



Política de Remuneraciones

Periodo 2024 - 2025

30 de octubre de 2024



Política de remuneraciones de los consejeros aplicable al período 2024-2025

El presente documento recoge la política de remuneraciones aplicable a los consejeros de Cox ABG Group, S.A. (la "**Sociedad**") en cumplimiento de los requisitos legales establecidos por el 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**") (en adelante, la "**Política de Remuneraciones**").

Sin perjuicio de lo previsto en la Ley de Sociedades de Capital, la Política de Remuneraciones entrará en vigor en el momento de su aprobación por parte de la Junta General de accionistas y mantendrá su vigencia durante el ejercicio siguiente a aquel en que haya sido aprobada. Por lo tanto, la Política de Remuneraciones será de aplicación desde su aprobación y durante el presente ejercicio 2024 y el ejercicio siguiente (esto es, 2024 y 2025).

La Junta General de accionistas de la Sociedad podrá acordar la modificación o sustitución de la presente Política de Remuneraciones en todo momento durante este periodo a propuesta del Consejo de Administración con el informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La remuneración de los consejeros de la Sociedad sólo podrá separarse de la Política de Remuneraciones en los casos, y con los requisitos, en que lo permite la Ley de Sociedades de Capital o, en su caso, la legislación vigente en cada momento.

1. Objetivo

La remuneración de los administradores deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. La finalidad de esta política es, dentro del sistema retributivo previsto estatutariamente, sentar las bases retributivas de los miembros del Consejo de Administración a los efectos de establecer un



sistema de remuneración que contribuya a la creación de valor para sus accionistas de manera sostenible en el largo plazo y que sea compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores, y la sostenibilidad y los intereses a largo plazo de la Sociedad. Por lo tanto, la política de remuneraciones que se establece a continuación mantiene una proporción adecuada e incorpora las precauciones necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y que se premien resultados desfavorables, persiguiendo su objetivo predominante, cual es atraer, retener y motivar a los profesionales más destacados y apropiados para la consecución de los intereses y objetivos estratégicos de la Sociedad, de una forma sostenible y rentable.

2. Principios

Con el fin de alcanzar los anteriores objetivos, la Política de Remuneraciones de la Sociedad se rige por los siguientes principios:

- i. Adecuación y competitividad: La Sociedad debe procurar que las retribuciones de sus consejeros consigan un adecuado equilibrio entre la importancia de la Sociedad y la consecución de los intereses y estrategia de la Sociedad, así como la necesidad de atraer, comprometer y motivar a los profesionales que pueden, con su aportación, contribuir a la consecución de sus objetivos estratégicos.
- ii. Proporcionalidad: La retribución de los consejeros debe ser la necesaria para que se corresponda con la dedicación, cualificación y responsabilidad exigidas para el ejercicio de las funciones que desarrollan, pero no tan elevada como para comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos.
- iii. Rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo: El sistema de remuneración debe estar orientado a promover la rentabilidad de la Sociedad y su sostenibilidad a largo plazo, e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.



- iv. Consecución de objetivos en interés de los accionistas y de otros grupos de interés: La Política de Remuneraciones ha tenido en cuenta los intereses tanto de los accionistas, como de sus empleados, buscando en todos los casos fomentar el compromiso de todos los profesionales con la Sociedad, así como la ética personal y corporativa.
- v. Transparencia: La Política de Remuneraciones y las normas específicas para la determinación de las retribuciones serán claras y conocidas.

3. Retribución de los consejeros en el desempeño de sus funciones de supervisión y decisión colegiada.

3.1. Previsión estatutaria

De acuerdo con lo previsto en los estatutos sociales de la Sociedad, el cargo de consejero debe ser retribuido. La remuneración de los consejeros consistirá en una asignación fija anual dineraria así como una remuneración adicional mediante la entrega de acciones siempre y cuando éste último sea acordado previamente por la Junta General de accionistas. Adicionalmente, la Sociedad también podrá contratar un seguro de responsabilidad civil para todos los consejeros en las condiciones usuales y proporcionadas a las circunstancias de la propia Sociedad.

De acuerdo con los estatutos sociales, el importe total de las retribuciones que podrá satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros no excederá de la cantidad que a tal efecto determine la Junta General de accionistas.

