



**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS
CONSEJEROS DE PRIM, S.A. 2021-2023**

Madrid, 17 de diciembre de 2021

Contenidos

1	Introducción	3
2	Principios y Objetivos Rectores de la Política	4
3	Descripción de la Política	5
4	Seguro de responsabilidad civil	12
5	Revisión y ajuste por asesor independiente	12
6	Plena transparencia.....	12
7	Procedimiento de elaboración, difusión, aprobación y modificación de la Política.....	12
8	Periodo de vigencia de la Política	13

1 Introducción

La presente Política de Remuneraciones de los Consejeros (en adelante “la Política”) se ajusta al sistema de remuneración de los consejeros previsto en los Estatutos Sociales y será de aplicación para los ejercicios de 2021, 2022 y 2023.

La Política ha sido aprobada por la Junta General Extraordinaria de Accionistas de la Sociedad, a propuesta motivada de su Consejo de Administración previo Informe de su Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con el fin de adaptar la Política a la modificación de los Estatutos Sociales aprobados por dicha Junta y a lo dispuesto por la Ley 5/2021 de 12 de abril por la que se modificó el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010 de 2 de julio (en adelante, la “LSC”).

La presente versión revisada de la Política se adapta pues a la reciente modificación del Texto Refundido de los Estatutos Sociales y a las disposiciones vigentes de la LSC, sustituyendo íntegramente la versión de la Política aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad en su reunión de 30 de octubre de 2020.

En la revisión de la Política se han introducido los siguientes cambios a fin 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 han adaptado a dichas disposiciones legales:

- (i) Incluir los requisitos que la Política debe cumplir.
- (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 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.

En la revisión de la política se han tenido en cuenta las votaciones realizadas por los accionistas en las Juntas Generales Ordinarias celebradas en el 2020 y en el 2021. Se ha tenido en cuenta, asimismo, el contenido del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros aprobado por la última Junta General Ordinaria de la Sociedad celebrada en junio de 2021.

El proceso de toma de decisiones seguidos para la revisión de la Política, ha partido de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones , que a la vista de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera apartado 1 de la Ley 5/2021, elaboró y aprobó en su reunión de 20 de octubre de 2021 un informe justificativo de la adaptación de la Política a las modificaciones introducidas en los artículos 529 septdecies a 529 novodecies de la LSC por la citada Ley 5/2021, incluyendo como anexo al informe una propuesta de texto revisado de la Política.

Con base a dicho informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración, en su reunión de 26 de octubre de 2021, aprobó por unanimidad la correspondiente propuesta de revisión de la Política para su posterior aprobación por parte de la Junta General Extraordinaria.

En el proceso de revisión de la Política se ha contado asimismo con la asistencia del Secretario del Consejo de Administración de la Sociedad y se han tomado las medidas necesarias para evitar conflictos de intereses conforme a las disposiciones legales vigentes en esta materia y las contenidas en el Código Ético de la Sociedad.

2 Principios y Objetivos Rectores de la Política

Cualquier remuneración que perciban los consejeros de la Sociedad por el ejercicio o terminación de su cargo y por el desempeño de funciones ejecutivas será acorde con la Política vigente en cada momento, salvo las remuneraciones que expresamente haya aprobado la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

La Política contribuye a la estrategia empresarial, a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, ya que se alinea con los objetivos del Plan Estratégico de la Sociedad y garantiza la transparencia en relación con las remuneraciones de los Consejeros, de conformidad con las disposiciones aplicable vigentes de la LSC que esta Política implementa plenamente, y con las mejores prácticas nacionales e internacionales en materia de remuneraciones y de gobierno corporativo.

Mediante esta 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.

El respeto y consecución de los principios y objetivos de la Política se garantiza mediante la adopción de las siguientes medidas y acciones:

- (i) Ofreciendo 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.
- (ii) Asegurando 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.
- (iii) Haciendo un seguimiento continuo de 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 para incorporarlas en la Política.
- (iv) Limitando las remuneraciones de los consejeros como tales, tomando en consideración las que la sociedad tenga con sus directivos.
- (v) Vinculando las remuneraciones variables de los consejeros que tengan atribuidas facultades ejecutivas a la obtención de los beneficios por la Sociedad, la consecución de objetivos vinculados a los planes estratégicos y presupuestos a corto y largo plazo, y en general al rendimiento financiero de la sociedad, así como al rendimiento no financiero.

