

INFORME DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE SOLTEC POWER HOLDINGS, S.A. EN RELACIÓN CON LA NUEVA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOLTEC POWER HOLDINGS, S.A.

1. Previo

El artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital establece que la política de remuneraciones de los consejeros (la "**Política de Remuneraciones**" o la "**Política**") deberá ajustarse al sistema establecido estatutariamente y ser aprobada como punto separado del orden del día para su aplicación durante un período máximo de tres ejercicios.

La Política de Remuneraciones de los consejeros de SOLTEC POWER HOLDINGS, S.A. ("**Soltec**" o la "**Sociedad**") fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 25 de junio de 2024 y tuvo como objetivo básico incorporar las previsiones exigibles en el marco del proceso de sucesión de D. Raúl Morales Torres como primer ejecutivo de la Sociedad, como resultado del cual se nombró a D. Mariano Berges del Estal como nuevo Consejero Delegado y a D. Raúl Morales Torres como Presidente Ejecutivo.

Con posterioridad a la aprobación de la vigente Política de Remuneraciones, en agosto de 2024, tuvieron lugar la dimisión de D. Raúl Morales Torres de su cargo de Presidente Ejecutivo y el nombramiento de D. Marcos Sáez Nicolás como Presidente no ejecutivo, así como la asunción por D. Mariano Berges del Estal de las funciones ejecutivas como Consejero Delegado único de la Sociedad (hasta ese momento dichas funciones se ejercían de forma mancomunada con el Presidente Ejecutivo).

En atención a los cambios descritos, la Junta General de Accionistas celebrada el 22 de julio de 2025 aprobó una modificación de la Política de Remuneraciones, con el fin de adaptar su contenido al sistema de administración de la Sociedad entonces vigente, caracterizado por la desaparición de la figura del Presidente Ejecutivo, el nombramiento de un Presidente no ejecutivo y la consolidación de D. Mariano Berges del Estal como único Consejero Delegado con funciones ejecutivas.

Posteriormente, los días 17 y 18 de diciembre de 2025, con motivo de la culminación del proceso de reestructuración accionarial de la Sociedad y la entrada

de un nuevo inversor, el Consejo de Administración tomó razón de determinadas dimisiones y aprobó nuevos nombramientos que dieron lugar a una recomposición del órgano y a que el Consejo quedara integrado por siete miembros. En particular, se tomó razón de las dimisiones de D. Raúl Morales Torres, D. Rubén Martínez García y D. José Francisco Morales Torres como consejeros dominicales, y se acordó el nombramiento por cooptación de D. Iñigo Barcaiztegui Quiroga y D. Ignacio Casanova Sánchez de Ocaña como consejeros dominicales, y de Dña. Marta Martínez Queimadelos como consejera independiente. Asimismo, el Consejo tomó razón de la dimisión de D. Marcos Sáez Nicolás como Presidente y consejero dominical, acordó mantener libre la vacante generada por dicha dimisión y aprobó el nombramiento de D. Marcelino Oreja Arburua como nuevo Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración.

En este contexto, y a fin de configurar un marco retributivo plenamente adaptado al actual sistema de administración de la Sociedad y al nuevo incentivo a largo plazo del equipo directivo cuya implantación se ha venido diseñando durante los últimos meses con el asesoramiento del consultor externo Mercer, el Consejo de Administración ha considerado oportuno someter a la Junta General de Accionistas una nueva Política de Remuneraciones que reemplace en su integridad a la actualmente en vigor, dando así cumplimiento a lo previsto en el citado artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

A estos efectos, el Consejo de Administración ha tenido en cuenta el informe previo elaborado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que ha analizado la conveniencia y justificación de la modificación propuesta.

2. Propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha elaborado el oportuno informe y propuesta en relación con la nueva Política de Remuneraciones, en el que considera que la misma está alineada con la estrategia empresarial y los intereses a largo plazo de la Sociedad y sus accionistas, acordando elevar su informe con la propuesta de nueva Política de Remuneraciones para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas.

En base a lo anterior, el Consejo de Administración, teniendo en cuenta las anteriores consideraciones y la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, somete a la próxima Junta General Ordinaria la Política de Remuneraciones para los consejeros de Soltec Power Holdings, S.A., que se incluye como **Anexo**.

Cualquier modificación, revisión y/o sustitución de la Política durante su periodo de vigencia requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas de la Sociedad conforme al procedimiento establecido en la Ley de Sociedades de Capital. Asimismo, la Política, junto con la fecha y el resultado de la votación de aprobación de la misma, será accesible en la página web de la Sociedad de forma gratuita desde su aprobación y, al menos, mientras sea aplicable.

