de junio de 2021 por la Junta General de Accionistas de MIQUEL Y COSTAS & MIQUEL, S.A. (la "**Sociedad**"), y que resulta de aplicación para los ejercicios 2022, 2023 y 2024 (la "**Política**"), que se someterá a la Junta General Ordinaria y Extraordinaria de Accionistas de la Sociedad.

La modificación de la Política ha sido objeto del preceptivo informe específico de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones de fecha 20 de abril de 2022. Se adjunta como anexo dicho informe, que incluye, a su vez, el texto íntegro de la propuesta de modificación de la Política que la citada Comisión propone al Consejo de Administración para su elevación, en su caso, a la Junta General de Accionistas.

2. Justificación de la propuesta.

El Consejo de Administración hace suyo en su integridad el informe específico de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones que se adjunta como anexo y, una vez analizado el texto de la modificación de la Política que incorpora dicho informe, considera que el mismo respeta los principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones de la Sociedad que modifica, basada en la compensación por la dedicación de los Consejeros y su correspondencia con los resultados obtenidos por la Sociedad.



La modificación de la Política que se somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas viene a dar cumplimiento a la obligación legal de introducir las modificaciones oportunas en atención a las novedades incluidas por la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas.

De otro lado, y al margen de aquellas modificaciones que exige la referida reforma de la Política conforme al nuevo régimen legal, en lo que se refiere a la estructura de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales, la Política refleja los cambios estatutarios introducidos en el Artículo 23, que se someten a la Junta General, relativos a la repartición de la remuneración de los Consejeros como tales en dos conceptos retributivos distintos: (i) introduce como novedad la retribución fija a cada Consejero por sesión y asistencia; (ii) mantiene la participación en los beneficios líquidos de la Sociedad, si bien a partir de ahora la determinación del concreto porcentaje de participación sobre el máximo estatutario corresponderá a la Junta General de Accionistas, con un máximo del 5% del que se deducirá, en todo caso, la cantidad máxima correspondiente a la remuneración fija.

El Consejo de Administración considera que la modificación de la Política propuesta y, en particular, los concretos sistemas retributivos establecidos, se adecúan a las disposiciones legales vigentes, así como generalmente a los principios y recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas en materia de retribuciones, estableciéndose unos importes, límites y parámetros, alineados con los estatutarios y suficientes para atraer y retener a los consejeros del perfil preciso, a la par que retribuyendo la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exige, sin comprometer la independencia de criterio de los Consejeros no Ejecutivos.

Asimismo, el Consejo de Administración considera que la modificación de la Política propuesta respeta los principios de proporcionalidad, razonabilidad, consecución del interés social, gestión de riesgos y sostenibilidad a largo plazo, incorporando mecanismos precisos para evitar la asunción excesiva de riesgos y atraer y motivar la contribución de los profesionales que la Sociedad necesita.



En virtud de todo lo anterior, el Consejo de Administración propone a la Junta General de Accionistas, para su aprobación, la modificación de la Política en los mismos términos que propone la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones en el informe específico adjunto.

En caso de ser aprobada por la Junta General de Accionistas, la Política modificada resultará de aplicación desde la fecha de su aprobación y durante los próximos dos ejercicios, esto es, hasta el 31 de diciembre de 2024, sin perjuicio de las modificaciones que en cada momento puedan ser aprobadas por la Junta General de Accionistas.

En concreto, se somete a la aprobación de la Junta General:

7.3. Aprobación de la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a los ejercicios 2022, 2023 y 2024.

De conformidad en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, modificar la Política de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a los ejercicios 2022, 2023 y 2024, aprobada por la Junta General de Accionistas en fecha 22 de junio de 2021, con el objetivo de adaptarla principalmente a (i) la nueva propuesta de redacción del Artículo 23º de los Estatutos Sociales; y (ii) al texto vigente de la Ley de Sociedades de Capital.

En relación con dicha modificación, se hace constar que (i) su validez está sujeta a que esta Junta General de Accionistas apruebe la modificación del Artículo 23º de los Estatutos Sociales, comprendida en el Punto Quinto del Orden del Día, y (ii) el texto íntegro de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, junto con el preceptivo informe de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, se incluye en el correspondiente informe motivado del Consejo de Administración, que ha sido puesto a disposición de los accionistas a través de la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la presente Junta General de accionistas.