Partiendo de la cantidad máxima anual fijada y aprobada por la Junta General de accionistas, corresponde al Consejo de Administración la fijación individual de la remuneración de cada consejero en su condición de tal dentro del marco estatutario y de lo previsto especialmente en esta Política de Remuneraciones. Sin perjuicio de lo anterior, el Consejo de Administración podrá en todo caso modular y adaptar las remuneraciones anuales en función de las circunstancias que se puedan dar en cada momento, teniendo en cuenta los criterios incluidos en este apartado, y



siempre dentro de los principios señalados en la presente Política de Remuneraciones.

3.2. Elementos de remuneración

El sistema retributivo de los consejeros se compone de los siguientes elementos retributivos:

- Remuneración fija anual por su pertenencia al consejo de administración.
- Remuneración fija anual adicional por su pertenencia a las siguientes comisiones del consejo de administración: comisión de auditoría, comisión de nombramientos y retribuciones y comisión de sostenibilidad.
- Remuneración fija anual adicional por la presidencia de las comisiones del consejo de administración.
- Remuneración fija anual adicional por la condición de consejero independiente coordinador.
- Remuneración mediante la entrega de acciones en el momento de la efectiva admisión a negociación de las acciones de la Sociedad en las Bolsas de Valores de Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia y su inclusión en el Sistema de Interconexión Bursátil (Mercado Continuo) (la "**Admisión**").

Adicionalmente, como se describe en el apartado 6 posterior, los consejeros participarán en el seguro de responsabilidad civil para administradores y directivos que la Sociedad contratará a estos efectos.

3.3. Importe máximo de las remuneraciones

La remuneración anual máxima que la Sociedad podrá satisfacer al conjunto de sus consejeros asciende a 1.800.000 euros. Esta cantidad



máxima se mantendrá en el mismo importe hasta que la Junta General de accionistas determine otra cosa.

Este límite no incluye: (a) cualquier salario, compensación de cualquier naturaleza o pago que se efectúe a consejeros ejecutivos por la realización de sus funciones ejecutivas, de acuerdo con los estatutos sociales y sus respectivos contratos con la Sociedad; (b) los pagos de las primas del seguro de responsabilidad civil contratado por la Sociedad para sus consejeros; (c) la entrega de acciones a la que se hace referencia en el punto 3.5 posterior; y (d) cualquier reembolso de gastos corrientes en los que incurran los consejeros a la hora de asistir a las sesiones del Consejo de Administración o de alguna de sus Comisiones.

El importe máximo agregado para el conjunto de los consejeros podrá incrementarse dentro del periodo de vigencia, en el supuesto de variación en: (a) el número de miembros del Consejo de Administración; (b) el número de miembros de cada una de las comisiones; y (c) el número de comisiones que pueda establecer el Consejo de Administración con funciones consultivas para el mejor desarrollo de sus funciones.

3.4. Remuneración fija anual por el desempeño del cargo

Corresponde al Consejo de Administración distribuir la cantidad máxima anual entre sus miembros y para ello establecerá los criterios para determinar los importes correspondientes a cada consejero, teniendo en cuenta, además de cualesquiera otras circunstancias objetivas que considere relevantes: (a) la categoría del consejero; (b) el papel que cumple el consejero en el Consejo de Administración y en cualquiera de sus Comisiones; (c) las tareas y responsabilidades específicas asumidas durante el año; (d) la experiencia y el conocimiento requeridos para realizar dichas tareas; o (e) la cantidad de tiempo y de dedicación que exige su cumplimiento. En consecuencia, se determinan las siguientes asignaciones:

- Asignación por pertenencia al Consejo: 75.000 euros.
- Asignación por pertenencia a la Comisión de Auditoría: 10.000 euros.



- Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Auditoría: 10.000 euros.
- Asignación por pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 10.000 euros.
- Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 10.000 euros.
- Asignación por pertenencia a la Comisión de Sostenibilidad: 10.000 euros.
- Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Sostenibilidad: 10.000 euros.
- Por el desempeño como consejero coordinador, cuando se desempeñe por un consejero que no presida ninguna de las comisiones del Consejo de Administración: 10.000 euros.

