



Informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones sobre la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros en cumplimiento del artículo 529 novodécies de la Ley de Sociedades de Capital

1. INTRODUCCIÓN

El artículo 529 novodécies del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio de 2010, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital ("**Ley de Sociedades de Capital**"), exige que cualquier modificación o sustitución de la política de remuneraciones de los consejeros, requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

A estos efectos, el apartado 4 del artículo 529 novodécies de la Ley de Sociedades de Capital establece que la propuesta de política de remuneraciones de los consejeros será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Ambos documentos deben ser publicados en la página web corporativa en el momento en el que se convoque la Junta General de Accionistas pudiendo los accionistas solicitar que dichos documentos se les entreguen o envíen gratuitamente; en el anuncio de la convocatoria de la Junta General se hará mención expresa de este derecho.

En el marco de lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Consejo de Administración de Cox ABG Group, S.A. (la "**Sociedad**"), formula el presente informe sobre la propuesta del Consejo de Administración de modificación de la política de remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad.

La vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros de Cox ABG Group, S.A. (la "**Política de Remuneraciones de los Consejeros**" o la "**Política**") fue aprobada por acuerdo de la Junta General de Accionistas de fecha 30 de mayo de 2025 para el periodo 2025-2027.

Este informe se elabora a los efectos de explicar y justificar la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros que será sometida al Consejo de Administración para su aprobación antes de someterla a la Junta General Ordinaria de Accionistas. La estructura y contenido de este informe se ajustan a la normativa y las disposiciones de los Estatutos y del Reglamento del Consejo de la Sociedad.

2. JUSTIFICACIÓN DE LA MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

La modificación de la Política que se propone responde a los únicos efectos de aclarar la redacción de los apartados 3.5, 4.2 y 4.3 de la Política.

- **Apartados 3.5 y 4.2**, relativos a la "Remuneración fija con entrega de acciones de la Sociedad" y a la "Retribución variable a largo plazo (plan de incentivos a largo plazo)", respectivamente.

En relación con los sistemas de remuneración 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, es práctica habitual que los concretos planes o sistemas establecidos por las compañías prevean la posibilidad de liquidación en metálico, para el caso de que ello pudiera resultar conveniente o necesario por razones de interés social.

En este sentido, la redacción vigente del apartado 3.1 de la Política prevé que la remuneración de los consejeros en su condición de tales "será dineraria, en acciones o en una combinación de éstas", lo que no se recoge expresamente en el apartado 3.5, por lo que podría generar dudas respecto a la aplicación de dicho criterio.

A su vez, el apartado 4.2 de la Política vigente establece, respecto a la remuneración de los consejeros ejecutivos, que "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 este sentido, y aunque se infiere de la redacción mencionada, parece conveniente señalar expresamente que también existe la alternativa de que los planes de incentivos se liquiden en metálico o de forma combinada en acciones y en metálico.

De este modo, y teniendo en cuenta que resulta conveniente para la Sociedad disponer de flexibilidad para adaptar el pago correspondiente a estos conceptos retributivos al interés social de la Sociedad en cada momento, en orden a evitar las dudas que podría plantear la redacción vigente de la Política sobre la posibilidad de prever el pago en metálico total o parcial de los incentivos en acciones el Consejo de Administración ha acordado proponer la modificación de la Política de Remuneraciones a efectos de aclarar su redacción en los términos que se recogen a continuación:

«3.5 Remuneración fija con entrega de acciones de la Sociedad

De conformidad con los estatutos sociales de la Sociedad, independientemente de la remuneración establecida en el apartado 3.4 de esta Política, y si así lo acuerda previamente la Junta General de Accionistas, todos los consejeros podrán percibir una remuneración fija con entrega de acciones de la Sociedad.

Dicho acuerdo determinará el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema de remuneración, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración de la entrega de acciones.

