



**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS
DE GREENERGY RENOVABLES, S.A.
PARA LOS EJERCICIOS 2020, 2021 Y 2022**

1. INTRODUCCIÓN

El Consejo de Administración de Greenergy Renovables, S.A. (“**Greenergy**” o la “**Sociedad**”) somete a la aprobación de la Junta General Extraordinaria de Accionistas de la Sociedad que se celebrará el 15 de noviembre de 2019 en primera convocatoria, como punto décimo del orden del día, la presente política de remuneraciones de los consejeros de Greenergy para los ejercicios 2020, 2021 y 2022 (la “**Política de Remuneraciones**”).

2. MARCO NORMATIVO.

Los artículos 529.septedecies y 529.octodecies de la Ley de Sociedades de Capital establecen la obligación, para las sociedades cotizadas, de contar con una política de remuneraciones de los consejeros, en la que deberá determinarse y detallarse la remuneración que los mismos tengan derecho a percibir en su condición de tales, así como por el desempeño de funciones ejecutivas.

A su vez, el artículo 529.novodecies de la Ley de Sociedades de Capital establece que la política de remuneraciones de los consejeros se aprobará por la Junta General de accionistas al menos cada tres años como punto separado del orden del día. Además, la propuesta de la política de remuneraciones del Consejo de Administración será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Ambos documentos deberán ponerse a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General, quienes podrán solicitar su entrega y envío gratuito. El anuncio de convocatoria de la Junta General hará mención de este derecho.

3. CONSIDERACIONES Y PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Política de Remuneraciones tiene como objetivo primordial que las remuneraciones que perciban los consejeros guarden una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, con la situación económica que ésta tenga en cada momento y con los estándares de mercado de empresas comparables tanto a nivel nacional como internacional.

Adicionalmente, la Política de Remuneraciones está orientada a promover la rentabilidad para Greenergy y sus accionistas, la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, así como a incorporar las precauciones necesarias para desincentivar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables. Con esta finalidad, el objetivo de la Política de Remuneraciones es que las remuneraciones de los consejeros guarden relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios a fin de que sirvan para retribuir su actividad y compromiso con la Sociedad, y no dependan exclusivamente de otras circunstancias como la evolución general de los mercados o del sector de actividad de Greenergy.

Asimismo, las remuneraciones deben ser las adecuadas para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que exige el cargo, sin comprometer la independencia de criterio de los consejeros.

El Consejo de Administración de Greenergy asume el compromiso de hacer efectivo el principio de plena transparencia de todos los conceptos retributivos percibidos por los consejeros, suministrando información transparente emitida con la antelación necesaria y con respeto a las recomendaciones de buen gobierno generalmente reconocidas en los mercados internacionales en materia de retribución de consejeros. A tal efecto, el Consejo de Administración velará por la transparencia de las retribuciones de los consejeros, consignando anualmente de manera detallada e individualizada, según sus cargos y categorías, todas las retribuciones percibidas por los mismos en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

4. PROCESO DE DETERMINACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La política de remuneraciones que se refleja en el presente documento es una propuesta que el propio Consejo de Administración realiza a la Junta General de Accionistas en función de lo establecido en el artículo 529.novodécimas de la Ley de Sociedades de Capital, aplicable a las Sociedades Cotizadas, y en consecuencia a la Sociedad, dado el interés de ésta en solicitar la admisión a negociación de sus acciones en una o varias Bolsas de Valores españolas en el período siguiente a la Junta General de Accionistas en la que se somete a aprobación ésta política. La Política de Remuneraciones será aplicable en la Sociedad durante los ejercicios 2020, 2021 y 2022, con independencia de que se admitan o no, finalmente, a negociación sus acciones en una o varias Bolsas de Valores.