3.5. Remuneración fija con entrega de acciones de la Sociedad

De conformidad con los estatutos sociales de la Sociedad, y si así lo acuerda previamente la Junta General, todos los consejeros podrán percibir una remuneración adicional con entrega de acciones de la Sociedad. En consecuencia, tras la Admisión, la Junta General de accionistas podrá aprobar un plan de entrega de acciones de la Sociedad a todos los consejeros que deberá incluir, de conformidad con el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital, el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del plan. El número de acciones a entregar no podrá exceder en ningún caso de un número de acciones equivalente al 0,4% del número total de acciones de la Sociedad en circulación inmediatamente tras la Admisión. La distribución concreta del número de acciones a entregar a cada consejero será aprobada por el Consejo de Administración. La entrega de acciones en favor de cada



consejero sólo deberá realizarse una vez se haya producido su cese como consejero.

La remuneración servirá para incentivar la dedicación, ejercicio y responsabilidad de cada consejero exigidas para el ejercicio de las funciones que desarrollan, sin que se considere que esta remuneración compromete la independencia de criterio de los consejeros.

4. Remuneración de los consejeros por el ejercicio de sus funciones ejecutivas

A la hora de determinar y diseñar la política de remuneraciones de los consejeros ejecutivos, se han tenido en cuenta las condiciones salariales y laborales de los empleados de la Sociedad en su conjunto, en particular, las condiciones y elementos principales del sistema retributivo aplicable a los empleados de los diferentes colectivos, así como a los directivos de la Sociedad.

Sin perjuicio de las remuneraciones que puedan percibir por su condición de miembros del Consejo de Administración, tal y como se detalla en el apartado 3 anterior, los consejeros ejecutivos podrán, la política de remuneración de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas con dedicación plena o principal, incluyendo al Presidente Ejecutivo, será la siguiente:

4.1. Remuneración fija

Se trata de una asignación fija determinada contractualmente para cada consejero ejecutivo por el ejercicio de sus funciones ejecutivas.

Esta remuneración será de un importe máximo de €450.000/año por consejero ejecutivo. Sin perjuicio de lo anterior, se habilita la posibilidad de que el Consejo de Administración, a propuesta y previo informe motivado de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acuerde revisar el importe máximo de la retribución fija durante el periodo de vigencia de esta Política de Remuneraciones.



4.2. Retribución variable a largo plazo (plan de incentivos a largo plazo)

Con la finalidad de incentivar el cumplimiento de los objetivos financieros y la alineación de intereses a largo plazo de los consejeros ejecutivos y altos directivos de la Sociedad, se permite a los consejeros ejecutivos participar como beneficiarios en los planes de incentivos a largo plazo implantados por la Sociedad en cada momento. Los objetivos que se establezcan en los planes estarán alineados con la generación de valor para todos los grupos de interés y serán aprobados por el Consejo de Administración al inicio de cada ciclo del plan, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Se prevé la posibilidad de que los planes de incentivos estén referenciados al valor de las acciones, que conlleven la entrega de acciones de la Sociedad o sistemas de remuneración consistentes en derechos de opción sobre acciones. En ese caso, la Junta General determinará, en su caso, el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema de remuneración, el precio de ejercicio o el sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones sobre acciones, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del plan.

Las métricas que podrían incluirse en la retribución variable a largo plazo podrían ser de carácter financiero o no financiero y podrán incluir objetivos de creación de valor para los accionistas. Alguna de las métricas podrá medirse de forma relativa respecto a un grupo de comparación compuesto por compañías competidoras.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones realizará un seguimiento anual de los objetivos, y una vez finalizado el plan, determinará el grado de consecución. Al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos y la propuesta de retribución se eliminarán aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación y se considerará la calidad de los resultados en el largo plazo. La retribución variable a largo plazo no se abonará hasta que se hayan formulado las cuentas anuales del



último periodo del plan y se haya obtenido el correspondiente informe de auditoría externa.

4.3. Retribución derivada de otras prestaciones

Los consejeros ejecutivos podrán, además de las cantidades y conceptos previstos en la presente Política de Remuneraciones, percibir otras cantidades de otras sociedades del Grupo, siempre que ello no suponga un conflicto de interés para el desempeño de sus funciones como consejero ejecutivo. Cuando los Consejeros Ejecutivos reciban una retribución de otras sociedades del Grupo por la existencia de contratos de prestación de servicios suscritos entre aquellas y el Consejero Ejecutivo, será de aplicación el límite máximo de 450.000 euros brutos. Los contratos suscritos con sociedades participadas por la Sociedad deberán ser aprobados por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y a excepción del contrato de prestación de servicios que se apruebe, en su caso, antes de la Admisión y que será en cualquier caso ratificado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tras la Admisión.

