

**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS MIEMBROS
DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE
SOLTEC POWER HOLDINGS, S.A.**

16 de mayo de 2022

ÍNDICE

1.	PLANTEAMIENTO Y ÁMBITO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	4
2.	VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	4
3.	OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	4
4.	PRINCIPIOS Y CRITERIOS RECTORES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	4
4.1	GARANTIZAR LA INDEPENDENCIA DE CRITERIO	5
4.2	ATRAER Y RETENER A LOS MEJORES PROFESIONALES	5
4.3	ESTRATEGIA EMPRESARIAL E INTERESES Y SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO	5
4.4	TRANSPARENCIA.....	5
4.5	EQUIDAD Y PROPORCIONALIDAD DE LA RETRIBUCIÓN.....	5
5.	REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR SU CONDICIÓN DE TALES.....	5
5.1	IMPORTE MÁXIMO ANUAL DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS	6
5.2	RETRIBUCIÓN FIJA ANUAL	6
6.	REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS.....	7
6.1	RETRIBUCIÓN FIJA ANUAL	7
6.2	RETRIBUCIÓN VARIABLE	8
6.2.1	Reglas relativas a la retribución variable a largo plazo en acciones	10
6.2.2	Reglas relativas a la retribución variable a corto plazo en efectivo Error! Marcador no definido.	
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.....	14
8.	CONTRIBUCIÓN A LA ESTRATEGIA EMPRESARIAL Y A LOS INTERESES Y A LA SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DE LA SOCIEDAD.....	14
9.	MODO EN EL QUE SE HAN TENIDO EN CUENTA LAS CONDICIONES DE RETRIBUCIÓN Y EMPLEO DE LOS TRABAJADORES AL FIJAR LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	16
10.	EXCEPCIONES TEMPORALES A LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	17

11.	PROCESO DE TOMA DE DECISIONES SEGUIDO PARA LA DETERMINACIÓN, REVISIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	17
12.	EXPLICACIONES DE CAMBIOS SIGNIFICATIVOS	18

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 Soltec Power Holdings, S.A. (“**Soltec Power**” o la “**Sociedad**”), en cumplimiento de los requisitos legales establecidos por el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, en vigor (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

De conformidad con lo establecido en el art. 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la Política de Remuneraciones será de aplicación desde su aprobación por la Junta General y durante el presente ejercicio 2022 y los tres ejercicios siguientes (esto es, 2023, 2024 y 2025).

No obstante lo anterior, la Junta General de Accionistas de Soltec Power 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 regir 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 Soltec Power, 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 Soltec Power.

4. PRINCIPIOS Y CRITERIOS RECTORES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Con el fin de contar con una estructura sólida de buen gobierno corporativo, Soltec Power 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 ESTRATEGIA EMPRESARIAL E INTERESES Y SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO

Las remuneraciones deberán contribuir a la estrategia empresarial y a los intereses de la Sociedad, promoviendo la rentabilidad y sostenibilidad de la Sociedad así como la consecución de sus valores y objetivos, todo ello a largo plazo. 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 TALES

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 colegiadas 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, Soltec Power ha adoptado esta Política de Remuneraciones, en virtud de la cual todos los consejeros 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 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. La cantidad así fijada por la Junta se mantendrá entretanto no sea modificada por un nuevo acuerdo de la Junta General de Accionistas, de conformidad con lo dispuesto en la legislación aplicable. Partiendo de la cantidad máxima anual fijada y aprobada por la Junta General, la determinación concreta del importe que corresponda a cada uno de los consejeros en su condición de tal, la periodicidad y forma de pago, dentro del marco de los estatutos y de la Política de Remuneraciones, corresponderá al Consejo, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. La Política de Remuneraciones establecerá los criterios para su distribución, en atención a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno.

