

**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE
PUIG BRANDS, S.A.**

L'Hospitalet de Llobregat (Barcelona) 5 de abril de 2024

1 Introducción

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 (en adelante, la "**Ley de Sociedades de Capital**") establece, entre otros aspectos, la necesidad de que las sociedades cotizadas cuenten con una política de remuneraciones para sus consejeros.

Conforme a lo establecido en los artículos 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, la política de remuneraciones ha sido propuesta por el Consejo de Administración y será aprobada por la Junta General de accionistas, como punto separado del orden del día.

El presente documento contiene la política de remuneraciones (la "**Política de Remuneraciones**" o la "**Política**") aplicable a los miembros del Consejo de Administración de la sociedad Puig Brands, S.A. ("**Puig Brands**" o la "**Sociedad**"), donde se identifican, incluyen y regulan, entre otros aspectos, los principios generales de la Política de Remuneraciones, los procedimientos para su determinación y aprobación, la periodicidad de su revisión, las características generales de la misma, su compatibilidad con la gestión adecuada y eficaz del riesgo, con la estrategia, objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad, así como los diferentes esquemas de remuneración aplicados.

2 Vigencia

La presente Política de Remuneraciones entrará en vigor en el momento en que se produzca la efectiva admisión a negociación de las acciones de la Clase B de la Sociedad en las Bolsas de Valores españolas (la "**Admisión**") y mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes. Por tanto, la Política de Remuneraciones será de aplicación para el ejercicio 2024, desde la Admisión, y para los ejercicios 2025 y 2026.

No obstante lo anterior, la Junta General de accionistas de la Sociedad podrá acordar la modificación o sustitución de la Política de Remuneraciones en todo momento durante ese periodo a propuesta del Consejo de Administración con el informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Las novedades introducidas por la presente Política resultarán de aplicación a las remuneraciones concedidas a partir de la fecha de aprobación de la misma.

3 Finalidad de la Política de Remuneraciones

La principal finalidad de esta Política es, dentro del sistema retributivo previsto estatutariamente, sentar las bases retributivas de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad a los efectos de establecer un sistema de remuneración que sea compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores, la sostenibilidad y los intereses a largo plazo de Puig Brands, tanto en términos absolutos como comparativos con el sector.

De conformidad con lo anterior, el desarrollo práctico de la Política se ha diseñado en base a los siguientes objetivos:

- (i) Atraer, retener y motivar la contribución de los profesionales que la Sociedad necesita para cubrir el espectro de conocimientos, competencias y experiencia requeridos en su Consejo de Administración, asegurando que se puede contar con

candidatos idóneos para el desempeño del cargo, de conformidad con la normativa aplicable;

- (ii) Fortalecer la consistencia de la retribución con una efectiva gestión del riesgo;
- (iii) Prevenir los posibles conflictos de interés;
- (iv) Motivar y reforzar la consecución de resultados de la Sociedad;
- (v) Definir y controlar, de manera clara y concisa, las prácticas retributivas de la Sociedad para con sus consejeros; y
- (vi) Promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

De acuerdo con lo anterior, la Política de Remuneraciones persigue establecer un sistema retributivo adecuado a la dedicación y responsabilidad asumidas y pretende atraer, retener y motivar a los profesionales más destacados con el fin de facilitar que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco crecientemente competitivo en que desarrollan sus actividades.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 217.4 de la Ley de Sociedades de Capital, la retribución será revisada periódicamente para que guarde una proporción razonable con el tamaño y la importancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado para empresas comparables a nivel nacional e internacional.

4 Principios básicos de la Política de Remuneraciones

El principio rector de la Política de Remuneraciones de Puig Brands es la búsqueda de generación recíproca de valor para la Sociedad y para los consejeros y los empleados de la Sociedad y la alineación de sus intereses con los de los accionistas, asegurando la transparencia en su Política. El Consejo de Administración adoptará las medidas necesarias para asegurar el buen gobierno y la transparencia de la retribución de los consejeros. Adicionalmente, el Consejo de Administración, en su función de supervisión, adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la Política de Remuneraciones y será responsable, junto con la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de la supervisión de su aplicación, garantizando su efectiva y correcta aplicación.

En todo caso, la Política de Remuneraciones se adaptará convenientemente a la coyuntura económica y al contexto internacional.

En base a lo anterior, la remuneración de los consejeros se rige por los principios que se describen a continuación.

4.1 Principios aplicables al sistema retributivo de los consejeros

- (i) La retribución debe ser suficiente y adecuada a la dedicación, cualificación y responsabilidades de los consejeros, pero sin que dicha remuneración pueda llegar a comprometer su independencia de criterio.
- (ii) La retribución, en cuanto a su estructura y cuantía global, debe cumplir con las mejores prácticas y ser competitiva en relación con otras entidades comparables para poder así atraer, retener y motivar a los mejores profesionales.

