



**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS
DE GREENERGY RENOVABLES, S.A.
PARA LOS EJERCICIOS 2023, 2024 Y 2025**

1. INTRODUCCIÓN

El Consejo de Administración de Greenergy Renovables, S.A. (“**Greenergy**” o la “**Sociedad**”) somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas de la Sociedad que se celebrará el 11 de mayo de 2022 en primera convocatoria, como punto undécimo del orden del día, la presente política de remuneraciones de los consejeros de Greenergy para los ejercicios 2023, 2024 y 2025 (la “**Política de Remuneraciones**”).

2. MARCO NORMATIVO.

Los artículos 529.septdecies y 529.octodecies del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido la Ley de Sociedades de Capital (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 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.

La Política de Remuneraciones supone una total continuidad con la anterior una vez que sea modificada según lo que se propone en la misma junta en la que se propone aprobar la presente.

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.novodecies de la Ley de Sociedades de Capital. La Política de Remuneraciones será aplicable en la Sociedad durante los ejercicios 2023, 2024 y 2025.

La presente propuesta partió de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, quien la aprobó en su reunión de 14 de marzo de 2022 y fue aprobada por el Consejo de Administración en fecha 7 de abril de 2022. Al mismo tiempo, la citada Comisión aprobó un informe motivándola. Una vez convocada la Junta en la que se propone la aprobación de esta Política de Remuneraciones, 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 de Remuneraciones 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 que remunere la consecución de determinados objetivos 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 no excederá de un 150% de la retribución fija anual, se determinará en atención al cumplimiento de objetivos que conjugan los principios de obtención de una rentabilidad adecuada al negocio, la sostenibilidad de la Sociedad en el largo plazo, la incorporación de precauciones necesarias para desincentivar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables así como la contribución de la Sociedad a la sostenibilidad.

La retribución de los consejeros externos o no ejecutivos será fija y se abonará parte en dinero y parte en acciones de la Sociedad. 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 600.000 euros. Esta cantidad tiene en cuenta el número de consejeros que tiene la Sociedad en el momento de proponerse esta política, es decir, un consejero ejecutivo y siete consejeros no ejecutivos. En el caso de que durante la vigencia de esta Política de Remuneraciones se incorporaran otros consejeros el importe podrá aumentar en un 50% en el caso de que se nombre un consejero ejecutivo o un 8% en el caso de que se incorporara un consejero no ejecutivo.

Todas las cantidades que se fijan en esta Política de Remuneraciones están previstas para el primer ejercicio de aplicación de la misma, esto es, 2023. No obstante, en cada ejercicio las mismas serán actualizadas según la variación anual del IPC a contar desde diciembre de 2022.

Esta Política de Remuneraciones incluye el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros por cada uno de los conceptos retributivos con la única salvedad de la retribución mediante la participación de los consejeros ejecutivos en el Plan de Opciones sobre Acciones pues el importe de ésta depende, en definitiva, de la evolución del valor de la acción, aunque respecto al mismo se fijan 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 Sociedad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 249.3 de la Ley de Sociedades de Capital y en la presente Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General.

A esta fecha, el presidente y consejero delegado de la Sociedad y en consecuencia su máximo ejecutivo es el único miembro del Consejo de Administración que desempeña 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 corporativos fijados por el Consejo de Administración en relación con el Plan de Negocio dentro de los que estarán los cuatro siguientes:

- (1) EBITDA contemplado en el plan de negocio.
- (2) Cumplimiento de ratios de endeudamiento.
- (3) Cumplimiento del pipeline contemplado en el plan de negocio.
- (4) Cumplimiento del plan de acción ESG para ese año.

b) Objetivos específicos de la función del consejero ejecutivo. En el caso del consejero delegado, no se contemplarán objetivos específicos de su función por considerar que éstos coinciden con los de la compañía en su conjunto.

(ii) Participación en el Plan de Opciones sobre Acciones.

