

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS  
PARA LOS EJERCICIOS 2026, 2027 Y 2028  
INFORME ESPECÍFICO SOBRE ELLA DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS  
PROPUESTA MOTIVADA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

---



A PROPÓSITO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN PARA LOS EJERCICIOS 2026, 2027 Y 2028, LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES EMITIÓ INFORME ESPECÍFICO EL 19 FEBRERO 2025, A LA VISTA DEL CUAL EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN FORMULÓ PROPUESTA MOTIVADA EL 23 ABRIL 2025.

A CONTINUACIÓN SE INCLUYEN EL INFORME DE LA COMISIÓN, LA PROPUESTA DEL CONSEJO Y LA POLÍTICA QUE SE SOMETE A APROBACIÓN DE LA JUNTA.

EL INFORME DE LA COMISIÓN ES COMO SIGUE:

‘La comisión de nombramientos y retribuciones ha examinado la política de remuneraciones del consejo de administración que éste deberá someter a la junta, cuyo texto figura en anejo.

La comisión constata:

Que es concorde con el sistema de remuneración previsto en el art. 29 de los estatutos;

que establece el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros;

que establece los criterios de distribución en atención a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos;

que atribuye al consejo la fijación individual de la remuneración de cada consejero previo informe de la comisión de nombramientos, cuando aquella no resulta ya directamente de la política;

que establece la cuantía de la retribución fija anual de los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas;

que atribuye al consejo la determinación individual de la remuneración de cada consejero por el desempeño de funciones ejecutivas, previo informe de la comisión de nombramientos;

que contempla que deberá someterse a aprobación de la junta general como punto separado del orden del día;

que determina que será de aplicación durante los tres ejercicios siguientes;

que determina que cualquier modificación durante su vigencia requerirá previa aprobación de la junta general de accionistas;

que precisa que la política, junto con la fecha de aprobación y el resultado de la votación será accesible en la página web de la sociedad de forma gratuita mientras sea aplicable;

que contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la sociedad y explica de qué modo lo hace;

que resulta clara y comprensible, describe los distintos componentes de remuneración, que es solo fija, sin incluir bonificaciones u otras prestaciones en cualquier forma;

que expone en qué forma se han tenido en cuenta las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la sociedad;

y que explica el proceso seguido para la determinación, revisión y aplicación, las medidas destinadas a evitar o gestionar los conflictos de interés y las funciones de la comisión de nombramientos y retribuciones.

Por todo ello, la comisión, con criterio unánime, emite al consejo informe favorable para que acuerde someter la política del anejo a la junta general ordinaria de accionistas que se convoque para aprobar las cuentas anuales 2024'.

LA PROPUESTA DEL CONSEJO ES DEL SIGUIENTE TENOR:

El consejo emite la siguiente propuesta motivada de política de remuneraciones de los consejeros, que se hace oído el informe específico emitido al efecto por la comisión de nombramientos y retribuciones:

'La junta general ordinaria de accionistas celebrada el 29 junio 2022 aprobó la política de remuneraciones de los consejeros que había de regir durante los ejercicios 2023, 2024 y 2025. Conforme al art. 529.novodecies.1 de la Ley de Sociedades de Capital, la política que sustituya a esa debe ser sometida la junta de accionistas antes de que acabe el último ejercicio de su aplicación, esto es antes de que acabe 2025. Cumpliéndolo, se somete a la junta de accionistas la política que debe regir durante los ejercicios 2026, 2027 y 2028.

Ante todo, es preciso destacar que reproduce la política del anterior trienio. Ello es así en cumplimiento de los términos del apoyo público temporal otorgado por el Fondo de Apoyo a la Solvencia de Empresas Estratégicas, términos que prescriben que las condiciones retributivas de los administradores se mantengan durante toda la vigencia del apoyo iguales a las existentes antes de su otorgamiento. Como consecuencia de esa igualdad

la cifra máxima de retribución contemplada incluye la del primer ejecutivo, que al tiempo del otorgamiento del apoyo tenía la condición de administrador, cosa que hoy no ocurre, con el consiguiente efecto de que la cifra máxima contemplada sea muy superior a la efectivamente devengada. El consejo, acogiendo el informe de la comisión de nombramientos, estima preferible no alterar la cifra, de manera que la política resulte aplicable si en el curso del trienio 2025-2028 se produjera una variación de circunstancias. Pero debe subrayarse que, de persistir las circunstancias actuales, el devengo de retribuciones por los consejeros será marcadamente inferior al máximo previsto.