- (iii) La retribución de los consejeros en su condición de tales no debe incorporar componentes variables.
- (iv) La Política será compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, promoviendo este tipo de gestión y no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Sociedad.

4.2 Principios aplicables al sistema retributivo de los consejeros por sus funciones ejecutivas

- (i) Para el establecimiento de las condiciones retributivas de los consejeros ejecutivos descritas en la presente Política, se ha tenido en cuenta el sistema retributivo aplicable a los empleados de Puig Brands.

En concreto, la presente Política pretende el alineamiento con el sistema retributivo general de la Sociedad, buscando en todos los casos fomentar el compromiso de todos los profesionales con la Sociedad, la ética personal y corporativa, y la promoción de los objetivos estratégicos y de desarrollo sostenible.

En este sentido, la presente Política se encuentra alineada con el sistema aplicable al resto de empleados de la Sociedad, retribuyendo por el valor que éstos aportan y compartiendo los siguientes principios generales:

- Retribución total: el paquete retributivo de Puig Brands puede estar compuesto por componentes fijos, variables, así como retribuciones en especie y otros beneficios sociales. En todo caso, con el objetivo de garantizar la competitividad externa de todos los empleados, la retribución se revisa de forma periódica frente a un grupo de compañías comparables a Puig Brands.
 - Meritocracia: se garantiza la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión ni raza a la hora de aplicar las prácticas y políticas retributivas. A este respecto, los profesionales de Puig Brands son remunerados de forma coherente con el nivel de responsabilidad, liderazgo y nivel de desempeño dentro de la organización, favoreciendo la retención de profesionales clave y la atracción del mejor talento.
 - Vinculación a resultados: una parte relevante de la retribución total de los consejeros ejecutivos tiene carácter variable. En concreto, (i) se incluye un componente variable anual significativo vinculado al desempeño y a la consecución de objetivos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con el interés social y los objetivos estratégicos y de desarrollo sostenible de la Sociedad; y (ii) un componente plurianual o a largo plazo que pretende potenciar e incentivar la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad a largo plazo, reforzando la continuidad en el desarrollo competitivo, de sus consejeros ejecutivos y de su equipo directivo, fomentando un efecto motivador y de fidelización, así como de retención de los mejores profesionales.
- (ii) La retribución debe establecerse con criterios objetivos en relación con el desempeño individual de los consejeros ejecutivos, buscando fomentar el compromiso de todos los profesionales con la Sociedad, la ética personal y corporativa, y la promoción de los objetivos estratégicos y de desarrollo sostenible.
 - (iii) La presente Política de Remuneraciones trata de evitar la asunción excesiva de riesgos por parte de los consejeros ejecutivos en el ejercicio de sus funciones

incluyendo, cuando proceda, las cautelas necesarias para garantizar la cancelación o reclamación de las remuneraciones variables según lo previsto en el apartado 7.4.

- (iv) La Política de Remuneraciones pretende el alineamiento con los accionistas fomentando la tenencia de acciones de los consejeros ejecutivos, de conformidad con lo estipulado en el apartado 7.6.

5 Retribución de los consejeros por su condición de tales

La retribución de los consejeros por su condición de tales, es decir, por la realización de las tareas de supervisión y de toma de decisiones colegiadas en el seno del Consejo de Administración, se detalla en esta sección.

El artículo 21 de los Estatutos Sociales de la Sociedad establece que los consejeros serán retribuidos, en su condición de tales, según lo previsto en la normativa aplicable, en los Estatutos Sociales, en el Reglamento del Consejo de Administración y en la presente Política de Remuneraciones.

De esta forma, los Estatutos Sociales establecen que la remuneración de los consejeros, en su condición de tales, consistirá en una cantidad fija, que podrá ser abonada en efectivo o metálico, acciones de la Sociedad o acciones o participaciones de sociedades participadas o una combinación de ambas, que podrá ser distinta para cada uno de ellos en función de su efectiva dedicación a la gestión social, así como ser exigible en plazos superiores al año y, en su caso, en dietas por dedicación y asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y a las comisiones delegadas o consultivas a las que pertenezcan.

Adicionalmente y con independencia de lo anterior, los Estatutos Sociales prevén que todos los miembros del consejo de administración, en función de las circunstancias de responsabilidad, dedicación u otras que concurran, puedan ser retribuidos, previo acuerdo de la Junta General de accionistas y de conformidad con lo previsto en la presente Política de Remuneraciones, mediante la entrega de acciones de la Sociedad, o acciones o participaciones de sociedades participadas, o de derechos de opción sobre las mismas o mediante una retribución referenciada al valor de esas acciones o participaciones.

