

INFORME JUSTIFICATIVO FORMULADO POR LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS, RETRIBUCIONES Y ESG DE PRIM, S.A. SOBRE LA PROPUESTA DE POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE PRIM, S.A.

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 propuesta de una nueva política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad (la “Política de Remuneraciones”), en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 529 *quindecies* apartado 3 g) y 529 *novodecies* del 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 artículo 59 de los Estatutos Sociales de la Sociedad.

De acuerdo con dichas normas, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y ESG ha procedido a elaborar este Informe para su elevación al pleno del Consejo de Administración. En el presente informe se exponen y analizan los principios y criterios en los que se basa la propuesta de la nueva Política de Remuneraciones que estará en vigor durante los ejercicios 2024, 2025 y 2026.

En este contexto, el Consejo de Administración de la Sociedad, a instancia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tiene previsto, en su próxima reunión del 23 de mayo de 2023, proponer a la Junta General de Accionistas como punto separado del orden día, la aprobación de la nueva Política de Remuneraciones para su aplicación en los ejercicios 2024, 2025 y 2026. La propuesta de la nueva Política de Remuneraciones, que se adjunta a este Informe como Anexo, debe ser acompañada de un informe específico de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y ESG, que por el presente documento se formula.

2. FUNDAMENTOS Y PRINCIPIOS DE LA NUEVA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

A pesar de que se ha considerado oportuno mantener sin cambios parte del contenido de la anterior política de remuneraciones, que fue aprobada en la Junta General Ordinaria el pasado 30 de octubre de 2020, y modificada parcialmente por la Junta General Extraordinaria de fecha 17 de diciembre de 2021, la nueva Política de Remuneraciones incluye las adaptaciones necesarias derivadas de (i) la incorporación, como consejero ejecutivo, del hasta ahora director general de la Sociedad, (ii) la aprobación de un plan de incentivos a largo plazo para directivos y personal clave de la Sociedad y su grupo (el “Grupo PRIM”), incluyendo a los consejeros ejecutivos que en cada momento puedan formar parte del Consejo de Administración, así como (iii) la adaptación de la política de remuneraciones actualmente en vigor a las últimas tendencias y estándares de gobierno corporativo y sostenibilidad en materia de retribución de administradores.

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

En este sentido, los principios generales de la remuneración de los consejeros de la Sociedad que se definen en la nueva Política de Remuneraciones en atención, no solo a las normas aplicables en materia de remuneración de administradores, sino también a las recomendaciones de buen

gobierno existentes y a las exigencias y demandas planteadas por los inversores profesionales y los asesores de voto (*proxy advisors*), son los siguientes:

- a) Ofrecer remuneraciones competitivas y justas para poder atraer y retener a los mejores profesionales, debiendo guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de sociedades comparables.
- b) Procurar que la remuneración sea suficiente para retribuir la dedicación, cualificación, experiencia y responsabilidad que exija el cargo sin comprometer la independencia de criterio de los consejeros.
- c) Hacer seguimiento continuo de la evolución normativa, de las mejores prácticas, recomendaciones y tendencias nacionales e internacionales en materia de retribución de consejeros de las sociedades cotizadas de cara a incorporarlas en la nueva Política de Remuneraciones.
- d) Diferenciar entre el estatuto de los consejeros externos y el de los consejeros con funciones ejecutivas, distinguiendo igualmente, en términos de retribución, la distinta dedicación y responsabilidad que puedan tener los consejeros externos.
- e) Evitar incurrir en conflictos de interés y asegurar la transparencia de los distintos componentes de la remuneración fija y variable, e indicar su proporción relativa, asegurando que, en todo momento, no existe discriminación por motivos de género, raza, origen étnico, religión u orientación sexual.

Respecto de la remuneración de los consejeros ejecutivos, los principios específicos de la nueva Política de Remuneraciones son los que se exponen a continuación:

- a) Asegurar que contribuya al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Sociedad, la sostenibilidad a largo plazo de la misma y la alineación con los intereses de los accionistas y del resto de los grupos de interés de del Grupo PRIM.
- b) Definir un sistema retributivo que permita a la Sociedad atraer y retener a profesionales cualificados y de talento, capaces de crear valor.
- c) Vincular las remuneraciones variables a la consecución de objetivos unidos a los planes estratégicos y presupuestos a corto y largo plazo, así como el cumplimiento de los objetivos de sostenibilidad (ESG) y de los deberes de gobierno corporativo de los consejeros, y, en general, al rendimiento financiero y no financiero de la Sociedad.
- d) A fin de asegurar el alineamiento con el conjunto de principios anteriormente mencionados, la nueva Política de Remuneraciones deberá:
 - i. guardar una proporción equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y variables de la retribución de los consejeros a los que se atribuyan funciones ejecutivas, fomentando una cultura de cumplimiento normativo, compromiso con el logro de los objetivos de la Sociedad, y asegurando que la misma guarde relación con el desempeño profesional del beneficiario y no derive simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Sociedad;
 - ii. fijar unos criterios de rendimiento financiero y no financiero claros, completos y variados para la concesión de la remuneración variable; e