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

5.1 IMPORTE MÁXIMO ANUAL DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS

La remuneración anual máxima a percibir por los miembros del Consejo de Administración por su condición de tales asciende a 339.000 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 en otro concepto por la realización de las funciones ejecutivas de los consejeros delegados y demás consejeros a los que se atribuyan funciones ejecutivas en virtud de otros títulos, de acuerdo con los estatutos sociales y, en todo caso, la Política de Remuneraciones y los contratos celebrados entre dicho consejero y la Sociedad y aprobados por el Consejo conforme a lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital; (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 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 por su condición de tal en atención a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos, teniendo en cuenta lo siguiente:

- 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: 30.000 euros.
- b) Asignación adicional por el cargo de consejero coordinador: 10.000 euros.
- c) Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Auditoría: 30.000 euros.
- d) Asignación por pertenencia a la Comisión de Auditoría: 5.000 euros.
- e) Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 30.000 euros.
- f) Asignación por pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 5.000 euros.
- g) Asignación adicional por presidencia de la Comisión de Desarrollo Sostenible: 20.000 euros.
- h) Asignación por pertenencia a la Comisión de Desarrollo Sostenible: 3.000 euros.
- i) Asignación adicional por secretaría del Consejo de Administración: 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, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y dentro del marco de la Política de Remuneraciones y de conformidad con lo previsto en su contrato. Asimismo corresponde al Consejo de Administración aprobar, con la mayoría legalmente exigible, los contratos de los consejeros ejecutivos con la Sociedad, que deberán ajustarse a la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General.

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 presentes 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.

El Consejero Ejecutivo tendrá derecho a percibir la cantidad de 190.038 euros como retribución fija anual.

6.2 RETRIBUCIÓN VARIABLE

Sólo el Consejero Ejecutivo disfruta de componentes variables en su retribución. La retribución variable del Consejero Ejecutivo se satisfará parcialmente en efectivo (variable anual) o mediante la entrega de acciones (variable plurianual), en función del rendimiento profesional y del cumplimiento de unos objetivos predeterminados con anterioridad de manera que se evalúe la creación de valor para la Sociedad.

Con la finalidad de incentivar el cumplimiento de los objetivos financieros y la alineación de intereses a largo plazo del Consejero Ejecutivo, directivos y trabajadores clave de la Sociedad, se permite al Consejero Ejecutivo participar como beneficiario en los planes de incentivos a largo plazo implantados por la Sociedad. 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.

En concreto, el Consejero Ejecutivo podrá participar en el Plan de Incentivos a Largo Plazo de la Sociedad (en adelante el "**Plan de Incentivos**"), el cual tiene como finalidad retener, compensar y motivar a los participantes, permitiéndoles además formar parte de la creación de valor de la Sociedad mediante la posibilidad de percibir, en su caso, un importe en efectivo y un número de acciones de Soltec Power (las "**Acciones del Plan**"), sujeto a que se cumplan determinados objetivos y a la permanencia en la Sociedad por parte del beneficiario.

El Consejo de Administración aprobó la asignación de un importe económico total máximo del Incentivo para todo el Plan de Incentivos (el "**Incentivo**"), que se concreta en una asignación anual por cada uno de sus años de vigencia. En este sentido, el Consejero Ejecutivo tiene derecho a recibir un importe en efectivo y un número de acciones de la Sociedad bajo el Plan de Incentivos. El número de acciones estará calculado sobre la base de convertir el importe en efectivo de referencia en acciones ordinarias de la Sociedad al precio de la oferta de suscripción previa a la admisión a negociación de las acciones de la Sociedad en las Bolsas de Valores de Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia en octubre de 2020. Dicho precio fue de 4,82 euros por acción.

El Incentivo máximo que se podría devengar en favor del Consejero Ejecutivo durante todo el Plan de Incentivos ascenderá a 915.056 euros (cuatro anualidades de 228.764 euros), de los que hasta un máximo del 30% de dicho importe (con el tope de 30.000 euros anuales) se podría percibir en efectivo y hasta un máximo no inferior al 70% de dicho importe (que podrá incrementarse por la parte del importe en efectivo que en cualquiera de los tres períodos anuales de devengo que exceda de dicho límite de 30.000 euros anuales) se podría percibir en acciones de Soltec Power. En atención a lo anterior, el Consejero Ejecutivo podrá recibir como máximo un 120,35% de su retribución fija total durante el plazo de vigencia del Plan de Incentivos como retribución variable anual (en efectivo) y plurianual (en acciones), asumiendo un valor de mercado para las acciones de Soltec Power entregadas al Consejero Ejecutivo equivalente al precio fijado en la oferta pública de suscripción y venta previa a la salida a Bolsa.

La entrada en vigor del Plan de Incentivos se produjo el 1 de enero de 2021 y tendrá una vigencia de cuatro años.