5.1 Importe máximo

De conformidad con lo establecido en el artículo 21 de los Estatutos Sociales de la Sociedad, se establece que el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros, en su condición de tales, sea de 3.500.000 euros. Este importe máximo permanecerá invariable durante la vigencia de la Política en tanto la Junta General de accionistas no apruebe su modificación.

Salvo que la Junta General de accionistas determine otra cosa, la distribución de la retribución entre los consejeros en su condición de tales se establecerá por acuerdo del Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que deberá tomar en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, incluyendo su pertenencia y asistencia a las distintas comisiones del Consejo de Administración y la calificación del consejero como ejecutivo, independiente, dominical u otro externo.

El citado límite máximo no incluye: (i) cualquier salario, compensación o pago que se efectúe en cualquier otro concepto a los consejeros y, en particular, por la realización de funciones ejecutivas; (ii) los pagos de las primas del seguro de responsabilidad civil que

podrá contratar la Sociedad para sus consejeros; y (iii) cualquier reembolso de gastos corrientes en los que incurran los consejeros para asistir a las sesiones del Consejo de Administración o de alguna de sus Comisiones.

5.2 Elementos de remuneración

De acuerdo con la previsión estatutaria anterior, el sistema retributivo de los consejeros en su condición de tales (excluyendo a los consejeros ejecutivos) se compone de los elementos de remuneración reflejados en este apartado.

En concreto, dentro del límite fijado en el apartado 5.1, los consejeros en su condición de tales (excluyendo a los consejeros ejecutivos) recibirán la siguiente retribución fija:

- (i) Una asignación fija anual por el desempeño de cargos dentro del Consejo de Administración, conforme al siguiente detalle:
 - Presidente: sin asignación.
 - Consejero coordinador, si lo hubiera: 40.000 euros.
 - Vicepresidente: 130.000 euros.
 - Vocales (incluyendo al Vicepresidente y al consejero coordinador): 85.000 euros.

- (ii) Una asignación fija anual adicional en el caso de pertenecer a alguna de las comisiones existentes del Consejo de Administración, conforme al siguiente detalle:
 - Presidente de la Comisión de Auditoría: 40.000 euros.
 - Vocales de la Comisión de Auditoría: 30.000 euros.
 - Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 35.000 euros
 - Vocales de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 25.000 euros.
 - Presidente de la Comisión de Sostenibilidad y Responsabilidad Social: 35.000 euros
 - Vocales de la Comisión de Sostenibilidad y Responsabilidad Social: 25.000 euros.

Para el ejercicio 2024 exclusivamente, el Consejo de Administración aumentará la retribución fija que resulte de la aplicación de los criterios establecidos en el párrafo anterior (excluyendo a los consejeros familiares no ejecutivos): (i) en un 100% para aquellos consejeros que, a 31 de diciembre de 2024, hayan formado parte del Consejo de Administración de la Sociedad por un período igual o superior a tres (3) años; y (ii) en un 50% para aquellos consejeros que, a 31 de diciembre de 2024, hayan formado parte del Consejo de Administración de la Sociedad por un período igual o superior a un (1) año pero inferior a tres (3) años. A estos efectos y para el cómputo de años, se tendrá en cuenta el periodo en el que hayan formado parte del Consejo de Administración de Puig, S.L.

El Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá modificar los citados importes de remuneración dentro del importe máximo de remuneración anual aprobado por la Junta General a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales.

Esta retribución fija podrá ser abonada en efectivo o metálico, acciones de la Sociedad o acciones o participaciones de sociedades participadas o una combinación de ambas. En el caso en que se abone mediante la entrega de acciones o participaciones, tendrá que hacerse de conformidad con el acuerdo de la Junta General de accionistas aprobado a tal efecto.

En caso de que se abone la retribución fija descrita en este apartado mediante acciones de la Sociedad o, de cualquier otro modo, se les entreguen a los consejeros acciones de la Sociedad como parte de su remuneración, los consejeros mantendrán las mismas hasta su cese. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con su adquisición.

En su caso, los consejeros percibirán dietas por dedicación y asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones a las que pertenezcan dentro del importe máximo fijado en el apartado 5.1.

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 Estructura de la retribución de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas

La retribución que corresponde percibir a los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas en la Sociedad, se detalla en este apartado.

De conformidad con lo establecido en el artículo 21 de los Estatutos Sociales, cuando un consejero sea nombrado consejero delegado o se le atribuyan funciones ejecutivas en virtud de otro título, será necesario que se celebre un contrato entre éste y la Sociedad conforme a lo previsto en la Ley de Sociedades de Capital, los Estatutos y la presente Política de Remuneraciones y que el mismo sea aprobado por una mayoría de dos tercios de los consejeros, sin que el consejero afectado pueda asistir a la deliberación ni participar en la votación.