- iii. incluir a los consejeros ejecutivos entre los beneficiarios de un plan de incentivos a largo plazo, que, a consideración en cada momento del Consejo de Administración, se pueda liquidar, al menos en una parte significativa, en acciones y que busca (a) constituir un instrumento para atraer, motivar, fidelizar y retener el talento de los consejeros ejecutivos de la Sociedad y determinados directivos y personal clave del Grupo PRIM cuya identidad determinará el Consejo de Administración; (b) ligar la retribución de los beneficiarios de plan por la prestación de sus servicios en favor del Grupo PRIM con el potencial incremento de valor de las acciones, alineando así los intereses de éstos con los del propio Grupo PRIM; (c) alinear la retribución de los beneficiarios de plan con la estrategia empresarial, la creación de valor para los accionistas y otros grupos de interés de la Sociedad y los intereses y sostenibilidad a largo plazo del Grupo PRIM; y (d) reconocer a estos directivos y personal clave su especial contribución al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Grupo PRIM y su compromiso con la misión, visión y valores de la Sociedad.
- e) A fin de proteger adecuadamente el interés de los accionistas y demás grupos de interés del Grupo PRIM, establecer los mecanismos de salvaguarda que permitan medir el grado de cumplimiento efectivo de los objetivos junto con medidas de prevención que permitan corregir el abono de la retribución variable cuando ésta se base en datos que finalmente no resulten correctos.
- f) Asegurar un nivel de transparencia en relación con la retribución de los consejeros acorde a las mejores prácticas de buen gobierno del mercado y generar la máxima confianza en accionistas e inversores

Y, por último, los principios inspiradores de la remuneración para los consejeros externos son los siguientes:

- a) Procurar que la retribución sea atractiva como para atraer y retener a consejeros externos de valía, pero sin menoscabar su imparcialidad e independencia.
- b) Vincular su retribución a su dedicación efectiva y a las responsabilidades asumidas y procurando que la misma sea lo suficientemente atractiva como para atraer y retenerlos.
- c) Definir su retribución con atención a los deberes de imparcialidad e independencia a la que están sujetos, excluyendo de la misma, por ejemplo, una parte variable asociada al desempeño personal o a la evolución de los resultados de la Sociedad, evitando así comprometer sus decisiones cuando las mismas puedan alterar los resultados de la Sociedad.

Por lo demás, en la nueva Política de Remuneraciones 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 Ley de Sociedades de Capital que la nueva Política de Remuneraciones implementa, y con las mejores prácticas nacionales e internacionales en materia de remuneraciones y de gobierno corporativo.

3. CONTENIDO DE LA PROPUESTA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES CUYA APROBACIÓN SERÁ SOMETIDA A LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

De acuerdo con lo anterior, la propuesta de aprobación de la nueva Política de Remuneraciones se ajusta al régimen general de sistemas de remuneración de los consejeros previsto en los Estatutos Sociales y en la Ley de Sociedades de Capital.

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 de Nombramientos, Retribuciones y ESG, quien vaya definiendo con mayor concreción el sistema de remuneración de aplicación para los consejeros, dentro del marco previsto en la nueva Política de Remuneraciones y en particular no sobrepasando el límite máximo fijado para la remuneración de los consejeros no ejecutivos.

Por todo ello, de conformidad con la nueva Política de Remuneraciones, la remuneración de los consejeros externos estará íntegramente compuesta por componentes fijos, de acuerdo a su nivel de responsabilidad y perfil profesional.

En cualquier caso, los importes previstos en la nueva Política de Remuneraciones podrán ser revisados y actualizados durante su vigencia, en ciertas circunstancias para asegurar la competitividad de las remuneraciones del Consejo de Administración, siempre que concurra un mejor desempeño de la Sociedad.

En el caso del paquete retributivo de los consejeros a los que se les atribuyan funciones ejecutivas, respecto de los que se plantea un nombramiento en la Junta General de Accionistas a la que se somete la nueva Política de Remuneraciones que es objeto del presente Informe, la misma está 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. Por su parte, la retribución variable se desglosa en una retribución variable anual referenciada a objetivos financieros y no financieros, y en un incentivo a largo plazo cuyo pago se efectuará al menos en un 80% en acciones, y que es objeto de informe motivado separado de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y ESG, para su posterior propuesta a la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

Además, la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y ESG 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.

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

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

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y ESG considera que la nueva Política de Remuneraciones está alineada con la estrategia empresarial y los intereses a largo plazo de la Sociedad y sus accionistas, y que la ordenación de las remuneraciones de los consejeros cumple con la normativa vigente y el Código de Buen Gobierno, así como con las mejores prácticas de mercado y recomendaciones de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, y que 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. Por lo tanto, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y ESG informa favorablemente y somete al Consejo de Administración de la Sociedad la propuesta de nueva Política de Remuneraciones, a los efectos de su elevación a la Junta General de Accionistas, para que ésta pueda ser aprobada como punto separado del orden del día.

La nueva Política de Remuneraciones propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en caso de ser aprobada por la Junta General de Accionistas, estará vigente durante los ejercicios 2024, 2025 y 2026, y se empezará a aplicar desde el día de su aprobación.

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

En Madrid, a 18 de mayo de 2023

Belén Amatriaín Corbi

Presidenta

Mario Lara Sanz

Vocal

Luis Pozo Lozano

Vocal

Anexo

Propuesta de nueva Política de Remuneraciones