

OPDENERGY HOLDING, S.A.

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

PROPUESTA MOTIVADA SOBRE LA MODIFICACION DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE OPDENERGY HOLDING, S.A. PARA LOS EJERCICIOS 2022-2025

1. Introducción y normativa aplicable

De acuerdo con la normativa aplicable a las sociedades cotizadas en materia de remuneraciones, cualquier remuneración que perciban los Consejeros por el ejercicio de su cargo y, en su caso, por el desempeño de sus funciones ejecutivas, debe ser acorde con la Política de Remuneraciones vigente en cada momento.

A su vez, la Política de Remuneraciones debe ajustarse al sistema estatutariamente previsto y debe ser aprobada por la Junta General de Accionistas al menos cada tres años, como punto separado del orden del día. Una vez aprobada, la Política de Remuneraciones mantiene su vigencia durante los tres ejercicios siguientes y cualquier modificación de la misma durante ese plazo requiere de una nueva aprobación, que debe ser motivada y acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La Junta General de Opdenenergy Holding, S.A. (en adelante, la “**Sociedad**” u “**Opdenenergy**”) aprobó en su reunión celebrada el 29 de junio de 2022, [con efectos condicionados a la obtención de la admisión a negociación en las Bolsas de Valores de Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia, así como la inclusión en el Sistema de Interconexión Bursátil (Mercado Continuo)], la Política de Remuneraciones de los Miembros del Consejo de Administración (en adelante, la “**Política de Remuneraciones**”) para los ejercicios 2022-2025.

No obstante la reciente aprobación de la vigente Política de Remuneraciones, a los efectos de adaptar la Política de Remuneraciones a la realidad vigente del contrato con el consejero ejecutivo, el Consejo de Administración considera necesario proceder a la modificación de la Política de Remuneraciones de la Sociedad en los términos que a continuación se detallan, y en consecuencia procede a la elaboración del presente informe con la propuesta motivada de la modificación de la Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad.

2. Propuesta motivada

En consideración de lo que antecede y con arreglo al artículo 529 novodecies del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la “**Ley de Sociedades de Capital**” o la “**LSC**”), compete al Consejo de Administración la elaboración de la propuesta motivada sobre la modificación de la Política de Remuneraciones.

El Consejo de Administración, estima conveniente proponer a la Junta General de Accionistas de la Sociedad la modificación de la Política de Remuneraciones, en los siguientes términos:

- (i) modificación del apartado 6.1 de la Política de Remuneraciones mediante la inclusión de un nuevo párrafo que contemple la actualización anual de la retribución fija vigente de los consejeros ejecutivos en cada momento; y
- (ii) modificación del apartado 6.3 de la Política de Remuneraciones mediante la inclusión de un nuevo párrafo que contemple que los conceptos retributivos de los consejeros

ejecutivos deben entenderse sin perjuicio de cualesquiera cantidades que tuvieran derecho a recibir o se les hubiesen reconocido por incentivos u otros conceptos con base a su relación laboral con la Sociedad antes de ser nombrados consejeros ejecutivos.

Como consecuencia de todo lo anterior, el Consejo de Administración de la Sociedad, en su reunión de 10 de mayo de 2023, ha acordado aprobar la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones para los ejercicios 2022-2025, ambos incluidos, cuya aprobación se propone como punto separado del orden del día a la Junta General Ordinaria de Accionistas, que tendrá lugar el 19 de junio de 2023, en primera convocatoria.

El texto modificado de la Política de Remuneraciones, en caso de ser aprobado por la Junta General de la Sociedad, sustituirá en su integridad al aprobado por la Junta General el día 29 de junio de 2022, sin perjuicio de los efectos producidos y consolidados bajo su vigencia. La propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones se adjunta como **Anexo I** a la presente Propuesta (en cambios marcados respecto de la Política de Remuneraciones actualmente en vigor).

El Consejo de Administración ha acordado en esa misma reunión darse por enterado del preceptivo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, cuyo contenido y motivación asume el Consejo formando parte integrante de su propuesta. El informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se adjunta como **Anexo II** a la presente Propuesta.

Para constancia de lo cual y a todos los efectos, el Consejo de Administración extiende el presente informe que ha sido aprobado en su sesión celebrada el 10 de mayo de 2023.



Anexo I

Propuesta de Modificación de la Política de Remuneraciones de los Miembros del Consejo de Administración de Opdenenergy Holding, S.A. para los ejercicios 2022-2025



**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE
OPDENERGY HOLDING, S.A.**

29 de junio de 2022

ÍNDICE

1. PLANTEAMIENTO Y ÁMBITO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	6
2. VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	6
3. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	6
4. PRINCIPIOS Y CRITERIOS RECTORES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	7
4.1 GARANTIZAR LA INDEPENDENCIA DE CRITERIO	7
4.2 ATRAER Y RETENER A LOS MEJORES PROFESIONALES	7
4.3 RENTABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO	7
4.4 TRANSPARENCIA	7
4.5 EQUIDAD Y PROPORCIONALIDAD DE LA RETRIBUCIÓN	7
5. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR SU CONDICIÓN DE TALES	7
5.1 IMPORTE ANUAL DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS	8
5.2 RETRIBUCIÓN FIJA ANUAL	8
6. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS	9
6.1 RETRIBUCIÓN FIJA ANUAL	9
6.2 RETRIBUCIÓN VARIABLE	10
6.2.1 RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL	10
6.2.2 RETRIBUCIÓN VARIABLE PLURIANUAL	10
6.2.3 OTROS INCENTIVOS A MEDIO Y LARGO PLAZO	11
6.3 OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS Y RETRIBUCIÓN EN ESPECIE	11
6.4 TÉRMINOS Y CONDICIONES PRINCIPALES DE LOS CONTRATOS DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS	11
7. POLÍTICA RETRIBUTIVA APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS	13

1. PLANTEAMIENTO Y ÁMBITO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

En el presente documento se refleja la política de remuneraciones aplicable a los miembros del consejo de administración de Opdenenergy Holding, 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**”).