En cualquier caso, la entrega de acciones como remuneración fija a los consejeros estará condicionada a que las mantengan hasta su cese como consejeros. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes e impuestos relacionados con su adquisición. Todo ello de conformidad con la Recomendación 57 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

La remuneración en acciones servirá para remunerar la dedicación, ejercicio y responsabilidad de cada consejero exigidas durante el desarrollo y ejecución de sus funciones, sin que esta remuneración comprometa la independencia de criterio de los consejeros.

- o En el ejercicio 2025, condicionado a la aprobación de la Junta General de Accionistas, se prevé remunerar a los consejeros con acciones considerando el trabajo y la dedicación que supone la reciente 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).*

El número de acciones a entregar no excederá del número de acciones equivalente al 0,4% del número total de acciones de la Sociedad en circulación inmediatamente tras la admisión. Cada

Consejero tendrá derecho a recibir un número máximo de 15.150 acciones, siendo el valor de las acciones que servirá de referencia 10,23 euros por acción. La Junta General de Accionistas podrá delegar en el Consejo de Administración el momento de la entrega de las acciones, así como la distribución definitiva entre los Consejeros.

El consejero deberá mantener las acciones hasta su cese. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes e impuestos relacionados con su adquisición. En este sentido, la Sociedad podrá instrumentar el proceso de entrega de acciones de tal manera que permita facilitar dicho compromiso. Todo ello de conformidad con la Recomendación 57 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

- *Para los ejercicios 2026 y siguientes, condicionado a la aprobación de la Junta General de Accionistas, la Sociedad podrá entregar acciones a los consejeros ligadas a la pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad durante la vigencia de la presente Política.*

La remuneración servirá para remunerar el compromiso, la dedicación, ejercicio y responsabilidad de cada consejero exigida para el cumplimiento de sus funciones, sin que esta remuneración comprometa la independencia de criterio de los consejeros.

El consejero deberá mantener las acciones hasta su cese. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes e impuestos relacionados con su adquisición. En este sentido, la Sociedad podrá instrumentar el proceso de entrega de acciones de tal manera que permita facilitar dicho compromiso. Todo ello de conformidad con la Recomendación 57 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

La remuneración fija con entrega de acciones de la Sociedad podrá ser pagada enteramente bien en acciones o bien en metálico, o bien parcialmente en acciones y en metálico.»

«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 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.

El plan podrá ser liquidado enteramente en acciones o en metálico, o bien parcialmente en acciones y en metálico.»

- **Apartado 4.3** en relación con la “Retribución derivada de otras prestaciones” y en particular, el límite máximo establecido en el mismo.

En la redacción vigente de la Política se establece un límite máximo de 800.000 euros para los supuestos en los que los consejeros ejecutivos de la Sociedad reciban una retribución de otras sociedades del Grupo por la existencia de contratos de prestación de servicios suscritos entre las sociedades y el consejero ejecutivo. De la redacción vigente, podría no quedar muy claro si el referido límite de 800.000 euros es el mismo que el límite previsto en el apartado 4.1 de la Política para la remuneración fija de los consejeros ejecutivos.

En este sentido, y sin perjuicio de que la intención de la Sociedad era establecer límites independientes, la redacción vigente de la Política podría dar lugar a confusión, por lo que el Consejo de Administración ha acordado modificar la redacción a efectos aclaratorios, en los términos que se recogen a continuación:

«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 800.000 euros brutos ~~o el que, en su caso, aplique en cada momento~~, adicional e independiente del previsto en el apartado 4.1 anterior de la presente Política. 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.»



En todo caso, la Sociedad informará con carácter anual en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros de todas las retribuciones que perciban los miembros del Consejo de Administración.

3. INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera que la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros propuesta está alineada y es coherente con las disposiciones reglamentarias, recomendaciones y las buenas prácticas de gobierno existentes en el mercado en materia de remuneraciones.

Teniendo en cuenta lo anterior, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 529 novodecies.4 de la Ley de Sociedades de Capital, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones emite el presente informe explicativo sobre la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, que se incluirá en el orden del día de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas.