

PROPUESTA MOTIVADA DE MODIFICACIONES A LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS QUE PRESENTA EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA SOCIEDAD SOLTEC POWER HOLDINGS, S.A.

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETO DE LA PROPUESTA MOTIVADA

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 *novodecies* del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (en adelante, la “**Ley de Sociedades de Capital**”), el Consejo de Administración de Soltec Power Holdings, S.A. (“**Soltec Power**” o la “**Sociedad**”), previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha elaborado y aprobado la presente propuesta motivada de aprobación de modificaciones a la política de remuneraciones de los Consejeros (la “**Política de Remuneraciones**”), que se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas. Se incluye en la presente propuesta, como **Anexo I**, el texto íntegro de la propuesta de acuerdo a la Junta General de Accionistas de aprobación de la nueva política de remuneraciones de los Consejeros.

El texto íntegro de la Política de Remuneraciones se incorpora al informe recibido de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que el Consejo hace suyo en todos sus términos y que se adjunta a esta propuesta motivada como **Anexo II**. A estos efectos, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 518 y 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, la presente propuesta motivada será puesta a disposición de los accionistas en la página web corporativa de la Sociedad, publicándose ininterrumpidamente en la misma desde la fecha de publicación del anuncio de convocatoria y hasta la celebración de la Junta General de Accionistas antes referida. Los accionistas podrán solicitar además su entrega o envío gratuitos.

En caso de aprobación por la Junta General de Accionistas de la Sociedad, el texto de la Política de Remuneraciones sustituirá y reemplazará al texto hasta ahora vigente y descrito en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros que será sometido a la votación consultiva de la misma Junta General como punto separado del orden del día.

2. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

En el marco de la revisión de la Política de Remuneraciones vigente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha valorado la necesidad de introducir ciertas modificaciones en la política vigente.

En primer lugar, por lo que se refiere a los consejeros en su condición de tales, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha previsto la elevación de la cantidad máxima de la remuneración anual del conjunto de los consejeros, que permanecía inalterada desde el ejercicio 2020 en el importe de 339.000 euros anuales, hasta los 370.000 euros anuales para los ejercicios 2024 y 2025. A su vez, la Comisión plantea la revisión de las asignaciones fijas anuales individuales de cada consejero en función de los cargos desempeñados en el seno del Consejo de Administración y de sus Comisiones para el ejercicio 2024 de acuerdo con la variación que experimente el Índice de Precios al Consumo (“**IPC**”) o el índice que lo sustituya correspondiente a los doce meses anteriores al mes de enero de 2024, importe que se mantendrá sin variación para el ejercicio 2025. Todo ello, siempre que el importe conjunto de las

asignaciones fijas individuales resultantes de dicha revisión no exceda del límite indicado en el apartado 5.1, en cuyo caso se revalorizarán proporcionalmente hasta donde alcance dicha cantidad máxima.

A su vez, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha llevado a cabo una revisión en profundidad de la remuneración del Consejero Ejecutivo, según se expone a continuación.

Por un lado, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha adaptado la retribución fija anual del Consejero Ejecutivo a estándares de mercado.

Por otro lado, ha incluido en Política de Remuneraciones un nuevo sistema de retribución variable anual en efectivo aplicable al Consejero Ejecutivo y al resto de la dirección y otros empleados clave de Soltec Power y su grupo (“**Plan de Bonus Anual**”) que ha sido aprobado por el Consejo de Administración en esta misma fecha.

Por último, en congruencia con lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha propuesto revertir las modificaciones al sistema de retribución variable plurianual en acciones de la Sociedad aplicable al Consejero Ejecutivo y el resto de la dirección y otros empleados clave de Soltec Power y su grupo (el “**Plan de Incentivos**”) incorporados a la versión vigente de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas con fecha 23 de junio de 2022.

Con base en la anterior revisión, el Consejo de Administración coincide con la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y propone a la Junta General la introducción en la Política de Remuneraciones de los ajustes mencionados, tal y como se desarrollan a continuación.