- (vi) Evitando incurrir en situaciones de conflicto de interés, adoptando medidas como la de impedir cualquier tipo de remuneración variable a los consejeros como tales, y determinar las remuneraciones fijas por la dedicación y responsabilidades asumidas por cada consejero.
- (vii) Configurando las remuneraciones de los consejeros a los que se atribuyan facultades ejecutivas, de modo que se sigan los principios establecidos en los Estatutos Sociales, la LSC, el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas y demás disposiciones legales y recomendaciones aplicables en la medida que resulten idóneas a la dimensión y características de la Sociedad.
- (viii) La retribución de los consejeros a los que se atribuyan funciones ejecutivas guardará 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.
- (ix) Asegurando en todo momento que no existe discriminación por motivos de género, raza, origen étnico, religión u orientación sexual.

Al fijar esta Política se han tenido en cuenta también las condiciones de retribución y empleo que la Sociedad aplica actualmente a sus trabajadores, Comité de Dirección y Dirección General y que homologará en todo momento con los principios, objetivos y criterios establecidos en esta Política

3 Descripción de la Política

La Política de Remuneraciones de los consejeros de la Sociedad distingue entre el esquema retributivo de los consejeros en su condición de tales y el de los consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas conforme se describe en los apartados siguientes. En la fecha en la que se aprueba esta política no existen consejeros ejecutivos; no obstante ello, en la presente se prevén los principios y normas básicas que deberían regir el marco remuneratorio de dichos consejeros, en el supuesto en que fueran nombrados. Con independencia de lo anterior, en el supuesto de que se nombrara un consejero ejecutivo el Consejo de Administración, con el preceptivo informe de la Comisión de Nombramiento y Remuneraciones, valorará proponer a la Junta General la modificación la presente Política.

Las retribuciones de consejeros en su condición de tales serán compatibles con las demás percepciones profesionales o laborales que correspondan al consejero por otras funciones ejecutivas o de asesoramiento que, en su caso, desempeñe para la Sociedad distintas de las de supervisión y decisión colegiada propia de su mera condición de consejero.

Corresponde al Consejo de Administración de la Sociedad la determinación anual de la retribución de los consejeros de la Sociedad de acuerdo con sus funciones y responsabilidades en la Sociedad previo informe de la Comisión de Retribuciones y Nombramientos y conforme a lo dispuesto en la presente Política, los Estatutos Sociales, la LSC, en su caso, los contratos o acuerdos suscritos con consejeros ejecutivos y demás disposiciones legales y recomendaciones aplicables en esta materia.

3.1 Política de Remuneraciones de los Consejeros en cuanto tales

(a) Retribución fija

La retribución fija de cada uno de los consejeros se establecerá de acuerdo con sus funciones, nivel de responsabilidad y perfil profesional, atendiendo a la importancia de la Sociedad, a la situación económica que tuviere y a los estándares de competitividad aplicados en sociedades cotizadas comparables.

A estos efectos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, propondrá anualmente al Consejo de Administración la distribución de la retribución entre sus distintos miembros, otorgando a cada uno el derecho a percibir una remuneración fija bruta para cada ejercicio.

(b) **Retribución por pertenencia a las Comisiones**

Se podrá asignar a los consejeros que formen parte de alguna Comisión del Consejo de Administración una remuneración bruta adicional anual en calidad de Vocal por la superior carga de trabajo.

Asimismo, a los consejeros que presidan las respectivas comisiones del Consejo de Administración se les podrá atribuir una cantidad anual adicional, de nuevo por el ejercicio de dicho cargo.

(c) **Dietas**

Se podrá asignar a los miembros del Consejo de Administración además una cantidad bruta por asistencia a cada una de las reuniones del Consejo de Administración.

(d) **Otros conceptos**

No existen otros sistemas de retribución aplicables a los consejeros en su condición de tales, distintos a los detallados en este apartado y con las excepciones que se detallan para la Presidencia y la Vicepresidencia en el apartado correspondiente. En particular, la Sociedad no ha asumido compromiso, ni obligación alguna en materia de pensiones, jubilación u otros conceptos análogos en relación con los consejeros.

