

**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS**

**DE**

**EUROPASTRY, S.A.**



## ÍNDICE

<b>1.</b>	<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>2.</b>	<b>VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.....</b>	<b>1</b>
<b>3.</b>	<b>FINALIDAD DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.....</b>	<b>2</b>
<b>4.</b>	<b>PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.....</b>	<b>2</b>
<b>5.</b>	<b>REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES.....</b>	<b>4</b>
5.1	Previsión estatutaria.....	4
5.2	Importe máximo de la remuneración de consejeros en su condición de tales.....	5
5.3	Distribución de la remuneración.....	5
<b>6.</b>	<b>REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS.....</b>	<b>6</b>
6.1	Previsión estatutaria.....	6
6.2	Elementos de la remuneración.....	7
a)	Retribución fija anual.....	8
b)	Retribución variable anual.....	8
c)	Retribución variable a largo plazo.....	9
d)	Bonus de permanencia.....	10
e)	Incentivos adicionales de carácter extraordinario.....	11
f)	Retribuciones en especie.....	11
6.3	Principales términos y condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos.....	12
a)	Duración.....	12
b)	No competencia post-contractual.....	12
c)	Indemnización en caso de extinción anticipada del contrato	13
<b>7.</b>	<b>GOBERNANZA Y TRANSPARENCIA.....</b>	<b>14</b>
7.1	Aprobación, revisión, supervisión y aplicación de la Política de Remuneraciones.....	14
7.2	Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros.....	15
7.3	Excepcionalidad.....	15

**8. POLÍTICA DE REMUNERACIONES APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS.....16**

**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE  
EUROPASTRY, S.A.  
PARA LOS EJERCICIOS 2024 a 2026**

**1. INTRODUCCIÓN**

El presente documento contiene la política de remuneraciones (la "**Política de Remuneraciones**") aplicable a los miembros del Consejo de Administración de Europastry, S.A. (la "**Sociedad**" o "**Europastry**"), que ha sido aprobada por la junta general de accionistas de la Sociedad (la "**Junta General**").

La Política de Remuneraciones ha sido elaborada en cumplimiento del 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**"), que establece, entre otros aspectos, la necesidad de que las sociedades cotizadas cuenten con una política de remuneraciones para sus consejeros.

En particular, conforme al artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, la junta general de aquellas sociedades que tengan sus acciones admitidas a cotización en un mercado regulado deberá aprobar, como punto separado del orden del día, para su aplicación durante un período máximo de tres ejercicios, una política de remuneraciones que deberá hacer referencia a cualesquiera remuneraciones que perciban los consejeros, incluidos los consejeros ejecutivos, por el ejercicio de sus funciones.

De acuerdo con lo anterior, la Junta General de la Sociedad ha acordado, en su reunión de 17 de junio de 2024, aprobar la Política de Remuneraciones propuesta por el Consejo de Administración, de conformidad con lo previsto en los artículos 28 de los Estatutos Sociales y 33 del Reglamento del Consejo de Administración.

**2. VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

La Política de Remuneraciones entrará en vigor desde la fecha de admisión a negociación oficial 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 ejercicios 2024 (desde la Admisión), 2025 y 2026.

No obstante lo anterior, la Junta General de la Sociedad podrá acordar la modificación, adaptación, actualización o sustitución de la presente Política de Remuneraciones en todo momento durante su vigencia, a propuesta del Consejo de Administración con el informe favorable de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.

### **3. FINALIDAD DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

La finalidad de la Política de Remuneraciones es, dentro del sistema retributivo previsto estatutariamente, fijar 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 la rentabilidad de la Sociedad a largo plazo.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Política de Remuneraciones aplicable a los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad pretende: (i) establecer un esquema retributivo adecuado a la dedicación y a las responsabilidades asumidas, y (ii) atraer, retener y motivar a los profesionales que la Sociedad necesita para cubrir el conjunto de conocimientos, competencias y experiencia requeridos en su Consejo de Administración, asegurando que puede contar con los candidatos idóneos para el desempeño del cargo, todo ello con el objetivo de facilitar la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad y promover su rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo.