La presente propuesta partió de la Comisión de Auditoría, Control, Nombramientos y Retribuciones, quien la aprobó en su reunión de 27 de septiembre de 2015 y fue aprobada por el Consejo de Administración en fecha 1 de octubre de 2019. Al mismo tiempo, la citada Comisión aprobó un informe motivándola y que se acompaña a este documento. Una vez convocada la Junta en la que se propone la aprobación de esta Política, tanto el presente documento como el citado informe se ponen a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad. Los accionistas pueden solicitar su entrega y envío gratuito. El anuncio de convocatoria de la Junta General hace mención de este derecho.

5. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS DE LA SOCIEDAD

5.1. Estructura General de las remuneraciones.

En esta política se distingue la retribución que deben recibir los consejeros ejecutivos de la que percibirán los consejeros externos o no ejecutivos. Los consejeros ejecutivos sólo percibirán retribución por el ejercicio de sus funciones ejecutivas y no por la mera condición de consejeros.

La retribución de los consejeros ejecutivos, es decir, por el ejercicio de sus funciones ejecutivas consistirá en una cantidad fija, una cantidad variable y la participación en el plan de opciones sobre acciones de la Sociedad. Tanto la cantidad fija como la variable se recibirán en dinero, si bien se prevé que, a opción del consejero ejecutivo, un importe no superior al 15% de esa retribución fija se perciba en especie, mediante el uso de coche. La retribución variable, que no excederá de un 150% de la retribución fija, se determinará en atención al cumplimiento de dos tipos de objetivos, que conjugan los principios de obtención de una rentabilidad adecuada al negocio, la sostenibilidad de la sociedad en el largo plazo y la incorporación de precauciones necesarias para desincentivar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

La retribución de los consejeros externos o no ejecutivos será fija y se abonará parte en dinero y parte en acciones de la compañía. Parte de una retribución dineraria base por el cargo de consejero así como complementos por la pertenencia a las comisiones del consejo, el ejercicio de la presidencia de las mismas o el ejercicio del cargo de consejero coordinador. Finalizado el ejercicio se entregará al

consejero, de forma liberada y adicionalmente a la retribución dineraria, el número de acciones, cuyo valor equivalga a un porcentaje (15%) de su retribución.

El importe máximo de la remuneración anual de la totalidad de los consejeros, para el primer año de vigencia, incluyendo tanto a ejecutivos como externos, ascenderá a la cantidad de 570.000 euros. Esta cantidad tiene en cuenta el número de máximo consejeros que resultarán de la Junta General en la que se propone la aprobación de esta política (en total seis consejeros, dos ejecutivos, tres independientes y uno dominical). En el caso de que durante la vigencia de esta política se incorporaran otros consejeros el importe podrá aumentar en un 36% en el caso de que se nombre un consejero ejecutivo o un 6% en el caso de que se incorporara un consejero independiente o dominical.

Todas las cantidades que se fijan en esta política están previstas para el primer ejercicio de aplicación de la misma, esto es, 2020. En los ejercicios sucesivos las mismas serán actualizadas según la variación anual del IPC.

El importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros (antes indicado) incluye todos los conceptos retributivos con las únicas salvedades de la Seguridad Social a cargo de la empresa (cuyo importe será el que estrictamente se derive de la Ley) así como la retribución mediante la participación de los consejeros ejecutivos en el Plan de Opciones sobre Acciones, respecto de la que se fijan en todo caso los parámetros de su determinación. De todas formas, la atribución al consejero ejecutivo de opciones sobre acciones requerirá un acuerdo específico por parte de la Junta General de Accionistas.

A continuación, se detalla pormenorizadamente la anterior estructura descrita:

5.2. Remuneración de los consejeros ejecutivos, es decir, por el ejercicio de funciones ejecutivas.

5.2.1. Retribución de los consejeros.

Es competencia del Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, fijar la retribución concreta de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas, así como los términos y condiciones de sus contratos con la compañía, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 249.3 de la Ley de Sociedades de Capital y con la Política de Remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General.