Se establecen tres Períodos de Devengo:

- El primer Período de Devengo comenzará el 1 de enero de 2021 y finalizará el 2 de enero de 2023. El Incentivo que se podrá otorgar al Consejero Ejecutivo al final de este Período de Devengo no superará el 42,5% del Incentivo al que tenga derecho (sin que la proporción del Incentivo liquidado en efectivo pueda exceder del 7,5% del Incentivo ni de 30.000 euros).
- El segundo Período de Devengo comenzará el 3 de enero de 2023 y finalizará el 4 de enero de 2024. El Incentivo que se podrá otorgar al Consejero Ejecutivo al final de este Período de Devengo, que se liquidará íntegramente en efectivo, no superará el 7,5% del Incentivo al que tenga derecho, y con el tope de 30.000 euros.
- El tercer Período de Devengo comenzará el 3 de enero de 2023 y finalizará el 4 de enero de 2025. El Incentivo que se podrá otorgar al Consejero Ejecutivo al final de este Período de Devengo no superará el 42,5% del Incentivo al que tenga derecho (sin que la proporción del Incentivo liquidado en efectivo pueda exceder del 7,5% del Incentivo ni de 30.000 euros).

El Incentivo solo devengará cuando las condiciones y criterios de devengo se cumplan al vencimiento de cada Período de Devengo, que serán (i) la condición de permanencia en el empleo del participante, y (ii) las condiciones de rendimiento: (a) que el Consejero Ejecutivo logre una calificación mínima de 3,5 en la evaluación de rendimiento realizada en cada Período de Devengo (la “**Evaluación de Desempeño**”); (b) que el Consejero Ejecutivo logre el 75% de los objetivos anuales individuales y de área definidos en cada Período de Devengo en el marco de la “**Evaluación por Objetivos**”; y (c) el cumplimiento anual de tres criterios de rendimiento: la “**Rentabilidad Total para los Accionistas**”, el “**EBITDA Ajustado**” y el “**Indicador ESG**”.

El Incentivo final que se entregará al Consejero Ejecutivo al final de cada Período de Devengo será:

- Cero si no supera la Evaluación de Desempeño o la Evaluación por Objetivos;
- Igual a la asignación máxima que se le puede otorgar durante dicho Período de Devengo, multiplicado por una Tasa de Asignación Global, igual al promedio ponderado de la “**Tasa de Asignación de la Rentabilidad Total para los Accionistas**” (50%), la “**Tasa de Asignación de EBITDA Ajustado**” (25%) y la “**Tasa de Asignación de ESG**” (25%), cuya definición se desarrolla en el Plan de Incentivos, y calculadas anualmente sobre la base, respectivamente, de la Rentabilidad Total para los Accionistas, el EBITDA Ajustado, y el Indicador ESG fijado por el Consejo de Administración.

El Plan de Incentivos establece para cada indicador, un umbral mínimo del 85% por debajo del cual el Plan de Incentivos no se devengará respecto de ese criterio, un nivel correspondiente a un rendimiento del 85% a 95% (no incluido), del 95% a 100% (no incluido), del 100% a 110% (no incluido), y un nivel correspondiente a un rendimiento máximo igual o

mayor del 110%. Para el Indicador ESG, se consolidan en un nivel el rendimiento del 85% a 100% (no incluido).

Asimismo, se prevé la posibilidad de que el Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, apruebe la cancelación (*malus*) y/o recuperación (*clawback*) total o parcial del Incentivo, en el caso de que (i) se reformulen los estados financieros de la Sociedad; (ii) el Incentivo final hubiera sido calculado sobre la base de datos que posteriormente se han demostrado inexactos y resultase una retribución variable a liquidar inferior; (iii) por incumplimiento grave por parte del Consejero Ejecutivo de la normativa y políticas interna; y (iv) si la Sociedad sufre pérdidas significativas que se deben a fallos importantes en la gestión de riesgos, a los que ha contribuido la conducta dolosa o gravemente negligente. La cancelación (*malus*) podrá ser aplicada por el Consejo de Administración durante el Periodo de Carencia y la recuperación (*clawback*) podrá ser aplicada por el Consejo de Administración durante los 12 meses siguientes al abono de las Acciones del Plan.

6.2.1 Reglas relativas a la retribución variable en efectivo

En cada Período de Devengo, se podrá devengar un máximo del 7,5% del Incentivo con un tope de 30.000 euros como retribución variable anual a abonar en efectivo (el “**Incentivo en Efectivo**”). A efectos aclaratorios, el importe del Incentivo que, en su caso, exceda de dicho tope de 30.000 euros hasta llegar al 7,5% del Incentivo formará parte del Incentivo a entregar en Acciones del Plan al finalizar el Período de Devengo correspondiente.