La Política de Remuneraciones ha sido elaborada teniendo en cuenta la relevancia de la Sociedad, su situación económica, los estándares de mercado para empresas comparables y la dedicación de los consejeros a la Sociedad. La remuneración que se establece a continuación mantiene una proporción adecuada y promueve la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, incorporando las precauciones necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos o que se premien resultados desfavorables y asegurando la alineación de los intereses de los consejeros con los de la Sociedad y sus accionistas, sin que se vea comprometida la independencia propia de los consejeros.

2. VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Sin perjuicio de lo previsto por la Ley de Sociedades de Capital en materia de remuneración de los administradores, la Política de Remuneraciones entrará en vigor en el momento en que se produzca 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**”) y mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la junta general de accionistas. Por tanto, la Política de Remuneraciones será de aplicación desde la Admisión y durante el presente ejercicio 2022 y los tres siguientes (esto es, 2022, 2023, 2024 y 2025).

No obstante lo anterior, 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.

3. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Política de Remuneraciones tiene como finalidad definir y controlar las prácticas de remuneración de la Sociedad en relación con sus consejeros, contribuyendo a la creación de valor para sus accionistas de manera sostenible en el largo plazo.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Política de Remuneraciones de los consejeros establece un esquema retributivo adecuado a la dedicación y a las responsabilidades asumidas por estos, y se aplica con el fin de atraer, retener y motivar a los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, todo ello con el objetivo de contar con personas que tengan los perfiles profesionales adecuados para contribuir a la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad.

4. PRINCIPIOS Y CRITERIOS RECTORES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Con el fin de contar con una estructura sólida de buen gobierno corporativo, la Sociedad ha considerado apropiado establecer unos principios claros en este ámbito y, concretamente, en el ámbito de la Política de Remuneraciones para garantizar que la estrategia de remuneración aprobada por el Consejo de Administración se aplique de conformidad con la propia estrategia de la Sociedad. Con esta finalidad, la Política de Remuneraciones se regirá por los siguientes principios:

4.1 GARANTIZAR LA INDEPENDENCIA DE CRITERIO

Las remuneraciones se estructurarán de tal forma que no se comprometa la independencia de criterio de los consejeros externos.

4.2 ATRAER Y RETENER A LOS MEJORES PROFESIONALES

Las retribuciones serán competitivas de forma que permitan atraer y retener talento que contribuya a la creación de valor para la Sociedad y a la consecución de sus objetivos estratégicos.

4.3 RENTABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO

Las remuneraciones deberán promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y ser compatibles con los intereses y la estrategia de la Sociedad a largo plazo, así como con sus valores y objetivos. Asimismo, se tomarán las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y resultados desfavorables. En concreto, el sistema retributivo fijará los límites y las cautelas precisas para asegurar que la remuneración variable guarde relación con el rendimiento profesional de los beneficiarios y no derive solamente de la evolución general de los mercados o del sector.

4.4 TRANSPARENCIA

La Política de Remuneraciones y las normas específicas para la determinación de las retribuciones serán claras y conocidas.

4.5 EQUIDAD Y PROPORCIONALIDAD DE LA RETRIBUCIÓN

Las remuneraciones deberán fijarse tomando en consideración la dedicación, cualificación y responsabilidad exigida para el cargo, así como la experiencia, las funciones y las tareas desempeñadas por cada consejero. Además, las remuneraciones deberán mantener un equilibrio entre competitividad del mercado y equidad interna.

5. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR SU CONDICIÓN DE TALENTOS

Los estatutos sociales establecen que el cargo de consejero de la Sociedad es retribuido. La Política de Remuneraciones pretende retribuir a los miembros del Consejo de Administración por su condición de tales, es decir, por la realización de las tareas de supervisión y de toma de decisiones en el seno del Consejo de Administración y de las Comisiones de las que formen parte, de modo adecuado y suficiente por su dedicación, cualificaciones y responsabilidades, sin que ello implique comprometer su independencia de criterio.

En este sentido, la Sociedad ha adoptado esta Política de Remuneraciones, en virtud de la cual todos los consejeros (a excepción de los consejeros ejecutivos) tienen derecho a percibir una remuneración por la realización de sus tareas de supervisión y de toma de decisiones colectivas, es decir, por su condición de miembros del Consejo de Administración y, en su caso, de las Comisiones de las que formen parte.

Conforme a los estatutos sociales, la remuneración de los consejeros por su condición de tales consistirá en una asignación fija anual dineraria. Asimismo, se prevé que los consejeros también puedan ser retribuidos mediante la entrega de acciones, o mediante la entrega de derechos de opción sobre ellas o mediante retribución referenciada al valor de las acciones, siempre y cuando la aplicación de alguno de estos sistemas de retribución sea acordada previamente por la Junta General de Accionistas.

Asimismo, también de acuerdo con los estatutos sociales, el importe total de las retribuciones que podrá satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros en su condición de tales 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 facultad de distribución de esa cantidad entre sus miembros en función del cargo, funciones y responsabilidades atribuidas, participación en Comisiones dentro del Consejo de Administración, clase o categoría de consejeros a los que pertenezca, así como las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

Por último, la Sociedad abonará la prima del seguro de responsabilidad civil de los consejeros incluidos los ejecutivos, según las condiciones usuales del mercado y en proporción a las circunstancias de la Sociedad.