En el citado contrato se detallarán todos los conceptos por los que pueda obtener una retribución por el desempeño de cargo y estará compuesta por uno o varios de los siguientes conceptos: una asignación fija; una retribución variable en función del grado de cumplimiento de objetivos cualitativos o cuantitativos que acuerde el Consejo de Administración y que podrá tener carácter anual o plurianual, incluyendo mediante la participación en sistemas de incentivos; dietas por dedicación y asistencia a las reuniones del consejo de administración y a las comisiones delegadas o consultivas a las que los consejeros ejecutivos pertenezcan; retribución consistente en entrega de acciones de la Sociedad, o acciones o participaciones de sociedades participadas o que participen en la Sociedad, o de derechos de opción sobre las mismas o mediante una retribución referenciada al valor de las acciones o participaciones; retribuciones en especie (incluyendo seguros -de responsabilidad civil, accidente, vida, salud- o vehículos); aportaciones a sistemas de ahorro o previsión social o primas de seguros; indemnizaciones por cese, separación o cualquier otra forma de extinción de la relación contractual con la Sociedad no debidos a incumplimiento imputable al consejero o a desistimiento voluntario por su parte; compensaciones por pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y/o permanencia o fidelización; y/o primas de contratación o por abono de contratos anteriores.

Los consejeros con funciones ejecutivas no podrán percibir retribución alguna por el desempeño de funciones ejecutivas cuyas cantidades o conceptos no estén previstos en ese contrato.

En cumplimiento de lo anterior, el sistema retributivo de los consejeros ejecutivos de Puig Brands se compone de los siguientes elementos retributivos, que son objeto de desarrollo en los respectivos contratos aprobados conforme a lo dispuesto en el artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital:

- Retribución fija anual
- Retribución variable anual
- Retribución variable a largo plazo
- Prestaciones asistenciales
- Retribuciones en especie
- Incentivos adicionales de carácter extraordinario

El paquete retributivo de los consejeros ejecutivos está apalancado principalmente en la retribución variable, de tal manera que la mayor parte de la remuneración total se percibe únicamente si se cumplen los objetivos establecidos en la retribución variable a corto y largo plazo. Esta estructura retributiva es coherente con el principio de “*pay for performance*”.

En consecuencia, los consejeros ejecutivos pueden no percibir importe alguno en concepto de retribución variable en caso de que no se alcancen los umbrales mínimos de cumplimiento. El porcentaje de retribución variable a corto y largo plazo es significativo en relación con la retribución total. En todo caso, dicho porcentaje respecto a la retribución total máxima (considerando a estos efectos como tal la suma de la retribución fija anual, el importe máximo de la retribución variable anual y el importe máximo de la retribución variable a largo plazo) podrá alcanzar como máximo el 87,80%.

6.1 Retribución fija anual

Los consejeros ejecutivos tendrán derecho a percibir una retribución fija por el mayor nivel de dedicación y responsabilidad que implica el desempeño de su cargo. Esta parte de la remuneración deberá estar en línea con la que se satisfaga en el mercado por compañías comparables.

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.

A la fecha de la presente Política de Remuneraciones existe un único consejero ejecutivo, el Consejero Delegado, quien recibirá una cantidad fija anual por el desempeño de sus funciones ejecutivas. La retribución fija para el ejercicio 2024 del Consejero Delegado por el desempeño de sus funciones ejecutivas asciende a 1.752.192 euros.

Esta cantidad podrá actualizarse cada ejercicio por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en línea con los incrementos salariales del resto de empleados de la Sociedad. Un incremento significativamente mayor a la media de la política general de los empleados podría ser llevado a cabo en circunstancias tales como, pero no limitadas a, cambios sustanciales en el negocio, las

competencias o responsabilidades y rendimiento excepcional de la empresa. En estas circunstancias, el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá optar por aplicar un incremento significativamente mayor, que se detallará y explicará en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.

6.2 Retribución variable anual

El principal objetivo de la remuneración variable es incentivar el desempeño orientándolo a los objetivos marcados por la Sociedad, al tiempo que se promueve una gestión del riesgo sólida y efectiva que evite que la retribución variable pueda crear incentivos a comportamientos individuales de asunción excesiva de riesgos.

La retribución variable se configura como adicional y complementaria a la retribución fija. Se trata de una retribución contingente, no consolidable, ligada al cumplimiento de objetivos de acuerdo con las directrices aprobadas por el Consejo de Administración. Dicha retribución valora, con periodicidad anual, la aportación de cada consejero a la consecución de los objetivos de la Sociedad, siendo éstos prefijados, concretos y cuantificables.

6.2.1 Importe y objetivos

La retribución variable anual de los consejeros ejecutivos se establece como un porcentaje de su retribución fija que oscilará, como regla general, para un escenario de cumplimiento del 100% de los objetivos, de entre un 100% y un 120% de la retribución fija anual. Este porcentaje podrá incrementarse hasta en un 200% en un escenario de cumplimiento máximo de los objetivos establecidos.