3. Principales modificaciones respecto a la política en vigor

La nueva Política de Remuneraciones, una vez introducidas las modificaciones que se describen a continuación, mantiene las líneas generales de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 25 de junio de 2024 y su modificación aprobada por la Junta General de Accionistas de 22 de julio de 2025, con un 94,6434% y 97,3418%, respectivamente, de votos a favor sobre el quórum asistente.

La actualización, además de adaptar la Política a la nueva estructura organizativa de la Sociedad, toma en consideración el nuevo incentivo a largo plazo dirigido al equipo directivo que la Sociedad tiene previsto implantar en sustitución de los planes anteriores, así como el contexto financiero y estratégico del Grupo Soltec en su actual etapa, caracterizada por la incorporación de un nuevo accionista mayoritario y la finalización del proceso de reestructuración financiera.

En el diseño de los nuevos elementos del esquema retributivo del Consejero Delegado y, en particular, del nuevo incentivo a largo plazo del equipo directivo, el Consejo de Administración ha tenido en cuenta el informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que ha contado con el asesoramiento del consultor externo Mercer, que ha analizado la estructura, alcance, beneficiarios, mecánica de pago y umbrales de devengo del nuevo incentivo, así como su alineamiento con las prácticas habituales de mercado y con la creación de valor sostenible para el accionista.

3.1. Adaptación de la Política de Remuneraciones al actual sistema de administración de la Sociedad

La nueva Política de Remuneraciones se ajusta a la actual estructura organizativa del Consejo de Administración, integrada por un Presidente no ejecutivo y un único Consejero Delegado en quien recaen las funciones ejecutivas en la Sociedad.

En coherencia con dicha estructura, la Política articula la remuneración de los consejeros por su condición de tales mediante una asignación fija anual y la retribución del Consejero Delegado por el desempeño de funciones ejecutivas, compuesta por una retribución fija anual, una retribución variable anual y una retribución variable plurianual instrumentada a través del nuevo incentivo a largo plazo descrito en el apartado 3.2 siguiente, sin contemplar ya un esquema retributivo específico para una presidencia ejecutiva. La retribución fija anual del Consejero Delegado, que ascendía a 265.000 euros brutos anuales, se incrementa hasta 273.000 euros brutos anuales para el ejercicio 2026. Esta retribución experimentará asimismo incrementos del 50% en 2027 y un 50% adicional en 2028 (en ambos casos sobre la retribución fija anual de 2026, esto es, un incremento de 136.500 euros en cada ejercicio, a los efectos de adecuarla a la retribución de mercado del primer ejecutivo en compañías comparables). Respecto del Consejero Delegado, se consolida su retribución en un único concepto por el desarrollo de funciones ejecutivas, sin percibir la remuneración prevista para los consejeros por su condición de tales. Junto a estos elementos, la Política regula también los términos y condiciones esenciales del contrato del Consejero Delegado, el régimen aplicable a los nuevos consejeros que se incorporen durante su vigencia, las reglas de contribución a la estrategia y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, las consideraciones relativas a las condiciones retributivas de los empleados, las excepciones temporales y el proceso de toma de decisiones para su determinación, revisión y aplicación.

Por otro lado, se prevé un "**Bonus de Retención**" por importe de 750.000 euros para el Consejero Delegado. El devengo del Bonus de Retención estará sujeto al cumplimiento acumulativo de las siguientes condiciones: (i) la permanencia ininterrumpida en la Sociedad hasta la fecha de pago a la finalización del ejercicio 2028; (ii) que la Sociedad no se encuentre en situación de concurso de acreedores ni haya comunicado la apertura de negociaciones con sus acreedores para alcanzar un plan de reestructuración (preconcurso) a la fecha de devengo; y (iii) que las ventas acumuladas de la división industrial de Grupo Soltec hayan alcanzado al menos 2 GWs entre el 1 de enero de 2026 y el 31 de diciembre de 2028. El importe del Bonus de Retención se deducirá del Incentivo (ver apartado 3.2 siguiente), en caso de que este resulte en un importe superior al Bonus de Retención.

3.2. Implantación de un nuevo incentivo a largo plazo

La nueva Política incorpora el derecho a recibir una retribución variable a largo plazo de la Sociedad (en adelante, el "**Incentivo a Largo Plazo**" o el "**Incentivo**"), consistente en el pago de un importe en efectivo, con el propósito de incentivar el cumplimiento de las prioridades estratégicas de la Sociedad en el

largo plazo, la sostenibilidad de los resultados en el tiempo y la creación de valor sostenible para el accionista, alineando los intereses del Consejero Delegado con los de los accionistas y contribuyendo a su retención durante el horizonte temporal del Incentivo. El Incentivo se calculará y devengará, en su caso, al término del ejercicio a cerrar el 31 de diciembre de 2028.