Reproduciéndose, pues, los términos de la política anterior, es también de reproducir la motivación de las determinaciones: el cumplimiento de las reglas legales en la materia (art. 217 de la Ley de Sociedades de Capital) y el seguimiento de las Recomendaciones del Código de Buen Gobierno (Recomendaciones 56 y ss). Al igual que durante el anterior trienio, se entiende que las remuneraciones están en proporción con la importancia y situación económica de la sociedad, siempre bajo signo de austeridad. Por lo mismo debe reproducirse que la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad han sido ponderadas para constatar que los sistemas de retribución y las cuantías se orientan a promover esa rentabilidad y sostenibilidad. Como también que los sistemas y cuantías fijados siguen tendiendo a procurar que la remuneración logre atraer y retener a consejeros de un perfil que propicie el mejor desenvolvimiento de las actividades de la compañía, pero con la contención de las cifras que impone la austeridad que, como se ha dicho, preside esta política, de la misma forma que presidía la anterior’.

EL TEXTO DE LA POLÍTICA QUE SE SOMETE A APROBACIÓN ES EL SIGUIENTE:

*‘POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS*

Conforme al art. 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, las sociedades cotizadas deben aprobar una política de remuneración de los consejeros ajustada al sistema de remuneración estatutariamente previsto, para su aplicación durante un período máximo de tres ejercicios.

La presente política deja sin efecto la anterior -aprobada por la junta celebrada el 29 junio 2022- y es de aplicación desde 1 enero 2026 y durante ese ejercicio y los dos siguientes.

La presente política de remuneraciones, junto con la fecha y el resultado de la votación, será accesible en la página web de la sociedad de forma gratuita desde su aprobación y mientras sea aplicable.

*Proceso de toma de decisiones seguido para la determinación, revisión y aplicación de la presente política, incluyendo explicaciones sobre las medidas para evitar o gestionar los conflictos de intereses y la función de la comisión de*

## nombramientos:

Esta política ha sido determinada conforme al proceso de toma de decisiones que a continuación se recoge, con intervención de la comisión de nombramientos y retribuciones, que ha emitido informe específico sobre la misma, a la vista del cual ha sido sometida por el consejo de administración a la junta de accionistas, que ha otorgado su aprobación.

Por lo que se refiere a la junta general de accionistas, la aprobó en su sesión de 27 junio 2025, ejerciendo las competencias que la ley le atribuye. Así, los arts. 217.3, 529 septdecies.2 y 529 novodecies.1 de la Ley de Sociedades de Capital, conforme a los cuales corresponden a la junta las siguientes funciones: Aprobar la política de remuneraciones como punto separado del orden del día, para su aplicación durante un período máximo de tres ejercicios; aprobar cualquier modificación de la política durante su vigencia; y establecer el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales.

Por lo que se refiere ahora al consejo de administración, fue examinada, junto con el informe específico emitido al efecto por la comisión de nombramientos, en la sesión de 23 abril 2025, acordándose someterla a la junta general de accionistas.

El consejo cumplía así con lo dispuesto en los arts. 217.3, 529 septdecies.3, 529 octodecies.3 y 529 novodecies.1 de la Ley de Sociedades de Capital, que le atribuye las siguientes funciones: Proponer una política de remuneraciones motivada, acompañada de un informe específico de la comisión de nombramientos y retribuciones; fijar la remuneración individual de cada consejero en su condición de tal, previo informe de la comisión de nombramientos y retribuciones; fijar la remuneración individual del consejero ejecutivo, cuando éste exista, previo informe de la comisión de nombramientos y retribuciones; y celebrar un contrato con el consejero ejecutivo, también cuando éste exista, contrato que ha de ser acorde a la política de remuneraciones que esté aprobada.

Por último, la intervención de la comisión de nombramientos y retribuciones en el proceso de toma de decisión que ha conducido a esta política consistió en la emisión del informe específico exigido por la Ley, que tuvo lugar en la sesión de 19 febrero 2025.

La junta de accionistas aprobó la política sometida por el consejo en sus propios términos.

Hasta aquí el proceso de toma de decisiones para la formulación de la política.

En lo tocante a su revisión y aplicación habrá de estarse a los cometidos que las recomendaciones del código de buen gobierno y las buenas prácticas reseñadas por el regulador en la Guía Técnica CNMV 1/2019 atribuyen a la comisión de nombramientos y retribuciones, consistentes en comprobar la observancia de la política retributiva y revisarla periódicamente, asegurando que está alineada con la situación y la estrategia a corto, medio y largo plazo de la entidad y con las

condiciones del mercado, y valorando si contribuye a la creación de valor a largo plazo y a un control y gestión adecuados de los riesgos y, en definitiva, verificar que la política de remuneraciones se aplica adecuadamente y que no se realizan pagos a consejeros que no estén previstos en ella.