El Período de Carencia del Incentivo en Efectivo será de 120 días desde la finalización de cada Período de Devengo.

6.2.2 Reglas relativas a la retribución variable en acciones

El número máximo de acciones del Incentivo que se podrán asignar al Consejero Ejecutivo en el marco del Plan de Incentivos será de 138.292 acciones, de las que 69.146 acciones serán susceptibles de devengo en el Primer Período de Devengo y 69.146 acciones serán susceptibles de devengo en el Tercer Período de Devengo. Dichos números de acciones podrán ser superiores en el caso de que se deban convertir en acciones al precio de la oferta de suscripción y venta de acciones previa a la salida a Bolsa de Soltec Power y liquidar en acciones el exceso de una o varias anualidades del Incentivo en Efectivo sobre el límite de 30.000 euros anuales susceptible de liquidación en efectivo.

La entrega del Incentivo final se producirá como regla general al finalizar un período de carencia de 365 días que comience el día posterior al vencimiento de cada Período de Devengo aplicable (el “**Período de Carencia**”).

El Consejero Ejecutivo se compromete a mantener la titularidad (directa o indirectamente, a través de sociedades controladas) de un número de acciones, opciones u otros instrumentos financieros correspondientes a los sistemas retributivos tal que 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.

El Consejo podrá optar por el pago total o parcial del incentivo a través de un pago en efectivo, (i) cuando la Sociedad no tenga suficientes acciones de autocartera para entregar las Acciones del Plan; o (ii) en Caso de Liquidación de la Sociedad, sin estar sujeto al Período de Carencia, que será cuando se produzca: (a) la liquidación de la Sociedad, (b) la adquisición de la Sociedad por medio de una oferta pública de adquisición o una venta de acciones de la Sociedad que resulte en la toma de una posición de control por cualquier tercero (en los términos del Real Decreto 1066/2007, de 27 de julio), o (c) una operación de modificación estructural en la que participe una sociedad que no pertenezca al grupo de la Sociedad.

6.2.3 Otros incentivos a medio y largo plazo

Sin perjuicio de los citados, el Consejero Ejecutivo 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

El Consejero Ejecutivo podrá percibir otros conceptos retributivos y determinadas retribuciones en especie, entre las que se encuentran un plan de pensiones, un seguro médico, un seguro de vida y un vehículo de empresa, con un máximo que durante la vigencia de la política no excederá de 33.000 euros anuales.

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, extinguiéndose con arreglo a lo dispuesto en la legislación mercantil, los Estatutos Sociales y el apartado (v) siguiente.
- (ii) Retribución:
 - Retribución fija: el Consejero Ejecutivo tendrá derecho a percibir la cantidad de 190.038 euros como retribución fija anual.
 - Retribución plurianual: el Consejero Ejecutivo tendrá derecho a participar en el Plan de Incentivos y en los planes de incentivos a medio y largo plazo que eventualmente establezca el Consejo de Administración de la Sociedad en cada momento para el equipo directivo de la Sociedad.
 - Retribución en especie: vehículo de empresa (incluido los gastos del *renting*, o el que corresponda, los gastos del seguro, reparaciones y los relativos al mantenimiento del vehículo), plan de pensiones, póliza de seguro de vida y una póliza de seguro de asistencia médica privada.
- (iii) Compromiso de permanencia mínima: el contrato deberá permanecer en vigor por al menos 4 años a contar desde la fecha de admisión a negociación de las acciones de la sociedad en las Bolsas de Valores de Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia a través del Sistema de Interconexión

Bursátil Español (SIBE). 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 período mínimo de permanencia, la Sociedad tendrá derecho a 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 período mínimo de permanencia.

En el caso de que antes del final del período mínimo de permanencia el Consejero Ejecutivo sea cesado como consejero delegado de la Sociedad o su contrato sea resuelto por la Sociedad, el Consejero Ejecutivo tendrá derecho a recibir una compensación equivalente a la remuneración fija bruta que él hubiera tenido derecho a percibir durante el tiempo restante del período de permanencia, con un mínimo de dos años de remuneración calculada como dos veces la última retribución total anual percibida (incluyendo la retribución fija y los planes de incentivos a largo plazo). Esta cantidad reducirá euro a euro la compensación por terminación establecida para este caso en el apartado (v) siguiente. Esta compensación no aplicaría en el caso de destitución o terminación debida a justa causa.

