

INFORME JUSTIFICATIVO SOBRE LAS MODIFICACIONES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE PRIM, S.A., EMITIDO POR LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DE LA COMPAÑÍA

I. PLANTEAMIENTO Y OBJETO DEL INFORME

Conforme a lo establecido en el artículo 59 de los Estatutos Sociales de la Sociedad, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene atribuidas, entre otras, la función de Informar sobre la Política de Remuneraciones de los Consejeros, y sus modificaciones, que el Consejo de Administración proponga a la Junta General de Accionistas.

De acuerdo con el artículo 529.4. novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la propuesta de la Política de Remuneraciones del Consejo será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión: ambos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en la pagina web de la sociedad desde la convocatoria de la Junta General de Accionistas, quienes podrán solicitar además su entrega o envío gratuito. El anuncio de la Junta General deberá hacer mención de este derecho.

En este contexto, el Consejo de Administración de la Sociedad, a instancia de la Comisión, tiene previsto, en su próxima reunión del 26 de octubre de 2021, proponer a la Junta General de Accionistas como punto separado del orden día, la aprobación de la misma mediante votación, para su aplicación en los ejercicios 2021, 2022 y 2023.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros propuesta debe ser acompañada de un informe específico de la Comisión, que por el presente documento se formaliza.

II. FUNDAMENTOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS QUE ES OBJETO DE REVISIÓN

En el presente informe se exponen y analizan los principios y criterios en los que se basa la propuesta de revisión de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de los ejercicios 2021, 2022 y 2023, en aras de cumplir con la última modificación de la Ley de Sociedades de Capital, efectuada por la Ley 5/2021. De 12 de abril.

La propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros que se someterá a la aprobación del Consejo de Administración, y posteriormente a la Junta General Ordinaria de Accionistas, introduce varias novedades respecto de la que fue aprobada en la Junta General Ordinaria del pasado 30 de octubre de 2020.

El motivo de la propuesta de modificación responde a la necesidad de adaptar la Política y su articulado a lo dispuesto en los Artículos 529 septdecies a 529 novodecies de la LSC, en su nueva redacción dada por la Ley 5/2021 de 12 de abril, y a los Estatutos de la Sociedad que, asimismo, se van ser objeto de una propuesta de adaptación a dichas disposiciones legales:

- (i) Incluir los requisitos que la Ley de Sociedades de Capital exige que la Política cumpla y contemple.

- (ii) Establecer el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales y los criterios para su distribución entre los mismos en atención a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos.
- (iii) Establecer la cuantía de la retribución fija anual correspondiente a los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas, cuando existan, y los criterios para la concesión a los mismos de la remuneración variable, señalando los criterios de rendimiento financiero y no financiero exigibles al consejero ejecutivo y la forma en que contribuyen a la estrategia empresarial, a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.
- (iv) Describir el proceso de elaboración, aprobación y publicidad de las propuestas de modificación, sustitución y/o revisión de la Política.

Por lo demás, se refuerzan los objetivos ya incluidos en la Política de Remuneraciones para los años 2021, 2022 y 2023, actualmente vigente, y que consisten en que la misma contribuya a la estrategia empresarial, a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, alineando las remuneraciones con los objetivos del Plan Estratégico de la Sociedad y garantizando la transparencia de las mismas, de conformidad con las disposiciones aplicables vigentes de la LSC que la Política implementa, y con las mejores prácticas nacionales e internacionales en materia de remuneraciones y de gobierno corporativo.

Mediante la Política se pretende definir y controlar, de manera clara y comprensible, las prácticas retributivas de la Sociedad para con sus consejeros e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

Conforme a lo recogido en el texto de la Política de Remuneraciones, una vez adaptada a la Ley 5/2021 de modificación de la Ley de Sociedades de Capital, hemos podido comprobar que la misma se basa los principios y pautas que a continuación se exponen, buena parte de los cuales ya se incorporaron en el texto aprobado por la Junta General de 30 de octubre de 2020, siguiendo las principales recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas (en los sucesivos, también referido como CBG), adaptadas a las características de la Sociedad:

- a) Vinculación con la misión, visión y valores de la Sociedad, así como contribuir a la estrategia empresarial y los intereses a largo plazo de la misma.
- b) Transparencia en materia de remuneraciones, en línea con las mejores prácticas en gobierno corporativo, con el fin de generar confianza entre accionistas e inversores.
- c) Evitar situaciones de conflictos de interés.
- d) Ofrecer remuneraciones competitivas y justas para poder atraer y conservar a los mejores profesionales, en la proporción que corresponda con la importancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de sociedades comparables (Recomendación 56 del CBG).
- e) Establecer una remuneración suficiente para retribuir la dedicación, cualificación, experiencia y responsabilidad que exija el cargo sin comprometer la independencia de criterio de los consejeros (Recomendación 56 del CBG).
- f) Limitar las remuneraciones de los consejeros como tales, en relación con el equipo directivo, y en el caso del Presidente y Vicepresidente Primero en relación al primer

ejecutivo.

- g) Circunscribir las remuneraciones variables referenciadas a la obtención de los rendimientos financieros y no financieros de la Sociedad a los consejeros ejecutivos (Recomendación 57 del CBG),
- h) Configurar las remuneraciones de los consejeros ejecutivos, siguiendo los principios establecidos en el Código de Buen Gobierno en la medida que resulten aplicables a la dimensión y características de la sociedad. (Recomendaciones 58 a 64 del CBG). A tal efecto:
 - exigir que los contratos que se formalicen con los consejeros ejecutivos respeten los mecanismos para la fijación y verificación de las remuneraciones variables y los criterios de rendimiento financiero y no financiero (creación de valor y cumplimiento de normas y procedimientos internos de la sociedad, así como las políticas de control y gestión de riesgos) establecidos en la Política (Recomendación 58 del CBG).
 - contemplar que los componentes variables de la remuneración queden sujetos a una comprobación suficiente de su cumplimiento y posibilitar la introducción de cláusulas de reducción (malus) (Recomendaciones 59 y 60 del CBG).
 - contemplar la posibilidad de que se puedan incluir cláusulas clawback (Recomendación 63 del CBG).
 - limitar los importes indemnizatorios a los consejeros ejecutivos a dos años (Recomendación 64 del CBG).
- i) En general, considerar la evolución de la normativa, de las mejores prácticas, recomendaciones y tendencias, nacionales e internacionales, en materia de retribución de consejeros de las sociedades cotizadas.
- j) En la retribución de los consejeros a los que se atribuyan funciones ejecutivas, guardar una proporción equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y variables, fomentando una cultura de compromiso con el logro de los objetivos de la Sociedad.
- k) Asegurar que no existe discriminación por motivos de género, raza, origen étnico, religión u orientación sexual.

III. PROPUESTA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 2021-2023 CUYA REVISIÓN SERÁ SOMETIDA A LA APROBACIÓN DE LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

De acuerdo con lo anterior, la propuesta de revisión de la Política de Remuneración de los Consejeros 2021-2023 se ajusta al régimen general de sistemas de remuneración de los consejeros previsto en los Estatutos Sociales y en la LSC.

En general, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera oportuno que, a la vista de las circunstancias de la Sociedad en cada momento, sea el Consejo de Administración, a

propuesta de la Comisión, quien vaya definiendo con mayor concreción el sistema de remuneración de aplicación para los consejeros, dentro del marco previsto.

Por todo ello, la remuneración de los consejeros, en cuanto a tales, estará íntegramente compuesta por componentes fijos, de acuerdo a su nivel de responsabilidad y perfil profesional y por pertenencia a las Comisiones del Consejo, en ambos casos atendiendo a su carga de trabajo en calidad de Vocal y/o Presidente en cada una de las Comisiones.

Asimismo, las remuneraciones para Presidente y Vicepresidente no ejecutivos vendrán determinadas sobre funciones y competencias inherentes a la Presidencia y Vicepresidencia del Consejo.

En el caso del paquete retributivo de los consejeros ejecutivos, para el supuesto en que se nombren durante la vigencia de la Política de Remuneraciones, la misma estará compuesta por una composición fija y variable cuyo objetivo es atraer, fidelizar y motivar a los profesionales hacia una consecución de metas estratégicas dentro del contexto de negocio en el que se desarrolla su actividad, estableciendo las medidas y prácticas que resulten más apropiadas para su logro, tanto de carácter financiero como no financiero.

Además, la Sociedad a propuesta de la Comisión y bajo la aprobación del Consejo de Administración, podrá potenciar la consecución sostenible de los resultados y el alineamiento con los intereses de los accionistas y todos los grupos de interés a través de la implantación de programas de retribución variable a largo plazo.

Ambos conceptos serán recogidos en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.

Todo ello, en los términos y con el detalle que se recoge en el texto de la Política de Remuneraciones de los Consejeros que se eleva al Consejo de Administración para su posterior sometimiento a la aprobación por la Junta General de Accionistas.

IV. CONCLUSIONES Y VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera que la Propuesta de revisión de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad está alineada con su estrategia empresarial y los intereses a largo plazo de la misma y sus accionistas, y que la ordenación de las remuneraciones de los consejeros cumple con la normativa vigente y Código de Buen Gobierno, así como con las mejores prácticas de mercado y recomendaciones de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

Asimismo, la propuesta del Consejo retribuye adecuadamente el desempeño de las funciones de acuerdo con el tamaño, objetivos, naturaleza, índice de capitalización bursátil, facturación y complejidad de la actividad de la Sociedad.

De acuerdo con la LSC, la Sociedad aplicará dicha Política de Remuneraciones de Consejeros durante los ejercicios 2021, 2022 y 2023.

Cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo requerirá en cualquier caso la previa aprobación de la Junta conforme a lo establecido en los Estatutos Sociales y la legislación vigente.

Por todo ello, esta Comisión eleva el presente informe de la Política de Remuneraciones de los Consejeros al Consejo de Administración, para que junto a la propuesta sea sometido a votación por parte de la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

En Madrid, a 20 de octubre de 2021

El Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Enrique Giménez-Reyna Rodríguez

Vocales:

Belén Amatriain Corbi

Luis Pozo Lozano