El importe total del Incentivo (el "**Incentivo Total**") será el importe que resulte de aplicar un porcentaje del 10% al resultado de multiplicar (i) el importe del EBITDA del ejercicio 2028 por un múltiplo de 6 (que podrá ser objeto de revisión por el Consejo de Administración en caso de variación significativa de los múltiplos de mercado), ajustado por la deuda financiera neta y la caja normalizada, y (ii) restarle el importe de 37.500.000 euros. A los efectos del cálculo del EBITDA, se hace constar que no serán parte de su cálculo los resultados que eventualmente se obtengan por la Sociedad en una potencial operación de venta de los activos ubicados en Pedranópolis, Araxá y Totana.

El devengo del Incentivo estará sujeto a (i) la permanencia ininterrumpida del Consejero Delegado en la Sociedad hasta la fecha de abono, salvo en determinados supuestos de extinción anticipada previstos más adelante y (ii) que el resultado de aplicar el múltiplo al importe del EBITDA del ejercicio 2028 deberá ser superior a 49.912.500 euros.

El Incentivo se abonará al Consejero Delegado conforme al siguiente esquema: (a) un 50% del Incentivo dentro de los treinta (30) días siguientes a la formulación de las cuentas anuales del ejercicio 2028 por el Consejo de Administración; y (b) el 50% restante dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha de devengo, condicionado a la permanencia efectiva del Consejero Delegado en la Sociedad.

La nueva Política de Remuneraciones recoge los principales términos y condiciones del Incentivo a Largo Plazo (entre otros, su finalidad, la naturaleza de los beneficios, su duración y objetivos, y la mecánica de cálculo del Incentivo), así como las condiciones básicas de su contrato con la Sociedad (incluido el plazo de duración y preaviso, causas de terminación e indemnizaciones, y pacto de no competencia postcontractual).

Asimismo, se prevé la posibilidad de que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, apruebe la cancelación (*malus*) y/o recuperación (*clawback*) total o parcial del Bonus o del Incentivo que, en su caso, se satisfaga al Consejero Delegado, en determinados supuestos previstos en la Política de Remuneraciones, tales como la reformulación de estados financieros,

el cálculo de retribuciones sobre datos inexactos, el incumplimiento grave de normativa o políticas internas, la producción de pérdidas significativas atribuibles a fallos en la gestión de riesgos, o la producción de pérdidas en el Grupo Soltec (EBIT negativo) en los dos años posteriores a la finalización del Incentivo a Largo Plazo atribuibles a la gestión realizada durante el mismo.

Por último, la Política prevé el abono al Consejero Delegado de una gratificación extraordinaria de carácter no recurrente, en atención a la culminación con éxito del proceso de reestructuración de Grupo Soltec, al sobreesfuerzo realizado y a su contribución directa a la preservación de la continuidad, estabilidad operativa y viabilidad futura de Grupo Soltec, que ha sido propuesta a la Junta General de Accionistas para su aprobación.

3.3. *Vigencia del resto de disposiciones de la Política de Remuneraciones vigente*

Las restantes disposiciones de la Política de Remuneraciones mantienen, en lo sustancial, la estructura y los principios generales aprobados por las Juntas Generales de Accionistas del 25 de junio de 2024 y del 22 de julio de 2025.

4. Principios generales

Los principios generales de la remuneración de los consejeros de la Sociedad que se definen en la nueva Política de Remuneraciones, en atención no solo a las normas aplicables en materia de remuneración de administradores, sino también a las recomendaciones de buen gobierno existentes y a las exigencias y demandas planteadas por los inversores profesionales y los asesores de voto (*proxy advisors*), son los siguientes:

- Garantizar la independencia de criterio: las remuneraciones se estructurarán de tal forma que no se comprometa la independencia de criterio de los consejeros externos.
- 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.
- 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.

- Transparencia: la Política de Remuneraciones y las normas específicas para la determinación de las retribuciones serán claras y conocidas.
- 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. Vigencia y reglas transitorias

Esta Política reemplaza la Política de Remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 25 de junio de 2024 y su modificación de 22 de julio de 2025. Entrará en vigor tras su aprobación por la Junta General de 2026 y se aplicará durante los tres ejercicios siguientes (2027, 2028 y 2029), sin perjuicio de las adaptaciones o actualizaciones que, en su caso, lleve a cabo el Consejo de Administración conforme a lo previsto en ella, y de las modificaciones que en cada momento puedan ser aprobadas por la Junta General de Accionistas.

