



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

1. INTRODUCCIÓN

La Junta General de Accionistas de Greenergy Renovables, S.A. ("**Greenergy**" o la "**Sociedad**") celebrada el 11 de mayo de 2022 aprobó, bajo el 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**").

A continuación, se detalla el contenido dicha Política de Remuneraciones, incluyendo las modificaciones propuestas por el Consejo de Administración y que serán de aplicación, en caso de ser aprobadas por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2023, desde el momento de su aprobación. El detalle concreto de las modificaciones se encuentra recogido en el preceptivo informe de la Comisión de Retribuciones, Nombramientos y Sostenibilidad de Greenergy de fecha 14 de marzo de 2023 y en el informe del Consejo de Administración de Greenergy de fecha 22 de marzo de 2023. Ambos informes se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad.

En caso de que las citadas modificaciones sean aprobadas por la Junta General de Accionistas de la Sociedad, el texto de la presente Política de Remuneraciones sustituirá íntegramente al aprobado en la mencionada Junta General Ordinaria de 2022, sin perjuicio de los efectos producidos y consolidados bajo su vigencia.

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 de 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. Asimismo, establece que cualquier modificación o sustitución de la política de remuneraciones de los consejeros requiere la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme al procedimiento previsto para su aprobación. 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, junto con la modificación propuesta, supone una continuidad con la anterior política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad.

4. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS DE LA SOCIEDAD

4.1. Estructura General de las remuneraciones.

En esta Política de Remuneraciones se distingue la retribución que debe recibir el consejero ejecutivo de la Sociedad, de la que percibirán los consejeros externos o no ejecutivos. El consejero ejecutivo sólo percibirá retribución por el ejercicio de sus funciones ejecutivas y no por la mera condición de consejero.

La retribución del consejero ejecutivo, es decir, por el ejercicio de sus funciones ejecutivas, consistirá en una cantidad fija y una cantidad variable que remunerará la consecución de determinados objetivos. 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 un coche.

La retribución variable no excederá de un 150% de la retribución fija anual y 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 las 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 en dinero. En particular, la retribución consistirá en una retribución dineraria base por el cargo de consejero, así como en 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.

El importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros en su condición de tales ascenderá a la cantidad de 600.000 euros, importe que se mantendrá invariable en ejercicios sucesivos en tanto la Junta General no acuerde un nuevo importe. Esta cantidad tiene en cuenta la composición actual del Consejo de Administración de la Sociedad, es decir, un Consejo en el que siete consejeros son no ejecutivos. En el caso de que durante la vigencia de esta Política de Remuneraciones se incorporaran nuevos consejeros no ejecutivos, el importe se incrementará en un 12% por cada nuevo consejero no ejecutivo que implique un aumento del número de miembros del Consejo de Administración.

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 cantidades serán actualizadas según la variación anual del IPC a contar desde diciembre de 2023.

A continuación, se detalla pormenorizadamente la anterior estructura descrita:

4.2. Remuneración del consejero ejecutivo, es decir, por el ejercicio de sus funciones ejecutivas.

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.

4.2.1. Retribución del consejero.

Es competencia del Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, fijar la retribución concreta del consejero ejecutivo por el desempeño de sus funciones ejecutivas, así como los términos y condiciones de su contrato 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.

La retribución del consejero ejecutivo constará de una retribución fija y una retribución variable.

(i) Retribución fija.

La retribución fija anual del consejero ejecutivo por el ejercicio de sus funciones ejecutivas es de 90.000 euros, si bien se prevé que, a opción del ejecutivo, un importe no superior a 13.500 euros (el 15% de esa retribución fija) se perciba en especie, mediante el uso de un coche.

(ii) Retribución variable.

La retribución variable anual del consejero ejecutivo por el ejercicio de sus funciones ejecutivas consistirá en una cantidad dineraria que no excederá el 150% de su salario bruto anual fijo. Ésta 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 y el plan de acción ESG, que representarán un 90% de los objetivos de la retribución variable del consejero ejecutivo. Dentro de estos objetivos 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 de consejero ejecutivo relacionados con aspectos de gobierno corporativo, que representarán un 10% de los objetivos de la retribución variable del consejero ejecutivo.

La retribución variable concreta 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 a) (1), (2) y (3) anteriores. Por otro lado, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad deberá fijar el cumplimiento del resto de objetivos e informar favorablemente sobre la retribución variable correspondiente. 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.

4.2.2. Términos del contrato con el consejero ejecutivo.

En ningún caso se pactará en el contrato una indemnización por despido del consejero ejecutivo que supere lo que le correspondería en el caso de ser empleado con un contrato de trabajo indefinido ordinario, con el máximo de dos anualidades de la remuneración anual. Además, esta indemnización no se abonará hasta que la Sociedad haya podido comprobar que el consejero ha cumplido con los criterios de rendimiento previamente establecidos.

El contrato del consejero ejecutivo será indefinido y preverá 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 Sociedad. Tampoco prevé 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.

El contrato del consejero ejecutivo incluirá 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 el contrato 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.

4.3. Remuneración de los consejeros externos o no ejecutivos.

El importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros en su condición de tales ascenderá a la cantidad de 600.000 euros, importe que se mantendrá invariable en ejercicios sucesivos en tanto la Junta General no acuerde un nuevo importe máximo.

La remuneración de los consejeros no ejecutivos consistirá en 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 54.000 euros.
- b) Un importe anual adicional fijo en efectivo en función de la pertenencia a las Comisiones del Consejo de Administración. Se establece un importe anual de 13.500 euros por ser vocal de la Comisión de Auditoría y de 11.250 euros por ser vocal de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad. Por su parte, el presidente de la Comisión de Auditoría percibirá 22.500 euros y el presidente de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad percibirá 18.000 euros.
- c) El consejero coordinador tendrá una retribución adicional de 6.750 euros.

4.4. 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.

4.5. 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.

5. 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.

6. 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 y, en segundo lugar, por fijar en el caso de los consejeros ejecutivos una retribución variable, 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 ESG. Por otro lado, 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.

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), la duración de los contratos o acuerdos con los consejeros, los plazos de preaviso aplicables y 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, Retribuciones y Sostenibilidad y de las demás comisiones que hubieran podido intervenir.

* * * *