5.1 IMPORTE ANUAL DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS

La remuneración anual máxima que la Sociedad podrá satisfacer al conjunto de sus consejeros dominicales e independientes, en su condición de tales, asciende a 480.000 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.

5.2 RETRIBUCIÓN FIJA ANUAL

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:

- La categoría del consejero.

- El papel que cumple el consejero en el Consejo de Administración y en cualquiera de sus Comisiones.
- Las tareas y responsabilidades específicas asumidas durante el año.
- La experiencia y el conocimiento requeridos para realizar dichas tareas.
- La cantidad de tiempo y de dedicación que exige su cumplimiento.

Concretamente, del importe fijado en el apartado 5.1, el Consejo de Administración ha decidido, para su abono en concepto de asignación fija anual, los siguientes importes:

- (a) Asignación por pertenencia al Consejo de Administración (excluyendo, a efectos aclaratorios, al consejero ejecutivo): 50.000 euros.
- (b) Asignación adicional por presidencia del Consejo de Administración: sin asignación.
- (c) Asignación por pertenencia a la Comisión de Auditoría: 10.000 euros.
- (d) Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Auditoría: 30.000 euros.
- (e) Asignación por pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 10.000 euros.
- (f) Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 30.000 euros.
- (g) Asignación por pertenencia a la Comisión de Desarrollo Sostenible: 10.000 euros.
- (h) Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Desarrollo Sostenible: 30.000 euros.

El sistema retributivo, así como el detalle de las retribuciones, se desglosará con carácter anual en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

6. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS

Los consejeros que desarrollen funciones ejecutivas tendrán derecho a percibir la retribución que por el desempeño de dichas responsabilidades se prevea en los contratos celebrados a tal efecto entre cada consejero) y la Sociedad. Corresponde al Consejo de Administración fijar la retribución de los consejeros por el desempeño de las funciones ejecutivas y aprobar los contratos de los consejeros ejecutivos con la Sociedad, que deberán ajustarse a la Política de Remuneraciones.

A la fecha de la presente Política de Remuneraciones, únicamente un miembro del Consejo de Administración desempeña funciones ejecutivas (el "**Consejero Ejecutivo**").

6.1 RETRIBUCIÓN FIJA ANUAL

La retribución fija se determinará conforme a la responsabilidad, la posición jerárquica y la experiencia de cada Consejero Ejecutivo, teniendo presente las características específicas de cada función y la dedicación requerida, y todo ello para establecer una base salarial competitiva que atraiga y retenga talento para contribuir a la creación de valor.

En todo caso la retribución fija anual se actualizará el 1 de enero de cada año aplicando a la retribución fija vigente en cada momento de actualización la variación porcentual experimentada por el índice de precios de consumo establecido para la Comunidad de Madrid en el periodo de los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de actualización. La primera actualización se producirá el 1 de enero de 2023.

6.2 RETRIBUCIÓN VARIABLE

Sólo los consejeros ejecutivos disfrutan de componentes variables en su retribución.

En este sentido, se prevé la posibilidad de que la Junta General de Accionistas establezca 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. El acuerdo de 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.

La retribución variable se basa en los principios de la Política de Remuneraciones descritos anteriormente y tendrá en cuenta los elementos que se describen a continuación.

6.2.1 Retribución variable anual

La retribución variable anual de los consejeros ejecutivos podrá satisfacerse en efectivo o mediante la entrega de acciones en caso de haber sido debidamente aprobada por la Junta General, en función del rendimiento profesional y del cumplimiento de unos objetivos a corto, medio y largo plazo predeterminados con anterioridad de manera que se evalúe la de valor para la Sociedad.

6.2.2 Retribución variable plurianual

Con la finalidad de incentivar el cumplimiento de los objetivos financieros y la alineación de intereses a largo plazo de los consejeros ejecutivos, directivos y trabajadores clave de la Sociedad, se permite a los consejeros ejecutivos participar como beneficiarios en los planes de incentivos plurianuales implantados por la Sociedad.

En concreto, el Consejero Ejecutivo tendrá derecho a participar en el Plan de Incentivos a Largo Plazo de la Sociedad (*Long-Term Incentive Plan*, en adelante “**LTIP**”) aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, que consiste en la entrega de acciones de la Sociedad tras un periodo de tiempo, sujeta al cumplimiento de determinados objetivos y a la permanencia en la Sociedad por parte del beneficiario según lo dispuesto en el documento que regula las condiciones y el funcionamiento del LTIP aprobado por ese Consejo de Administración.

6.2.3 Otros Incentivos a medio y largo plazo

Sin perjuicio de los citados, los consejeros ejecutivos tendrán derecho a participar en todos aquellos planes de incentivos a medio y largo plazo que la Sociedad decida implantar en cada momento.

6.3 OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS Y RETRIBUCIÓN EN ESPECIE

Los consejeros ejecutivos podrán percibir otros conceptos retributivos y determinadas retribuciones en especie, tales como un seguro médico y un seguro de vida.

La Sociedad podrá abonar la prima del seguro de responsabilidad civil de los consejeros incluidos los ejecutivos, según las condiciones usuales del mercado y en proporción a las circunstancias de la Sociedad.

Todos los conceptos retributivos anteriores deben entenderse sin perjuicio de cualesquiera cantidades que tenga derecho a recibir o se le hubiesen reconocido por incentivos u otros conceptos con base a su relación con la Sociedad antes de ser nombrado consejero ejecutivo, incluyendo sin limitación el incentivo asociado a la operación suscrita con Bruc Energy, S.L.