En todo caso, esta Política se entenderá sin perjuicio de cualesquiera pagos o condiciones que corresponda aplicar a los consejeros ejecutivos durante su vigencia, derivados de la aplicación de políticas de remuneración anteriores que regulen la retribución variable de ejercicios anteriores, que se someterán a las condiciones establecidas para dichas retribuciones en las referidas políticas.

6. Conclusión

El Consejo de Administración considera que la nueva Política de Remuneraciones está alineada con la estrategia empresarial y los intereses a largo plazo de la Sociedad y sus accionistas, y que las remuneraciones de los consejeros cumplen con la normativa vigente y el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, así como con las mejores prácticas de mercado y recomendaciones de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, y que retribuye adecuadamente el desempeño de las funciones de acuerdo con el tamaño, objetivos, naturaleza,

índice de capitalización bursátil, nivel de ingresos y complejidad de la actividad de la Sociedad.

Por lo tanto, el Consejo de Administración emite un informe favorable sobre la nueva Política de Remuneraciones, a los efectos de su elevación a la Junta General de Accionistas, para que esta pueda ser aprobada como punto separado del orden del día.

7. Propuesta de acuerdo

La propuesta de acuerdo que se somete a la Junta General es la que se reproduce a continuación:

"4.1 Aprobación de la nueva Política de Remuneraciones de los consejeros.

De conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, aprobar la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Soltec Power Holdings, S.A., en los términos propuestos en el informe que ha sido aprobado por el Consejo de Administración, asumiendo como propio el informe previo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobando, por tanto, la Política de Remuneraciones (adjunta a dicho informe) que forma parte de este acuerdo a todos los efectos.

En caso de ser aprobada, la Política de Remuneraciones estará vigente desde la fecha misma de la aprobación y durante los tres ejercicios siguientes, esto es, los ejercicios 2027 a 2029, incluidos.

A los efectos previstos en el artículo 217 de la Ley de Sociedades de Capital se deja constancia que la aprobación de la Política de Remuneraciones incluye el importe máximo del conjunto de las retribuciones del Consejo de Administración."

25 de mayo de 2026

Anexo



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

Mayo de 2026

ÍNDICE

1.	PLANTEAMIENTO Y ÁMBITO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	1
2.	VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	1
3.	OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	1
4.	PRINCIPIOS Y CRITERIOS RECTORES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	1
5.	REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR SU CONDICIÓN DE TALES	2
6.	REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS	4
7.	POLÍTICA RETRIBUTIVA APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS	11
8.	CONTRIBUCIÓN A LA ESTRATEGIA EMPRESARIAL Y A LOS INTERESES Y A LA SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DE LA SOCIEDAD	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	12
10.	EXCEPCIONES TEMPORALES A LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	13
11.	PROCESO DE TOMA DE DECISIONES SEGUIDO PARA LA DETERMINACIÓN, REVISIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.....	13

1. PLANTEAMIENTO Y ÁMBITO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

El presente documento contiene la política de remuneraciones aplicable a los miembros del Consejo de Administración de Soltec Power Holdings, S.A. (“**Soltec**” 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, estructura de capital, y la dedicación y compromiso de los consejeros a la Sociedad. La remuneración que se establece a continuación promueve la rentabilidad y sostenibilidad de la Sociedad a largo plazo, 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 de 2026 y durante los tres ejercicios siguientes (esto es, 2027, 2028 y 2029).

No obstante lo anterior, la Junta General de Accionistas de Soltec 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, incluyendo, en particular, a su consejero ejecutivo, 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.

4. PRINCIPIOS Y CRITERIOS RECTORES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Con el fin de contar con una estructura sólida de buen gobierno corporativo, Soltec 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.

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 persigue retribuir a los consejeros externos 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 ha adoptado esta Política de Remuneraciones, en virtud de la cual los consejeros externos tienen derecho a percibir una remuneración por la realización de sus tareas de supervisión y de toma de decisiones colegiadas, tanto en lo relativo al Consejo de Administración como, en su caso, a las comisiones de las que formen parte.

Conforme a los estatutos sociales, la remuneración de los consejeros externos consistirá en una asignación fija anual dineraria. Asimismo, se prevé que los consejeros ejecutivos 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 externos no excederá de la cantidad que a tal efecto determine la Junta General de Accionistas. Partiendo de la cantidad máxima anual fijada y aprobada por la Junta General, 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 consejeros externos para el ejercicio 2026 y siguientes (mientras no sea modificada) ascenderá a 512.000 euros.