(e) **Política de Remuneraciones para presidente y vicepresidente no ejecutivos**

La remuneración de presidente y vicepresidente no ejecutivos del Consejo de Administración debe reflejar el papel estratégico y su elevada actividad e involucración en el ejercicio del cargo.

Sus remuneraciones deberán estar compuestas exclusivamente por conceptos fijos.

Los importes fijos asignados incluirán las cantidades que les puedan corresponder por su pertenencia al Consejo de Administración y, en su caso, a las funciones que desempeñen dentro del mismo.

Asimismo, ambos podrán ser beneficiarios de las retribuciones en especie y que incluyen seguro médico, seguro de accidentes y vehículo.

(f) **Importe máximo de remuneración de los Consejeros por su condición de tales**

Las remuneraciones de los consejeros como tales, estarán limitadas de modo que individualmente no superen el 30% de la media de los cinco directivos mejor pagados de la Sociedad. Se exceptúa de esta norma la remuneración que, en su caso, sea acordada por el Consejo de Administración de la Sociedad al presidente y al vicepresidente Primero de la Sociedad, por las especiales labores que estos tengan

encomendadas por el Consejo para la supervisión y vigilancia que le atribuye el Reglamento del Consejo de Administración en el marco de sus competencias y funciones. No obstante, la remuneración fijada tanto para el presidente como para el vicepresidente Primero de la Sociedad no podrá superar a la remuneración fija acordada para el primer ejecutivo o el directivo mejor pagado en cada momento.

El importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales por todos los conceptos será de **UN MILLON DE EUROS (1.000.000€.-)** y se distribuirá conforme a los criterios previstos en este apartado 3.1.

3.2 Política de Remuneraciones de los Consejeros ejecutivos

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.

En lo que se refiere específicamente a los consejeros que desarrollan funciones ejecutivas, la Política de Remuneraciones de la Sociedad tiene como meta principal atraer, fidelizar y motivar a los profesionales de esta hacia la consecución de sus objetivos estratégicos dentro del contexto de negocio en el que desarrolla su actividad, estableciendo las medidas y prácticas que resulten más apropiadas para tal fin.

Los contratos tendrán como duración la de la vigencia del cargo de dicho consejero con funciones ejecutivas.

a) Retribución fija

Las remuneraciones de los consejeros ejecutivos se determinarán atendiendo a las responsabilidades y características específicas de las funciones desempeñadas, nivel de responsabilidad, dedicación y perfil profesional, riesgo de retención y situación de la sociedad.

A estos efectos, la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones podrá contar con asesoramiento externo para realizar los estudios y análisis de mercado que considere oportunos.

(b) Retribución variable a corto plazo

Con el fin de potenciar su compromiso con la misión, visión y valores de la Sociedad, sus objetivos estratégicos e incentivar el mejor desempeño, una parte de la retribución de los consejeros ejecutivos (así como de algunos directivos y empleados) es variable.

Los criterios, mecanismos y principios que seguirá la concesión de la remuneración variable a corto plazo a los consejeros ejecutivos son los siguientes:

- (i) Los conceptos retributivos variables a corto plazo se establecerán, en su caso, como un porcentaje de la retribución fija, como se desarrolla a continuación. Su finalidad es incentivar el cumplimiento de objetivos estratégicos

prefijados, concretos y cuantificables, relacionados con la gestión económica y no económica de los consejeros ejecutivos, por lo que está directamente vinculada al logro de dichos objetivos.

A tal efecto y como criterios o métricas sobre los que determinar los objetivos, se establecen los siguientes: Ventas, beneficio neto, beneficio operativo bruto (EBITDA), flujo de caja, Inversiones, evolución del valor de la sociedad, fortaleza financiera, políticas de cumplimiento, RSC, impacto social y sostenibilidad.