### **4. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

La Política de Remuneraciones de la Sociedad se basa en los siguientes principios, que han sido determinantes para su configuración y que constituyen el fundamento de la retribución de los consejeros:

- (a) transparencia en los sistemas de retribución aplicables a los consejeros, estableciendo criterios y procedimientos claros y fácilmente comprensibles;
- (b) diferenciación entre el estatuto de los consejeros externos y el de los consejeros ejecutivos, distinguiendo, en términos de retribución, la diferente dedicación y responsabilidad que tengan;
- (c) coherencia con la estrategia empresarial y los intereses y sostenibilidad de la Sociedad;

- (d) alineamiento del sistema retributivo con los de otras compañías de similar tamaño y actividad, teniendo en cuenta asimismo las condiciones de retribución de los trabajadores de la Sociedad y de su grupo;
- (e) creación de valor a medio y largo plazo;
- (f) previsibilidad del sistema, de modo que los accionistas e inversores puedan predecir el importe de las remuneraciones a devengar;
- (g) competitividad para atraer, retener y motivar a los mejores profesionales en su ámbito de actividad, recompensando la trayectoria profesional, la calidad, dedicación, conocimiento del negocio y asunción de responsabilidad de sus consejeros; y
- (h) gestión adecuada y eficaz del riesgo, no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Sociedad.

En relación con el punto (b) anterior, se hace constar que otro de los principios generales de la Política de Remuneraciones es que la retribución de los consejeros en su condición de tales no debe incorporar componentes variables y que una parte relevante de la retribución total de los consejeros ejecutivos tenga carácter variable. En concreto, para los consejeros ejecutivos: (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 de la Sociedad; y (ii) un componente plurianual 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.

A partir de estos principios generales, la Sociedad ha definido su Política de Remuneraciones considerando, además del necesario cumplimiento de la legalidad vigente, la adecuación a las prácticas de mercado y recomendaciones de buen gobierno existentes, así como a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad.

En particular, de acuerdo con el artículo 32.1 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, la remuneración de los consejeros deberá ser la necesaria para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no

tan elevada como para comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos.

Asimismo, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 217.4 de la Ley de Sociedades de Capital y el artículo 32.1 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, 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.

Finalmente, la concreta retribución de los consejeros de la Sociedad se determina de acuerdo con lo establecido en la Política de Remuneraciones, la normativa aplicable a las sociedades cotizadas españolas, los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad y los acuerdos adoptados por la Junta General y por el Consejo de Administración.

## **5. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES**

### **5.1 Previsión estatutaria**

El artículo 28.1 de los Estatutos Sociales de la Sociedad establece que la retribución de los consejeros, en su condición de tales, consistirá en una asignación fija anual en metálico, cuyo importe total anual máximo para el conjunto de los consejeros será determinado por la Junta General, que será distribuida por el Consejo de Administración entre los consejeros teniendo en cuenta las condiciones de cada consejero, las funciones, cargos y responsabilidades que les sean atribuidas por el Consejo y su pertenencia y cargos en las distintas comisiones, correspondiendo al Consejo de Administración la determinación de la periodicidad y forma de pago de la asignación.

No obstante, el artículo 28.6 de los Estatutos Sociales de la Sociedad establece que la retribución descrita anteriormente será compatible e independiente del pago de los honorarios o salarios que pudieran acreditarse frente a la Sociedad, por prestación de servicios o por vinculación laboral, según sea el caso, con origen en una relación contractual distinta de la derivada del cargo de consejero, los cuales se someterán al régimen legal que les fuere aplicable.

Por otro lado, y con independencia del sistema de retribución aplicable a cada caso, el artículo 28.5 de los Estatutos Sociales de la Sociedad establece que los

miembros del Consejo de Administración serán reembolsados por la Sociedad, que se hace cargo de los gastos ordinarios y usuales de viaje, estancia y manutención en que incurran los consejeros como consecuencia de su asistencia a las reuniones del Consejo de Administración, con motivo del desempeño de su cargo. Estos gastos, debidamente justificados de forma previa, no tendrán la consideración de dietas.