A esta fecha, el presidente y consejero delegado de la Sociedad y en consecuencia su máximo ejecutivo, y el director corporativo financiero, son los únicos miembros del Consejo de Administración que desempeñan funciones ejecutivas en la Sociedad.

La retribución de los consejeros ejecutivos constará de una retribución fija, una retribución variable y la participación en el plan de opciones sobre acciones aprobado por el Consejo de Administración para directivos, empleados o colaboradores de la Sociedad.

(i) *Retribución fija.*

La retribución fija anual máxima del consejero por el ejercicio de funciones ejecutivas se determinará teniendo en cuenta la retribución de cargos análogos en sociedades equiparables. Tanto la cantidad fija como la variable se recibirán en dinero, si bien se prevé que, a opción del ejecutivo, un importe no superior al 15% de esa retribución fija se perciba en especie, mediante el uso de coche.

(ii) *Retribución variable.*

La retribución variable anual de los consejeros por el ejercicio de funciones ejecutivas consistirá en una cantidad dineraria que no excederá el 150% de su salario bruto anual fijo, y la misma se vinculará a la consecución de dos tipos de objetivos:

a) Operativos y financieros corporativos fijados por el Consejo de Administración en relación con el Plan de Negocio dentro de los que estarán los tres siguientes:

- (i) EBITDA contemplado en el plan de negocio.
- (ii) Cumplimiento de ratios de endeudamiento.
- (iii) Cumplimiento del pipeline contemplado en el plan de negocio.

b) Objetivos específicos de la función del consejero ejecutivo.

La retribución variable concreta será fijada por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez formule las cuentas del ejercicio al que corresponda la retribución. No obstante, el Consejo de Administración podrá decidir no pagar la retribución variable, a pesar del cumplimiento de los objetivos, en las siguientes circunstancias:

- Si las cuentas consolidadas del Grupo reflejan pérdidas o una disminución no prevista del beneficio,
- Incumplimientos del Código Ético de la Sociedad por parte del Consejero,
- Imputación o investigación del Consejero en un proceso penal, o

- Situación de riesgo de insolvencia de la Sociedad.

(iii) *Participación en el Plan de Opciones sobre Acciones.*

Los consejeros ejecutivos podrán ser partícipes del Plan de Opciones sobre Acciones que el Consejo de Administración ha aprobado para los empleados y colaboradores de la Sociedad. En concreto se les podrá atribuir la opción de adquirir, según las reglas del plan de opciones, un número de acciones que en el momento de la concesión de las opciones no superen el 300% de su retribución fija anual.

En concreto se concederá al consejero ejecutivo un derecho de opción de compra de un número determinado de acciones. Cada año el beneficiario tendrá derecho a consolidar hasta un 25% de las opciones concedidas. La consolidación será determinada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en función del cumplimiento por el beneficiario de los objetivos establecidos según la Política de Remuneraciones de Altos Directivos.

El beneficiario podrá ejercitar la opción sobre las acciones consolidadas entre los dos y los cinco años desde la concesión de la opción.

El precio de ejercicio de la opción, que será fijado en el momento de la concesión de la opción por la Sociedad, estará comprendido entre el precio de cotización en el mercado correspondiente al cierre de la sesión anterior a la fecha de concesión y el valor medio de cotización de la acción en las noventa sesiones precedentes a la fecha de concesión de la opción.

La opción sólo se puede ejercitar si el beneficiario permanece en la compañía. El Plan regula las excepciones habituales a esta regla (despido, jubilación, fallecimiento e incapacidad del beneficiario).

5.2.2. Términos de los contratos que se suscriban con los consejeros ejecutivos.

En ningún caso, se pactarán en los contratos indemnizaciones por despido de los consejeros ejecutivos que superen lo que les correspondería en el caso de ser empleados con un contrato de trabajo indefinido ordinario, con el máximo de dos anualidades de remuneración anual (en la que en ningún caso se tendrá en cuenta la participación del consejero ejecutivo en el Plan de Opciones sobre Acciones). Además, estas indemnizaciones no se abonarán hasta que la sociedad haya podido comprobar que el consejero ha cumplido con los criterios de rendimiento previamente establecidos.

