

PRIM, S.A.

**PROPUESTA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA POLÍTICA DE
REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE PRIM, S.A.**

1. Introducción y marco normativo de la política de remuneraciones

La Ley 31/2014, de 3 de diciembre, introdujo el artículo 529.19.1 en la Ley de Sociedades de Capital (LSC), señalando que la aprobación de la política de remuneraciones de los Consejeros es competencia de la Junta General de Accionistas, a propuesta del Consejo de Administración.

De acuerdo con dicho precepto, la política de remuneraciones de los Consejeros se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneración previsto en los Estatutos Sociales. La base estatutaria de la presente política será lo previsto en el Capítulo 3º de los Estatutos Sociales, artículos 59 y siguientes, si efectivamente dicho nuevo redactado es aprobado por la Junta General de Accionistas en su próxima reunión.

2. Vigencia

La presente política de remuneraciones de los Consejeros de PRIM, S.A., se establece para los ejercicios 2019, 2020 y 2021.

Una nueva propuesta deberá ser presentada a la Junta General para su aprobación en el plazo de tres años, esto es, en 2021, salvo que la Junta General de Accionistas adopte un acuerdo que modifique la actual política con anterioridad a dicha fecha.

3. Principios inspiradores de la política de remuneraciones

La Política de remuneraciones de PRIM, S.A., se inspira en los siguientes principios:

1. Transparencia en la información de las retribuciones de los miembros del Consejo de Administración.
2. Vinculación con los valores y características de PRIM, S.A., así como con la estrategia de negocio y los intereses a largo plazo de la Compañía.
3. Evitar situaciones de conflictos de interés.
4. Las retribuciones a percibir por los consejeros en su condición de tales se vincula y condiciona a que la Compañía obtenga resultados positivos.
5. En el caso de que la retribución sea pagadera por justificarlo los

resultados de PRIM, S.A., se atenderá a la dedicación y responsabilidad de los distintos consejeros.

6. La retribución de los consejeros se fijará en la proporción que corresponda razonablemente con la importancia de la Compañía, la situación económica que tenga en cada momento y los estándares de mercado de entidades comparables.
7. La retribución de los consejeros a los que se atribuyan funciones ejecutivas se fijará en un contrato específico que deberá ser previamente aprobado por el Consejo con el voto favorable de las 2/3 partes de sus miembros, absteniéndose el consejero ejecutivo afectado de asistir a la deliberación y de participar en la votación. Dicha retribución guardará una proporción equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables de la retribución pactada, fomentando una cultura de compromiso con el logro de los objetivos de PRIM, S.A.

4. Política de remuneraciones de los consejeros

Conforme a lo que establecen los artículos 59 y siguientes de los Estatutos Sociales, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de PRIM, S.A., distingue entre la retribución de los consejeros por su condición de tales y la retribución de los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas (Consejeros Ejecutivos).

4.1. Retribución de los consejeros por su condición de tales

Por lo que respecta a la retribución de los consejeros por su condición de tales, el sistema de retribución será el establecido en el artículo 60 de los Estatutos sociales: una participación en los beneficios, en caso de existir estos, sin cantidad fija alguna, ni dietas por asistencia, ni retribución por la pertenencia a las distintas Comisiones del Consejo de Administración.

No obstante lo anterior, el propio Consejo de Administración, al amparo de lo dispuesto en el artículo 62 de los Estatutos Sociales y a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá determinar una distribución de la cuantía total a repartir diferente para los distintos consejeros, atendiendo a la dedicación, responsabilidad o pertenencia a Comisiones del Consejo, entre otros parámetros.

El límite a la retribución mediante participación en los beneficios lo impone el artículo 61 de los Estatutos, estableciendo, entre otras limitaciones, un máximo del 10 por ciento de las ganancias obtenidas en el ejercicio.

En el supuesto de incorporación de nuevos miembros al Consejo de Administración durante la vigencia de esta política, les será de aplicación este mismo sistema retributivo, de forma que la cantidad total asignada se repartirá proporcionalmente entre el número total de miembros.

La retribución percibida por los consejeros en su condición de tales será compatible con las demás percepciones derivadas de la relación laboral, mercantil o de prestación de servicios que cualquiera de los consejeros pueda tener con la Sociedad, tengan o no atribuidas funciones ejecutivas en similares términos a como lo hacía ya el artículo 63.6 los Estatutos de la Compañía.

4.2. Remuneración de los Consejeros por sus funciones ejecutivas

De acuerdo con lo establecido en el artículo 529.18 de la LSC, la remuneración de los consejeros por el desempeño de las funciones ejecutivas, previstas en sus contratos, que deberán ser aprobados conforme a lo dispuesto en el artículo 249 de la LSC, se ajustará a la presente política de remuneraciones de los consejeros, que necesariamente deberá contemplar la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo al que la política se refiera, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de sus contratos, comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización.

A su vez, es facultad del Consejo de Administración fijar la retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y los términos y condiciones de sus contratos con la sociedad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 249.3 y con la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la junta general.