6.4 TÉRMINOS Y CONDICIONES PRINCIPALES DE LOS CONTRATOS DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

Los términos y condiciones esenciales del contrato firmado entre la Sociedad y el Consejero Ejecutivo son los que se indican a continuación:

- (i) Duración: indefinida.
- (ii) Retribución:
 - Retribución fija: el Consejero Ejecutivo tendrá derecho a percibir la cantidad de 300.000 euros como retribución fija anual.
 - Retribución variable anual en efectivo: el Consejero Ejecutivo tendrá derecho a percibir una retribución variable anual bruta de hasta un 100% sobre su retribución fija anual, pagadera en efectivo, de naturaleza no consolidable, cuya cuantía y objetivo se determinarán al inicio de cada ejercicio en función de los criterios y parámetros fijados por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
 - Retribución variable anual o plurianual en acciones: el Consejero Ejecutivo tendrá derecho a participar en el LTIP aprobado por el Consejo de Administración y en los planes de incentivos anual o plurianuales en acciones que eventualmente establezca el Consejo de Administración de la Sociedad en cada momento para el equipo directivo de la Sociedad.
 - Retribución en especie: un seguro de responsabilidad civil de consejeros y directivos, una póliza de seguro de vida y una póliza de seguro de asistencia médica privada, según las condiciones usuales del mercado y en proporción a las circunstancias de la Sociedad.

- (iii) Cláusulas de cancelación (*malus* y reembolso (*clawback*)): el contrato del Consejero Ejecutivo incluye cláusulas de cancelación y/o reembolso a la Sociedad de la retribución variable en los supuestos habituales para este tipo de contratos. La Sociedad podrá compensar el importe a cancelar y/o reclamar con cualquier otro importe que adeude al Consejero Ejecutivo.
- (iv) Compromiso de permanencia mínima: el Consejero Ejecutivo se compromete a no resolver su contrato con la Sociedad hasta el 29 de junio de 2026. A este respecto, en el caso de que el Consejero Ejecutivo finalice su Contrato con la Sociedad sin justa causa antes del final del citado periodo mínimo de permanencia, la Sociedad tendrá derecho a (i) percibir de él una compensación equivalente a la remuneración fija bruta a la que el Consejero Ejecutivo hubiera tenido derecho a percibir durante el tiempo restante del periodo mínimo de permanencia; y (ii) no entregar al Consejero Ejecutivo la totalidad de las acciones que este hubiera devengado y estuvieran pendientes de recibir y a obtener el reembolso de las acciones que hubiera recibido (según sea el caso) en virtud de los planes de incentivos anuales o plurianuales en acciones aprobados por el Consejo de Administración.
- (v) Pacto de exclusividad: el Consejero Ejecutivo deberá prestar sus servicios de forma exclusiva para la Sociedad, de forma que no podrán prestar ninguna clase de servicios, directa o indirectamente, aun cuando las actividades que realicen no sean concurrentes con las de la Sociedad salvo que existiera consentimiento expreso y escrito de la Sociedad. Quedan exceptuadas de la necesidad de obtener autorización expresa y por escrito de la Sociedad las actividades de desempeño de cargos de administración en sociedades o participadas por la Sociedad y aquellas actividades de naturaleza personal, familiar y social siempre que no requieran dedicación significativa, no interfieran con el correcto y diligente desempeño de sus funciones, ni concurran con los negocios de la Sociedad.
- (vi) Causas de terminación e indemnizaciones: el contrato del Consejero Ejecutivo puede terminarse por las siguientes causas: (i) por mutuo acuerdo; (ii) por decisión unilateral del Consejero Ejecutivo con un preaviso de tres meses, so pena de indemnizar a la Sociedad, en caso de incumplimiento, con una cantidad equivalente a su retribución fija del año en curso correspondiente al período de preaviso incumplido; (iii) por decisión unilateral del Consejero Ejecutivo en supuestos de modificación sustancial de condiciones, incumplimiento grave o cambio de control; (iv) por la libre voluntad de la Sociedad por cualquier causa, incluidas las establecidas en los Estatutos Sociales, sin que esté referida a un incumplimiento grave o culpable de los cometidos del Consejero Ejecutivo, así como en caso de cese o no renovación del Consejero Ejecutivo como consejero, o revocación total o parcial de las facultades delegadas a su favor; y (v) decisión de la Sociedad como consecuencia de una conducta gravemente dolosa y culpable en el ejercicio de las funciones del Consejero Ejecutivo.

La terminación del contrato del Consejero Ejecutivo por los motivos indicados en el punto (iii) o (iv) anteriores dará derecho al Consejero Ejecutivo a recibir la retribución variable anual y plurianual que le hubiera correspondido asumiendo que se hubieran devengado en el momento de la extinción del contrato con un

nivel de cumplimiento del 100% y en proporción al periodo efectivamente transcurrido.

- (vii) Pacto de no competencia post-contractual: durante un periodo de 12 meses después de la extinción del mismo, el Consejero Ejecutivo, no podrá directa o indirectamente competir con el negocio o actividades realizadas o que serán realizadas por la Sociedad recibiendo en contraprestación una compensación equivalente a 12 mensualidades de su retribución fija, adicionalmente, a cualquier compensación por terminación de su contrato con la Sociedad.
- (viii) Pacto de mantenimiento de acciones de la Sociedad: el Consejero Ejecutivo se compromete a mantener en todo momento la propiedad de un número de acciones, opciones u otros instrumentos financieros correspondientes a los sistemas retributivos de la Sociedad tal que el Consejero Ejecutivo mantenga una exposición económica a la variación del precio de las acciones de la Sociedad equivalente a un importe de al menos dos veces su remuneración fija anual.