Barcelona, a 25 de abril de 2022



INFORME ELABORADO POR LA COMISIÓN DE RECURSOS HUMANOS, NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES ACERCA DE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS PARA LOS EJERCICIOS 2022, 2023 Y 2024.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 529 quince.3 g) y 529 novecientos.4 de la Ley de Sociedades de Capital ("**LSC**"), corresponde a la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones (la "**Comisión**") proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los Consejeros de MIQUEL Y COSTAS & MIQUEL, S.A. (la "**Sociedad**") y sus modificaciones, así como elaborar un informe específico al respecto, para su sometimiento a la aprobación de la Junta General de Accionistas.

En relación con lo anterior, la Junta General de Accionistas de la Sociedad de 22 de junio de 2021 aprobó la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2022, 2023 y 2024 (la "**Política de Remuneraciones**").

No obstante, la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica la LSC, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas (la "**Ley 5/2021**"), ha dado una nueva redacción al artículo 529 novecientos de LSC, relativo a la política de remuneraciones de los consejeros de las sociedades cotizadas.

En este sentido, la disposición transitoria primera de la citada Ley 5/2021 establece que las sociedades cotizadas deberán someter a aprobación de la primera junta general de accionistas que se celebre tras el 13 de octubre de 2021, una nueva política de remuneraciones de consejeros, adaptada a los nuevos requisitos establecidos en el artículo 529 novecientos de la LSC.

A estos efectos, la Comisión, en el ejercicio de sus funciones, ha elaborado una propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones que, conforme al artículo 529 novecientos.1 de la LSC, y sujeto a su aprobación por la Junta General de Accionistas, será de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los dos ejercicios siguientes.



La citada propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones viene justificada por la adaptación de la redacción de la Política de Remuneraciones:

- (i) al texto vigente de la LSC, tras las modificaciones introducidas por la Ley 5/2021, así como las mejores prácticas de mercado y algunas de las recomendaciones de Buen Gobierno corporativo en materia de retribución de consejeros; y
- (ii) a la nueva redacción del Artículo 23 de los Estatutos Sociales, relativo al funcionamiento del Consejo de Administración y que incluye modificaciones en cuanto al sistema retributivo de los Consejeros, que también se somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas.

Además, se introducen otras modificaciones formales y técnicas para actualizar la Política de Remuneraciones.

A tal efecto, la Comisión emite el presente Informe, al que se adjunta como anexo la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones, para su consideración por el Consejo de Administración que deba proponer, en su caso, a la Junta General de Accionistas la aprobación de la misma.

La Comisión considera que la modificación de la Política de Remuneraciones, objeto de la presente propuesta, respeta los principios y fundamentos generales de la Política de Remuneraciones de la Sociedad en vigor, basada en la compensación por la dedicación de los Consejeros y su correspondencia con los resultados obtenidos por la Sociedad, el respeto a los principios de proporcionalidad, razonabilidad, consecución del interés social, y sostenibilidad a largo plazo.

Asimismo, la Comisión considera que la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones se ajusta, en términos generales, a las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas en materia de retribuciones.

Finalmente, la Comisión observa que la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones refleja los principios generales de la Sociedad, estableciéndose unos importes, límites y parámetros, alineados con los estatutarios y suficientes para atraer y retener a los Consejeros del perfil preciso, a la par que retribuyendo la dedicación, cualificación y



miquel y costas & miquel, s. a.

responsabilidad que el cargo exige, sin comprometer la independencia de criterio de los Consejeros no Ejecutivos.

Barcelona, a 20 de abril de 2022



POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS PARA LOS EJERCICIOS 2022, 2023 y 2024.

Introducción

Conforme a lo previsto en el artículo 529 novodecés de la Ley de Sociedades de Capital ("LSC"), corresponde a la Junta General de Accionistas aprobar la Política de Remuneraciones de los Consejeros, como punto separado del Orden del Día.

El Consejo de Administración de la Sociedad MIQUEL Y COSTAS & MIQUEL, S.A. (la "Sociedad" o "MCM"), con el informe favorable de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 25 de abril de 2022, ha valorado y acordado presentar a la Junta General de Accionistas la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad (la "Política de Remuneraciones") para su aplicación desde la fecha de su aprobación por la Junta General de Accionistas y durante los dos ejercicios siguientes, esto es, los ejercicios 2022, 2023 y 2024.

