



# PROPUESTA MOTIVADA QUE FORMULA EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN SOBRE LA MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE COX ABG GROUP, S.A.

20 de abril de 2026

## 1. INTRODUCCIÓN

El artículo 529 novodecies del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio establece la obligación de las sociedades cotizadas de someter la modificación de la política de remuneraciones a la aprobación de la Junta General de Accionistas, sobre la base de una propuesta motivada del Consejo de Administración acompañada de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

De conformidad con lo anterior, el Consejo de Administración de Cox ABG Group, S.A. (la "**Sociedad**"), en su reunión de 20 de abril de 2026 ha aprobado la presente propuesta motivada relativa a la modificación de la Política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad (la "**Política de Remuneraciones**" o la "**Política**"), que se someterá a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas bajo el punto 5.1 del Orden del Día.

La modificación de la Política de Remuneraciones que se propone tiene por objeto clarificar la redacción en relación con la retribución consistente en la entrega de acciones, así como con los límites establecidos para la retribución de los consejeros ejecutivos.

## 2. PROPUESTA MOTIVADA SOBRE LA MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

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 de 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.

- *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.»*

De conformidad con lo anterior y de acuerdo con el informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones sobre la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones, cuyo contenido y motivación asume el Consejo de Administración y que se adjunta a la presente propuesta, el Consejo de Administración concluye que la modificación de la Política de Remuneraciones que se someterá a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas cumple con la normativa aplicable y resulta acorde con las mejores prácticas de buen gobierno corporativo, ajustándose a los criterios de buen gobierno y transparencia y permitiendo a la Sociedad contar con una Política de Remuneraciones adecuada y alineada con los intereses de sus accionistas y otros grupos de interés.

Se propone: "Aprobar, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la modificación de la Política de Remuneraciones a los efectos de aclarar la redacción de los apartados 3.5, 4.2 y 4.3 de la misma."



Se adjunta como **Anexo** el texto refundido de la Política de Remuneraciones que incorpora las modificaciones propuestas.



# Política de Remuneraciones

Periodo 2025 - 2027

20 de abril de 2026



## Política de remuneraciones de los consejeros aplicable al período 2025-2027

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**”) (la “**Política de Remuneraciones**” o la “**Política**”).

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 los dos ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada. Por lo tanto, la Política de Remuneraciones será de aplicación desde su aprobación por la Junta General en el presente ejercicio 2025 y durante los dos ejercicios siguientes, esto es, 2026 y 2027.

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. La remuneración será dineraria, en acciones o en una combinación de éstas. En cualquier caso, la remuneración en acciones será acordada 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 determina la Junta General de Accionistas mediante la aprobación de la presente Política de Remuneraciones.

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, Comisión de Sostenibilidad y Cumplimiento, Comité de Inversiones o Comisión de Tecnología.



- Remuneración fija anual adicional para consejeros independientes por su pertenencia a la Comisión Delegada.
- Remuneración fija anual adicional por la presidencia de las Comisiones del Consejo de Administración, en los casos que así se determine en la presente Política de Remuneraciones.
- Remuneración fija anual adicional por la condición de consejero independiente coordinador.

Adicionalmente, como se describe en el apartado 0 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 3.950.000 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; y (c) 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, previa aprobación por parte de la Junta General de Accionistas, 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: 19.000 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 y Cumplimiento: 10.000 euros.



- Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Sostenibilidad y Cumplimiento: 10.000 euros.
- Asignación por pertenencia con la categoría de independiente a la Comisión Delegada: 50.000 euros.
- Asignación por pertenencia al Comité de Inversiones: 25.000 euros.
- Asignación por pertenencia a la Comisión de Tecnología: 10.000 euros.
- Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Tecnología: 10.000 euros.
- Por el desempeño como Consejero Coordinador: 50.000 euros.

### 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.

- 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. 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 tres anterior, la 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 €800.000/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 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.

#### 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 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.

#### 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 que 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 exigen 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 tendrá en todo momento contratado 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. Excepciones temporales

El Consejo de Administración de la Sociedad, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá acordar la aplicación de excepciones temporales a la Política de Remuneraciones que se limitarán,



en todo caso, a aquellas situaciones excepcionales en las que la falta de aplicación de la Política sea necesaria para servir a los intereses a largo plazo y a la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

Únicamente serán objeto de excepción los componentes retributivos recogidos en los apartados 3, 4 y 7 de la Política de Remuneraciones.

El procedimiento a seguir en caso de producirse alguna circunstancia que justifique la aplicación de dichas excepciones temporales será el siguiente:

- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones emitirá un informe valorando las circunstancias y las remuneraciones específicas, dentro de las previstas en los apartados 3, 4 y 7 de la presente Política, que serían objeto de modificación.
- Para la elaboración del informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá valerse de la opinión de un tercero externo.
- Atendiendo a las conclusiones del informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones formularía, en su caso, la propuesta de aplicación excepcional al Consejo de Administración.

En todo caso, la Sociedad tendrá en consideración los principios del apartado 2 e informará convenientemente en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros sobre la situación excepcional que haya llevado al Consejo de Administración a la aprobación de la aplicación de la excepción temporal, así como el componente o componentes objeto de dicha excepción.

## 9. 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 2025 y los dos ejercicios siguientes, esto es, 2026 y 2027. 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 2027.

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