

“Aprobar un Plan de Incentivos a largo plazo con entrega de acciones dirigido a consejeros ejecutivos y directivos en los términos que se recogen en el Anexo al informe aprobado por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y ESG, y que formará parte de este acuerdo a todos los efectos”.

Anexo

Descripción del plan de incentivos a largo plazo con entrega de acciones dirigido a consejeros ejecutivos y directivos (Plan de Incentivos)

El Plan de Incentivos se configura como una remuneración variable a largo plazo vinculada al desempeño del Grupo PRIM y consistente en la distribución de determinadas cantidades entre sus beneficiarios, una parte en efectivo y otra mediante entrega de acciones de la Sociedad, cuyo importe dependerá de la consecución de los distintos objetivos financieros y no financieros previstos en el Plan de Incentivos. Se describen a continuación los principales elementos del Plan:

(i) Beneficiarios

Serán beneficiarios del presente plan el consejero ejecutivo (tanto aquel cuyo nombramiento se propone para la junta general prevista para el 28 y 29 de junio de 2023, en primera y segunda convocatoria, respectivamente, como aquellos que en cada momento puedan formar parte del Consejo) y determinados directivos y personal clave del Grupo PRIM cuya identidad determinará el Consejo de Administración de la Sociedad (conjuntamente, los “Beneficiarios”).

(ii) Naturaleza de los beneficios y carácter no consolidable

La participación en el Plan de Incentivos responde a la libre voluntad de la Sociedad, no es consolidable y tiene carácter único y extraordinario.

Ni la invitación a participar como Beneficiario en el Plan de Incentivos, ni la adhesión al Plan de Incentivos, otorgan a los Beneficiarios el derecho a exigir la entrega de los importes en efectivo y de las Acciones, ni a que la asignación que se les haga lo sea en unas condiciones concretas distintas de las que pueda decidir discrecionalmente el Consejo de Administración.

(iii) Objetivos del Plan de Incentivos

El Plan de Incentivos prevé los siguientes objetivos (los “Objetivos”):

- a) Primer objetivo: Retorno total del accionista (*total shareholder return*). La rentabilidad total generada por un accionista durante el periodo de vigencia considerando tanto el importe de los dividendos efectivamente pagados durante este periodo como la evolución de la cotización de la acción durante el mismo plazo.

A este parámetro se le otorga una ponderación del 50% sobre el total.

- b) Segundo objetivo: FCF (*Free cash flow*). Consecución del objetivo de flujo de caja libre fijado en los presupuestos anuales aprobados por el Consejo de Administración.

A este parámetro se le otorga una ponderación del 25% sobre el total.

- c) Tercer objetivo: Medioambiente, social y buena gobernanza (*ESG*), incluidos los objetivos de I+D+I. Consecución de los objetivos incluidos en el Plan Estratégico de Sostenibilidad para cada ejercicio.

A este parámetro se le otorga una ponderación del 12,5% sobre el total.

- d) Cuarto objetivo: Consecución de los objetivos incluidos en el Plan Estratégico para cada ejercicio, y en particular, los relativos al desarrollo de nuevos negocios digitales, ampliación del *portfolio* de sociedades del Grupo PRIM y objetivos del plan de sostenibilidad de la Sociedad distintos de los referidos en el punto (iii) anterior.

A este parámetro se le otorga una ponderación inicial del 12,5%.

Para cada uno de los parámetros anteriores, el Consejo de Administración, previa consideración de las recomendaciones de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y ESG, establecerá las métricas y objetivos específicos, asegurando en todo caso que guarden relación con la creación de valor y no deriven simplemente de la evolución general de los mercados bursátiles o del sector de la actividad de PRIM.

- (iv) Importe máximo de la retribución bajo el Plan de Incentivos

El importe máximo de la retribución variable a largo plazo bajo el Plan de Incentivos, incluyendo efectivo y Acciones, ascenderá a un millón doscientos mil euros (1.200.000,00.-€) euros. Este importe incluye tanto las cantidades asignables a los Beneficiarios seleccionados inicialmente por el Consejo de Administración, como un remanente que podrá ser objeto de asignación a Beneficiarios seleccionados posteriormente por el Consejo de Administración durante la vigencia del Plan de Incentivos.