Esta Política de Remuneraciones da continuidad a los principios de la Política actualmente vigente y, en su revisión y elaboración, se han tenido en cuenta las votaciones realizadas por los accionistas en la última Junta General de la Sociedad celebrada en junio de 2021 y el respaldo ampliamente mayoritario que los accionistas han mostrado con carácter general a las políticas propuestas por el Consejo de Administración en la materia. Se ha tenido en cuenta, asimismo, el contenido del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros aprobado consultivamente por una amplia mayoría en la última Junta General de la Sociedad celebrada en junio de 2021.

Las novedades que recoge la Política de Remuneraciones responden esencialmente a las modificaciones introducidas en la LSC por la reforma operada por la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobada por el Real Decreto legislativo 1/2010, de 2 de julio y a la inclusión de las mejoras técnicas que se han estimado necesarias para alcanzar los principios y objetivos previstos.

En este sentido, la Política de Remuneraciones identifica, incluye y regula, entre otros aspectos: las características y principios generales de la remuneración de los Consejeros de la Sociedad; su compatibilidad con la



estrategia, objetivos, valores e intereses a medio y largo plazo de la Sociedad; la contribución en la estrategia empresarial y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad así como los diferentes esquemas de remuneración aplicados tanto a los Consejeros en su condición de tales, como a los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.

Se deja constancia de que, en caso de resultar aprobada, la Política de Remuneraciones vendrá a sustituir y dejar sin efecto a partir de la fecha de su aprobación, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad para los ejercicios 2022 a 2024 que fue aprobada por la Junta General de Accionistas de MCM el 22 de junio de 2021.

1. Finalidad y principios básicos

1.1. Finalidad

El Consejo de Administración ha identificado que el acierto en la toma de decisiones estratégicas y el compromiso claro con el proyecto empresarial en el ámbito industrial y con los valores corporativos son factores esenciales para alcanzar los compromisos asumidos con los accionistas, los clientes de MCM y la sociedad en general.

En este sentido, la finalidad última de la Política de Remuneraciones es coadyuvar al desarrollo del interés social de MCM de forma que el sistema de remuneración de los miembros del Consejo de Administración sea compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

En consecuencia, la Política de Remuneraciones se configura como un elemento esencial, dentro de las restantes políticas y principios internos del Grupo para:

- Definir y monitorizar, de manera clara y comprensible, las prácticas retributivas de sus Consejeros.
- Incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.



- Garantizar la transparencia en relación con las remuneraciones de los Consejeros.
- Motivar y reforzar la consecución de resultados, económico financieros y no financieros, positivos para la Sociedad.
- Atraer, retener y motivar la contribución de los profesionales que la Sociedad necesita, asegurando que puede contar con candidatos idóneos para el desempeño del cargo de Consejero.

1.2. Principios básicos

La retribución de los miembros del Consejo de Administración de MCM se determina tomando en consideración lo establecido en: (i) la normativa aplicable a las sociedades cotizadas; (ii) el Artículo 23 de los Estatutos Sociales; (iii) el artículo 18 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad; (iv) los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas; y (v) las prácticas de mercado en entidades comparables.

El sistema retributivo diferencia a los Consejeros en su condición de tales de aquéllos que desarrollan funciones ejecutivas en la Sociedad.

Los fundamentos generales de la Política de Remuneraciones de la Sociedad para el conjunto de los Consejeros son los siguientes:

- a) *Compromiso con la Sociedad:* la Política de Remuneraciones debe estar alineada con el propósito industrial de la Sociedad y con el compromiso adquirido con los accionistas.
- b) *Atracción de los mejores profesionales:* la retribución de los Consejeros debe permitir que la Sociedad pueda acceder al mejor talento disponible en cada momento.
- c) *Transparencia:* la retribución de los Consejeros deberá ajustarse, en la medida aplicable, a los principios y recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas en materia de retribuciones con el objetivo de generar confianza entre los accionistas y los inversores.



- d) *Moderación*: las remuneraciones deben guardar una proporción adecuada con el tamaño, el modelo de negocio y las características de la Sociedad.
- e) *Igualdad*: las políticas y prácticas retributivas deben garantizar la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión y raza (equidad interna).