7. POLÍTICA RETRIBUTIVA APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS

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

Anexo II

Informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones sobre la propuesta de modificación de la política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración de Opdenenergy Holding, S.A. para los ejercicios 2022-2025

OPDENERGY HOLDING, S.A.

COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

INFORME ESPECÍFICO SOBRE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE OPDENERGY HOLDING, S.A. PARA LOS EJERCICIOS 2022-2025

1. Presentación

De conformidad con los artículos 511 bis y 529 novodecies del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la “**Ley de Sociedades de Capital**” o la “**LSC**”), las sociedades cotizadas tienen la obligación de someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas cualquier propuesta de aprobación, modificación o sustitución de la Política de Remuneraciones de los consejeros. El artículo 7 del Reglamento de la Junta General de Accionistas de Opdenenergy Holding, S.A. atribuye igualmente la competencia a la junta para la aprobación de la Política de Remuneraciones de los consejeros.

La Junta General de Opdenenergy Holding, S.A. (en adelante, la “**Sociedad**” u “**Opdenenergy**”) aprobó, en su reunión de 29 de junio de 2022, con efectos condicionados a la obtención de la admisión a negociación en las Bolsas de Valores de Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia, así como la inclusión en el Sistema de Interconexión Bursátil (Mercado Continuo), la Política de Remuneraciones de los Miembros del Consejo de Administración (en adelante, la “**Política de Remuneraciones**”) para los ejercicios 2022-2025.

Sin embargo, a los efectos de adaptar la Política de Remuneraciones a la realidad vigente del contrato con el consejero ejecutivo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Consejo de Administración de la Sociedad (la “**Comisión**”) estima conveniente proponer al Consejo de Administración una modificación de la Política de Remuneraciones en los términos que a continuación se detallan y, a tales efectos, de conformidad con el artículo 529 novodecies 4 de la Ley de Sociedades de Capital, el artículo 17.6 de los Estatutos Sociales, el artículo 5(viii) del Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y la sección 2 de la propia Política de Remuneraciones, la Comisión emite el presente informe (el “**Informe**”).

2. Base competencial

Con arreglo al artículo 529 novodecies 4 de la Ley de Sociedades de Capital, el artículo 17.6 de los Estatutos Sociales, así como el resto de normativa de la Sociedad indicada anteriormente, compete a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la emisión del presente Informe sobre la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones por el Consejo de Administración a los fines de que el Consejo de Administración pueda, en caso de estimarlo conveniente, proponer dicha modificación a la Junta General de Accionistas, a quien corresponde legalmente su aprobación.

3. Informe

Conforme a la propuesta antes citada, en virtud del presente Informe se propone modificar: (i) el apartado 6.1 de la Política de Remuneraciones mediante la inclusión de un nuevo párrafo que contemple la actualización anual de la retribución fija vigente de los consejeros ejecutivos en cada momento; y (ii) el apartado 6.3 de la Política de Remuneraciones mediante la inclusión de un nuevo párrafo que contemple que los conceptos retributivos de los consejeros ejecutivos deben entenderse sin perjuicio de cualesquiera cantidades que tuvieran derecho a recibir o se les hubiesen reconocido por incentivos u otros conceptos con base a su relación laboral con la Sociedad antes de ser nombrados consejeros ejecutivos.

En consideración de lo que antecede y tras analizar la necesidad de adaptar el contenido de la Política de Remuneraciones a la realidad vigente del contrato con el consejero ejecutivo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estima que procede la modificación del contenido de la Política de Remuneraciones.

4. Conclusión

De conformidad con lo expuesto en este Informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad considera procedente la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones actual por ajustarse a las propias necesidades de Opdeenergy en materia de remuneración de los integrantes de su órgano de administración y garantizar la transparencia. Por todo lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones acuerda elevar al Consejo de Administración el presente informe favorable sobre la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones para los ejercicios 2022-2025, que se adjunta en su nueva redacción propuesta como **Anexo I** (en cambios marcados respecto de la Política de Remuneraciones actualmente en vigor), y emite el presente informe para los efectos oportunos.

Para constancia de lo cual y a todos los efectos, la Comisión extiende el presente informe que ha sido aprobado por unanimidad de sus miembros en su sesión celebrada el 10 de mayo de 2023.

El Informe se presentará al Consejo de Administración en la sesión prevista para el 10 de mayo de 2023.



Anexo I

Propuesta de Modificación de la Política de Remuneraciones de los Miembros del Consejo de Administración de Opdenenergy Holding, S.A. para los ejercicios 2022-2025



**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE
OPDENERGY HOLDING, S.A.**

29 de junio de 2022

ÍNDICE

1. PLANTEAMIENTO Y ÁMBITO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	6
2. VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	6
3. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	6
4. PRINCIPIOS Y CRITERIOS RECTORES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	7
4.1 GARANTIZAR LA INDEPENDENCIA DE CRITERIO	7
4.2 ATRAER Y RETENER A LOS MEJORES PROFESIONALES	7
4.3 RENTABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO	7
4.4 TRANSPARENCIA	7
4.5 EQUIDAD Y PROPORCIONALIDAD DE LA RETRIBUCIÓN	7
5. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR SU CONDICIÓN DE TALES	7
5.1 IMPORTE ANUAL DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS	8
5.2 RETRIBUCIÓN FIJA ANUAL	8
6. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS	9
6.1 RETRIBUCIÓN FIJA ANUAL	9
6.2 RETRIBUCIÓN VARIABLE	10
6.2.1 RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL	10
6.2.2 RETRIBUCIÓN VARIABLE PLURIANUAL	10
6.2.3 OTROS INCENTIVOS A MEDIO Y LARGO PLAZO	10
6.3 OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS Y RETRIBUCIÓN EN ESPECIE	11
6.4 TÉRMINOS Y CONDICIONES PRINCIPALES DE LOS CONTRATOS DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS	11
7. POLÍTICA RETRIBUTIVA APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS	13

1. PLANTEAMIENTO Y ÁMBITO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

En el presente documento se refleja la política de remuneraciones aplicable a los miembros del consejo de administración de Opdenenergy Holding, 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**”).