- (ii) Para su determinación, valoración de su cumplimiento y cálculo del importe final, el consejo de Administración, en base a la propuesta elaborada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ponderará diferentes objetivos ligados a los resultados más críticos de la Sociedad y a las metas anuales establecidas, pudiendo aplicarse los mismos criterios que también se establecen para los ejecutivos de la alta dirección de la sociedad.
- (iii) La fijación y valoración del nivel de cumplimiento de las retribuciones variables a corto plazo de los consejeros ejecutivos se llevará a cabo anualmente por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones.
- (iv) La “cuantía objetivo” (100%) de la retribución variable a corto plazo se corresponderá con un porcentaje sobre el salario fijo, estableciéndose un cobro teórico mínimo de 0% y máximo de un 80% sobre el salario fijo.

Se atribuye al Consejo de Administración la facultad de determinar y modificar el porcentaje, dando cuenta de ello en el IARC.

- (v) Los niveles de cumplimiento de dichos objetivos pueden dividirse en los siguientes:

- **Objetivos económicos:** En los cuales el cumplimiento máximo es del 70% de la “cuantía objetivo” y el mínimo del 0%, con una escala que liga el porcentaje de cobro al porcentaje de cumplimiento. La evaluación de estos objetivos se basa en el cumplimiento de las metas (presupuesto) anuales definidas individualmente en cada objetivo, utilizando el importe real contable a cierre anual como referencia de cumplimiento.

Todos los objetivos de este tipo disponen de metas y resultados cuantificables, con lo que el porcentaje de cumplimiento es el resultado de dividir el importe real sobre el importe presupuestado.

- **Objetivos no económicos:** tienen un cumplimiento máximo del 30% de la “cuantía objetivo” y un mínimo del 0%, con una escala que liga el porcentaje de cobro al porcentaje de cumplimiento.

Dentro de los objetivos no económicos, se engloban aquellos relacionados con la sostenibilidad, y la implementación de políticas de buen gobierno y cumplimiento.

- (vi) La evaluación de estos objetivos se basará en una escala de desempeño, definida por el Consejo, dividida en niveles acumulativos de cumplimiento de hitos. Se recomienda establecer revisiones semestrales del avance de estos objetivos.
- (vii) Anualmente se ajustarán los indicadores y las metas vinculadas a la retribución variable a corto plazo basándose en las prioridades de la Sociedad.
- (viii) Para la elaboración de la propuesta al Consejo de Administración de fijación de objetivos, así como la evaluación del grado de desempeño de cada uno de los consejeros ejecutivos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá contar con el asesoramiento de un experto independiente.
- (ix) El Consejo de Administración, dentro del porcentaje máximo de “cuantía objetivo” contará con un margen de discrecionalidad en la evaluación del cumplimiento de los objetivos, sobre la base de la propuesta que formule la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, siempre que se motive de manera razonada.

(c) Retribución variable a largo plazo

Con el fin de incentivar en el largo plazo la consecución sostenible de los resultados y el alineamiento con los intereses de los accionistas y todos los grupos de interés de la Sociedad, el Consejo de Administración podrá implantar, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, programas de remuneración variable a largo plazo.

Por tanto, los consejeros ejecutivos también podrán ser beneficiarios de una retribución variable a largo plazo que tenga por objeto la alineación con los intereses y maximización de la rentabilidad del accionista, la creación de valor y la sostenibilidad y rendimiento de la Sociedad y su Grupo a largo plazo, así como el fomento de la retención y motivación de los consejeros ejecutivos, y que se instrumente mediante : (i) pagos en metálico, (ii) entrega otro sistema de retribución que esté referenciado al valor de las acciones o vinculado a la creación de valor para el accionista a largo plazo.

Para aplicar una remuneración a largo plazo basada en acciones, se requerirá la modificación de la presente política en los términos establecidos en el artículo 529 novodicies 3.f) de la LSC.

En cualquier caso, la retribución variable a largo plazo deberá cumplir con las siguientes características:

- (i) Los planes deberán abarcar un periodo mínimo de DOS (2) ejercicios. En cualquier caso, este periodo de duración deberá permitir remunerar el rendimiento por un desempeño continuado para apreciar su contribución a la creación sostenible de valor.
- (ii) Deberá estar ligada a los resultados del Plan Estratégico de largo plazo la Compañía, en cuyo caso las metas y objetivos tendrán la misma duración que el devengo de la retribución variable a largo plazo.

- (iii) Las métricas a emplear y los objetivos que se deben cumplir serán definidos por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, 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 actividad de la Sociedad.