4.4. Retribuciones singulares

En caso de circunstancias singulares, el Consejo de Administración podrá establecer retribuciones ligadas a objetivos concretos y previamente fijados que incentiven la consecución de objetivos vinculados a dichas operaciones singulares. De igual modo y con carácter excepcional, el Consejo de Administración podrá establecer una retribución tanto en consideración de logros singulares que hayan contribuido decisivamente a los resultados de la Sociedad como en consideración de las pérdidas económicas en su retribución anual que sufran aquellas personas que asuman el cargo de consejero ejecutivo de la Sociedad, abandonando los cargos ejecutivos o directivos que vinieren desempeñando en otras sociedades ajenas al Grupo



previamente y hasta el momento de asumir el cargo de consejero ejecutivo de la Sociedad.

4.5. Previsión social y beneficios sociales

Adicionalmente, el Consejo de Administración podrá reconocer a los consejeros ejecutivos prestaciones en materia de previsión social complementaria de la acción protectora de Seguridad Social: seguro de ahorro colectivo, plan de pensiones y/o seguro de vida. En cualquier caso, la Sociedad únicamente realizará aportaciones a planes de pensiones que sean de aportación definida. Las condiciones de aportación y consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros ejecutivos se detallarán, en su caso, en sus respectivos contratos.

5. Términos y condiciones del contrato firmado con el consejero ejecutivo

Las retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico de los consejeros ejecutivos se determinan en sus respectivos contratos, respetando siempre lo previsto en los Estatutos Sociales y en la Política de Remuneraciones.

Los contratos suscritos con consejeros ejecutivos tienen una duración indefinida extinguiéndose de manera automática en la fecha en la los consejeros ejecutivos cesen como ejecutivos de la Sociedad o de otra forma pierda sus funciones ejecutivas en el Consejo de Administración de la Sociedad, no exige ningún plazo de preaviso por parte de la Sociedad en caso de conducta gravemente dolosa y culpable por parte del consejero ejecutivo o por la incursión en alguna de las prohibiciones o incompatibilidades previstas en los estatutos sociales, o de tres (3) meses en los demás casos, incluye cláusulas de confidencialidad, utilización de los recursos de la Sociedad y deberes deontológicos.

6. Seguro de responsabilidad civil

La Sociedad contratará un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros en condiciones de mercado, seguro que deberá extender su cobertura, en los términos disponibles en el mercado de seguros, respecto de las reclamaciones habidas dentro de los cinco años siguientes al cese



como consejero que traigan causa o guarden relación con el desempeño del cargo y constituyan un riesgo derivado de ello.

La Sociedad asumirá por separado, sin que estos conceptos se consideren retribución de los consejeros, los gastos de desplazamiento y de alojamiento de los consejeros que se requieran para el desempeño de su función y de su responsabilidad, así como los incurridos para poner a su disposición los medios y las instalaciones que resulten convenientes para ello.

7. Política retributiva aplicable a nuevos consejeros

El sistema retributivo descrito se aplicará a cualquier consejero que se incorpore al Consejo de Administración de la Sociedad durante la vigencia de la presente Política de Remuneraciones.

8. Aprobación y entrada en vigor

La Política de Remuneraciones entrará en vigor desde la fecha efectiva de su aprobación, en su caso, por la Junta General de accionistas, y mantendrá su vigencia durante el presente ejercicio 2024 y el ejercicio siguiente (esto es, 2024 y 2025). Cualquier modificación o sustitución de la Política de Remuneraciones durante su vigencia requerirá la previa aprobación de la Junta General de accionistas conforme a lo establecido en la legislación vigente. En el supuesto de no plantearse modificaciones de la Política de Remuneraciones durante dicho plazo, se presentará una nueva política para su aprobación en la Junta General de 2026.

En cualquier caso, cualquier remuneración que perciban los consejeros será acorde con la Política de Remuneraciones vigente en cada momento.