No se prevén variaciones significativas en la retribución variable anual establecida en el apartado anterior durante el periodo de vigencia de la Política. En todo caso, la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos podrá ser revisada en función de su desarrollo y consolidación en el puesto, la evolución de los resultados de la Sociedad, y otros factores que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones considere oportunos. En el caso de que así fuera, el Consejo de Administración deberá aprobar este ajuste, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y se dará debida explicación en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros. El porcentaje indicado anteriormente se fija en función de ciertos objetivos anuales de la Sociedad que sean cualitativos y cuantitativos, concretos, predeterminados y cuantificables determinados por el Consejo de Administración. En concreto, este porcentaje estará vinculado a los objetivos que determine el Consejo de Administración para cada ejercicio, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en línea con el plan estratégico de la Sociedad, incluyendo, entre otros:

- (i) Objetivos económico-financieros;
- (ii) Objetivos operativos y/o de rentabilidad;
- (iii) Objetivos no financieros (pudiendo ser medioambientales, sociales y de gobierno corporativo);
- (iv) Otros objetivos cuantitativos y cualitativos vinculados al plan estratégico de la Sociedad.

En todo caso, la retribución variable incorpora las cautelas necesarias para asegurar que tales retribuciones guarden relación con el desempeño profesional de su beneficiario y no

deriven simplemente de la evolución general de los mercados bursátiles o del sector de actividad de la Sociedad.

6.2.2 Cálculo y pago

El importe individual correspondiente a la retribución variable anual lo determinará el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Para el cálculo del importe de la retribución variable anual, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones considerará: (i) el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos de forma individual; y (ii) el grado de consecución global de los objetivos en su conjunto. Para ello, se aplicarán los procedimientos de evaluación de objetivos establecidos por la Sociedad. En esta función de evaluación, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá contar con el asesoramiento de otras comisiones y áreas de la Sociedad, que faciliten información sobre los resultados financieros y no financieros, así como los relativos a factores medioambientales, sociales y de gobierno corporativo.

En relación con la valoración del cumplimiento de estos objetivos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá adoptar criterios subjetivos para dar cabida a situaciones como, a título meramente enunciativo, fusiones, adquisiciones, enajenaciones, oscilaciones del tipo de cambio de divisas, cambios en el tratamiento contable, liquidaciones tributarias puntuales significativas y cambios significativos en el entorno macroeconómico o un impacto importante en el sector que opera la Sociedad debido a acontecimientos extraordinarios. La aplicación de estos criterios subjetivos es fundamental para garantizar que la valoración final del rendimiento sea justa y adecuada. Se incluirá una explicación de tales criterios en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio correspondiente.

La liquidación de la retribución variable anual se realiza con criterio de devengo después de que el Consejo de Administración haya formulado las cuentas anuales teniendo en cuenta, en su caso, las eventuales salvedades que pudieran constar en el informe del auditor, y se haya establecido su importe concreto a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, quedando sujeto, conforme a las mejores prácticas de gobierno corporativo, a una comprobación suficiente de que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de otro tipo previamente establecidas y no se haya producido ningún evento que haga que haga desaconsejable su pago.

La retribución variable anual de los consejeros ejecutivos se abonará en efectivo, o mediante la entrega de acciones de conformidad con el acuerdo de la Junta General de accionistas aprobado a tal efecto.

6.2.3 Devolución de la remuneración variable anual

El importe de retribución variable anual que, en su caso, se abone estará sujeto a las cláusulas de reducción (*malus*) y de recuperación (*clawback*) descritas en el apartado 7.4 de la presente Política.

6.3 Plan de retribución variable a largo plazo

La Sociedad podrá establecer para el equipo directivo de la Sociedad sistemas de incentivos vinculados al desempeño de la Sociedad en relación con determinados parámetros económico-financieros concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con los objetivos estratégicos de la Sociedad a largo plazo. Los consejeros ejecutivos tendrán

derecho a adherirse y participar en ellos en los términos y condiciones fijados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Para incentivar el correcto desempeño de sus funciones y alinear los intereses a largo plazo de los consejeros ejecutivos con aquellos de sus accionistas, estos sistemas podrán incluir la entrega de acciones u opciones sobre acciones, así como derechos retributivos vinculados al valor de las acciones, que se someterán a la aprobación de la Junta General de accionistas conforme dispone la Ley de Sociedades de Capital y los Estatutos de la Sociedad.

6.3.1 *Importe*

La retribución variable a largo plazo de los consejeros ejecutivos se establece como un porcentaje de su retribución fija que oscilará, como regla general, para un escenario de cumplimiento del 100% de los objetivos establecidos en el plan de retribución a largo plazo, de entre un 200% y un 240% de la retribución fija anual en el momento de la concesión. Este porcentaje podrá incrementarse hasta en un 200% en un escenario de cumplimiento máximo de los objetivos establecidos en el plan de retribución a largo plazo.