Adicionalmente, la Sociedad tiene suscrito y abona la prima global correspondiente a un seguro de responsabilidad civil de consejeros y directivos de Europastry y de sus sociedades dependientes que, por tanto, también da cobertura a todos los consejeros por las responsabilidades que se les puedan exigir como consecuencia del desempeño de las actividades propias de su función.

## **5.2 Importe máximo de la remuneración de consejeros en su condición de tales**

La Junta General ha establecido el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros, en su condición de tales, en la cantidad de 600.000 euros. Este importe máximo permanecerá vigente en tanto la Junta General no apruebe su modificación.

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 la Sociedad podrá contratar 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.

## **5.3 Distribución de la remuneración**

Corresponde al Consejo de Administración, concretar la remuneración de los consejeros en su condición de tales y distribuir la misma entre sus miembros, dentro del importe máximo indicado en el apartado anterior. A estos efectos, el Consejo de Administración determinará la cantidad exacta a abonar a cada consejero, teniendo en cuenta los siguientes criterios, además de cualesquiera otras circunstancias objetivas que considere relevantes:

- La tipología del consejero.
- El papel que cumple el consejero en el Consejo de Administración y la pertenencia a cualesquiera de sus Comisiones.
- Las tareas y responsabilidades 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.

En este sentido, los consejeros en su condición de tales recibirán la siguiente retribución fija:

- (a) Por la pertenencia al Consejo de Administración (incluyendo el desempeño del cargo de Presidente y, de existir, de Consejero Coordinador): una asignación fija anual a cada consejero por importe de 60.000 euros.
- (b) Por el desempeño del cargo de Presidente de cualquiera de las comisiones del Consejo de Administración (esto es, la Comisión de Auditoría y la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad): una asignación fija anual adicional de 20.000 euros.

El Presidente del Consejo de Administración, el Consejero Coordinador y los vocales de las comisiones del Consejo de Administración no recibirán por el desempeño de dichos cargos ninguna cantidad adicional a la prevista en los párrafos anteriores.

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

### **6.1 Previsión estatutaria**

El artículo 28.2 de los Estatutos Sociales dispone que cuando un miembro del Consejo de Administración sea nombrado Presidente Ejecutivo o 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, que se ajustará a esta Política de Remuneraciones.

En el citado contrato se detallarán todos los conceptos por los que pueda obtener una retribución por el desempeño de sus funciones ejecutivas y estará compuesta por uno o varios de los siguientes conceptos: una asignación fija; una retribución variable que se devengará en función del grado de cumplimiento de los objetivos que a tal efecto se establezcan por el Consejo de Administración; indemnizaciones por cese, siempre y cuando el cese no estuviese motivado por el incumplimiento de sus funciones; sistemas de ahorro o previsión social; y remuneración en especie (incluyendo, a título enunciativo y no limitativo, vehículo y/o seguro de vida e invalidez).

Asimismo, los consejeros ejecutivos podrán ser partícipes de los planes de incentivos a largo plazo que establezca la Sociedad y, en consecuencia, podrán también ser retribuidos con la entrega de acciones de la Sociedad, o con derechos de opción sobre las mismas o por referencia a la evolución del precio de la acción en el mercado y sin entrega de acciones, todo ello conforme a los requisitos establecidos por la Ley de Sociedades de Capital. Esta retribución deberá ser acordada por la Junta General, que determinará, en su caso, el número de acciones a entregar, el precio de ejercicio de los derechos de opción, el valor de las acciones que se tome como referencia y el plazo de duración de esta forma de retribución.

Corresponde al Consejo de Administración la determinación individual de la remuneración de cada consejero por el desempeño de las funciones ejecutivas que tenga atribuidas dentro del marco de esta Política de Remuneraciones y de conformidad con lo previsto en su contrato, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.