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 dichos consejeros 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 por la asistencia 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:

- 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 ejercicio.
- La experiencia y el conocimiento requeridos para realizar dichas tareas.
- La cantidad de tiempo y de dedicación que exige su cumplimiento.

Concretamente, dentro del importe máximo indicado en el apartado 5.1, el Consejo de Administración ha decidido establecer para el ejercicio 2026 y siguientes (mientras no se modifique) los siguientes importes para su abono a los consejeros en concepto de asignación fija anual en función de las responsabilidades desempeñadas:

- Asignación por pertenencia al Consejo de Administración 52.500 euros.
- Asignación adicional por la presidencia del Consejo de Administración 50.000 euros.
- Asignación adicional por presidencia de cualquiera de las Comisiones 27.000 euros.
- Asignación por pertenencia a cualquiera de las Comisiones 11.000 euros.

Las cuantías indicadas en el apartado anterior son las actualmente previstas a partir de la entrada en vigor de la presente Política de Remuneraciones y para lo que resta del ejercicio 2026, pero podrán revisarse y actualizarse durante la vigencia de la Política para asegurar la competitividad de las remuneraciones del Consejo de Administración. El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá decidir aplicar un incremento en dichas cuantías. El incremento máximo para el periodo de vigencia de la Política no podrá ser superior al 10% anual. En su caso, el incremento se detallará en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros junto con las razones en las que se ha basado la decisión.

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 y por su propia pertenencia al Consejo de Administración 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 sus respectivos contratos. 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. Los consejeros que desarrollen funciones ejecutivas no tendrán derecho a percibir las cuantías indicadas en el apartado 5 anterior aplicables a los consejeros externos.

A la fecha de la presente Política de Remuneraciones, el único miembro del Consejo de Administración que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad es el Consejero Delegado.

6.1 RETRIBUCIÓN FIJA ANUAL

La retribución fija anual del Consejero Delegado se determinará conforme a la responsabilidad, la posición jerárquica y la experiencia del mismo, teniendo presentes las características específicas de la 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 Delegado tendrá derecho a percibir la cantidad de 273.000 euros brutos como retribución fija anual para el ejercicio 2026 (la “**Retribución Fija del Consejero Delegado**”). Dicha Retribución Fija del Consejero Delegado se incrementará hasta 409.500 euros brutos anuales en el ejercicio 2027, ascendiendo a 546.000 euros brutos anuales en el ejercicio 2028. El incremento de la Retribución Fija del Consejero Delegado se ha determinado a los efectos de alinear ésta a la correspondiente al primer ejecutivo de compañías comparables.

La Retribución Fija del Consejero Delegado podrá revisarse y actualizarse durante la vigencia de la Política para asegurar la competitividad de las remuneraciones. El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá decidir aplicar un incremento en dicha cuantía.

Adicionalmente, el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir un “**Bonus de Retención**” por importe de 750.000 euros brutos, pagadero íntegramente en efectivo. El importe del Bonus de Retención será deducido del Incentivo que, en su caso, corresponda percibir al Consejero Delegado conforme al Incentivo a Largo Plazo (ver apartado 6.2.2 siguiente), en caso de que este resulte en un importe superior al Bonus de Retención.

El devengo del Bonus de Retención estará sujeto al cumplimiento acumulativo de las siguientes condiciones: (i) la permanencia ininterrumpida del Consejero Delegado en la Sociedad hasta el 31 de diciembre de 2028; (ii) que la Sociedad no se encuentre en situación de concurso de acreedores ni haya comunicado la apertura de negociaciones con sus acreedores para alcanzar un plan de reestructuración (preconcurso) a la fecha de devengo; y (iii) que las ventas acumuladas de la división industrial de Grupo Soltec hayan alcanzado al menos 2 GWs entre el 1 de enero de 2026 y el 31 de diciembre de 2028.

El Bonus de Retención se abonará al Consejero Delegado conforme al siguiente esquema: (a) un 50% dentro de los treinta (30) días siguientes a la formulación de las cuentas anuales del ejercicio 2028 por el Consejo de Administración; y (b) el 50% restante dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha de devengo.

De forma excepcional y no recurrente, el Consejo de Administración ha acordado proponer a la Junta General, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el abono al Consejero Delegado de una gratificación extraordinaria por importe de 265.050 euros brutos, en atención a la culminación con éxito del proceso de reestructuración de Grupo Soltec, al sobreesfuerzo realizado y a su contribución directa a la preservación de la continuidad, estabilidad operativa y viabilidad futura del Grupo Soltec. La gratificación extraordinaria tiene carácter estrictamente extraordinario y no recurrente, no sustituye ni altera los sistemas ordinarios de retribución variable, desempeño o incentivos vigentes, y responde al interés social al reconocer un esfuerzo extraordinario que ha contribuido directamente a evitar escenarios de ruptura de continuidad, preservar la viabilidad del proyecto empresarial, proteger la inversión de los accionistas, mantener el empleo y la capacidad industrial del Grupo Soltec, y sentar las bases para la ejecución del nuevo plan industrial y financiero.

