



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

**Política aprobada por la Junta General Ordinaria el 30.10.20
con el siguiente resultado de votación:**

Votos a favor 99,800 %

Votos en contra 0,000 %

Abstenciones 0,008 %

Madrid, 24 de septiembre de 2020

Contenidos

1	Introducción	3
2	Filosofía y motivación de la Política de Remuneraciones: objetivo y principios	3
3	Límite estatutario global de las remuneraciones de los Consejeros	5
4	Política de Remuneraciones de los Consejeros	5
4.1	Política de Remuneraciones de los Consejeros en cuanto tales	6
4.1.1	Retribución fija.....	6
4.1.2	Retribución por pertenencia a las Comisiones.....	6
4.1.3	Dietas	6
4.1.4	Otros conceptos	6
4.2	Política de Remuneraciones para Presidente y Vicepresidente no ejecutivos.....	7
4.3	Política de Remuneraciones de los Consejeros ejecutivos	7
4.3.1	Retribución fija.....	7
4.3.2	Retribución variable a corto plazo.....	7
4.3.3	Retribución variable a largo plazo.....	8
4.3.4	Cláusulas <i>malus</i> y <i>clawback</i>	8
4.3.5	Cláusulas de indemnización	9
4.3.6	Otros conceptos	9
5	Seguro de responsabilidad civil.....	9
6	Revisión y ajuste por asesor independiente	9
7	Plena transparencia	9
8	Revisión periódica de la Política de Remuneraciones de los Consejeros.....	10
9	Periodo de vigencia.....	10

1 Introducción

El presente documento contiene la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la sociedad, tal y como ha sido propuesta por el Consejo de Administración de la Sociedad, para su aprobación por la Junta General de Accionistas, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Conforme a lo previsto en el artículo 529.1 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, corresponde a la Junta General de accionistas aprobar la Política de Remuneraciones de los Consejeros al menos cada tres años.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros contenida en el presente documento, se propone para su aplicación en los tres ejercicios siguientes 2021, 2022 y 2023 y sustituirá íntegramente la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas para los ejercicios 2019 a 2021, ambos inclusive.

El motivo de esta propuesta de actualización y sustitución de la Política responde a la necesidad de incorporar determinadas recomendaciones del Código de Buen Gobierno y adecuar la política retributiva a las funciones y responsabilidades que asumen o asumirán los consejeros de la Sociedad en la nueva configuración corporativa del Consejo.

De acuerdo con el artículo anteriormente mencionado, esta propuesta de Política de Remuneraciones de Consejeros se acompaña de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Dichos documentos, serán puestos a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General.

2 Filosofía y motivación de la Política de Remuneraciones: objetivo y principios

La motivación y principios que ha inspirado la Política de Remuneraciones de los Consejeros recogida en este documento son los siguientes:

- Vinculación con la misión, visión y valores de **la Sociedad** así como contribuir a su estrategia empresarial y a sus intereses a largo plazo.
- Transparencia en materia de remuneraciones en línea con las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo con el fin de generar confianza entre accionistas e inversores.
- Evitar situaciones de conflictos de interés.

- 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.
- La remuneración debe ser suficiente para retribuir la dedicación, cualificación, experiencia y responsabilidad que exija el cargo sin comprometer la independencia de criterio de los consejeros
- 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.
- Circunscribir las remuneraciones referenciadas a los beneficios de la Sociedad a los consejeros ejecutivos
- 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, y a tal efecto:
 - establecer mecanismos en la fijación de las remuneraciones que las vinculen con el rendimiento profesional predeterminado y medible, que promuevan la sostenibilidad de la empresa, e incluyan también criterios no financieros para la creación de valor y cumplimiento de normas y procedimientos internos de la sociedad, así como las políticas de control y gestión de riesgos.
 - 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*”)
 - contemplar la posibilidad de incorporar planes de entrega de acciones o de instrumentos financieros referenciados a su valor, sometiéndolas a la previa aprobación de la Junta General de Accionistas
 - contemplar la posibilidad de que se puedan incluir cláusulas clawback.
 - limitar los importes indemnizatorios a los consejeros ejecutivos a dos anualidades
- 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.
- Asegurar que no existe discriminación por motivos de género, raza, origen étnico, religión u orientación sexual.

Con esta Política se pretende definir y controlar, de manera clara y comprensible, las prácticas retributivas de la Sociedad para con sus consejeros a fin de, por un lado, promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y, al mismo tiempo, fomentar el interés social e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

3 Límite estatutario global de las remuneraciones de los Consejeros

De acuerdo con la modificación de los Artículos 60 y 61 de los Estatutos Sociales que se propondrá para su aprobación en la Junta General de Accionistas Ordinaria de 2020, el importe máximo anual de la remuneración asignada a los consejeros de la Sociedad por todos los conceptos será fijado y aprobado por la Junta General de accionistas de la Sociedad y permanecerá vigente en tanto la Junta no apruebe su modificación.