Dentro de la libertad de decisión del Consejo de Administración se podrán incluir métricas que midan la creación de valor de forma directa y/o indirecta. En cualquier caso, las métricas y objetivos deberán promover la sostenibilidad de la empresa e incluirán criterios no financieros que sean adecuados para la creación de valor a largo plazo. Entre otras, podrán fijarse las siguientes magnitudes:

- Retorno Total del Accionista (y su correspondiente tasa) del periodo de referencia, como magnitud para medir la creación de valor para el accionista (evolución del valor de la acción y dividendos).
- Ratio Deuda Neta/ EBITDA en base consolidada al cierre del último ejercicio del período de referencia.
- Beneficio ordinario antes de impuestos del período de referencia.
- Facturación/Ingresos/Crecimiento ventas.
- RSC, Sostenibilidad y Medioambiente.
- Medidas concretas del Plan Estratégico.

El Consejo de Administración, previa consideración de la recomendación de la Comisión, con respecto a la métrica o métricas acordadas deberá definir, al menos, lo siguiente:

- El nivel mínimo por debajo del cual se considerará que no se ha alcanzado logro alguno.
 - En el caso de que fueran varias métricas, la ponderación atribuida a cada una de ellas en la cuantificación del nivel de logro alcanzado en el periodo de referencia.
 - Cada parámetro tendrá asignado un peso específico, así como un nivel mínimo a partir del cual se considerará cumplido y otro nivel a partir del cual se considerará plenamente cumplido
- (iv) Los sistemas de remuneración a largo plazo deberán incluir las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.
- (v) El importe target (100%) de dicha retribución variable plurianual se basará en el importe correspondiente a un porcentaje (%) sobre el importe fijo del salario fijo del consejero Ejecutivo establecido por Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

- (vi) El importe máximo de cobro de la remuneración variable a largo plazo será del 150% del salario fijo anual, y 0% el mínimo.

(d) Cláusulas malus y clawback

El Consejo de Administración, atendiendo a la propuesta que, en su caso, realice la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tendrá la potestad de incluir en los contratos formalizados con los ejecutivos cláusulas que permitan a la Sociedad la cancelación total o parcial del pago de las remuneraciones variables a largo plazo, o la recuperación de estas, todo ello en función del cumplimiento o no de los objetivos establecidos para el devengo de dicha retribución.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones verificará si han acaecido las circunstancias que hacen aplicables dichas cláusulas.

(e) Cláusulas de indemnización

De conformidad con la Ley de Sociedades de Capital, la remuneración de los consejeros ejecutivos prevista en los contratos aprobados contempla la remuneración fija y variable, y 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.

En el caso de terminación del contrato por causas imputables a la Sociedad, si se produce en interés de esta, o por el acaecimiento de circunstancias objetivas, tales como un cambio de control derivado de una oferta pública de adquisición de acciones, podrá pactarse que los consejeros ejecutivos puedan percibir una indemnización de hasta dos anualidades de la retribución que hubieran percibido en el ejercicio inmediatamente anterior por todos los conceptos.

(f) Otros conceptos

Para poder ofrecer un paquete de remuneración total competitivo con la práctica de mercado en compañías comparables, adicionalmente a las remuneraciones dinerarias, los consejeros ejecutivos podrían disfrutar de otros de conceptos y beneficios, incluyendo seguro de vida, seguro médico y vehículo de empresa, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

(g) Contratos

Los contratos que se formalicen con los consejeros ejecutivos, además de ajustarse a las normas y principios establecidos en la presente política, señalarán la duración de estos, los plazos de preaviso aplicables, las principales características de los sistemas de pensión complementaria o jubilación anticipada, las condiciones de terminación y los pagos vinculados a ésta que, en todo caso, no podrán superar a dos anualidades de su remuneración vigente en la fecha de terminación anticipada de sus contratos o acuerdos.

A tal efecto, el Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se asegurará que los contratos que se formalicen

con los consejeros ejecutivos respeten los principios, objetivos y normas establecidas en la presente política, y especialmente los mecanismos para la fijación de las remuneraciones variables y los criterios de rendimiento financiero y no financiero establecidos en este apartado 3.2 de esta Política. Los contratos que se formalice con los consejeros ejecutivos incluirán, asimismo, los métodos que deben aplicarse para determinar en qué medida se han cumplido dichos criterios de rendimiento.