No se prevén variaciones significativas durante el periodo de vigencia de la Política. En todo caso, la retribución variable a largo plazo de los consejeros ejecutivos podrá ser revisada en función de su desarrollo y consolidación en el puesto, la evolución de los resultados de la Sociedad, y otros factores que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones considere oportunos. En el caso de que así fuera, el Consejo de Administración deberá aprobar este ajuste, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y se dará debida explicación en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.

6.3.2 *Cálculo*

El importe individual correspondiente a la retribución variable a largo plazo lo determinará el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Para el cálculo del importe correspondiente a la retribución variable a largo plazo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones considerará, de conformidad con cada uno de los planes de retribución a largo plazo, los objetivos establecidos en ellos. En esta función de evaluación, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá contar con el asesoramiento de otras comisiones y áreas de la Sociedad, que faciliten información sobre los resultados financieros y no financieros, así como los relativos a factores medioambientales, sociales y de gobierno corporativo.

En relación con la valoración del cumplimiento de los objetivos establecidos en los planes de retribución a largo plazo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá adoptar criterios subjetivos para dar cabida a situaciones como, a título meramente enunciativo, fusiones, adquisiciones, enajenaciones, oscilaciones del tipo de cambio de divisas, cambios en el tratamiento contable, liquidaciones tributarias puntuales significativas y cambios significativos en el entorno macroeconómico o un impacto importante en el sector que opera la Sociedad debido a acontecimientos extraordinarios. La aplicación de estos criterios subjetivos es fundamental para garantizar que la valoración final del rendimiento sea justa y adecuada. Se incluirá una explicación de tales criterios en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio correspondiente.

6.3.3 *Características de los planes de retribución a largo plazo*

Los planes de retribución a largo plazo para los consejeros ejecutivos, deberán cumplir con las siguientes características:

- (i) Retribución en efectivo o metálico y/o mediante la entrega de acciones de la Sociedad o de otras sociedades del grupo. Alternativamente, también podrán abonarse mediante la entrega de opciones sobre acciones o derechos retributivos vinculados al valor de estas, otros valores, instrumentos o activos financieros, aportaciones extraordinarias a planes de ahorro o mediante la entrega de otros activos de la Sociedad, siempre que se cumplan los objetivos establecidos al efecto.
- (ii) El período mínimo de consolidación del derecho a recibir la totalidad retribución variable será de tres (3) años.
- (iii) Con la finalidad de alcanzar los objetivos establecidos en la presente Política de Remuneraciones, las condiciones de consolidación podrán estar vinculadas a, entre otras, el cumplimiento de ciertos objetivos relacionados con las siguientes métricas: de ingresos (ej. facturación); de resultados (ej. EBITDA); de generación de caja (ej. *Free Cash Flow*); de rentabilidad/beneficio para el accionista (ej. Retorno Total para el Accionista); de retorno (ej. *Return on Equity*); o no financieras (medioambientales, sociales y de gobierno corporativo).

6.3.4 Condiciones aplicables a la entrega de acciones

En función de lo que finalmente se determine en los planes de retribución que afecten a los consejeros ejecutivos aprobados por la Sociedad, en los distintos acuerdos adoptados para la entrega de acciones o en los contratos entre la Sociedad y los consejeros ejecutivos, la entrega de acciones por parte de la Sociedad a los consejeros ejecutivos podrá quedar sujeta a las siguientes reglas:

- (i) Diferimiento y *cláusula malus*: la entrega de acciones podrá realizarse de forma diferida. La entrega de dichas acciones quedará sujeta a lo previsto en el apartado 7.4 de la presente política.
- (ii) Cláusula *clawback*: dentro de los veinticuatro (24) meses siguientes a cada fecha en que se haya efectuado la entrega de las acciones (incluyendo aquellas cuya entrega se haya efectuado, en su caso, de forma diferida), la Sociedad podrá reclamar a los consejeros ejecutivos la devolución (*clawback*) de la retribución en los términos descritos en el apartado 7.4 de la presente Política.

En ningún caso, el número de acciones entregadas podrá exceder el número máximo de acciones aprobado por la Junta General de accionistas de la Sociedad.

6.4 Prestaciones asistenciales

La retribución de los consejeros ejecutivos se verá complementada por un plan de aportación definida y con los seguros de vida y sistemas de ahorro y previsión social adecuados, en línea con la práctica que se siga en el mercado por compañías comparables por su capitalización, tamaño, estructura de propiedad e implantación internacional.