En la próxima Junta General Ordinaria de accionistas de 2020, y a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo someterá a aprobación de la Junta un importe máximo anual de un millón quinientos mil euros (1.500.000 euros).

Este límite incluye la totalidad de las remuneraciones de los consejeros, y en el caso de los consejeros ejecutivos, las cantidades que les correspondan por el desempeño de funciones ejecutivas, así como la dotación de los fondos que puedan atender las obligaciones contraídas por la Sociedad en materia de pensiones, de pago de primas, de seguros de vida y accidentes, de cobertura y de pago de indemnizaciones a favor de los consejeros, antiguos y actuales.

La distribución de la remuneración entre los consejeros se establecerá por acuerdo del Consejo de Administración de la Sociedad a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tomando en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero.

4 Política de Remuneraciones de los Consejeros

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. 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.

La Comisión de Retribuciones y Nombramientos, con ocasión de la determinación individual de la remuneración de cada consejero por el desempeño de las funciones que tengan atribuidas dentro del Consejo y de las Comisiones, seguirá los principios y objetivos

contenidos en la presente Política y se ajustará en todo caso a lo que establezcan los Estatutos Sociales de la Sociedad, y Ley de Sociedades de Capital.

4.1 Política de Remuneraciones de los Consejeros en cuanto tales

4.1.1 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.

4.1.2 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.

4.1.3 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.

4.1.4 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.

4.2 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 podrán 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.

4.3 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 la misma 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.

4.3.1 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.

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

4.3.2 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 objetivos a los que estará vinculada su remuneración variable a corto plazo considerarán métricas financieras, operativas, de impulso del buen gobierno corporativo, *compliance*, etc.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones evaluará el grado de desempeño de cada uno de los consejeros ejecutivos, a cuyos efectos podrá contar con el asesoramiento de un experto independiente y elevar una propuesta motivada al Consejo de Administración para su aprobación.

El Consejo de Administración 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.

4.3.3 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.

La Sociedad podrá establecer de forma coordinada, planes de remuneración variable a largo plazo dirigidos a consejeros ejecutivos y directivos, todo ello vinculado al desempeño de la Sociedad en relación con los objetivos prefijados, concretos y cuantificables relacionados con variables económico-financieras, de eficiencia, crecimiento y rentabilidad, así como cuestiones de calidad o cualitativas, de carácter no financiero, que contribuyan de una manera decisiva a la creación de valor y cumplimiento de normas y procedimientos internos de la Sociedad, así como las políticas de control y gestión de riesgos.

Los planes de entrega de acciones, derechos sobre acciones o instrumentos vinculados al valor de la acción serán sometidos a la aprobación de la Junta General de Accionistas.

4.3.4 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 las mismas, 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.

4.3.5 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 la misma, 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.

4.3.6 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.

5 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 Vice-secretario, a los accionistas o a terceros en el ejercicio de las funciones propias del cargo.

6 Revisión y ajuste por asesor independiente

El Consejo de Administración, así como la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá contar con asesoramiento de un experto independiente externo en relación con aspectos de carácter técnico o particularmente relevantes, siguiendo las mejores prácticas en materia de retribución a consejeros de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

7 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.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros será objeto de comunicación a la Comisión Nacional del Mercado de Valores a través de Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros. Su difusión y puesta a disposición de los accionistas, se hará al menos utilizando los siguientes medios:

- Página web de la Comisión Nacional del Mercado de Valores
- Página web de la Sociedad.

8 Revisión periódica de la Política de Remuneraciones de los Consejeros

La Política de Remuneraciones de los Consejeros es revisada de forma periódica por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con el fin de mantenerla alineada con las mejores prácticas de gobierno corporativo y tendencias de mercado. La Política de Remuneraciones se somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas en caso de modificación o sustitución de la misma.

En virtud de la Ley de Sociedades del Capital, cualquier remuneración que perciban los consejeros por el ejercicio o terminación de su cargo o funciones será acorde a la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente en cada momento, a excepción de las remuneraciones que expresamente haya aprobado la Junta General de Accionistas.

El Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá aplicar excepciones temporales a la Política de Remuneraciones en circunstancias excepcionales para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

9 Periodo de vigencia

La presente Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad se establece para al menos los ejercicios 2021, 2022, 2023 y sustituye íntegramente la aprobada por la Junta General de Accionistas para los ejercicios 2019, 2020 y 2021.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la Junta General de accionistas. En caso de modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo se requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación, de conformidad con lo previsto en los Estatutos Sociales de la Sociedad y la Ley de Sociedades de Capital.