La Política de Remuneraciones ha sido elaborada teniendo en cuenta la relevancia de la Sociedad, su situación económica, los estándares de mercado para empresas comparables y la dedicación de los consejeros a la Sociedad. La remuneración que se establece a continuación mantiene una proporción adecuada y promueve la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, incorporando las precauciones necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos o que se premien resultados desfavorables y asegurando la alineación de los intereses de los consejeros con los de la Sociedad y sus accionistas, sin que se vea comprometida la independencia propia de los consejeros.

2. VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Sin perjuicio de lo previsto por la Ley de Sociedades de Capital en materia de remuneración de los administradores, la Política de Remuneraciones entrará en vigor en el momento en que se produzca 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**”) y mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la junta general de accionistas. Por tanto, la Política de Remuneraciones será de aplicación desde la Admisión y durante el presente ejercicio 2022 y los tres siguientes (esto es, 2022, 2023, 2024 y 2025).

No obstante lo anterior, 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.

3. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Política de Remuneraciones tiene como finalidad definir y controlar las prácticas de remuneración de la Sociedad en relación con sus consejeros, contribuyendo a la creación de valor para sus accionistas de manera sostenible en el largo plazo.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Política de Remuneraciones de los consejeros establece un esquema retributivo adecuado a la dedicación y a las responsabilidades asumidas por estos, y se aplica con el fin de atraer, retener y motivar a los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, todo ello con el objetivo de contar con personas que tengan los perfiles profesionales adecuados para contribuir a la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad.

4. PRINCIPIOS Y CRITERIOS RECTORES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Con el fin de contar con una estructura sólida de buen gobierno corporativo, la Sociedad ha considerado apropiado establecer unos principios claros en este ámbito y, concretamente, en el ámbito de la Política de Remuneraciones para garantizar que la estrategia de remuneración aprobada por el Consejo de Administración se aplique de conformidad con la propia estrategia de la Sociedad. Con esta finalidad, la Política de Remuneraciones se regirá por los siguientes principios:

4.1 GARANTIZAR LA INDEPENDENCIA DE CRITERIO

Las remuneraciones se estructurarán de tal forma que no se comprometa la independencia de criterio de los consejeros externos.

4.2 ATRAER Y RETENER A LOS MEJORES PROFESIONALES

Las retribuciones serán competitivas de forma que permitan atraer y retener talento que contribuya a la creación de valor para la Sociedad y a la consecución de sus objetivos estratégicos.

4.3 RENTABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO

Las remuneraciones deberán promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y ser compatibles con los intereses y la estrategia de la Sociedad a largo plazo, así como con sus valores y objetivos. Asimismo, se tomarán las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y resultados desfavorables. En concreto, el sistema retributivo fijará los límites y las cautelas precisas para asegurar que la remuneración variable guarde relación con el rendimiento profesional de los beneficiarios y no derive solamente de la evolución general de los mercados o del sector.

4.4 TRANSPARENCIA

La Política de Remuneraciones y las normas específicas para la determinación de las retribuciones serán claras y conocidas.

4.5 EQUIDAD Y PROPORCIONALIDAD DE LA RETRIBUCIÓN

Las remuneraciones deberán fijarse tomando en consideración la dedicación, cualificación y responsabilidad exigida para el cargo, así como la experiencia, las funciones y las tareas desempeñadas por cada consejero. Además, las remuneraciones deberán mantener un equilibrio entre competitividad del mercado y equidad interna.

5. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR SU CONDICIÓN DE TALENTOS

Los estatutos sociales establecen que el cargo de consejero de la Sociedad es retribuido. La Política de Remuneraciones pretende retribuir a los miembros del Consejo de Administración por su condición de tales, es decir, por la realización de las tareas de supervisión y de toma de decisiones en el seno del Consejo de Administración y de las Comisiones de las que formen parte, de modo adecuado y suficiente por su dedicación, cualificaciones y responsabilidades, sin que ello implique comprometer su independencia de criterio.

En este sentido, la Sociedad ha adoptado esta Política de Remuneraciones, en virtud de la cual todos los consejeros (a excepción de los consejeros ejecutivos) tienen derecho a percibir una remuneración por la realización de sus tareas de supervisión y de toma de decisiones colectivas, es decir, por su condición de miembros del Consejo de Administración y, en su caso, de las Comisiones de las que formen parte.

Conforme a los estatutos sociales, la remuneración de los consejeros por su condición de tales consistirá en una asignación fija anual dineraria. Asimismo, se prevé que los consejeros también puedan ser retribuidos mediante la entrega de acciones, o mediante la entrega de derechos de opción sobre ellas o mediante retribución referenciada al valor de las acciones, siempre y cuando la aplicación de alguno de estos sistemas de retribución sea acordada previamente por la Junta General de Accionistas.

Asimismo, también de acuerdo con los estatutos sociales, el importe total de las retribuciones que podrá satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros en su condición de tales 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 facultad de distribución de esa cantidad entre sus miembros en función del cargo, funciones y responsabilidades atribuidas, participación en Comisiones dentro del Consejo de Administración, clase o categoría de consejeros a los que pertenezca, así como las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

Por último, la Sociedad abonará la prima del seguro de responsabilidad civil de los consejeros incluidos los ejecutivos, según las condiciones usuales del mercado y en proporción a las circunstancias de la Sociedad.