La comisión podrá recabar asesoramiento externo si lo juzga necesario para el desempeño de esas competencias. Si hace uso de ello, valorará adecuadamente la independencia del asesor externo.

En lo tocante a conflictos de interés, en la formulación de esta política no se ha acudido a asesoramiento externo, de manera que no hay caso a reseñar medidas adoptadas para evitar o gestionar conflictos de interés. Si en su revisión se recabara auxilio externo, el asesor debería elegirse previo informe de la comisión que excluyera cualquier conflicto de interés.

*Coherencia de la política con la estrategia empresarial, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la sociedad:*

Al presente, la estrategia empresarial y la definición de los intereses y de la sostenibilidad a largo plazo de la sociedad vienen determinadas por los términos del apoyo público temporal otorgado el 25 noviembre 2021 por el Fondo de Apoyo a la Solvencia de Empresas Estratégicas.

La medida de la coherencia de esta política ha de resultar, pues, de los términos de lo convenido con el Fondo. Esos términos son los siguientes: La retribución fija y la dieta por asistencia a las reuniones del consejo de administración o de sus comisiones no podrá exceder de las vigentes a 31 diciembre 2019. La retribución por estos conceptos de los consejeros que se incorporen en el momento o en fecha posterior a la disposición del apoyo económico se establecerá en términos equiparables a los que ostentan o hayan ostentado un similar nivel de responsabilidad. El reembolso de los gastos por la asistencia a las reuniones del consejo o de sus comisiones se ajustará a los criterios indemnizatorios vigentes a 31 diciembre 2019. La suscripción de seguros de responsabilidad civil y de carácter asistencial en cuanto a conceptos asegurados se hará en términos equiparables a los vigentes a 31 diciembre 2019. Quedará suspendida la entrega de acciones o de opciones sobre acciones. Queda prohibida la percepción de primas u otros elementos de remuneración variable o equivalentes.

Esta política se ajusta a los términos indicados.

*Toma en consideración de las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la sociedad en la formulación de esta política:*

El debido respeto por esta política de los términos convenidos con el Fondo de Apoyo a la Solvencia de Empresas Estratégicas no es óbice para que en su formulación se hayan tomado en consideración las condiciones laborales generales de la sociedad.

El apoyo público temporal, en cuanto instrumento dirigido a propiciar la viabilidad de empresas estratégicas, impone a la retribución de los administradores, de forma duradera, unos límites (exclusión de retribución variable o mantenimiento de la retribución fija en la misma cifra vigente a 31 diciembre 2019, etc., como antes se ha relacionado). Las condiciones de empleo de los trabajadores de la sociedad se atenderán a las reglas legales o convencionales que rijan a lo largo de la vigencia del apoyo público; la retribución de los administradores deberá, en todo caso, respetar esos límites bajo pena de vencimiento anticipado del apoyo.

Remuneración de los consejeros por su condición de tal. Importe máximo de la remuneración anual, componentes de la remuneración y criterios para su distribución:

Para los consejeros no ejecutivos se establece una asignación fija anual y, además, una dieta de asistencia a las reuniones del consejo o de sus comisiones.

Para los consejeros con funciones ejecutivas, cuando existan, se establece una retribución, a determinar en contrato que debe ser aprobado por el consejo de administración. La retribución estará compuesta de uno o varios de los siguientes conceptos: suma dineraria fija, seguros o contribuciones a sistemas de ahorro, contraprestaciones en especie o indemnizaciones por cese distinto del motivado en incumplimiento del administrador.

A continuación se insertan las cuantías:

Concepto	Fijo anual (€)	Dieta de asistencia por reunión (€)	Notas
<b>Consejero no ejecutivo</b>	10.000	1.500	Se limita el número máximo de reuniones retribuidas al año del consejo de administración a once (11). Si se celebran más no se abonará dieta de asistencia.
<b>Presidente no ejecutivo</b>	-----	-----	Se prevé la firma de un contrato de servicios con el presidente no ejecutivo que regulará los servicios a prestar y su retribución.