En el supuesto de que se produzca un cambio de control en la Sociedad, quedará sin efecto la obligación de permanencia.

- (iv) 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, bajo cualquier clase de relación jurídica, para terceros, ni por cuenta propia, aun cuando las actividades que realicen no sean concurrentes con las de la Sociedad. Se exceptúan las actividades de desempeño de cargos de administración en sociedades controladas o participadas por el Consejero Ejecutivo que no requieran dedicación significativa ni concurran con los negocios de la Sociedad.

No obstante, este compromiso de exclusividad no prevendrá al Consejero Ejecutivo de (a) continuar siendo consejero no ejecutivo de Powertis, S.A., (b) continuar siendo consejero no ejecutivo de otras sociedades (hasta un máximo de diez) siempre que el Consejero Ejecutivo obtenga el consentimiento expreso del Consejo de Administración de la Sociedad, y de (c) continuar siendo consejero ejecutivo de sus sociedades patrimoniales (las cuales son, a fecha del contrato: Murciana de Energía Solar, S.L.U., Value Home, S.L.U., y Valueteam, S.L.) y desempeñar las funciones que correspondan en esas compañías, siempre que nada de lo anterior (i) interfiera en las responsabilidades que el Consejero Ejecutivo tiene hacia la Sociedad, ni (ii) suponga un incumplimiento de su compromiso de no competir con la Sociedad.

- (v) 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) 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, con un preaviso de tres meses, so pena de indemnizar al Consejero Ejecutivo, en caso de incumplimiento, con una cantidad equivalente a su retribución fija del año en curso correspondiente al período de preaviso incumplido; (iv) decisión de la Sociedad como consecuencia de una conducta gravemente dolosa y culpable en el ejercicio de las funciones del Consejero Ejecutivo; y (v) modificación estructural o cambio de control.

La terminación del contrato del Consejero Ejecutivo por los motivos indicados en el punto (iii) o (v) anteriores dará derecho al Consejero Ejecutivo a percibir una indemnización equivalente a Ejecutivo dos veces la última retribución total anual percibida (incluyendo retribución fija, retribución variable anual, planes de incentivos a largo plazo y otros derechos y beneficios), y también en el caso del punto (ii), cuando la decisión del Consejero Ejecutivo se base un incumplimiento grave o culpable de la Sociedad respecto a las obligaciones contraídas y referentes a su puesto o se produce un vaciamiento por reducción sustancial de sus funciones o poderes.

- (vi) Pacto de no solicitud de clientes y empleados: durante la vigencia del contrato del Consejero Ejecutivo y durante un período de dos años después de la extinción del mismo, el Consejero Ejecutivo, sin el previo consentimiento por escrito de la Sociedad, no podrá directa o indirectamente (i) solicitar, inducir o intentar persuadir de cualquier otra manera a ningún cliente o potencial cliente de la Sociedad o del grupo de sociedades del que la Sociedad es matriz para que extinga su relación o potencial relación con la misma, o (ii) contratar o solicitar, reclutar, inducir, persuadir, influir o animar a cualquier empleado de la Sociedad o del grupo de sociedades del que la Sociedad es matriz a causar baja en ella.
- (vii) Pacto de no competencia post-contractual: durante la vigencia de su contrato, el Consejero Ejecutivo y durante un período de un año después de la extinción del mismo, el Consejero Ejecutivo, no podrá directa o indirectamente competir con el negocio u actividades realizadas o que serán realizadas por la Compañía.

La remuneración por este compromiso de no competencia se ha tenido en cuenta y se encuentra comprendida dentro de la remuneración global a percibir por el Consejero Ejecutivo.

- (viii) Sistemas de pensión complementaria o jubilación anticipada: el contrato del Consejero Ejecutivo prevé que tendrá derecho a un plan de pensiones dotado por la Sociedad en los términos del apartado 6.3. Las principales características de este sistema de ahorro a largo plazo son:
 - (a) Tomador : Soltec Power.
 - (b) Asegurado: el Consejero Ejecutivo.
 - (c) Duración: Desde las 00:00 horas del 24/3/2021 hasta el fallecimiento del Consejero Ejecutivo o hasta que el Soltec Power decida dar por terminado el contrato.
 - (d) Riesgo y capitales asegurados:

- i. Un capital igual al valor de mercado de las participaciones en que se distribuya la inversión en caso de que el Consejero Ejecutivo viva en el momento en que Soltec Power decida dar por terminado el contrato.
 - ii. En caso de fallecimiento del Consejero Ejecutivo, y siempre que éste se produzca antes de que Soltec Power decida dar por terminado el contrato, la aseguradora abonará el valor de mercado de la inversión, a la apertura del siniestro de fallecimiento en la Sociedad, con fecha valor dependiendo de los fondos contratados y según un cuadro de cálculo. El valor de mercado de las participaciones de los fondos de la póliza se incrementará en 300 euros.
- (e) Rescate: A partir del segundo mes, toda vez cobrada y valorada la prima se podrá efectuar el rescate parcial/total de las primas y aportaciones vivas realizadas. El importe del rescate coincidirá con el valor del fondo acumulado según el valor liquidativo de la inversión determinado por el valor de mercado de las participaciones en los fondos elegidos, sin penalizaciones.
- (f) Modificación: partir del tercer mes, se podrá modificar la periodicidad del pago de la prima, el importe periódico a aportar y suspender, incluir o modificar la revalorización anual de la prima.
- (g) Conforme la póliza, la misma no está vinculada a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

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, incluyendo a cualquier nuevo consejero ejecutivo que se incorpore al Consejo de Administración durante la vigencia de esta Política, adecuando dicho sistema a su responsabilidad, posición jerárquica y experiencia profesional.

A este respecto, se establecerá, por acuerdo del Consejo de Administración y a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una retribución fija adecuada a dichas características, en línea con las retribuciones fijas del actual Consejero Ejecutivo y considerando el entorno competitivo y el nivel retributivo que tuviera antes de su incorporación, aplicándose asimismo el sistema de retribución variable recogido en la presente Política, y demás condiciones contractuales que le sean aplicables, sin que a estos efectos se apliquen los límites globales previstos en la presente Política.

8. CONTRIBUCIÓN A LA ESTRATEGIA EMPRESARIAL Y A LOS INTERESES Y A LA SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DE LA SOCIEDAD

La Política de Remuneraciones contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, de conformidad con lo expuesto en el apartado 4.3.

La retribución del Consejero Ejecutivo contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad del siguiente modo:

- Una retribución fija anual, cuyo propósito es recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad, la posición jerárquica y la experiencia del Consejero Ejecutivo, estableciendo una base salarial competitiva que atraiga y retenga talento para contribuir a la creación de valor.
- Una retribución variable, cuyo propósito es potenciar el compromiso del Consejero Ejecutivo con la Sociedad y retenerle, motivar su rendimiento profesional, retribuir la consecución de objetivos predeterminados de manera que puedan formar parte de la creación de valor de la Sociedad y se establezca un vínculo entre su retribución y la posibilidad de percibir, en su caso, un importe en efectivo y en Acciones del Plan.

Los objetivos de esta retribución variable contemplan criterios de rendimiento financiero y no financiero (incluidos de RSC), tales como indicadores de rendimiento operativo, de rendimiento para el accionista y creación de valor, así como relacionados con criterios de “*Environmental, Social and Governance*” o ESG. Esto contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

Asimismo, la retribución variable permite que el Consejero Ejecutivo pueda no percibir importe alguno en caso de que no se alcancen los umbrales mínimos de cumplimiento de los anteriores criterios de rendimiento.

De conformidad con lo expuesto en el apartado 6, respecto de la retribución variable del Consejero Ejecutivo, el número de acciones que tiene derecho a recibir está calculado sobre la base del precio de las acciones ordinarias de la Sociedad en su salida a bolsa en 2020, por lo que se incentiva el incremento de valor de la acción a largo plazo. Asimismo, la duración del Plan de Incentivos se enmarca en un periodo de cuatro años en total.

Por otro lado, la entrega del Incentivo está sometida a un Período de Carencia (tanto en acciones como en efectivo), y el Consejero Ejecutivo se compromete a mantener la propiedad de un número de acciones, opciones u otros instrumentos financieros tal que mantenga una exposición económica a la variación del precio de las acciones equivalente a un importe de al menos dos veces su remuneración fija anual. Asimismo, se prevé la posibilidad de que el Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, apruebe la cancelación (*malus*) y/o recuperación (*clawback*) total o parcial de las Acciones del Plan.

Por último, cabe destacar la involucración de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 11.