La aportación anual de la Sociedad al plan de aportación definida de los consejeros ejecutivos se establecerá en un máximo del 30% de su retribución fija anual. El plan de aportación definida se financiará a través de una póliza de seguro suscrita con una aseguradora externa. Las contingencias cubiertas podrán incluir: (i) supervivencia a la edad legal de jubilación; (ii) fallecimiento, o (iii) declaración de incapacidad laboral permanente en los grados de incapacidad total para la profesión habitual, incapacidad absoluta permanente o incapacidad grave. Los beneficios consisten en el derecho económico que corresponde al beneficiario como consecuencia del acaecimiento de cualquiera de las

contingencias cubiertas por el plan, sin perjuicio de cualquier pago anticipado que se pueda realizar para dar cumplimiento a las obligaciones fiscales correspondientes.

En caso de rescisión del contrato por parte de la Sociedad por causa de un incumplimiento grave o punible por parte del consejero ejecutivo, éste perdería los derechos económicos sobre las aportaciones realizadas por la Sociedad al plan de aportación indefinida.

Adicionalmente, los consejeros ejecutivos podrán recibir en metálico la cuantía equivalente a la aportación a los planes de pensiones que realice la Sociedad.

6.5 Retribución en especie

Los consejeros ejecutivos podrán percibir determinadas retribuciones en especie, entre las que se encuentran, entre otros, el uso de un vehículo de empresa y una póliza de seguro médico, que podrá incluir al propio consejero y a su familia próxima.

Los consejeros ejecutivos tendrán derecho al reembolso de gastos corrientes en los que incurran por el desempeño de sus servicios a la Sociedad.

6.6 Incentivos adicionales y gratificaciones de carácter extraordinario

Como parte de su retribución variable, los consejeros ejecutivos podrán recibir incentivos extraordinarios por servicios prestados distintos a los inherentes a su cargo, como, por ejemplo, la participación en operaciones corporativas relevantes o fundamentales para la Sociedad. Igualmente, podrán ser partícipes de cualquier gratificación extraordinaria que se otorgue a todos o a una generalidad de los empleados de la Sociedad y/o de las sociedades del grupo, siempre que el importe de dicha gratificación que corresponda a los consejeros ejecutivos se haya determinado en base a condiciones objetivas incluyendo, pero no limitado a, antigüedad, responsabilidad o salario base.

Los incentivos y gratificaciones de carácter extraordinario serán aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y se incluirá una justificación y explicación detallada de los mismos en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio correspondiente.

7 Condiciones básicas de los contratos con los consejeros ejecutivos

El Consejo de Administración fijará la retribución que corresponde a los consejeros ejecutivos por sus funciones ejecutivas y las demás condiciones básicas que debe incluir su contrato, de conformidad con lo regulado en los Estatutos Sociales y en la presente Política de Remuneraciones. Las condiciones básicas de dicho contrato serán las siguientes:

7.1 Duración

Los contratos suscritos con los consejeros ejecutivos tendrán la duración pactada entre las partes, y en defecto de pacto será de naturaleza indefinida. Su cargo estará sujeto en todo caso a la duración de su mandato como consejero, incluyendo las eventuales renovaciones en el cargo que se sucedan.

7.2 Plazo de preaviso

El contrato de los consejeros ejecutivos establecerá que los consejeros ejecutivos podrán resolver su contrato con un plazo de preaviso de doce (12) meses.

7.3 Exclusividad y no competencia

El contrato de los consejeros ejecutivos establecerá una obligación de no competencia en relación con empresas y actividades de análoga naturaleza a las de la Sociedad, durante la vigencia de su relación con la Sociedad y posteriormente, por un período de tiempo de un (1) año desde la extinción de su contrato. El referido pacto tendrá una indemnización pactada como contraprestación a la no competencia, que no excederá de un importe de una (1) anualidad de retribución fija.

7.4 Cláusulas de reducción y de recuperación

El Consejo de Administración valorará, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, si procede (i) la cancelación total o parcial de la retribución variable que se encuentre pendiente de abono (*malus*), y/o (ii) la recuperación total o parcial de cualquier elemento de retribución variable dentro de los veinticuatro (24) meses posteriores al abono de la misma (*clawback*), cuando se den determinadas circunstancias excepcionales que afecten a los resultados de la Sociedad, o que deriven de una conducta inapropiada del consejero ejecutivo.

A estos efectos, se considerarán como circunstancias excepcionales que serán objeto de valoración por parte del Consejo de Administración, entre otras, y a modo de ejemplo, las siguientes:

- Reformulación de los estados financieros de la Sociedad por causa distinta a la modificación de las normas contables aplicables.
- En caso de que un consejero ejecutivo haya sido sancionado por un incumplimiento grave del código de conducta y demás normativa interna que le resulte de aplicación, o bien por incumplimiento grave de la normativa que le sea igualmente aplicable.
- En cualquier caso, cuando se ponga de manifiesto que la liquidación del elemento de retribución variable que se trate se ha producido total o parcialmente con base en información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada a posteriori, de forma manifiesta, u otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Sociedad, que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados.
- Cuando el auditor externo de la Sociedad introduzca salvedades en su informe que minoren los resultados tomados en consideración para determinar el importe de la retribución variable a abonar.