5.1 IMPORTE ANUAL DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS

La remuneración anual máxima que la Sociedad podrá satisfacer al conjunto de sus consejeros dominicales e independientes, en su condición de tales, asciende a 480.000 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.

5.2 RETRIBUCIÓN FIJA ANUAL

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:

- La categoría del consejero.

- El papel que cumple el consejero en el Consejo de Administración y en cualquiera de sus Comisiones.
- Las tareas y responsabilidades específicas asumidas durante el año.
- La experiencia y el conocimiento requeridos para realizar dichas tareas.
- La cantidad de tiempo y de dedicación que exige su cumplimiento.

Concretamente, del importe fijado en el apartado 5.1, el Consejo de Administración ha decidido, para su abono en concepto de asignación fija anual, los siguientes importes:

- (a) Asignación por pertenencia al Consejo de Administración (excluyendo, a efectos aclaratorios, al consejero ejecutivo): 50.000 euros.
- (b) Asignación adicional por presidencia del Consejo de Administración: sin asignación.
- (c) Asignación por pertenencia a la Comisión de Auditoría: 10.000 euros.
- (d) Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Auditoría: 30.000 euros.
- (e) Asignación por pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 10.000 euros.
- (f) Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 30.000 euros.
- (g) Asignación por pertenencia a la Comisión de Desarrollo Sostenible: 10.000 euros.
- (h) Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Desarrollo Sostenible: 30.000 euros.

El sistema retributivo, así como el detalle de las retribuciones, se desglosará con carácter anual en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

6. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS

Los consejeros que desarrollen funciones ejecutivas tendrán derecho a percibir la retribución que por el desempeño de dichas responsabilidades se prevea en los contratos celebrados a tal efecto entre cada consejero) y la Sociedad. Corresponde al Consejo de Administración fijar la retribución de los consejeros por el desempeño de las funciones ejecutivas y aprobar los contratos de los consejeros ejecutivos con la Sociedad, que deberán ajustarse a la Política de Remuneraciones.

A la fecha de la presente Política de Remuneraciones, únicamente un miembro del Consejo de Administración desempeña funciones ejecutivas (el “**Consejero Ejecutivo**”).

6.1 RETRIBUCIÓN FIJA ANUAL

La retribución fija se determinará conforme a la responsabilidad, la posición jerárquica y la experiencia de cada Consejero Ejecutivo, teniendo presente las características

específicas de cada función y la dedicación requerida, y todo ello para establecer una base salarial competitiva que atraiga y retenga talento para contribuir a la creación de valor.

En todo caso la retribución fija anual se actualizará el 1 de enero de cada año aplicando a la retribución fija vigente en cada momento de actualización la variación porcentual experimentada por el índice de precios de consumo establecido para la Comunidad de Madrid en el periodo de los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de actualización. La primera actualización se producirá el 1 de enero de 2023.

6.2 RETRIBUCIÓN VARIABLE

Sólo los consejeros ejecutivos disfrutan de componentes variables en su retribución.

En este sentido, se prevé la posibilidad de que la Junta General de Accionistas establezca 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. El acuerdo de 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.

La retribución variable se basa en los principios de la Política de Remuneraciones descritos anteriormente y tendrá en cuenta los elementos que se describen a continuación.

6.2.1 Retribución variable anual

La retribución variable anual de los consejeros ejecutivos podrá satisfacerse en efectivo o mediante la entrega de acciones en caso de haber sido debidamente aprobada por la Junta General, en función del rendimiento profesional y del cumplimiento de unos objetivos a corto, medio y largo plazo predeterminados con anterioridad de manera que se evalúe la de valor para la Sociedad.

6.2.2 Retribución variable plurianual

Con la finalidad de incentivar el cumplimiento de los objetivos financieros y la alineación de intereses a largo plazo de los consejeros ejecutivos, directivos y trabajadores clave de la Sociedad, se permite a los consejeros ejecutivos participar como beneficiarios en los planes de incentivos plurianuales implantados por la Sociedad.

En concreto, el Consejero Ejecutivo tendrá derecho a participar en el Plan de Incentivos a Largo Plazo de la Sociedad (*Long-Term Incentive Plan*, en adelante “**LTIP**”) aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, que consiste en la entrega de acciones de la Sociedad tras un periodo de tiempo, sujeta al cumplimiento de determinados objetivos y a la permanencia en la Sociedad por parte del beneficiario según lo dispuesto en el documento que regula las condiciones y el funcionamiento del LTIP aprobado por ese Consejo de Administración.

6.2.3 Otros Incentivos a medio y largo plazo

Sin perjuicio de los citados, los consejeros ejecutivos tendrán derecho a participar en todos aquellos planes de incentivos a medio y largo plazo que la Sociedad decida implantar en cada momento.

6.3 OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS Y RETRIBUCIÓN EN ESPECIE

Los consejeros ejecutivos podrán percibir otros conceptos retributivos y determinadas retribuciones en especie, tales como un seguro médico y un seguro de vida.

La Sociedad podrá abonar la prima del seguro de responsabilidad civil de los consejeros incluidos los ejecutivos, según las condiciones usuales del mercado y en proporción a las circunstancias de la Sociedad.

Todos los conceptos retributivos anteriores deben entenderse sin perjuicio de cualesquiera cantidades que tenga derecho a recibir o se le hubiesen reconocido por incentivos u otros conceptos con base a su relación con la Sociedad antes de ser nombrado consejero ejecutivo, incluyendo sin limitación el incentivo asociado a la operación suscrita con Bruc Energy, S.L.