9. MODO EN EL QUE SE HAN TENIDO EN CUENTA LAS CONDICIONES DE RETRIBUCIÓN Y EMPLEO DE LOS TRABAJADORES AL FIJAR LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

El sistema de remuneración aplicable al Consejero Ejecutivo y sus principios se encuentran alineados con los del conjunto de empleados, especialmente con el colectivo de directivos del Grupo Soltec Power, retribuyendo por el valor que éstos aportan y compartiendo los siguientes principios:

- dichos directivos serán beneficiarios del Plan de Incentivos en términos equivalentes al Consejero Ejecutivo, para dar la oportunidad a los mismos a compartir la creación de valor, por lo que una parte significativa de la retribución total del equipo directivo tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de objetivos coherentes con la estrategia empresarial y valores e intereses a largo plazo de la Sociedad;
- su paquete retributivo puede estar compuesto por componentes fijos y variables, así como retribuciones en especie y otros beneficios sociales. En todo caso, la retribución fija tiene un peso relevante en la medida en que, en determinadas circunstancias, la retribución variable puede llegar a ser cero;
- se garantiza la no discriminación a la hora de aplicar las prácticas y políticas retributivas. A este respecto, los profesionales son remunerados de forma coherente con el nivel de dedicación, cualificación y responsabilidad exigida para el cargo, así como la experiencia, las funciones y las tareas desempeñadas, estableciendo remuneraciones competitivas que permitan atraer y retener talento; y
- los niveles de remuneración son adecuados a la relevancia de la Sociedad, a su situación económica en cada momento y a los estándares de mercado para empresas comparables. Además, se incluyen disposiciones para evitar la asunción excesiva de riesgos o que se premien resultados desfavorables. Esto es también de aplicación a la Política de Remuneraciones en su conjunto.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene entre sus funciones las de: (i) proponer al Consejo la política de remuneraciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones como personal directivo bajo la dependencia directa del Consejo, de comisiones Ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, comprobando y velando por su observancia; (ii) comprobar la observancia de la política retributiva de la Sociedad; y (iii) revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los consejeros y altos directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás consejeros y altos directivos. Por tanto, al formular la propuesta de Política de Remuneraciones, el Consejo de Administración ha tenido en cuenta las condiciones retributivas y de empleo de los trabajadores del Grupo Soltec Power.

Por lo demás, se ha procurado aplicar una línea de continuidad, manteniendo sin variaciones en la mayor parte de los casos las cuantías de los distintos elementos retributivos respecto de los aplicados

en ejercicios anteriores. Ello es coherente con la línea de estabilidad de la retribución media por empleado en los últimos ejercicios respecto de la generalidad de la plantilla.

10. EXCEPCIONES TEMPORALES A LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el ejercicio de sus funciones, podrá proponer al Consejo la aplicación de excepciones temporales a la Política de Remuneraciones cuando ello sea necesario para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

El procedimiento a seguir en caso de producirse alguna circunstancia que justifique la aplicación de dichas excepciones temporales será el siguiente: (i) la Comisión de Nombramientos y Retribuciones emitirá un informe valorando las circunstancias y las remuneraciones específicas que serían objeto de modificación; (ii) para la elaboración del informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá valerse a su elección de la opinión de un tercero externo; (iii) atendiendo a las conclusiones del informe la Comisión de Nombramientos y Retribuciones formularía, en su caso, la propuesta de aplicación excepcional al Consejo de Administración.

En todo caso, la Sociedad tendrá en consideración los principios del apartado 4 e informará convenientemente en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros sobre la situación excepcional que haya llevado al Consejo de Administración a la aprobación de la aplicación de la excepción temporal, así como el componente o componentes objeto de dicha excepción.

11. PROCESO DE TOMA DE DECISIONES SEGUIDO PARA LA DETERMINACIÓN, REVISIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es el órgano que asiste al Consejo de Administración en materias retributivas conforme a las competencias que a tal efecto le asignan el artículo 15 del Reglamento del Consejo, y en relación con la Política de Remuneraciones ha realizado las funciones descritas en el apartado 9.

La Junta General tendrá las competencias que le asigna la ley, en cuanto a la determinación del importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales y la aprobación de los planes de incentivos que conlleven la entrega de acciones. El Consejo tendrá las competencias que le asigna la ley, descritas en los apartados 5 y 6.