Adicionalmente, los principios fundamentales por los que se rige esta Política de Remuneraciones para los Consejeros Ejecutivos son los siguientes:

- a) *Proporcionalidad*: la retribución de los Consejeros Ejecutivos debe adecuarse a la dedicación, cualificación y responsabilidad de los mismos.
- b) *Alineamiento con la estrategia empresarial y la consecución del interés social*: la remuneración de los Consejeros Ejecutivos debe mantener un componente variable anual vinculado a la consecución de objetivos concretos y cuantificables, alineados con la estrategia empresarial y el interés social, con sistemas de control y medición que determinen la percepción de la retribución variable en función de evaluaciones que midan el desempeño individual y la contribución personal a la consecución de los objetivos fijados. A estos efectos, se deberán considerar parámetros económicos, operativos, medioambientales e industriales.
- c) *Sostenibilidad a largo plazo*: deben incorporarse, en la medida de lo posible, sistemas de retribución variable de carácter plurianual que fomenten la consecución de objetivos, promoviendo la sostenibilidad de la Sociedad en el largo plazo.
- d) *Razonabilidad*: para la fijación de las propuestas retributivas de los Consejeros Ejecutivos se debe atender a la situación económica de la Sociedad, configurándose sobre la base de un equilibrio adecuado entre el cumplimiento de objetivos a corto, medio y largo plazo, que permitan remunerar el rendimiento por un desempeño continuado durante un periodo de tiempo suficiente.



- e) *Cumplimiento mínimo para el devengo de la remuneración variable*: la remuneración variable de los Consejeros Ejecutivos debe ser justificada, de manera que permita que no se pueda percibir importe alguno por este concepto en caso de que no se alcancen los umbrales mínimos de verificación de cumplimiento.
- f) *Mitigación de riesgos*: la Política de Remuneraciones debe recompensar la consecución de resultados basados en una asunción prudente y responsable de riesgos, incorporando los mecanismos precisos para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

En virtud de todo lo anterior, se pretende mantener el alineamiento de la estructura retributiva de los miembros del Consejo de Administración con la estrategia general del Grupo, promoviendo un sistema de incentivos eficaz, que garantice la orientación a resultados, la materialización del plan plurianual estratégico del Grupo y la creación de valor, en parámetros económico financieros y no financieros, para el accionista y el resto de grupos de interés y que al mismo tiempo contribuya al impulso del proyecto del Grupo y a su sostenibilidad a largo plazo.

2. Marco General. Sistema de remuneración estatutario

De acuerdo con el Artículo 23 de los Estatutos Sociales: "*Los Consejeros, en su condición de tales, serán retribuidos por su asistencia a las reuniones del Consejo. A estos efectos, la Junta General determinará la cantidad que corresponda por este concepto, y que será distribuida por el Consejo entre sus miembros teniendo en cuenta su asistencia efectiva a las reuniones del Consejo. El concreto importe que apruebe la Junta General permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación. Adicionalmente, los Consejeros, en su condición de tales, percibirán una retribución consistente en una participación de hasta un máximo del 5% de los beneficios líquidos anuales de la Sociedad, deduciéndose en todo caso de dicho porcentaje la cantidad a percibir por los Consejeros en concepto de remuneración por asistencia a las reuniones del Consejo según lo previsto en el párrafo anterior. El porcentaje aplicable que corresponda a cada ejercicio dentro del citado máximo será establecido por la Junta General y sólo podrá ser deducido de los beneficios líquidos una vez cumplidos los requisitos que señala el artículo 218*



de la Ley de Sociedades de Capital. El concreto porcentaje que apruebe la Junta General permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación.

Por tanto, el Consejo de Administración, por sus funciones ordinarias, percibirá una retribución fija por su asistencia a las reuniones del Consejo y una retribución variable determinada en un porcentaje establecido por la Junta General, dentro del máximo del 5% de los beneficios líquidos anuales de la Sociedad, deduciéndose en todo caso de dicho porcentaje la cantidad máxima a percibir por los Consejeros en concepto de dietas de asistencia, una vez cumplidos los requisitos legales. El importe resultante se distribuirá por parte del propio Consejo entre los Consejeros atendiendo a la responsabilidad, funciones y, en general, a la dedicación que cada Consejero asuma.

Por otra parte, previo acuerdo de la Junta General de Accionistas adoptado en los términos previstos en la legislación vigente, los Consejeros también podrán ser retribuidos mediante la entrega de acciones o de derechos de opción sobre las mismas o mediante retribución referenciada al valor de las acciones. Asimismo, la Sociedad podrá contratar un seguro de responsabilidad civil para los administradores.

Esta retribución es compatible e independiente de las remuneraciones que perciben los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas. Los Estatutos Sociales establecen que, con independencia de lo anterior, los Consejeros Ejecutivos tendrán adicionalmente derecho a percibir por el desempeño de dichas funciones ejecutivas otras remuneraciones de acuerdo con el contrato suscrito con la Sociedad conforme a lo previsto en la legislación vigente, el cual tendrá en consideración las funciones, responsabilidades y en general la dedicación de los consejeros ejecutivos y podrá incluir asignaciones fijas, retribuciones variables en cualquiera de sus modalidades, aportaciones a sistemas de ahorro o previsión y/o abono de primas de seguro.

3. Órganos competentes y proceso de determinación de la Política de Remuneraciones

a) Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones

En relación con la configuración de la Política de Remuneraciones de la Sociedad, la Comisión de Recursos Humanos,



Nombramientos y Retribuciones tiene asignadas las responsabilidades detalladas en el artículo 12.2 del Reglamento del Consejo de Administración, consistentes en proponer al Consejo de Administración: (i) la retribución de los Consejeros y la política salarial del alto personal directivo, (ii) la retribución individual de los Consejeros Ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos y (iii) las condiciones básicas de los contratos de altos directivos.

En el ejercicio de sus funciones, y de conformidad con el artículo 529 novodécies.4 de la LSC, la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones elabora el texto de la propuesta de la Política de Remuneraciones y la eleva al Consejo de Administración junto con el preceptivo informe específico.

La Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones vela por la adecuación de las remuneraciones individuales de los Consejeros, y tiene en cuenta las condiciones retributivas y laborales de los empleados del Grupo en su conjunto.

En la determinación de los principios del sistema retributivo de los Consejeros, la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones trabaja en la alineación del mismo con los programas generales de retribución del Grupo, buscando en todos los casos fomentar el compromiso de todos los profesionales del Grupo con el propósito y valores de la Sociedad, la ética personal y corporativa, la excelencia en el desempeño, la calidad de los resultados y el desarrollo sostenible del Grupo.

En cuanto al modelo retributivo de los Consejeros Ejecutivos, es analíticamente similar al del resto de directivos del Grupo y únicamente refleja las diferencias cuantitativas derivadas del rol desempeñado, la experiencia y conocimientos aportados, así como la responsabilidad y las funciones asumidas.

La Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones puede ser asistida por consultores externos independientes en materia de retribución. Dichos asesores pueden proporcionar asesoramiento, tendencias de mercado y datos comparativos siempre que sea necesario. Otros departamentos



internos o terceros independientes también pueden asistir a la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones a medir el nivel de consecución de los objetivos establecidos en los sistemas de remuneración variable.

b) *Consejo de Administración*

Con base en el informe de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración eleva la correspondiente propuesta motivada a la Junta General de Accionistas para la aprobación de la Política de Remuneraciones.

Con la Política de Remuneraciones aprobada y en vigor, dentro del sistema de remuneración estatutario y de conformidad con lo previsto en la Ley y en esta Política de Remuneraciones, corresponde al Consejo de Administración fijar la cantidad exacta a abonar a cada Consejero, las condiciones para su obtención y su distribución entre los distintos Consejeros, debiendo atender a las funciones, responsabilidad y, en general, a la dedicación de los Consejeros a la administración de la Sociedad.

c) *Junta General de Accionistas*

Dentro del marco estatutario anteriormente referido, corresponde a la Junta General de Accionistas aprobar la Política de Remuneraciones que, junto con los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo, es la máxima norma de la Sociedad en materia de retribuciones de los Consejeros.

También corresponde a la Junta General de Accionistas aprobar, en su caso, la retribución a los Consejeros consistente en la entrega de acciones de la Sociedad o de derechos de opción sobre estas o que esté referenciada al valor de las acciones de la Sociedad.

Se hace constar que, durante todo el proceso de determinación de la Política de Remuneraciones, se cumplen de manera rigurosa las previsiones legales relativas a la conducta de los Consejeros cuando se encuentran en situaciones de conflictos de intereses, absteniéndose los Consejeros conflictuados de



asistir a la deliberación y de participar en la votación de los asuntos relativos a su concreta remuneración.

4. Estructura de la retribución de los Consejeros en su condición de tales

Los Consejeros, en su condición de tales, perciben una retribución fija por su asistencia a las reuniones del Consejo. A estos efectos, a propuesta del Consejo, la Junta General determina y aprueba la cantidad que corresponde por este concepto, y que es distribuida por el Consejo de Administración de la Sociedad entre sus miembros teniendo en cuenta su asistencia efectiva a las reuniones del Consejo. El concreto importe que aprueba la Junta General permanece vigente en tanto no se aprueba su modificación. El importe acordado por la Junta por este concepto, en fecha 21 de junio de 2022, es de MIL SEISCIENTOS EUROS (1.600€) por sesión.