Los contratos de los consejeros ejecutivos serán indefinidos y preverán con carácter general la exclusividad, sin perjuicio de otras actividades autorizadas en interés del grupo u otras como administración del patrimonio personal o responsabilidades en empresas propias, familiares o del grupo de la Sociedad, siempre que no dificulten el cumplimiento de los deberes de diligencia y lealtad propios de su cargo ni supongan conflicto alguno con la entidad. Tampoco prevén cláusulas de no competencia post-contractual, si bien podrá establecerse esta cláusula

en el caso de incorporación de nuevos consejeros ejecutivos que será retribuida con hasta el 75% de la remuneración fija anual durante el período que dure la no competencia.

Los contratos de los consejeros ejecutivos incluirán una cláusula que permita a la Sociedad reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando el pago no haya estado ajustado a las condiciones de rendimiento o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad (cláusula *clawback*).

5.3. Remuneración de los consejeros externos o no ejecutivos.

La remuneración de los consejeros no ejecutivos consiste en una retribución fija anual que constará de los siguientes elementos:

5.3.1. Importe en efectivo.

Un importe anual en efectivo que será establecido por el Consejo de Administración teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades que se hayan atribuido a cada uno de los consejeros por la pertenencia a las comisiones del consejo, el ejercicio de la presidencia, de las mismas o el ejercicio del cargo de consejero coordinador. Se contemplan los siguientes conceptos:

- a) Un importe anual máximo fijo bruto en efectivo por ser vocal del Consejo de Administración para cada consejero no ejecutivo de 24.000 euros.
- b) Un importe anual adicional fijo en efectivo en función de la pertenencia a las comisiones del consejo. Se establece un importe de 3.000 euros para el caso de los vocales y de 6.000 euros para los presidentes.
- c) Adicionalmente, en el caso de designarse un consejero coordinador, éste tendrá una retribución adicional de 6.000 euros.

5.3.2. Importe en especie.

Una retribución en acciones de la Sociedad mediante la entrega liberada del número de acciones que se puedan adquirir con una cantidad equivalente al 15% de la retribución fija dineraria percibida por el consejero en ese año. La entrega se verificará en el mes siguiente al cierre del ejercicio y el precio de la acción que se tomará será el medio de cotización durante las noventa últimas sesiones bursátiles del ejercicio.

En todo caso, el consejero deberá mantener tales acciones hasta su cese como consejero, salvo que el consejero necesite enajenarlas para satisfacer los costes relacionados con su adquisición.

5.4. Retribución por la función de secretaría del Consejo de Administración.

En el caso de que un consejero ostentara la condición de secretario del Consejo de Administración, la retribución que perciba éste (o la Sociedad Profesional en la que se integre) por esta función será al margen de la que perciba como consejero y se determinará teniendo en cuenta la retribución de cargos análogos en sociedades equiparables. Tanto la retribución que perciba por su función de consejero como por su función de secretario están contempladas dentro del importe máximo establecido en el apartado 5.1. de esta política.

5.5. Sistemas de previsión social.

Los consejeros no serán beneficiarios de sistemas de previsión social distintos de los que por Ley les corresponda, debiendo satisfacer la contribución la Sociedad o el consejero, en función de lo que determine la Ley.

5.6. Seguro de responsabilidad civil.

La Sociedad podrá suscribir un seguro de responsabilidad civil de consejeros y directivos cuya prima no podrá exceder de 50.000 euros.

6. POLÍTICA RETRIBUTIVA APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS

Lo establecido en esta política se aplicará a los consejeros que sean nombrados en el futuro, en tanto esté vigente la misma.

* * * *