En relación con la retribución variable del Consejero Ejecutivo, el departamento financiero de la Sociedad, encabezado por el Director Financiero, el Director de Estrategia y el Director de Organización, realizarán los cálculos correspondientes al grado de consecución de los distintos objetivos y del Incentivo que se entregará de conformidad con el Plan de Incentivos, una vez recibido el informe de los auditores sobre el último periodo de cálculo sin salvedades. Estos cálculos se someterán a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y la Comisión de Sostenibilidad, que los revisarán y someterán a la aprobación del Consejo de Administración. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones propondrá al Consejo la retribución individual y las demás condiciones contractuales del Consejero Ejecutivo, comprobando y velando por su observancia.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado oportuno contar con el asesoramiento de AON, asesor independiente especializado en materia de retribución de Consejeros y altos directivos, para elaborar el Plan de Incentivos, teniendo en cuenta para ello perfiles retributivos en empresas comparables con la Sociedad (en especial a la hora de incluir indicadores no financieros ligados a la consecución de objetivos de sostenibilidad). Asimismo, se ha tenido en cuenta a la hora de fijar la presente Política el entorno externo de la Sociedad

Finalmente, el procedimiento de aprobación de la Política de Remuneraciones ha incluido las medidas necesarias para evitar o gestionar los conflictos de interés. Primero, el Reglamento del Consejo define en su artículo 29 los casos de conflictos de interés del consejero y establece las reglas por las que se rigen tales situaciones. Asimismo, la Política ha sido elaborada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, compuesta íntegramente por consejeros independientes, y adoptada sin modificaciones por el Consejo de Administración, sin que, por tanto, haya existido una situación de conflicto de interés del Consejero Ejecutivo. Adicionalmente, la disociación por la Ley de Sociedades de Capital de la competencia de propuesta de la Política de Remuneraciones por el Consejo y de la facultad de su aprobación por la Junta evita los eventuales conflictos de interés del conjunto de los consejeros en la fase de aprobación de la Política. Por último, en la documentación de la Junta General de Accionistas se ha hecho constar expresamente la previsión de que, para entre otros, el punto del orden del día relativo a la aprobación de la Política de Remuneraciones, las representaciones en las que no se indicase el nombre del representante o a favor de Consejeros y que no contuvieran instrucciones expresas se entenderían conferidas al Secretario de la Junta General.

12. EXPLICACIONES DE CAMBIOS SIGNIFICATIVOS

La revisión de la Política de Remuneraciones se ha centrado por un lado en la implementación de las modificaciones incorporadas en la Ley de Sociedades de Capital por la Ley 5/2021, de 12 de abril, sobre fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas.

Por otro lado, se han introducido en la Política de Remuneraciones los cambios en el sistema de retribución variable a largo plazo Plan de Incentivos aplicable al Consejero Ejecutivo, que fueron aprobados por el Consejo de Administración con fecha 16 de mayo de 2022 previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de fecha 13 de mayo de 2022 (si bien su aplicación al Consejero Ejecutivo está sujeta a la aprobación de la presente Política por la Junta General de Accionistas). Estos cambios son, principalmente:

- Desglosar el Incentivo a ofrecer a los beneficiarios del plan, entre un importe en efectivo y un número de acciones de Soltec Power, con diferentes Períodos de Devengo y de Carencia. En todo caso, la mayor parte del Incentivo (no menos de un 70%) sigue liquidándose en acciones de Soltec Power.
- Se modifican los Períodos de Devengo, incluyendo uno nuevo.

- Se incluye el precio de las acciones de la Sociedad en la oferta de suscripción previa a la admisión de las acciones en las Bolsas de Valores, base de cálculo del número de acciones a entregar.
- Como nuevo criterio de rendimiento, se incluye un indicador no financiero de ESG, que sustituye al anterior indicador financiero “Flujo de Caja Libre”.
- Se introduce el compromiso del Consejero Ejecutivo de mantenimiento de la titularidad (directa o indirectamente a través de sociedades controladas) de un número de acciones de Soltec Power equivalente a dos anualidades de retribución fija.
- Se introduce un mecanismo de cancelación (*malus*) y/o recuperación (*clawback*) total o parcial del Incentivo.

Desde la 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), previa a la cual se produjo la aprobación de la Política de Remuneraciones, el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros fue aprobado en la Junta General de Accionistas de 2021 con una mayoría muy amplia y sin que se hayan recibido observaciones concretas de accionistas al respecto, por lo que no se ha considerado oportuno hacer otros cambios distintos de los anteriores en la Política de Remuneraciones.

* * *