A la fecha de la presente Política de Remuneraciones, los miembros del Consejo de Administración que desempeñan funciones ejecutivas son el Presidente Ejecutivo (D. Jordi Gallés Gabarró) y el Consejero Delegado (D. Jordi Morral Hospital).

## **6.2 Elementos de la remuneración**

En cumplimiento de las previsiones anteriores, el sistema retributivo de los consejeros ejecutivos de Europastry 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:

- (a) Una asignación fija anual.
- (b) Una retribución variable anual.
- (c) Una retribución variable a largo plazo.
- (d) Un bonus de permanencia.
- (e) Incentivos adicionales de carácter extraordinario.
- (f) Retribuciones en especie.

El porcentaje de retribución variable a corto y largo plazo de los consejeros ejecutivos es significativo en relación con la retribución total y se percibe únicamente si se cumplen los objetivos establecidos en la retribución variable a corto y largo plazo. 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.

**a) Retribución fija anual**

Los consejeros ejecutivos tienen derecho a percibir una retribución fija por el mayor nivel de dedicación, complejidad y responsabilidad que implica el desempeño de su cargo, que deberá ser competitiva en relación con los estándares habituales del sector para puestos del nivel de responsabilidad que ocupan.

La retribución fija anual para el ejercicio 2024 del Presidente Ejecutivo por el desempeño de sus funciones ejecutivas asciende a 1.030.000 euros.

La retribución fija anual para el ejercicio 2024 del Consejero Delegado por el desempeño de sus funciones ejecutivas asciende a 925.000 euros.

La retribución fija anual de los consejeros ejecutivos se abonará en efectivo y se actualizará anualmente en función del Índice de Precios al Consumo.

El Consejo de Administración podrá revisar, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, los importes correspondientes a la remuneración fija de los consejeros ejecutivos en función de su correspondiente desempeño y de la información retributiva del mercado para compañías comparables a nivel global. Dicha actualización se consignará en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros ("**IARC**") que el Consejo de Administración anualmente pondrá a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la Junta General para su votación, y que estará a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad.

**b) Retribución variable anual**

Adicionalmente a la retribución fija anual señalada en el apartado anterior, los consejeros ejecutivos podrán percibir anualmente una retribución dineraria de naturaleza variable.

La retribución variable anual se calculará en función de objetivos cuantitativos y concretos relacionados con la evolución de la cifra de EBITDA (beneficio antes de intereses, impuestos, depreciaciones y amortizaciones) de la Sociedad resultante de las cuentas anuales en cada ejercicio económico. Los objetivos relacionados con la evolución de la cifra de EBITDA son determinados al principio de cada ejercicio por el Consejo de Administración.

La retribución variable anual resultante se devengará el 31 de diciembre de cada año y se abonará en efectivo dentro de los 3 meses siguientes.

En todo caso, la percepción de cualquier importe de la retribución variable anual estará condicionada (i) al grado de cumplimiento de los objetivos establecidos y (ii) a que los consejeros ejecutivos estuvieran prestando sus servicios a la Sociedad en la fecha de cierre del ejercicio y no hayan comunicado su voluntad de causar baja en la Sociedad a dicha fecha.

De conformidad con lo previsto en su contrato, el Presidente Ejecutivo, tiene derecho a una retribución variable de carácter anual por un importe de 200.000 euros, en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos determinados por el Consejo de Administración.

De conformidad con lo previsto en su contrato, el Consejero Delegado, tiene derecho a una retribución variable de carácter anual por un importe de 175.000 euros, en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos determinados por el Consejo de Administración.

En ambos supuestos, dicha retribución variable anual será calculada en función del EBITDA resultante de las cuentas anuales individuales de la Sociedad en cada ejercicio económico en comparación al EBITDA presupuestado a principio de cada ejercicio económico. En caso de que el EBITDA real sea inferior o superior al EBITDA presupuestado (entre un mínimo del 75% y un máximo del 110%), el importe a percibir se ajustará al grado de cumplimiento.