<b>Vicepresidente no ejecutivo</b> [Al tiempo de la aprobación de esta política el consejo no tiene designado vicepresidente]	-----	-----	Se prevé la firma de un contrato de servicios con el vicepresidente no ejecutivo que regulará los servicios a prestar y su retribución.
<b>Consejero delegado o miembro del consejo de administración con funciones ejecutivas en virtud de otro título</b> [Al tiempo de la aprobación de esta política el consejo no tiene atribuidas facultades ejecutivas a ningún consejero]	-----	-----	Se otorgará el contrato prevenido en el art. 249 de la Ley de Sociedades de Capital, con los contenidos que ahí se establecen.
<b>Presidente de comisión (nombramientos y retribuciones, auditoría y, en su caso, ejecutiva)</b>	15.000 (*)	0	Esta cantidad es adicional a la que le corresponda como miembro del Consejo de Administración.
<b>Miembro de comisión (nombramientos y retribuciones, auditoría y, en su caso, ejecutiva)</b>	0	750	Se limita el número máximo de sesiones retribuidas al año de todas las comisiones a veintidós (22). Si se celebran más no se abonará dieta de asistencia.

(\*) La experiencia muestra un fuerte incremento del número de sesiones que debe celebrar la comisión de auditoría para atender sus cometidos. Habida cuenta que la retribución del presidente de esa comisión es fija, mientras que la de los miembros es proporcional al número de sesiones, se establece que si en una anualidad el número de sesiones celebradas por la comisión de auditoría excede de once, la retribución fija de su presidente se incrementará en la cifra necesaria para que perciba 6.750 € más que lo que habría percibido un miembro de la comisión que hubiera asistido a todas las sesiones convocadas, manteniéndose así la proporción entre la retribución del presidente y la de los

demás miembros tomada en consideración al fijar la retribución ordinaria, que contemplaba la celebración anual de once sesiones.

Las remuneraciones fijadas guardan una proporción razonable con la importancia y situación económica de la sociedad, atendidas las circunstancias presentes. La rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad han sido ponderadas para constatar que los sistemas de retribución y las cuantías se orientan a promover esa rentabilidad y sostenibilidad.

En cuanto no contradiga esta política, la fijación individual de la remuneración de cada consejero se hará por el propio consejo de administración, ello previo informe de la comisión de nombramientos y retribuciones.

El importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los administradores se fija en la suma de 850.000 €.

Remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas. Pactos de sus contratos:

Se fija la cuantía anual de la retribución fija correspondiente a los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas durante el periodo de vigencia de esta política (cuando se dé el caso) en la suma de 430.000 €. La cuantía absorberá cualquier importe -fijo o dieta de asistencia- que proceda por el desempeño del cargo de consejero en cuanto a tal. Corresponde al consejo la determinación individual de la remuneración de cada consejero por el desempeño de esas funciones.

Al tiempo de la aprobación de esta política el consejo no tiene atribuidas facultades ejecutivas a ningún consejero.

Los contratos a otorgar con los consejeros con funciones ejecutivas tendrán duración indefinida, contendrán plazo de preaviso no mayor de tres meses en caso de desistimiento, no contendrán sistemas de pensión complementaria o jubilación anticipada, y su terminación generará derecho a indemnización únicamente cuando obedezca a desistimiento de la compañía o a voluntad del consejero fundada en incumplimiento de las obligaciones de la sociedad, en este caso reconocido por la sociedad o declarado por pronunciamiento judicial. La indemnización consistirá en dos meses de salario fijo por cada año de prestación de servicios, pudiendo los contratos establecer importes mínimos o máximos distintos de los que resulten de esa fórmula, en consideración a lo escaso o prolongado del tiempo de servicios o a cualquier otra circunstancia.

Excepciones temporales a la aplicación de la política. Cláusula de salvaguarda de lo pactado con el Fondo de Apoyo a la Solvencia de Empresas Estratégicas:

Por mientras estén vigentes los pactos reguladores del apoyo público temporal otorgado

a la sociedad por el Fondo de Apoyo a la Solvencia de Empresas Estratégicas, el consejo de administración, previo informe de la comisión de nombramientos y retribuciones, podrá aplicar excepciones a las reglas de esta política en cualquier caso en que su aplicación comporte una infracción de lo convenido en aquellos pactos, excepciones que podrán recaer sobre cualquier componente de la política de cuya aplicación resulte tal infracción.

La presente excepción se establece al amparo de lo dispuesto en el art. 529.novodecies.6 de la Ley de Sociedades de Capital, como necesaria para asegurar la viabilidad de la sociedad, objetivo del apoyo público temporal obtenido.

La precedente política ha sido adoptada a la vista del informe específico de la comisión de nombramientos y retribuciones’.