Adicionalmente, los Consejeros, en su condición de tales, perciben una retribución consistente en una participación de hasta un máximo del 5% de los beneficios líquidos anuales de la Sociedad, una vez confirmados y auditados, deduciéndose en todo caso de dicho porcentaje la cantidad máxima a percibir en concepto de dietas de asistencia. La Junta General de fecha 21 de junio de 2022 ha acordado fijar en el cinco por ciento (5%) el porcentaje concreto de la participación de los Consejeros en los beneficios líquidos de la Sociedad.

Los Consejeros en su condición de tales no perciben otras retribuciones variables, ni en efectivo ni en acciones, ni retribución alguna a largo plazo en concepto de planes de pensiones, sistemas de jubilación u otros sistemas de previsión social.

Salvo los requerimientos establecidos estatutariamente, se respeta la libertad de configuración que la legislación vigente reserva al Consejo, pudiendo este determinar los parámetros de distribución entre los Consejeros atendiendo a criterios objetivos y transparentes que valoren la participación, la dedicación y la responsabilidad asumida.



5. Estructura de la retribución de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas

Para la determinación de la retribución que corresponde percibir a los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas en la Sociedad (distintas, por tanto, de las funciones de supervisión y decisión colegiada vinculadas a su condición de miembros del Consejo de Administración) se han tenido en cuenta las funciones asignadas y el nivel de responsabilidad de cada Consejero Ejecutivo:

5.1. Retribución fija

Los Consejeros Ejecutivos, por el desempeño de sus funciones de alta dirección, percibirán una retribución de carácter fijo en concepto de salario que tendrá en cuenta el nivel de responsabilidad y las funciones desarrolladas y que constituirá una parte relevante de su compensación total, que ha sido aprobada por Consejo y reflejada en el correspondiente acuerdo contractual.

Para el ejercicio 2022 la retribución fija anual se ha fijado en los siguientes importes para cada Consejero Ejecutivo: (i) 484.001€ para el Presidente; (ii) 345.682€ para el Vicepresidente; y (iii) 275.170€ para el Secretario General.

Para los ejercicios 2022 – 2024, a los que se refiere esta Política de Remuneraciones, estos importes se actualizarán anualmente por acuerdo de Consejo o, en su defecto, conforme a lo establecido en sus respectivos contratos.

5.2. Componentes variables

El importe de esta retribución estará determinado en función del grado de consecución de objetivos previamente establecidos, vinculados a los resultados del Grupo, a la generación de valor a medio y largo plazo y al desempeño de las funciones desarrolladas. Esta retribución estará sujeta al sistema de liquidación y pago aplicable al resto del Colectivo de Alta Dirección, de forma que se realizará previa comprobación del grado de cumplimiento efectivo de los objetivos establecidos. Por todo ello, se entiende que la remuneración variable se establece sobre la



base de criterios que son medibles y que promueven la sostenibilidad y la rentabilidad de la empresa en el medio y largo plazo.

5.2.a. Retribución variable anual

Los Consejeros Ejecutivos perciben una retribución variable anual vinculada a objetivos cuantitativos y cualitativos concretos, predeterminados y cuantificables, que tiene como referente fundamental el cumplimiento de los objetivos económicos establecidos en los presupuestos anuales de la Sociedad y del Grupo, siendo, asimismo esencial que incorporen la valoración del desempeño profesional individual de cada uno vinculadas a la responsabilidad y ámbito funcional de actuación de cada persona y a su influencia en el mapa de riesgos y en los procesos de la Sociedad, y las consecuciones de carácter colectivo, únicamente alcanzadas con una adecuada gestión colegiada.

Para la valoración de la consecución de los objetivos económicos anuales se tendrán en cuenta parámetros como Beneficio Neto, EBITDA, BAI, nivel de deuda, flujo de caja, selección y ejecución de inversiones, fortaleza financiera, principalmente. Los objetivos no financieros ponderarán aquellos parámetros o indicadores que contribuyan a desarrollar un modelo de negocio que promueva un desarrollo equilibrado y sostenible, tales como gobierno corporativo, presencia de índices de sostenibilidad y de ética, etc.