### **c) Retribución variable a largo plazo**

Con la finalidad de premiar su implicación en la consecución de los objetivos de negocio de la Sociedad, los consejeros ejecutivos son beneficiarios de un plan de incentivos a largo plazo, cuyas principales características son las siguientes:

- i. Periodo de devengo: tiene un periodo de generación de tres años que comprende desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025.
- ii. Fecha de consolidación: 31 de enero de 2026, siempre que el respectivo consejero ejecutivo se mantenga en activo prestando servicios en la Sociedad en su posición actual hasta dicha fecha, y se hayan cumplido los objetivos previstos.
- iii. Objetivos: se configura como un incentivo a largo plazo vinculado al cumplimiento de los objetivos de negocio que se considerarán cumplidos siempre que se alcance un determinado valor de EBITDA del grupo Europastry (consolidado) al cierre de ejercicio de 2025.
- iv. Importe del incentivo a largo plazo para el Presidente Ejecutivo: el importe máximo a percibir en concepto de incentivo a largo plazo en el supuesto de un cumplimiento del 100% de los objetivos, asciende a 1.500.000 euros brutos.
- v. Importe del incentivo a largo plazo para el Consejero Delegado: el importe máximo a percibir en concepto de incentivo a largo plazo en el supuesto de un cumplimiento del 100% de los objetivos, asciende a 1.300.000 euros brutos.
- vi. En caso de que el cumplimiento de los Objetivos sea inferior o superior al 100% (entre un mínimo del 95% y un máximo del 105%), la cuantía a percibir se ajustará en función del grado de cumplimiento.
- vii. Abono: en efectivo, a partir del 31 de enero de 2026 y, en cualquier caso, durante el primer trimestre del 2026.

Los consejeros ejecutivos no tendrán derecho a percibir el incentivo a largo plazo en los siguientes supuestos:

- i. en caso de que se extinguiera por cualquier causa su relación contractual con la Sociedad antes de la fecha de consolidación, salvo que el consejero ejecutivo haya tenido derecho a una indemnización por dicha extinción, conforme a lo previsto en el apartado 6.3 siguiente;

- ii. en caso de que el contrato del consejero ejecutivo hubiera estado suspendido durante un periodo de tiempo igual o superior a 6 meses durante el periodo de devengo; o
- iii. en caso de que durante el periodo de devengo el consejero ejecutivo dejara de ocupar dicha posición para ocupar otro cargo distinto en la Sociedad.

**d) Bonus de permanencia**

Conforme a lo previsto en sus contratos, se reconoce el derecho de los consejeros ejecutivos a percibir un bonus de permanencia (el "**Bonus de Permanencia**"), con el fin de premiar el trabajo de los consejeros ejecutivos en relación con la labor desarrollada y a desarrollar en la consolidación del proyecto industrial de la Sociedad. A los efectos oportunos se deja expresa constancia de que el bonus de Permanencia es un concepto retributivo adicional a la retribución variable a largo plazo. El Bonus de Permanencia se devengaría únicamente una vez, por lo que en caso de devengo, el mismo no se renovarían posteriormente.

El importe bruto del Bonus de Permanencia está fijado en 3.000.000 euros para cada consejero ejecutivo, sujeto y condicionado a la permanencia de cada consejero ejecutivo, respectivamente, en sus funciones hasta el 10 de enero de 2026. En caso de cumplimiento de la citada condición, los consejeros ejecutivos recibirán (respectivamente cada uno de ellos) el importe neto del Bonus de Permanencia el 15 de enero de 2026, una vez realizadas las deducciones y retenciones que legamente correspondan.

Sin perjuicio de lo anterior, los consejeros ejecutivos tendrán derecho a la percepción del Bonus de Permanencia con independencia de su permanencia como consejeros ejecutivos en la Sociedad hasta el 10 de enero de 2026 siempre y cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias: (i) el fallecimiento del consejero ejecutivo, (ii) la invalidez permanente del consejero ejecutivo, y (iii) la extinción del contrato del consejero ejecutivo por alguna de las causas previstas en éste y que, como consecuencia de ello, el consejero ejecutivo haya tenido derecho a una indemnización por dicha extinción, conforme a lo previsto en el apartado 6.3 siguiente.

