



POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE GREENERGY RENOVABLES, S.A.

1. INTRODUCCIÓN

El Consejo de Administración de Greenergy Renovables, S.A. (“**Greenergy**” o la “**Sociedad**”), a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas de la Sociedad que, previsiblemente, se celebrará el 7 de mayo de 2024 en primera convocatoria, como punto noveno del orden del día, la presente política de remuneraciones de los consejeros de Greenergy (la “**Política de Remuneraciones**”).

En caso de ser aprobada, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 529 novodécies del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la “**Ley de Sociedades de Capital**”), la Política de Remuneraciones entrará en vigor el día de su aprobación por la Junta General de Accionistas y mantendrá su vigencia durante los ejercicios 2025, 2026 y 2027, ello sin perjuicio de que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, pueda proponer una nueva política de remuneraciones en una fecha previa o la modificación de la Política de Remuneraciones, si se considera apropiado.

La Política de Remuneraciones reemplazará la actual política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 11 de mayo de 2022 y modificada posteriormente por la Junta General de Accionistas celebrada el 24 de abril de 2023.

La Política de Remuneraciones es continuista con la política de remuneraciones vigente. Sin perjuicio de lo anterior, tras una revisión por parte de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad y del Consejo de Administración de la política de remuneraciones actual, se ha considerado conveniente aprobar una nueva política a los efectos, principalmente, de: (i) incluir la remuneración del nuevo consejero ejecutivo, cuyo nombramiento se propone a la Junta General Ordinaria de Accionistas del ejercicio 2024 bajo el punto octavo del orden del día; y (ii) describir el nuevo plan de incentivo a largo plazo consistente en la entrega de derechos sobre la revalorización de acciones de la Sociedad (*Stock Appreciation Rights*), cuya aprobación se propone a la Junta General Ordinaria de Accionistas del ejercicio 2024 bajo el punto décimo del orden del día.

2. MARCO NORMATIVO

Los artículos 529 septedécies y 529 octodécies 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 novodécies 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 a 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.

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 deben recibir los consejeros ejecutivos de la Sociedad, 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 su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad o a sus Comisiones.

La retribución de los consejeros ejecutivos, es decir, por el ejercicio de sus funciones ejecutivas, consistirá en una cantidad fija y una cantidad variable. Adicionalmente, tendrán derecho a participar en el plan de incentivo a largo plazo de la Sociedad vigente en cada momento siempre que así lo acuerde el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y 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 618.600 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, 2024. No obstante, en cada ejercicio las cantidades serán actualizadas según la variación anual del índice de precios de consumo (IPC) a contar desde diciembre de 2024.

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

A esta fecha, el presidente de la Sociedad es el único miembro del Consejo de Administración que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad. Sin perjuicio de lo anterior, se propone a la Junta General Ordinaria de Accionistas del ejercicio 2024, bajo el punto octavo del orden del día, el nombramiento de un nuevo consejero ejecutivo. Por tanto, en caso de que se apruebe dicho nombramiento, habrá dos miembros en el Consejo de Administración que desempeñarán funciones ejecutivas.

Es competencia del Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, fijar la retribución concreta de los consejeros ejecutivos por el desempeño de sus 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.

4.2.1. Presidente ejecutivo

Retribución

La retribución del presidente ejecutivo consistirá en una retribución fija y una retribución variable. Adicionalmente, tendrá derecho a participar en el plan de incentivo a largo plazo de la Sociedad vigente en cada momento siempre que así lo acuerde el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.

(i) Retribución fija.

La retribución fija anual del presidente ejecutivo se fija en 120.000 euros, si bien se prevé que, a opción del presidente ejecutivo, un importe no superior al 15% de dicha retribución fija se perciba en especie, mediante el uso de un coche.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, podría acordar la revisión del importe de la remuneración fija anual durante la vigencia de la Política de Remuneraciones. En dicho caso, se detallaría en el correspondiente informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

Adicionalmente, en línea con la política de beneficios para el equipo directivo de la Sociedad, será beneficiario de sistemas de previsión social y asistencial habituales en el sector, tales como, seguro de vida, seguro médico de salud familiar, incapacidad y accidentes. El importe destinado a estos beneficios no excederá de un 10% de su retribución fija, salvo que se diesen circunstancias extraordinarias que conllevaran un aumento del importe de los mismos.