6.2 RETRIBUCIÓN VARIABLE

El Consejero Delegado cuenta con componentes variables en su retribución, 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.

La retribución variable del Consejero Delegado podrá comprender una retribución variable anual que se satisfará en efectivo y una retribución variable plurianual que se abonará íntegramente en efectivo.

6.2.1 Retribución variable anual

El Consejero Delegado tendrá derecho a una retribución variable anual de la Sociedad.

La retribución variable anual del Consejero Delegado se satisfará en efectivo, en función del rendimiento profesional y del grado de cumplimiento de unos objetivos a corto plazo predeterminados con anterioridad por el Consejo de Administración, de manera que se evalúe la creación de valor para la Sociedad.

En cada ejercicio, el Consejero Delegado podrá devengar un importe económico que se abonará en efectivo (el “**Bonus**”). El Bonus máximo a percibir será equivalente al 130% de la cantidad objetivo fijada por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la “**Cantidad Objetivo**”). La Cantidad Objetivo del Consejero Delegado será igual al 100% de la Retribución Fija del Consejero Delegado en cada momento. Es decir, el importe máximo del Bonus será equivalente a un 130% de la Retribución Fija del Consejero Delegado en cada momento.

El devengo del Bonus del Consejero Delegado estará sujeto al cumplimiento de las siguientes condiciones: (i) la permanencia del Consejero Delegado en la Sociedad, salvo que la extinción de la relación del mismo con la Sociedad se deba a fallecimiento, incapacidad permanente absoluta, jubilación o cese sin justa causa; y (ii) la obtención de un nivel mínimo de cumplimiento en cada uno de los objetivos corporativos establecidos para cada ejercicio (*bonus minimum level*) que oscila para el ejercicio 2026 entre el 50% y aproximadamente el 85%, en función de cada objetivo. Si se alcanza dicho umbral mínimo en un objetivo, se devengará el 20% del variable correspondiente; por debajo de dicho umbral, no se devengará retribución variable alguna. El incumplimiento del umbral mínimo de un objetivo individual específico no impedirá el devengo proporcional del Bonus correspondiente al resto de objetivos en los que sí se haya alcanzado el nivel mínimo de cumplimiento.

El Bonus del Consejero Delegado que se liquidará será igual a (x) la Cantidad Objetivo que se puede otorgar anualmente al Consejero Delegado, multiplicada por (y) una tasa de asignación global igual al promedio ponderado del peso asignado a cada uno de los objetivos corporativos del Consejero Delegado, multiplicado por el grado de cumplimiento de esos objetivos.

A estos efectos, los objetivos del Consejero Delegado se estructuran en dos categorías, todas ellas vinculadas a objetivos corporativos:

- Resultados Financieros (entre 80% y 60% del peso total de los objetivos corporativos), que se desglosan para el ejercicio 2026 en (i) división Industrial (60% de los resultados financieros), pudiendo incluir entre otras métricas de MW vendidos, EBITDA y generación de caja; y (ii) división Energía (40% de los resultados financieros), comprendiendo la generación de caja por venta de activos.
- Objetivos Estratégicos (entre 20% y 40% del peso total de los objetivos corporativos), pudiendo incluir métricas relacionadas con tecnología y producto, eficiencia operativa (incluyendo la incorporación de procesos de inteligencia artificial), reputación y orientación al cliente.

Para cada objetivo, el Consejo de Administración establecerá al inicio de cada ejercicio una escala de logro que incluirá: (i) un nivel mínimo de cumplimiento por debajo del cual no se devengará retribución por dicho objetivo; (ii) un nivel objetivo (*target*) correspondiente al cumplimiento estándar; y (iii) un nivel máximo de sobrecumplimiento, a partir del cual no se incrementará el valor del Bonus respecto de ese objetivo, pudiendo alcanzar hasta el 140% de cumplimiento individual en caso de rendimiento excepcional. El Bonus se calculará como la suma ponderada del cumplimiento de cada objetivo corporativo, con el límite global del 130% de la Cantidad Objetivo establecido en el apartado anterior.

El control del cumplimiento de los objetivos corporativos del Consejero Delegado corresponde al Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El Bonus a liquidar al Consejero Delegado se abonará en efectivo para cada ejercicio social en el que sea

aplicable, tras la aprobación del Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez se hayan formulado las Cuentas Anuales del ejercicio correspondiente.