6.4 TÉRMINOS Y CONDICIONES PRINCIPALES DE LOS CONTRATOS DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

Los términos y condiciones esenciales del contrato firmado entre la Sociedad y el Consejero Ejecutivo son los que se indican a continuación:

- (i) Duración: indefinida.
- (ii) Retribución:
 - Retribución fija: el Consejero Ejecutivo tendrá derecho a percibir la cantidad de 300.000 euros como retribución fija anual.
 - Retribución variable anual en efectivo: el Consejero Ejecutivo tendrá derecho a percibir una retribución variable anual bruta de hasta un 100% sobre su retribución fija anual, pagadera en efectivo, de naturaleza no consolidable, cuya cuantía y objetivo se determinarán al inicio de cada ejercicio en función de los criterios y parámetros fijados por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
 - Retribución variable anual o plurianual en acciones: el Consejero Ejecutivo tendrá derecho a participar en el LTIP aprobado por el Consejo de Administración y en los planes de incentivos anual o plurianuales en acciones que eventualmente establezca el Consejo de Administración de la Sociedad en cada momento para el equipo directivo de la Sociedad.
 - Retribución en especie: un seguro de responsabilidad civil de consejeros y directivos, una póliza de seguro de vida y una póliza de seguro de asistencia médica privada, según las condiciones usuales del mercado y en proporción a las circunstancias de la Sociedad.

- (iii) Cláusulas de cancelación (*malus* y reembolso (*clawback*)): el contrato del Consejero Ejecutivo incluye cláusulas de cancelación y/o reembolso a la Sociedad de la retribución variable en los supuestos habituales para este tipo de contratos. La Sociedad podrá compensar el importe a cancelar y/o reclamar con cualquier otro importe que adeude al Consejero Ejecutivo.
- (iv) Compromiso de permanencia mínima: el Consejero Ejecutivo se compromete a no resolver su contrato con la Sociedad hasta el 29 de junio de 2026. A este respecto, en el caso de que el Consejero Ejecutivo finalice su Contrato con la Sociedad sin justa causa antes del final del citado periodo mínimo de permanencia, la Sociedad tendrá derecho a (i) percibir de él una compensación equivalente a la remuneración fija bruta a la que el Consejero Ejecutivo hubiera tenido derecho a percibir durante el tiempo restante del periodo mínimo de permanencia; y (ii) no entregar al Consejero Ejecutivo la totalidad de las acciones que este hubiera devengado y estuvieran pendientes de recibir y a obtener el reembolso de las acciones que hubiera recibido (según sea el caso) en virtud de los planes de incentivos anuales o plurianuales en acciones aprobados por el Consejo de Administración.
- (v) Pacto de exclusividad: el Consejero Ejecutivo deberá prestar sus servicios de forma exclusiva para la Sociedad, de forma que no podrán prestar ninguna clase de servicios, directa o indirectamente, aun cuando las actividades que realicen no sean concurrentes con las de la Sociedad salvo que existiera consentimiento expreso y escrito de la Sociedad. Quedan exceptuadas de la necesidad de obtener autorización expresa y por escrito de la Sociedad las actividades de desempeño de cargos de administración en sociedades o participadas por la Sociedad y aquellas actividades de naturaleza personal, familiar y social siempre que no requieran dedicación significativa, no interfieran con el correcto y diligente desempeño de sus funciones, ni concurran con los negocios de la Sociedad.
- (vi) Causas de terminación e indemnizaciones: el contrato del Consejero Ejecutivo puede terminarse por las siguientes causas: (i) por mutuo acuerdo; (ii) por decisión unilateral del Consejero Ejecutivo con un preaviso de tres meses, so pena de indemnizar a la Sociedad, en caso de incumplimiento, con una cantidad equivalente a su retribución fija del año en curso correspondiente al período de preaviso incumplido; (iii) por decisión unilateral del Consejero Ejecutivo en supuestos de modificación sustancial de condiciones, incumplimiento grave o cambio de control; (iv) por la libre voluntad de la Sociedad por cualquier causa, incluidas las establecidas en los Estatutos Sociales, sin que esté referida a un incumplimiento grave o culpable de los cometidos del Consejero Ejecutivo, así como en caso de cese o no renovación del Consejero Ejecutivo como consejero, o revocación total o parcial de las facultades delegadas a su favor; y (v) decisión de la Sociedad como consecuencia de una conducta gravemente dolosa y culpable en el ejercicio de las funciones del Consejero Ejecutivo.

La terminación del contrato del Consejero Ejecutivo por los motivos indicados en el punto (iii) o (iv) anteriores dará derecho al Consejero Ejecutivo a recibir la retribución variable anual y plurianual que le hubiera correspondido asumiendo que se hubieran devengado en el momento de la extinción del contrato con un

nivel de cumplimiento del 100% y en proporción al periodo efectivamente transcurrido.

- (vii) Pacto de no competencia post-contractual: durante un periodo de 12 meses después de la extinción del mismo, el Consejero Ejecutivo, no podrá directa o indirectamente competir con el negocio o actividades realizadas o que serán realizadas por la Sociedad recibiendo en contraprestación una compensación equivalente a 12 mensualidades de su retribución fija, adicionalmente, a cualquier compensación por terminación de su contrato con la Sociedad.
- (viii) Pacto de mantenimiento de acciones de la Sociedad: el Consejero Ejecutivo se compromete a mantener en todo momento la propiedad de un número de acciones, opciones u otros instrumentos financieros correspondientes a los sistemas retributivos de la Sociedad tal que el Consejero Ejecutivo mantenga una exposición económica a la variación del precio de las acciones de la Sociedad equivalente a un importe de al menos dos veces su remuneración fija anual.

7. POLÍTICA RETRIBUTIVA APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS

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