#### **e) Incentivos adicionales 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 con base en 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, Retribuciones y Sostenibilidad, y se incluirá una justificación y explicación detallada de los mismos en el IARC del ejercicio correspondiente.

#### **f) Retribuciones en especie**

Los consejeros ejecutivos podrán percibir determinadas retribuciones en especie, entre las que se encuentran, entre otras prestaciones acordes con la presente Política de Remuneraciones, el uso de un vehículo de empresa y una póliza de seguro de vida.

Asimismo, la Sociedad reembolsará a los consejeros ejecutivos los gastos ordinarios y usuales de viaje, desplazamiento, manutención, teléfono móvil, representación o de cualquier otro tipo en que hayan incurrido por el desempeño de sus servicios a la Sociedad, siempre que se encuentren debidamente justificados.

### **6.3 Principales términos y condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos**

A continuación, se describen de forma resumida las principales cláusulas de dichos contratos:

#### **a) Duración**

Los contratos de los consejeros ejecutivos tienen una duración indefinida, en tanto éstos permanezcan en sus cargos.

**b) No competencia post-contractual**

Los consejeros ejecutivos, durante el año siguiente a la fecha de eventual terminación de sus respectivos contratos, se abstendrán de:

- i. Prestar servicios, directa o indirectamente, a cualquier persona, negocio o sociedad (ya sea como socio, directivo, empleado, consultor, inversor, propietario o de cualquier otro modo) que compita con el negocio de la Sociedad o del grupo de sociedades a la que ésta pertenece, salvo autorización expresa de la Junta General, o según el caso, del Consejo de Administración, que no será irrazonablemente denegada.
- ii. Participar, directa o indirectamente, en el capital de cualquier sociedad o entidad que compita con el negocio de la Sociedad o del grupo de sociedades al que ésta pertenece.
- iii. Emplear, o tratar de emplear a cualquier miembro del equipo directivo de la Sociedad o del grupo de sociedades al que ésta pertenece o persuadirles para que dimitan en su puesto de trabajo, así como persuadir o tratar de persuadir a cualquier agente, cliente, proveedor o colaborador de la Sociedad o del grupo al que ésta pertenece, para que extingan su relación con la misma.

En compensación por este compromiso, los consejeros ejecutivos percibirán, una vez extinguido el contrato, una cantidad equivalente a su retribución fija y variable de los últimos 12 meses antes de la finalización del contrato. Dicha cantidad será prorrateada y abonada en 12 pagos mensuales.

**c) Indemnización en caso de extinción anticipada del contrato**

Los consejeros ejecutivos tendrán derecho a percibir de la Sociedad una indemnización equivalente a su retribución fija y variable del último año a la finalización del contrato, en caso de cese o extinción del contrato por las siguientes causas:

- i. En caso de incumplimiento grave y culpable de la Sociedad de sus obligaciones bajo el contrato o por una modificación sustancial de las funciones o poderes del consejero ejecutivo, no motivada por causa imputable al consejero ejecutivo.



- ii. En caso de producirse un traslado permanente del lugar de prestación de servicios fuera de la provincia de Barcelona que implique la necesidad de cambio de residencia.
- iii. En el supuesto de sucesión de empresa, entendida como la transmisión de todos o la mayor parte de los activos o cambio importante en la titularidad de la Sociedad (transmisión de acciones). Para solicitar la extinción indemnizada del contrato, el nuevo titular mayoritario o sucesor deberá ser ajeno al ámbito familiar de los actuales accionistas mayoritarios. Asimismo, se entenderá por cambio importante en la titularidad de la Sociedad cualquier variación, directa o indirecta, en la titularidad de las acciones, que implique que el núcleo familiar accionista mayoritario en la actualidad deje de serlo, con independencia del medio utilizado para ello (esto es, adquisiciones de acciones, suscripción de nuevas acciones procedentes de aumentos de capital o por cualquier otro medio válidamente admitido en derecho) y todo ello con independencia de que se modifique o no el órgano rector.
- iv. Por voluntad unilateral de la Sociedad con un preaviso de 6 meses, siempre y cuando el cese no estuviese motivado por el incumplimiento de sus deberes y funciones como consejero.