6.2.2 Retribución variable a largo plazo

Incentivo a Largo Plazo

El Consejero Delegado tendrá derecho a recibir una retribución variable a largo plazo de la Sociedad (en adelante, el “**Incentivo a Largo Plazo**” o el “**Incentivo**”), consistente en el pago de un importe en efectivo, con el propósito de incentivar el cumplimiento de las prioridades estratégicas de la Sociedad en el largo plazo, la sostenibilidad de los resultados en el tiempo y la creación de valor sostenible para el accionista, alineando los intereses del Consejero Delegado con los de los accionistas y contribuyendo a su retención durante el horizonte temporal del Incentivo.

La retribución variable a largo plazo del Consejero Delegado consistirá en la percepción de un determinado importe en metálico, sujeto al cumplimiento de los objetivos y condiciones de devengo predeterminados, con el fin de evaluar la creación de valor sostenible para la Sociedad y los accionistas a lo largo de la duración del Incentivo. El Incentivo se abonará íntegramente en metálico.

El Incentivo se calculará y devengará, en su caso, al término del ejercicio a cerrar el 31 de diciembre de 2028.

El importe total del Incentivo (el “**Incentivo Total**”) será el importe que resulte de aplicar un porcentaje del 10% al resultado de multiplicar (i) el importe del EBITDA del ejercicio 2028 por un múltiplo de 6 (que podrá ser objeto de revisión por el Consejo de Administración en caso de variación significativa de los múltiplos de mercado), ajustado por la deuda financiera neta y la caja normalizada, y (ii) restarle el importe de 37.500.000 euros. A los efectos del cálculo del EBITDA, se hace constar que no serán parte de su cálculo los resultados que eventualmente se obtengan por la Sociedad en una potencial operación de venta de los activos ubicados en Pedranópolis, Araxá y Totana.

El devengo del Incentivo estará sujeto a (i) la permanencia ininterrumpida del Consejero Delegado en la Sociedad hasta la fecha de abono, salvo en determinados supuestos de extinción anticipada previstos más adelante y (ii) que el resultado de aplicar el múltiplo al importe del EBITDA del ejercicio 2028 sea superior a 49.912.500 euros.

El Incentivo se abonará al Consejero Delegado conforme al siguiente esquema: (a) un 50% del Incentivo dentro de los treinta (30) días siguientes a la formulación de las cuentas anuales del ejercicio 2028 por el Consejo de Administración; y (b) el 50% restante dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha de devengo, condicionado a la permanencia efectiva del Consejero Delegado en la Sociedad.

La Sociedad practicará las retenciones e ingresos a cuenta que resulten exigibles conforme a la normativa tributaria vigente sobre los importes brutos del Incentivo devengado. La Sociedad quedará facultada para deducir del importe bruto a satisfacer al Consejero Delegado las cantidades correspondientes a dichas retenciones e ingresos a cuenta, entregándole el importe neto resultante.

En el supuesto de que durante la vigencia del Incentivo se produzca un evento de liquidez (“**Evento de Liquidez**”) por adquisición por un tercero de una participación de control de conformidad con lo previsto en la normativa sobre ofertas públicas de adquisición (esto es, adquisición de más del 30% del capital con derechos de voto), se procederá a la liquidación anticipada total del Incentivo considerando el precio abonado por el adquirente.

En caso de extinción anticipada de la relación mercantil del Consejero Delegado por fallecimiento, incapacidad permanente, jubilación, mutuo acuerdo, o cese sin justa causa (“**Good Leaver**”), el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir la parte proporcional del Incentivo correspondiente, calculada en función de los días efectivos de prestación de servicios respecto del total del período. En el resto de supuestos, incluyendo en particular la baja voluntaria, el despido disciplinario declarado procedente y el cese con justa causa (“**Bad Leaver**”), el Consejero Delegado perderá todos los derechos al Incentivo. Asimismo, en caso de suspensión de la relación por un período superior a tres (3) meses sin causa justificada, se producirá la pérdida proporcional de derechos, salvo en supuestos de bajas protegidas.

Se prevé la posibilidad de que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, apruebe la cancelación (*malus*) y/o recuperación (*clawback*) total o parcial del Incentivo en los supuestos previstos en la presente Política de Remuneraciones, incluyendo, entre otros, la reformulación de estados financieros, el cálculo basado en datos inexactos, el incumplimiento grave de normativa y políticas internas, o la producción de pérdidas significativas atribuibles a la gestión realizada durante el Incentivo.