3. MODIFICACIONES PROPUESTAS

3.1 ACTUALIZACIÓN DE LA ASIGNACIÓN FIJA ANUAL DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

Se propone revisar las asignaciones fijas anuales individuales de cada consejero en función de los cargos desempeñados en el seno del Consejo de Administración y de sus comisiones para el ejercicio 2024 de acuerdo con la variación que experimente el IPC o el índice que lo sustituya correspondiente a los doce meses anteriores al mes de enero de 2024, importe que se mantendrá sin variación para el ejercicio 2025. En todo caso, el importe conjunto de las asignaciones fijas individuales resultantes de dicha revisión no podrá exceder de la cantidad máxima de 370.000 euros anuales para los ejercicios 2024 y 2025.

3.2 ACTUALIZACIÓN DE LA RETRIBUCIÓN FIJA ANUAL DEL CONSEJERO EJECUTIVO

Se propone actualizar la retribución fija anual del Consejero Ejecutivo, aumentándola hasta alcanzar 310.000 euros anuales. Esta actualización permite adecuar la retribución fija a estándares de mercado, situarla en la mediana del mismo (frente al percentil 10 que representa su remuneración fija actual), y mantener el equilibrio entre competitividad del mercado y equidad interna. Fruto de lo anterior, se evita un estrechamiento salarial de los directivos que dependen del Consejero Ejecutivo (cuyas remuneraciones, por razones obvias, no exceden de las de este) y se retiene y motiva al Consejero Ejecutivo a seguir contribuyendo a la estrategia empresarial y a los intereses de la Sociedad.

Por otra parte, la actualización anual de la retribución fija del Consejero Ejecutivo en función de las variaciones experimentadas por el Índice de Precios de Consumo permite mantener la competitividad de su remuneración en el actual entorno inflacionista.

3.3 INCLUSIÓN DE UNA RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL (“PLAN DE BONUS ANUAL”)

Se propone incluir en la Política de Remuneraciones un componente variable anual en la retribución del Consejero Ejecutivo consistente en el pago de una cantidad cuyo importe objetivo será de 108.500 anuales (igualmente actualizables anualmente a partir de 2024 conforme a la evolución del IPC) 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. Las condiciones generales de la nueva retribución variable anual se regularán con mayor detalle en el Plan de Bonus y se concretan, en cualquier caso, en una asignación anual sujeta al cumplimiento de tres condiciones previas:

- (i) La condición de resultados netos positivos de la Sociedad;
- (ii) La condición de permanencia del Consejero Ejecutivo en su puesto;
- (iii) La condición de rendimiento relativa al cumplimiento por el Consejero Ejecutivo de sus objetivos individuales.

Supuesto que la Sociedad obtenga un resultado neto positivo en el ejercicio en cuestión, la retribución variable anual dependerá del cumplimiento de los objetivos anuales individuales del Consejero Ejecutivo. El control del cumplimiento de los objetivos individuales le corresponderá al Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La retribución variable anual que se liquidará al Consejero Ejecutivo será igual al importe objetivo de referencia multiplicado por una tasa igual al promedio ponderado del peso asignado a cada uno de los objetivos individuales y el grado de cumplimiento de esos objetivos individuales.

La retribución variable anual tendrá un periodo de carencia de 120 días desde la finalización del ejercicio.

3.4 REVISIÓN DEL PLAN DE INCENTIVOS

Congruentemente con la propuesta contenida en el apartado anterior, se propone revertir las modificaciones al Plan de Incentivos aplicable al Consejero Ejecutivo, aplicable al Consejero Ejecutivo así como a los altos directivos y otros directivos y trabajadores clave, reflejadas en la Política de Remuneraciones vigente, aprobada por la Junta General de Accionistas con fecha 23 de junio de 2022, volviendo a su configuración inicial anterior a esa modificación, y realizando otros cambios menores, que son los siguientes