La política de remuneración de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas con dedicación plena comprenderá:

4.2.1. Retribución Básica

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinará una retribución anual básica que se añade a la remuneración percibida por la pertenencia al Consejo de Administración referida en el apartado 4.1 anterior.

La retribución básica variará anualmente, por decisión del Consejo de Administración y previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en función de la evolución de los resultados de la Compañía y en función de las retribuciones observadas en empresas de entidad similar.

4.2.2. Retribución Variable

La retribución variable ha de representar una parte relevante en el total de las retribuciones y su percepción estará ligada a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables, directamente alineados con la creación de valor para los accionistas con distintos horizontes temporales.

4.2.2.1. Retribución variable anual

La retribución variable anual valora, con periodicidad anual, la aportación a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables, relacionados con variables económico-financieras, de eficiencia y crecimiento, así como con cuestiones de calidad y seguridad, estando directamente vinculada al logro de los objetivos propuestos anualmente en el presupuesto. Los objetivos establecidos para los consejeros ejecutivos tendrán en cuenta los indicadores y ponderaciones que fije el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tomando como base el presupuesto de la compañía aprobado en el Consejo de Administración.

La retribución variable anual se calcula aplicando sobre lo percibido en tal concepto en el ejercicio anterior un porcentaje en función de la evolución al alza o a la baja de los resultados.

4.2.2.2. Retribución variable plurianual

El Consejo podrá establecer, dentro del plazo de vigencia de la política de retribuciones del presente documento, programas de retribución plurianual vinculados a la consecución de objetivos a medio plazo, con el fin de fomentar la permanencia y la motivación de las personas clave vinculadas a estos objetivos y una alineación con la maximización del valor de PRIM, S.A., de forma sostenida en el tiempo.

Si el Consejo de Administración de la Sociedad decide implantar dichos programas de retribución plurianual, dichos programas serán aprobados por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Dichos programas consistirán en planes específicos de retribución plurianual por los ejercicios contemplados en cada uno de ellos. Cada plan estará ligado al cumplimiento de una serie de objetivos y compromisos estratégicos y que estén directamente alineados con los intereses de los accionistas, en la medida en que contribuyen a la generación de valor para la Compañía.

4.3. Otras retribuciones variables

En caso de operaciones singulares, el Consejo de Administración podrá establecer retribuciones ligadas a objetivos concretos y previamente fijados que incentiven la consecución de objetivos vinculados a dichas operaciones singulares. De igual modo y con carácter excepcional, el Consejo de Administración podrá establecer una retribución en consideración a logros singulares que hayan contribuido decisivamente a los resultados de la Compañía.

4.4. Condiciones principales del contrato de los consejeros ejecutivos

En los contratos de los consejeros ejecutivos se detallarán todos los conceptos por los que el consejero pueda obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas, incluyendo, en su caso, la eventual indemnización por cese anticipado en dichas funciones y las cantidades a abonar por la Compañía en concepto de primas de seguro o de contribución a sistemas de ahorro.

4.5. Otras consideraciones

El sistema retributivo y las condiciones básicas contractuales referidas serán igualmente de aplicación a cualquier nuevo consejero ejecutivo que se incorpore al Consejo de Administración durante la vigencia de esta política, considerando, en particular, las funciones atribuidas, las responsabilidades asumidas y su experiencia profesional.

En el caso de consejeros ejecutivos que no tengan una dedicación plena, se seguirá un esquema similar al descrito para los Consejeros con dedicación plena, si bien el sistema retributivo y demás condiciones contractuales tendrán en cuenta dicha circunstancia, de modo que parte del esquema retributivo o parte de las condiciones contractuales no serán de aplicación.

Los Consejeros figurarán como asegurados de la póliza de responsabilidad civil para administradores y directivos que PRIM, S.A., tendrá contratada, en los términos y condiciones normales de mercado, por las responsabilidades que se les pueden exigir como consecuencia del desempeño de las actividades propias de su función.

De acuerdo con el artículo 68 de los Estatutos Sociales, los miembros del Consejo de Administración que sean cesados sin justa causa por acuerdo de la Junta general antes de que hubiera finalizado el plazo para el que habían sido nombrados, tendrán derecho a una indemnización de daños y perjuicios equivalente a la mitad de la retribución que hubieran percibido en el ejercicio

inmediatamente anterior a aquel en el que se produzca el cese. Igualmente, los miembros del Consejo de administración que sean cesados por acuerdo de la Junta general antes de que hubiera finalizado el plazo para el que habían sido nombrados como consecuencia de un cambio de control derivado de una oferta pública de adquisición de acciones, tendrán derecho a una indemnización de daños y perjuicios equivalente a la totalidad de la retribución que hubieran percibido en el ejercicio inmediatamente anterior a aquel en el que se produzca el cese. Dicha indemnización por cese anticipado es independiente de cualquier otra indemnización que pudiere corresponder a los Consejeros conforme al contrato que hubieren formalizado con la Compañía.

En Móstoles, a 17 de mayo de 2018.

El Consejo de Administración de PRIM, S.A.