Con la finalidad de determinar el importe a percibir, se establecerá una escala de consecución para cada métrica en la que se incluirá un umbral de cumplimiento mínimo de los objetivos por debajo del cual, no se abonará incentivo alguno.

La percepción de las retribuciones variables se realiza en dos devengos. En la primera fase se hace una valoración objetiva del grado de consecución y se liquida un máximo del 30% de la misma. El segundo devengo tiene lugar cuando finalizan los procesos de evaluación y una vez que las informaciones sobre los que se basan adquieren la categoría de definitivas. El sistema de retribución contempla y está sujeto a la correspondiente Cláusula Clawback.



La remuneración variable anual correspondiente a cada ejercicio se especificará en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

Corresponde a la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, al inicio de cada ejercicio, la revisión de las condiciones del sistema de retribución variable anual aplicable al Consejero Ejecutivo, incluyendo la estructura, los niveles máximos de remuneración, los objetivos establecidos y el peso de cada uno de ellos, atendiendo a la estrategia de la compañía, las necesidades y la situación de negocio. Dicha revisión es posteriormente sometida al Consejo de Administración para su aprobación.

5.2.b. Retribución variable a largo plazo

Los Consejeros Ejecutivos podrán ser beneficiarios, junto con miembros de la Alta Dirección y los profesionales que por su posición o responsabilidad en el Grupo se considera que contribuyen de manera decisiva a la creación de valor, de sistemas de retribución a largo plazo que se instrumentan mediante pagos en metálico, mediante entrega de acciones y mediante aportaciones extraordinaria al Plan de Previsión Social.

Los sistemas de retribución a largo plazo deberán cumplir con las siguientes características: Deberán abarcar un periodo mínimo de 3 años; las métricas a emplear y los objetivos que se deben cumplir serán definidos por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, asegurando en todo caso que guarden relación con la creación de valor y el desempeño profesional de sus beneficiarios. Dentro de la libertad de decisión del Consejo de Administración se podrán incluir métricas que midan la creación de valor de forma directa y/o indirecta.

En el caso de sistemas de retribución consistentes en la entrega de acciones, los Estatutos Sociales establecen que los Consejeros podrán ser remunerados mediante la entrega de acciones o de derechos de opción sobre las mismas o mediante retribución referenciada al valor de las acciones, sujeto al previo acuerdo de la Junta General de accionistas al respecto.



En febrero de 2022 expiró el plazo de consolidación del Plan 2016 de Opciones sobre Acciones del que eran beneficiarios los Consejeros Ejecutivos, a excepción del Presidente. El periodo de consolidación del mismo era de cinco (5) años, seguido de un periodo de ejercicio de tres (3) años adicionales.

En caso de aprobarse un nuevo Plan de Opciones, en el Reglamento de funcionamiento del mismo, se incorporará la prohibición a los Consejeros Ejecutivos de transferir la titularidad de la opciones, acciones o dichas acciones hasta transcurrido un plazo de al menos tres (3) años, salvo que el Consejero, en el momento de la transmisión o ejercicio, mantenga una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de al menos 2 veces su remuneración fija anual mediante la titularidad de acciones, opciones u otros instrumentos financieros.

Lo anterior se entenderá con la excepción de las acciones que el Consejero necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o previa apreciación favorable de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

En cualquier caso, un nuevo Plan de Opciones permitirá la participación en la Sociedad y, por tanto, la vinculación con los mejores resultados del Grupo, que previsiblemente puede redundar en un beneficio para los accionistas.

5.3. *Prestaciones asistenciales*

- a) El sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos se complementa con el pago de una prima de seguro de salud individual.
- b) Asimismo, la Sociedad tiene vigente un sistema de previsión social para directivos del que son beneficiarios los Consejeros Ejecutivos. Consiste en una aportación a un seguro externo cada tres años siempre que se cumplan los objetivos aprobados por la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones para el periodo.



El derecho a los beneficios derivados de este seguro está sujeto al cumplimiento de las condiciones de buen gobierno establecidas. Por lo tanto, los derechos económicos de los partícipes no les son asignados hasta la consolidación.

Consecuentemente, de conformidad con el Código de Buen Gobierno, se circunscriben exclusivamente a los Consejeros Ejecutivos los sistemas de ahorro a largo plazo.

La Sociedad reembolsará a los Consejeros Ejecutivos los gastos en que incurran en los desplazamientos en vehículo propio que puedan acreditar y que correspondan estrictamente a desplazamientos necesarios para el ejercicio de sus funciones.

