

INFORME JUSTIFICATIVO FORMULADO POR LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DE PRIM, S.A. SOBRE LA ADOPCIÓN DE UN PLAN DE INCENTIVOS A LARGO PLAZO DIRIGIDO A CONSEJEROS EJECUTIVOS Y DIRECTIVOS

1. OBJETO DEL INFORME

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y ESG de Prim, S.A. (“Prim” o la “Sociedad”) formula el presente informe (el “Informe”) sobre la adopción de un plan de incentivos a largo plazo (el “Plan de Incentivos” o el “Plan”) dirigido a consejeros ejecutivos y directivos del Grupo Prim (el “Grupo Prim” o el “Grupo”), en cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (la “Ley de Sociedades de Capital”) y en el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad.

De acuerdo con dichas normas, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y ESG ha procedido a elaborar este Informe, al que se adjunta la propuesta de Plan de Incentivos, para su elevación al pleno del Consejo de Administración.

La inclusión de los consejeros ejecutivos como beneficiarios de este Plan de Incentivos hace necesario que la Política de Remuneraciones lo prevea entre los componentes de su remuneración. En este sentido, habida cuenta de que el periodo de vigencia de la actual Política de Remuneraciones finaliza este ejercicio 2023, se propone igualmente al Consejo de Administración la aprobación de una nueva política de remuneraciones de los consejeros para los ejercicios 2024-2026, que es objeto de informe motivado separado, para su posterior propuesta a la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

Asimismo, la retribución mediante la entrega de acciones de la Sociedad hace necesaria la modificación de los estatutos sociales a los efectos de prever este sistema de retribución.

2. DESCRIPCIÓN DEL PLAN DE INCENTIVOS

El Plan de Incentivos se configura como un sistema de remuneración variable a largo plazo vinculado al desempeño del Grupo Prim y consistente en la distribución de determinadas cantidades entre sus beneficiarios, principalmente mediante entrega de acciones de la Sociedad, si bien una parte menor podrá ser liquidada en efectivo, y 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 29 y 30 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**.

(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 identificadas a continuación ("*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:

- a) Incapacidad temporal del Beneficiario reconocida por el organismo público de salud competente.
- b) Incapacidad permanente total, permanente absoluta o gran invalidez, reconocida por el organismo público de salud competente al efecto, o por sentencia judicial firme, que dé lugar a la extinción de la relación de prestación de servicios con cualquier entidad del Grupo PRIM.
- c) Jubilación o prejubilación voluntaria o a instancia de cualquier entidad del Grupo PRIM para la que preste sus servicios, bien de forma individual bien ligada a un expediente de regulación de empleo.
- d) Desistimiento unilateral de cualquier entidad del Grupo PRIM, o despido disciplinario declarado o reconocido improcedente mediante sentencia judicial firme o mediante acuerdo alcanzado en conciliación judicial o extrajudicial ante los órganos competentes en cada caso.
- e) Fallecimiento.
- f) Excedencias especiales concedidas por interés del Grupo PRIM para cubrir un puesto directivo en empresas que no formen parte del perímetro de la Sociedad o del Grupo PRIM a cuyos directivos se extiende el Plan.

- g) No renovación del nombramiento como consejero por la Junta General de Accionistas a la conclusión del plazo de duración del cargo, o la modificación de su categoría de consejero pasando de consejero ejecutivo a no ejecutivo, de conformidad con la definición contenida en la Ley de Sociedades de Capital.
- h) Modificación o sustitución de la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad en la que no se prevea un sistema de remuneración variable a largo plazo que de cobertura a las cantidades en efectivo y a la entrega de Acciones bajo este Plan.
- i) Cambio de control en la sociedad del Grupo PRIM a la que el Beneficiario presta sus servicios.
- j) Cualquier otra causa de extinción de la relación de prestación de servicios de los Beneficiarios con el Grupo PRIM que no sea considerada como “*Bad leaver*”, según se dispone a continuación.

En el supuesto de que el Beneficiario pase a una situación de excedencia forzosa o voluntaria, el Consejo de Administración decidirá en cada caso los efectos de dicha situación respecto de los derechos del Beneficiario a la entrega de las cantidades en efectivo y las Acciones.

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 identificadas a continuación (“*Bad 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:

- a) Cese voluntario.
- b) Despido disciplinario procedente, declarado o reconocido judicialmente o no impugnado.
- c) Extinción por incumplimiento de los deberes del Beneficiario, por la realización de cualquier acción u omisión que cause perjuicio a la Sociedad o a cualquier sociedad del Grupo PRIM, por la comisión por parte del Beneficiario de fraude, actos que atenten contra la ley, el orden público o la moral; o por el ejercicio por parte de la Sociedad de la acción social de

responsabilidad contra el Beneficiario, aceptada por éste o determinada por el órgano judicial en sentencia firme.

- d) Cualquier otra resolución o terminación con justa causa por PRIM o la correspondiente sociedad del Grupo PRIM de la relación jurídica en virtud de la cual el Beneficiario preste sus servicios, ya sea de carácter mercantil o laboral.

3. JUSTIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE LA ADOPCIÓN DEL PLAN DE INCENTIVOS

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y ESG valora favorablemente la adopción por la Sociedad del Plan de Incentivos, al considerar que permite atender a los siguientes objetivos:

- (a) Alinear la retribución de los consejeros ejecutivos y determinados directivos con la estrategia empresarial, la creación de valor para los accionistas y los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y su grupo consolidado. Para ello, se han fijado unos criterios de rendimiento financiero y no financiero claros, completos y variados, y se ha establecido la liquidación parcial del Plan de Incentivos en acciones de la Sociedad, buscando potenciar la rentabilidad a largo plazo, así como el cumplimiento de objetivos de sostenibilidad (ESG).
- (b) Introducir fórmulas competitivas con el mercado en términos de retribución variable e incentivos a largo plazo con el objetivo de atraer, retener y motivar a los miembros clave del equipo directivo.
- (c) Reforzar el compromiso y la motivación de los consejeros ejecutivos y de los miembros clave del equipo directivo, fomentando, a cambio, la generación de valor a largo plazo para el accionista.
- (d) Proporcionar las garantías y cautelas necesarias en cuanto a la corrección de los abonos de la retribución variable. Por una parte, se adopta la cautela de dejar transcurrir un periodo de tiempo prudente antes del abono del Plan, para realizar una comprobación suficiente del efectivo cumplimiento de los objetivos fijados. Y, por otro, se establece también una cláusula de reembolso (*clawback*) que obliga a los Beneficiarios a restituir, proporcionalmente, la parte del pago que se abonó si finalmente se acreditara que (i) los datos que han servido para el cálculo y la liquidación del Plan de Incentivos son inexactos o (ii) 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 o en virtud de su contrato, durante el período de vigencia del Plan.

Todo lo anterior permite apreciar que la implementación del Plan de Incentivos debería aportar importantes ventajas al Grupo Prim en términos de motivación, compromiso y retención de los Beneficiarios.

4. CONCLUSIONES DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera que la aprobación del Plan de Incentivos cumple con los requisitos legales establecidos en la normativa aplicable y con lo dispuesto tanto en los estatutos sociales de la Sociedad como en el Reglamento del Consejo de Administración.

A la vista de lo anterior, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y ESG considera justificada la aprobación de dicho Plan de Incentivos.

En Madrid, a 18 de mayo de 2023

Belén Amatriaín Corbi

Mario Lara Sanz

Luis Pozo Lozano

Presidenta

Vocal

Vocal