(h) Importe máximo de remuneración de los Consejeros ejecutivos

El importe máximo de la remuneración anual fija a satisfacer al conjunto de los Consejeros ejecutivos por será de un máximo de **QUINIENTOS MIL EUROS (500.000€)**.

La remuneración variable a largo plazo se considerará devengada a lo largo de los años en que se haya generado, atribuyéndose a cada ejercicio la parte que le corresponda.

El importe de la retribución variable a largo plazo no podrá superar anualmente el 50% de la retribución fija anual. (nos preguntamos si conviene mantener este límite)

4 Seguro de responsabilidad civil

La Sociedad tiene suscrito un seguro de responsabilidad civil por los daños que pudieran causar los miembros del Consejo de Administración y los directores generales a la propia Sociedad, así como el secretario y Vicesecretario, a los accionistas o a terceros en el ejercicio de las funciones del cargo.

5 Revisión y ajuste por asesor independiente

A solicitud motivada de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración podrá autorizar la contratación de expertos independientes para que asesoren a la Comisión sobre aspectos de carácter técnico o particularmente relevantes que sean de interés en la revisión o ejecución de la presente Política.

6 Plena transparencia

El Consejo de Administración de la Sociedad asume el compromiso de hacer efectivo el principio de plena transparencia de las remuneraciones percibidas por todos los consejeros, suministrando información transparente, suficiente, emitida con la antelación necesaria y alineada con las recomendaciones de buen gobierno de reconocimiento general en los mercados en materia de retribución de consejeros.

7 Procedimiento de elaboración, difusión, aprobación y modificación de la Política

La elaboración de cualquier propuesta de modificación, sustitución y/o revisión de la Política es competencia exclusiva del Consejo de Administración de la Sociedad que deberá someter a la Junta General de Accionistas de la Sociedad mediante propuesta motivada a la que acompañará un Informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad y la versión de la Política que se someta a la aprobación de la Junta.

Dichos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde



la convocatoria de la Junta General, quienes podrán solicitar además su entrega o envío gratuito. El anuncio de la convocatoria de la Junta General hará mención a este derecho.

Cualquier propuesta de Política y/o su modificación o revisión que formule el Consejo de Administración de la Sociedad deberá ajustarse al sistema de remuneración previsto por los Estatutos Sociales y se aprobará por la Junta General de Accionistas de la Sociedad como punto separado del orden del día para su aplicación durante un periodo máximo de tres ejercicios.

No obstante, las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones de los consejeros deberán ser sometidas a la Junta General de Accionistas de la Sociedad con anterioridad al último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo la Junta General determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha de la misma aprobación y durante los tres ejercicios siguientes.

Cualquier modificación, revisión y/o sustitución de la Política durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas de la Sociedad conforme al procedimiento establecido en este apartado.

La Política, junto con la fecha y el resultado de la votación, será accesible en la página web de la Sociedad de forma gratuita desde su aprobación y, al menos, mientras sea aplicable.

A propuesta motivada y previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad, excepcionalmente el Consejo de Administración podrá, previo acuerdo adoptado por 2/3 de sus miembros a dichos efectos, aplicar excepciones temporales a la Política en cuanto a la determinación de la cuantía de la remuneración o indemnización que deba ser satisfecha a los consejeros, ya sea en su condición de tales o en su condición de ejecutivos cuando la situación de la Sociedad así lo aconseje por razones de solvencia y liquidez de la Sociedad o de su grupo o por cualquier otra razón o circunstancia excepcional debidamente motivada y acreditada que se someta a la consideración del Consejo. Las excepciones temporales a la Política que apruebe el Consejo sólo podrán ser aplicadas durante el plazo máximo que determine el Consejo y que sea necesario para cubrir las situaciones o circunstancias excepcionales en las que la excepción de la Política sea necesaria para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

8 Periodo de vigencia de la Política

La presente Política entra en vigor desde la fecha de su aprobación por la Junta General Extraordinaria y será de aplicación durante los ejercicios 2021, 2022, 2023.