- (v) Número máximo de Acciones objeto del Plan de Incentivos

El número máximo de Acciones que podrán ser entregadas a los Beneficiarios en su conjunto en aplicación del Plan de Incentivos será el resultado de dividir el importe de un millón doscientos mil euros (1.200.000,00.-€), importe máximo a devengar en caso de máximo cumplimiento de los objetivos previstos en el Plan de Incentivos, entre el precio medio ponderado de la acción de la Sociedad en los 30 días hábiles bursátiles inmediatamente

anteriores a la fecha de finalización del plazo de duración del Plan de Incentivos (el “**Precio de Referencia**”). En todo caso, el Precio de Referencia no podrá ser inferior a **10,53 euros**, que es el precio medio ponderado de la acción de la Sociedad en los 30 días hábiles bursátiles anteriores a la fecha de aprobación del Plan de Incentivos por el Consejo de Administración de la Sociedad. En consecuencia, el número máximo de acciones a entregar bajo el Plan de Incentivos será de **113.960 acciones**.

(vi) Plazo de duración del Plan de Incentivos

Sin perjuicio de su periodo de liquidación, el Plan de Incentivos tiene un plazo de duración de cuatro (4) años, finalizando el 31 de diciembre de 2026.

(vii) Control *ex post* del Plan de Incentivos

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y ESG, podrá reducir (*malus*) y/o, en su caso, reclamar a los Beneficiarios la devolución total o parcial (*clawback*) de los importes en efectivo y el importe de las Acciones al Precio de Referencia, si finalmente se acreditara dentro de los dos (2) años siguientes a su entrega que (i) los datos que han servido para el cálculo de los Objetivos son inexactos; o (ii) durante la vigencia del Plan de Incentivos, los Beneficiarios han incurrido en incumplimiento grave y culpable de los deberes de lealtad, diligencia o buena fe, o de cualesquiera otras obligaciones asumidas por su pertenencia al Grupo PRIM o en virtud de su relación contractual.

(viii) Compromiso de *Lock-up*

Cada uno de los Beneficiarios se compromete a no transmitir o disponer de cualquier forma de las Acciones entregadas en virtud del presente Plan, durante un plazo de dos (2) años desde su entrega (el “**Compromiso de *Lock-up***”). Únicamente con respecto de las Acciones entregadas a consejeros ejecutivos de la Sociedad en virtud del Plan, el Compromiso de *Lock-up* se extenderá durante un plazo de tres (3) años desde su entrega, a los efectos de cumplir con la recomendación 62 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas.

No obstante lo anterior, se exceptúa del Compromiso de *Lock-up* el caso en el que el Beneficiario mantenga, en el momento de la transmisión de las Acciones, una exposición económica neta a la variación del precio de las Acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de, al menos, dos veces su remuneración fija anual. A efectos aclaratorios, la excepción del Compromiso de *Lock-up* únicamente afectará al exceso del precio de las Acciones por encima del importe de dos veces su remuneración fija anual.

El Compromiso de *Lock-up* no será de aplicación a las Acciones que el Beneficiario necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su entrega o, previa apreciación

favorable de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y ESG de la Sociedad, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

(ix) Finalización de la relación de prestación de servicios de los Beneficiarios

En el supuesto de que el Beneficiario extinga o suspenda su relación de prestación de servicios con el Grupo PRIM por cualquiera de las causas que se reflejarán en el Reglamento del Plan de Incentivos en términos habituales de mercado ("*Good Leaver*"), el Beneficiario tendrá derecho a recibir, una vez finalizado el Plan de Incentivos, y en función del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos, un importe proporcional al tiempo transcurrido hasta la fecha en que tenga lugar la pérdida de su condición de Beneficiario.

Asimismo, en el supuesto de que el Beneficiario extinga o suspenda su relación de prestación de servicios con el Grupo PRIM por causas distintas a las que den lugar a la calificación del Beneficiario como *Good Leaver*, el Beneficiario perderá todos los derechos y expectativa de derechos relativos a la percepción de las cantidades en efectivo y las Acciones que no hayan sido entregadas.