7.5 Indemnización por extinción del contrato

La extinción del contrato de los consejeros ejecutivos por voluntad unilateral de la Sociedad dará derecho al Consejero correspondiente a percibir una indemnización equivalente a dos (2) anualidades de la retribución fija que estuviera percibiendo en el momento de la extinción del contrato, siempre y cuando el cese no estuviese motivado por el incumplimiento de sus deberes y funciones como consejero. El pago de la indemnización no será abonado hasta que la Sociedad haya podido comprobar que se han cumplido con las condiciones y criterios para su percepción.

7.6 Compromiso de tenencia de acciones

Para garantizar una alineación adecuada con los intereses de nuestros accionistas, los consejeros ejecutivos deberán mantener las acciones de la Sociedad, las opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros correspondientes a los planes de retribución

durante un periodo de, al menos, tres (3) años. Esta obligación se exceptúa caso en el que el consejero mantenga, en el momento de la transmisión o ejercicio, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de al menos dos (2) veces su remuneración fija anual mediante la titularidad de acciones, opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros.

El requisito de tenencia anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero ejecutivo necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran

En todo caso, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisará periódicamente el cumplimiento de los requisitos de tenencia de acciones.

8 Gobernanza

8.1 Aprobación y revisión de la Política de Remuneraciones

La presente Política de Remuneraciones será aprobada por la Junta General con anterioridad a la Admisión, a propuesta del Consejo de Administración, previo informe motivado de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Tanto la Política de Remuneraciones como el informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones serán puestos a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad.

La Política de Remuneraciones aplicable a los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad será analizada y revisada periódicamente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que elevará al Consejo de Administración las propuestas de modificación que estime necesarias en función de la evolución de la Sociedad y el mercado, así como las adaptaciones que sean requeridas para el cumplimiento en todo momento de las disposiciones normativas vigentes y las normas de buen gobierno corporativo.

En caso de revisión de la Política de Remuneraciones, se describirán y explicarán todos los cambios significativos y cómo se han tenido en cuenta las votaciones realizadas y los puntos de vista que, en su caso, se hayan recibido de los accionistas sobre la Política de Remuneraciones y los informes anuales sobre remuneraciones de los consejeros desde la fecha de la votación más reciente que haya tenido lugar sobre la Política de Remuneraciones en la Junta General de accionistas.

En todo caso, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones velará por la correcta interpretación y resolución de conflictos de interés que, en su caso, pudieran suscitarse en relación con la aplicación y revisión de la Política de Remuneraciones.

8.2 Supervisión y aplicación

El Consejo de Administración de la Sociedad será responsable de establecer un sistema de control y supervisión de los requerimientos específicos de la Política de Remuneraciones aplicable a los miembros del Consejo de Administración que garantice el cumplimiento y la aplicación efectiva de los preceptos establecidos en esta Política de Remuneraciones. Sin perjuicio de lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones velará igualmente por la observancia del cumplimiento de la Política de Remuneraciones.

8.3 Excepcionalidad

La Sociedad podrá aplicar, dentro del marco normativo vigente, las excepciones temporales sobre todos o alguno de los elementos retributivos descritos en la presente Política de

Remuneraciones, en función de las necesidades particulares del negocio de la Sociedad, así como las derivadas del contexto macroeconómico de las geografías en las que la Sociedad opere.

En este sentido, para la aplicación de dichas excepciones, será necesaria la propuesta motivada la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que deberá ser en todo caso analizada y aprobada por el Consejo de Administración.

Asimismo, cualquier aplicación de excepcionalidad será debidamente consignada y explicada en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

Las circunstancias excepcionales mencionadas en este apartado solo cubrirán situaciones en las que la excepción de la Política de Remuneraciones sea necesaria para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

9 Política de Remuneraciones aplicable a nuevos consejeros

El sistema retributivo anteriormente descrito para los consejeros ejecutivos será de aplicación a cualquier consejero ejecutivo que se pueda incorporar al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración determinarán los elementos e importes del sistema retributivo aplicables al nuevo consejero ejecutivo teniendo en cuenta las funciones atribuidas, las responsabilidades asumidas, su experiencia profesional, la retribución de mercado de ese puesto y cualesquiera otras que considere adecuadas, que se reflejarán debidamente en el correspondiente contrato a firmar entre la Sociedad y el nuevo consejero ejecutivo.

En el supuesto de que se incorporen nuevos miembros no ejecutivos al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política, les será de aplicación el sistema retributivo descrito en el apartado 5 anterior.