6. Condiciones básicas de los contratos de los Consejeros Ejecutivos

Las retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico de cada Consejero Ejecutivo, que se procurará sean competitivos con lo aplicado a funciones equivalentes en el conjunto de las principales entidades comparables, se reflejan en sus respectivos contratos, que son aprobados por el Consejo de Administración y tienen las siguientes condiciones básicas:

- a) Duración indefinida.
- b) No se establece ningún plazo de preaviso, ni cláusulas de permanencia o fidelización.
- c) Indemnizaciones:
 - En caso de cese involuntario en sus funciones ejecutivas, salvo en el supuesto de incumplimiento grave, los Consejeros Ejecutivos tienen derecho a percibir una indemnización equivalente a una anualidad bruta.
 - Para el caso de que, tras la extinción de la relación contractual, la Sociedad opte por exigir al Consejero Ejecutivo una obligación de no concurrencia, se establece una



contraprestación, durante un periodo máximo de dos años, equivalente al 50% del salario bruto mensual.

- Asimismo, los contratos de dos de los Consejeros Ejecutivos contemplan una indemnización equivalente a una anualidad bruta para el supuesto de cambio de control.

d) Cláusula Clawback (Recuperación):

En atención a las Recomendaciones de Gobierno Corporativo, los contratos de los Consejeros Ejecutivos facultan a la Sociedad para recuperar la totalidad o parte de la retribución variable abonada si no se cumplen acumulativamente los requisitos materiales o personales establecidos para su percepción, correspondiendo en todo caso a la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones proponer al Consejo de Administración la magnitud de la recuperación y la responsabilidad del Consejero Ejecutivo en los supuestos que dan lugar a la mencionada recuperación.

- e) La revisión anual de los contratos está sujeta a distintos criterios sin preverse ningún tipo de incremento salarial garantizado, salvo que respondan a una modificación derivada del índice de Precios al Consumo o al Convenio aplicable.

7. Excepciones temporales a la aplicación de la Política

De conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodécimas.6. de la LSC, el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, podrá aplicar excepciones temporales a la presente Política.

Únicamente en circunstancias excepcionales en que 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 Consejo de Administración de la Sociedad podrá:

- a. Acordar la aplicación de excepciones temporales a la Política en relación con la concesión, consolidación y/o pago de todos los componentes previstos en la presente Política.



- b. Aplicar excepciones temporales a los componentes variables de la retribución de los Consejeros Ejecutivos, sujetos a lo establecido en el contrato.
- c. Alterar las reglas de concesión, consolidación y pago de la retribución previstas en la presente Política, en el caso de que se produjese algún evento, circunstancia u operación societaria que, en opinión del Consejo de Administración, pudiera afectar de manera significativa al cobro, en particular, de los componentes de remuneración variable diferidos. Dichas excepciones, de carácter restrictivo, se basarán en las necesidades particulares del negocio de la Sociedad.

Para la elaboración del citado informe, la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones podrá valerse de la opinión de un asesor externo independiente especialista en la materia.

Cualquier aplicación de excepcionalidad será debidamente consignada y explicada en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros, así como el componente o componentes objeto de dicha excepción.

8. Periodo de vigencia de la Política

La presente Política de Remuneraciones resultará de aplicación para la remuneración de los Consejeros de la Sociedad desde la fecha de aprobación por la Junta General de Accionistas hasta el 31 de diciembre de 2024 salvo que se adopte un nuevo acuerdo por la Junta General.

En este sentido, cualquier remuneración que perciban los Consejeros por el ejercicio o terminación de su cargo y por el desempeño de funciones ejecutivas será acorde con la presente Política de Remuneraciones, salvo las remuneraciones que expresamente haya aprobado la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

En todo caso, esta Política de Remuneraciones se entenderá sin perjuicio de cualesquiera pagos que corresponda realizar a los consejeros ejecutivos durante estos años, correspondientes a las cantidades diferidas de la



retribución variable de ejercicios anteriores, que se someterán a las condiciones y políticas establecidas para dichas retribuciones.

El Consejo de Administración podrá interpretar la presente Política, y, en particular, el sistema de liquidación y pago de la Retribución Variable Anual aplicable a los Consejeros Ejecutivos, adaptándola cuando sea necesario, a propuesta de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, a las reglas establecidas en la legislación aplicable, a las recomendaciones o mejores prácticas en la materia o a los requerimientos concretos efectuados por los supervisores.