Los consejeros ejecutivos podrán ser partícipes del Plan de Incentivos (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 previstos para el devengo de la retribución variable.

El beneficiario podrá ejercitar la opción sobre las acciones consolidadas entre los dos y los cinco años desde la concesión de la opción. Por tanto, el único plazo de retención de las acciones consolidadas es el de un año tras la primera consolidación (del 25%), que se produce tras el primer año, pues no puede el beneficiario ejercitar la opción sobre esas acciones consolidadas hasta que no transcurran más de dos años desde la concesión.

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).

La retribución variable concreta o la consolidación de las opciones será fijada por el Consejo de Administración una vez formule las cuentas del ejercicio al que corresponda la retribución. Para que se produzca tal pronunciamiento, la Comisión de Auditoría deberá fijar el cumplimiento de los objetivos previstos en los apartados (ii) a) (1), (2) y (3) anteriores, que se aplican tanto a la retribución variable como a la consolidación de las opciones concedidas, y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones fijar el cumplimiento del resto de objetivos e informar favorablemente al reconocimiento de las retribuciones variables y consolidación de opciones correspondientes. No obstante, el Consejo de Administración podrá decidir no pagar la retribución variable o la consolidación de las opciones, 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.

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*) durante el plazo de tres años desde el reconocimiento de la correspondiente retribución variable.

Se preverá en los contratos una cláusula de preaviso de seis meses tanto para la terminación de la relación por el Consejero Ejecutivo como para la terminación de la relación por la Sociedad.

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 34.000 euros.
- b) Un importe anual adicional fijo en efectivo en función de la pertenencia a las comisiones del consejo. Se establece un importe anual de 6.500 euros por ser miembro de una Comisión y adicionalmente de 3.000 euros para los presidentes.
- c) En el caso de designarse un consejero coordinador, éste tendrá una retribución adicional de 3.000 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 precio 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 secretaria 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 de 40.000 euros que absorberá hasta en 22.000 euros la cantidad que pueda cobrar como consejero. 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 de Remuneraciones.

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 de Remuneraciones se aplicará a los consejeros que sean nombrados en el futuro, en tanto esté vigente la misma.

7. CONSIDRACIONES SOBRE ESTA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.

La presente Política de Remuneraciones contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad de la Sociedad a largo plazo, en primer lugar por el carácter moderado de las retribuciones, en la franja baja de las retribuciones de compañías comparables, tanto en cuanto a capitalización bursátil como del sector en el que la Sociedad desarrolla su actividad; en segundo lugar, por fijar en el caso de los consejeros ejecutivos una retribución variable y una retribución mediante un plan de opciones sobre acciones entre cuyos criterios de devengo se establecen objetivos, como la ratio de deuda -que tratan de desincentivar la asunción excesiva de riesgos-, la existencia de un determinado pipeline -que contempla también desarrollos para el largo plazo-, y el cumplimiento del plan de ESG.

A la hora de fijar las condiciones de retribución se han tenido en cuenta las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la sociedad al fijar la Política de Remuneraciones ya que se ha

establecido que la retribución de los consejeros ejecutivos no supere más de 6 veces la retribución media de la plantilla y la de los consejeros no ejecutivos 1,5 veces la retribución media de la plantilla.

En la Política de Remuneraciones se informa sobre cualquier período de diferimiento y la posibilidad que tiene la sociedad de exigir la devolución de la remuneración variable (cláusula clawback), los períodos de devengo y los períodos de retención de las acciones tras la consolidación, la duración de los contratos o acuerdos con los consejeros, 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 esta.

También explica el proceso de toma de decisiones que se ha seguido para su determinación, revisión y aplicación, incluidas las medidas destinadas a evitar o gestionar los conflictos de intereses y, en su caso, la función de la comisión de nombramientos y retribuciones y de las demás comisiones que hubieran podido intervenir.

* * * *