El contrato de los consejeros ejecutivos establece que los consejeros ejecutivos deben ejercitar su derecho a resolver el contrato previsto en los apartados (i) a (iii) anteriores en un plazo máximo de 12 meses, desde la fecha en que hubieren tenido conocimiento de la causa de extinción, para poder percibir la indemnización a la que se refiere este apartado. En este sentido, dado el carácter extraordinario y no recurrente del incentivo a largo plazo al que se refiere el apartado 6.2.(c) anterior, el mismo no resulta computable en la retribución anual bruta de los consejeros ejecutivos, a efectos del cálculo de la indemnización por cese o extinción de sus respectivos contratos.

En todo caso, el Consejo de Administración revisará periódicamente las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos e incorporará los cambios que, en su caso, sean necesarios, dentro del marco de la Política de Remuneraciones de la Sociedad y de su normativa interna.

## **7. GOBERNANZA Y TRANSPARENCIA**

### **7.1 Aprobación, revisión, supervisión y aplicación de la Política de Remuneraciones**

La Política de Remuneraciones vigente en cada momento será aprobada por la Junta General de la Sociedad, a propuesta del Consejo de Administración y previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad. Tanto la Política de Remuneraciones como la propuesta del Consejo de Administración y el informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad serán puestos a disposición de los accionistas en la página web corporativa de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General.

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, Retribuciones y Sostenibilidad, 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, en su caso, las recomendaciones de buen gobierno corporativo que se consideren aplicables.

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 el IARC desde la fecha de la votación más reciente que haya tenido lugar sobre la Política de Remuneraciones en la Junta General.

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 la Política de Remuneraciones. Sin perjuicio de lo anterior, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad velará igualmente por la observancia del cumplimiento de la Política de Remuneraciones y, en todo caso, 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.

## **7.2 Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros**

El Consejo de Administración de la Sociedad asume el compromiso de hacer efectivo el principio de plena transparencia de todos los conceptos retributivos percibidos por todos los consejeros, suministrando información clara, completa y comprensible, emitida con la antelación necesaria y alineada con las recomendaciones de buen gobierno de reconocimiento general en los mercados internacionales en materia de retribución de consejeros.

A estos efectos, el Consejo de Administración elaborará anualmente el correspondiente IARC, consignando en él, de manera detallada e individualizada según sus cargos y categorías, todas las retribuciones percibidas por los consejeros, sea en su condición de consejeros, en su condición de ejecutivo, o en cualquier otra, ya hayan sido satisfechas por la Sociedad o por otras sociedades del grupo.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 541.3 LSC, el IARC se difundirá como otra información relevante por la sociedad de forma simultánea al informe anual de gobierno corporativo y se mantendrá accesible en la página web de la sociedad y de la Comisión Nacional del Mercado de Valores de forma gratuita durante un periodo mínimo de diez años. El IARC se someterá a votación consultiva como punto separado del orden del día.

## **7.3 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 a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, 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 IARC.

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.

## **8. POLÍTICA DE REMUNERACIONES APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS**

El sistema retributivo descrito en esta Política de Remuneraciones 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. No obstante, de conformidad con lo previsto en el Reglamento del Consejo de Administración, el devengo de la retribución se entenderá por meses vencidos, de tal forma que la retribución de cada consejero será proporcional al tiempo que dicho consejero haya ejercido su cargo durante cada ejercicio en que permanezca vigente dicha remuneración.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad y el Consejo de Administración determinarán los elementos e importes del sistema retributivo aplicables al nuevo consejero teniendo en cuenta las funciones atribuidas, las responsabilidades asumidas, su experiencia profesional, la retribución de mercado de ese puesto y cualesquiera otras circunstancias que consideren adecuadas.

\* \* \*