(ii) Retribución variable.

La retribución variable anual del presidente ejecutivo consistirá en una cantidad dineraria que no excederá el 150% de su salario bruto anual fijo. Ésta se determinará en atención al cumplimiento de los objetivos que se indican a continuación, 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 las precauciones necesarias para desincentivar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables:

- a) Objetivos financieros y operativos fijados por el Consejo de Administración en relación con el plan de negocio y el plan de acción ESG. 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 corporativos y de gobernanza fijados por el Consejo de Administración, cuyo peso no excederá del 20% de su retribución variable total.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, tendrá la facultad de revisar los objetivos de la retribución variable con el objeto de que estén alineados con la estrategia de la Sociedad.

La retribución variable concreta del presidente ejecutivo será fijada por el Consejo de Administración una vez formule las cuentas del ejercicio al que corresponda la retribución. Para ello, 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: (i) las cuentas consolidadas de Greenergy reflejan pérdidas o una disminución no prevista del beneficio; (ii) incumplimientos del Código Ético de la Sociedad por parte del consejero; (iii) imputación o investigación del consejero en un proceso penal; o (iv) situación de riesgo de insolvencia de la Sociedad.

Principales términos del contrato

Los principales términos y condiciones del contrato del presidente ejecutivo, adicionales a los referidos en la presente Política de Remuneraciones, serán los que se indican a continuación:

- *Duración:* la duración del contrato estará sujeta al periodo de vigencia de su nombramiento como presidente ejecutivo.

- *Exclusividad:* el contrato preverá con carácter general la exclusividad, sin perjuicio de la administración del patrimonio personal o ejercicio de responsabilidades en empresas propias del presidente ejecutivo, de sus familiares o de su sociedad patrimonial, siempre que no dificulten el cumplimiento de los deberes de diligencia y lealtad propios de su cargo ni supongan competencia o conflicto alguno con la Sociedad.
- *Compromiso de no competencia:* el presidente ejecutivo tendrá un compromiso de no competencia durante un plazo de 12 meses tras la extinción de su contrato por baja voluntaria del presidente ejecutivo o por extinción a instancias de la Sociedad por incumplimiento del presidente ejecutivo. El compromiso de no competencia estará remunerado en un importe equivalente al 20% de su retribución anual fija, que se pagará a través de las remuneraciones fijas mensuales, en pagos fraccionados iguales, durante la duración del contrato.
- *Indemnización:* en los supuestos de extinción del contrato por voluntad del presidente ejecutivo por incumplimiento de la Sociedad o a instancias de la Sociedad por incumplimiento del presidente ejecutivo, si la Sociedad reconociera la falta de causa o así fuera declarado judicialmente, el presidente ejecutivo tendrá derecho a una indemnización a razón de 20 días de remuneración fija por año de vigencia del contrato, computándose por meses los periodos inferiores al año y con un límite de una anualidad. En el resto de casos en los que la extinción del contrato se formalizara a instancias de la Sociedad, el presidente ejecutivo tendrá derecho a una indemnización a razón de 7 días de remuneración fija por año de vigencia del contrato, computándose por meses los periodos inferiores al año y con un límite de 6 mensualidades. Estas indemnizaciones no se abonarán hasta que la Sociedad haya podido comprobar que el consejero ha cumplido con los criterios de rendimiento.
- *Cláusulas malus y clawback:* el contrato incluirá una cláusula que permita a la Sociedad cancelar (*malus*) el derecho a percibir la retribución variable que se encuentre pendiente de abono y reclamar el reembolso (*clawback*) de una parte o la totalidad de la retribución variable cuando se den determinadas circunstancias excepcionales que afecten a los resultados de la Sociedad o que deriven de una conducta muy grave del presidente ejecutivo. Las cláusulas de reintegro tendrán un plazo de aplicación de 2 años desde la fecha de pago.
- *Preaviso:* se preverá en el contrato una cláusula de preaviso de 3 meses tanto para la terminación de la relación por el presidente ejecutivo como para la terminación de la relación por la Sociedad.

4.2.2. Consejero delegado

Retribución

La retribución del consejero delegado consistirá en una retribución fija y una retribución variable. Adicionalmente, tendrá derecho a participar en el plan de incentivo a largo plazo de la Sociedad vigente en cada momento siempre que así lo acuerde el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.