- (i) Reunificar la retribución variable plurianual en el importe originalmente previsto en la Plan de Incentivos vigente hasta el mes de junio de 2022, reagrupando la parte del Incentivo a liquidar a los beneficiarios del plan en efectivo como retribución variable anual (por un importe no superior al 30% del importe anual máximo de referencia) junto con el restante importe del Incentivo a percibir en acciones al final de cada ciclo del Plan de Incentivos;

- (ii) Actualizar la calificación mínima en la Evaluación del Desempeño del Consejero Ejecutivo, que será de 70 sobre 100;
- (iii) Establecer que la calificación de la Evaluación del Desempeño del Consejero Ejecutivo se determinará en función de la media aritmética simple entre la calificación asignada al Consejero Ejecutivo por (i) el Consejo de Administración (previo informe de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones) y (ii) por el Comité de Dirección.
- (iv) Prever que el control del cumplimiento de los objetivos individuales en el marco de la Evaluación por Objetivos le corresponderá al Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Esta modificación al Plan de Incentivos permite al Consejero Ejecutivo percibir, transcurrido un determinado periodo de tiempo, un número de acciones de la Sociedad, que pueden ser tanto de autocartera como acciones ordinarias de nueva emisión, determinado en función de convertir un importe económico total máximo 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.

En la actualidad, al Plan de Incentivos le resta un periodo de devengo de dos años, desde el 1 de enero de 2023 hasta el 4 de enero de 2025, tras el que el Consejero Ejecutivo podría llegar a percibir 94.922 acciones de la Sociedad. El Plan de Incentivos está vinculado a la consecución de ciertos objetivos de rendimiento financiero y no financiero, con unas escalas de logro según las cuales el Plan de Incentivos se devenga a un nivel objetivo o por encima o por debajo del mismo.

4. PERIODO DE VIGENCIA

De conformidad con lo establecido en el art. 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, la Sociedad aplicará la presente modificación a la Política de Remuneraciones desde su aprobación por la Junta General y durante el presente ejercicio 2023 y los dos ejercicios siguientes (esto es, 2024 y 2025), salvo que la Junta General de Accionistas de la Sociedad acuerde su modificación o sustitución durante este periodo conforme a lo establecido en la legislación vigente.

5. CONCLUSIÓN

El Consejo de Administración de la Sociedad hace suyas las conclusiones reflejadas en el informe previo elaborado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de remuneración previsto en los artículos 17 de los Estatutos sociales y 25 del Reglamento del Consejo. Por otra parte, las remuneraciones por el desempeño de funciones ejecutivas que, igualmente, se describen en la Política de Remuneraciones propuesta, cumplen con las exigencias derivadas de la Ley de Sociedades de Capital y con los principios y reglas contenidos en los Estatutos y en el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad.

El Consejo de Administración considera asimismo que las modificaciones a la Política de Remuneraciones cuya aprobación se propone contribuyen a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad; expone de qué forma se han tenido en cuenta las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad al fijarla; establece criterios

claros, completos y variados para la concesión de retribución variable y señala los criterios de rendimiento financiero y no financiero, explicando la forma en que contribuyen a la consecución de la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, y los métodos que deben aplicarse para determinar en qué medida se han cumplido los criterios de rendimiento; especifica los períodos de devengo de la remuneración variable (en efectivo y en acciones), explicando la forma en que contribuyen a la consecución de la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad; se describen y explican todos los cambios significativos y cómo se han tenido en cuenta las votaciones realizadas y los puntos de vista recibidos de los accionistas sobre la política y los informes anuales de remuneraciones de Consejeros desde la fecha de la votación más reciente que haya tenido lugar sobre la política de remuneraciones en la Junta General de Accionistas.

Asimismo, la Política de Remuneraciones tiene 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 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.

Por todo lo anterior, conforme a lo dispuesto por el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, el Consejo de Administración de Soltec Power eleva la presente propuesta a la Junta General de Accionistas para su aprobación, cuyo texto íntegro se adjunta como Anexo.

En Molina de Segura, a 8 de mayo de 2023



ANEXO I

Política de Remuneraciones de la Sociedad

{página intencionalmente en blanco}

ANEXO II

Informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

{página intencionalmente en blanco}