(i) Retribución fija.

La retribución fija anual del consejero delegado se fija en 250.000 euros. El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, podría acordar la revisión del importe de la remuneración fija anual durante la vigencia de la Política de Remuneraciones. En dicho caso, se detallaría en el correspondiente informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

Adicionalmente, en línea con la política de beneficios para el equipo directivo de la Sociedad, será beneficiario de sistemas de previsión social y asistencial habituales en el sector, tales como, uso de vehículo, seguro de vida, seguro médico de salud familiar, incapacidad y accidentes. El importe destinado a estos beneficios no excederá de un 5% de su retribución fija, salvo que se diesen circunstancias extraordinarias que conllevasen un aumento del importe de los mismos.

(ii) Retribución variable.

La retribución variable anual del consejero delegado consistirá en una cantidad dineraria que no excederá el 150% de su salario bruto anual fijo. Ésta se determinará en atención al cumplimiento de los objetivos que se indican a continuación, 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 las precauciones necesarias para desincentivar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables:

- a) Objetivos financieros y operativos fijados por el Consejo de Administración en relación con el plan de negocio y el plan de acción ESG. 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 corporativos y de gobernanza fijados por el Consejo de Administración, cuyo peso no excederá del 20% de su retribución variable total.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, tendrá la facultad de revisar los objetivos de la retribución variable con el objeto de que estén alineados con la estrategia de la Sociedad.

La retribución variable concreta del consejero delegado será fijada por el Consejo de Administración una vez formule las cuentas del ejercicio al que corresponda la retribución. Para ello, 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: (i) las cuentas consolidadas de Greenergy reflejan pérdidas o una disminución no prevista del beneficio; (ii) incumplimientos del Código Ético de la Sociedad por parte del consejero; (iii) imputación o investigación del consejero en un proceso penal; o (iv) situación de riesgo de insolvencia de la Sociedad.

Principales términos del contrato

Los principales términos y condiciones del contrato del consejero delegado, adicionales a los referidos en la presente Política de Remuneraciones, serán los que se indican a continuación:

- *Duración:* la duración del contrato estará sujeta al periodo de vigencia de su nombramiento como consejero delegado.

- *Exclusividad*: el contrato preverá la exclusividad, no pudiendo por tanto realizar ningún tipo de servicio (incluso si dicha actividad no concurre con la de la Sociedad), directa o indirectamente, salvo autorización por escrito de la Sociedad.
- *Compromiso de no competencia*: el consejero delegado tendrá un compromiso de no competencia durante un plazo de 12 meses tras la extinción de su contrato por baja voluntaria del consejero delegado o por extinción a instancias de la Sociedad por incumplimiento del consejero delegado. El compromiso de no competencia estará remunerado en un importe equivalente al 20% de su retribución anual fija, que se pagará a través de las remuneraciones fijas mensuales, en pagos fraccionados iguales, durante la duración del contrato.
- *Indemnización*: en los supuestos de extinción del contrato por voluntad del consejero delegado por incumplimiento de la Sociedad o a instancias de la Sociedad por incumplimiento del consejero delegado, si la Sociedad reconociera la falta de causa o así fuera declarado judicialmente, el consejero delegado tendrá derecho a una indemnización a razón de 20 días de remuneración fija por año de vigencia del contrato, computándose por meses los periodos inferiores al año y con un límite de una anualidad. En el resto de casos en los que la extinción del contrato se formalizara a instancias de la Sociedad, el consejero delegado tendrá derecho a una indemnización a razón de 7 días de remuneración fija por año de vigencia del contrato, computándose por meses los periodos inferiores al año y con un límite de 6 mensualidades. Estas indemnizaciones no se abonarán hasta que la Sociedad haya podido comprobar que el consejero ha cumplido con los criterios de rendimiento.
- *Cláusulas malus y clawback*: el contrato incluirá una cláusula que permita a la Sociedad cancelar (*malus*) el derecho a percibir la retribución variable que se encuentre pendiente de abono y reclamar el reembolso (*clawback*) de una parte o la totalidad de la retribución variable cuando se den determinadas circunstancias excepcionales que afecten a los resultados de la Sociedad o que deriven de una conducta muy grave del consejero delegado. Las cláusulas de reintegro tendrán un plazo de aplicación de 2 años desde la fecha de pago.
- *Preaviso*: se preverá en el contrato una cláusula de preaviso de 3 meses tanto para la terminación de la relación por el consejero delegado como para la terminación de la relación por la Sociedad.

4.2.3. Incentivo a largo plazo

Tal y como se indica previamente, los consejeros ejecutivos tendrán derecho a participar en el plan de incentivo a largo plazo de la Sociedad vigente en cada momento siempre que así lo acuerde el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.

A estos efectos, se ha acordado someter a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas del ejercicio 2024, bajo el punto décimo del orden del día, un plan consistente en una retribución variable extraordinaria y no consolidable a largo plazo en metálico basada en el incremento de valor de las acciones de Grenergy durante un determinado periodo de tiempo dirigida al personal clave de la Sociedad. En este sentido, la Sociedad concederá a cada beneficiario un número de derechos que darán derecho a percibir, transcurrido un determinado periodo de tiempo, un importe en metálico equivalente al incremento de valor de la acción de la Sociedad durante dicho periodo de tiempo (*Stock Appreciation Rights*) (el “**Incentivo**”). El número máximo de derechos sobre la revalorización de las acciones de la Sociedad que se podrán asignar al conjunto de los consejeros ejecutivos será del 1% del capital social tras la reducción de capital que se somete a la aprobación de la Junta General 2024 bajo el punto sexto del orden del día.

La percepción del Incentivo estará condicionada al cumplimiento de una serie de objetivos financieros y de creación de valor para el accionista, así como de objetivos ligados a la sostenibilidad o el medioambiente, que serán aprobados por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.

El Plan tendrá una duración total de 5 años y se dividirá en 3 ciclos de 3 años de duración cada uno de ellos, independientes entre sí. En particular: (i) el primer ciclo del Plan corresponderá al periodo de 3 años entre 2025 y 2027 (ambos incluidos), siendo el periodo de medición de los objetivos de cumplimiento el comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2027. La liquidación y pago del Incentivo a cada beneficiario del primer ciclo del Plan se llevará a cabo, en caso de que proceda, durante el primer trimestre del ejercicio 2028, una vez evaluada la consecución de los objetivos ligados al primer ciclo del Plan; (ii) el segundo ciclo del Plan corresponderá al periodo de 3 años entre 2026 y 2028 (ambos incluidos), siendo el periodo de medición de los objetivos de cumplimiento el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2026 y el 31 de diciembre de 2028. La liquidación y pago del Incentivo a cada beneficiario del segundo ciclo del Plan se llevará a cabo, en caso de que proceda, durante el primer trimestre del ejercicio 2029, una vez evaluada la consecución de los objetivos ligados al segundo ciclo del Plan; y (iii) el tercer ciclo del Plan corresponderá al periodo de 3 años entre 2027 y 2029 (ambos incluidos), siendo el periodo de medición de los objetivos de cumplimiento el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2027 y el 31 de diciembre de 2029. La liquidación y pago del Incentivo a cada beneficiario del tercer ciclo del Plan se llevará a cabo, en caso de que proceda, durante el primer trimestre del ejercicio 2030, una vez evaluada la consecución de los objetivos ligados al tercer ciclo del Plan.

4.2.4. Remuneración extraordinaria

El Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, tiene la facultad de acordar la concesión de una retribución variable extraordinaria a los consejeros ejecutivos en caso de que se realicen operaciones corporativas extraordinarias que generen un valor añadido significativo para los accionistas de Greenergy.

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 618.600 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 fijado 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 55.674 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 13.919 euros por ser vocal de la Comisión de Auditoría y de 11.599 euros por ser vocal de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad. Por su parte, el presidente de la Comisión de Auditoría percibirá

23.198 euros y el presidente de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad percibirá 18.558 euros.

- c) El consejero coordinador tendrá una retribución adicional de 6.959 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

Los consejeros serán beneficiarios de la póliza de seguro colectivo de responsabilidad civil, suscrita por la Sociedad, que cubre la responsabilidad por actos y conductas de los miembros del Consejo de Administración y directivos de la Sociedad como consecuencia del desempeño de las actividades propias de sus funciones.

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 periodo 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 ésta.

También explica el proceso de toma de decisiones que se ha seguido para su determinación, revisión y aplicación y, en su caso, la función de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad y de las demás comisiones que hubieran podido intervenir.

* * * *