Corresponde también al Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la aprobación, administración e interpretación del Incentivo, así como su eventual adaptación a las circunstancias u operaciones societarias que pudieran producirse durante su vigencia, respetando en todo caso los derechos adquiridos por el Consejero Delegado.

6.2.3 Reglas relativas a la retribución variable

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 Bonus o del Incentivo que, en su caso, se satisfaga al Consejero Delegado, en el supuesto de que (i) se reformulen los estados financieros de la Sociedad; (ii) el Bonus o el Incentivo que, en su caso, se satisfaga, hubieran sido calculados 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 Delegado de

la normativa y políticas internas; (iv) si la Sociedad sufre pérdidas significativas que se deben a fallos importantes en la gestión de riesgos, a los que haya contribuido la conducta dolosa o gravemente negligente del Consejero Delegado; o (v) si se producen pérdidas en el Grupo Soltec (EBIT negativo) en los 2 años posteriores a la finalización del Incentivo a Largo Plazo atribuibles a la gestión realizada durante el mismo.

La cancelación (*malus*) podrá ser aplicada por el Consejo de Administración durante los periodos de carencia del Bonus o, en su caso, del Incentivo correspondientes y la recuperación (*clawback*) podrá ser aplicada por el Consejo de Administración durante los 12 meses siguientes al abono del Bonus del Consejero Delegado o del Incentivo.

6.3 TÉRMINOS Y CONDICIONES PRINCIPALES DEL CONTRATO DEL CONSEJERO DELEGADO

Los términos y condiciones esenciales del contrato firmado entre la Sociedad y el Consejero Delegado 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 (ii) siguiente.
- (ii) Causas de terminación e indemnizaciones: el contrato del Consejero Delegado puede terminarse por las siguientes causas: (a) por mutuo acuerdo; (b) por decisión unilateral del Consejero Delegado con un preaviso de tres meses; (c) 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 Delegado, con un preaviso de tres meses; (d) decisión de la Sociedad como consecuencia de una conducta gravemente dolosa y culpable en el ejercicio de las funciones del Consejero Delegado; y (e) por decisión del Consejero Delegado en los seis meses siguientes a una modificación estructural o cambio de control de la Sociedad.

La terminación del contrato del Consejero Delegado por los motivos indicados en el punto (c) o (e) anteriores dará derecho al Consejero Delegado a percibir una indemnización equivalente a dos veces la última retribución total anual percibida (incluyendo la Retribución Fija del Consejero Delegado y el Bonus del Consejero Delegado), y también en el caso del punto (b), cuando la decisión del Consejero Delegado se base en un incumplimiento grave o culpable de la Sociedad respecto a las obligaciones contraídas y referentes a su puesto o se produzca un vaciamiento por reducción sustancial de sus funciones o poderes; todo ello sin perjuicio de otros derechos que pudieran corresponder al Consejero Delegado, en particular en relación con el Incentivo.

- (iii) Pacto de no competencia post-contractual: durante la vigencia de su contrato y los seis meses siguientes a su extinción, el Consejero Delegado no podrá directa o indirectamente competir con el negocio o las actividades realizadas o que serán realizadas por la Sociedad.

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 Delegado.

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 de Remuneraciones, adecuando dicho sistema a su responsabilidad, posición jerárquica y experiencia profesional.

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 composición de la retribución del Consejero Delegado comprende los siguientes elementos que contribuyen 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 Delegado, estableciendo una base salarial competitiva que atraiga y retenga talento para contribuir a la creación de valor.
- Dos tipos de retribución variable, uno de carácter anual y otro plurianual, cuyo propósito es potenciar el compromiso del Consejero Delegado con la Sociedad y retenerlo, motivar su rendimiento profesional, y retribuir la consecución de objetivos predeterminados de manera que pueda formar parte de la creación de valor de la Sociedad.

Los objetivos de la retribución variable anual contemplan criterios de rendimiento financiero (entre 80% y 60% del peso total, pudiendo incluir entre otros objetivos MW vendidos, EBITDA y generación de caja) y no financiero (entre 20% y 40% del peso total, pudiendo incluir entre otros objetivos tecnológicos, operativos y de orientación al cliente), así como criterios relacionados con “*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 Delegado pueda no percibir importe alguno en caso de que no se alcancen los umbrales mínimos de cumplimiento de los anteriores criterios de rendimiento.

Por otro lado, el Incentivo está relacionado con el EBITDA a tres años y se abona de forma diferida

(50% tras la formulación de las Cuentas Anuales del ejercicio 2028 y 50% en los seis meses siguientes). 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 Bonus o del Incentivo conforme a lo previsto en el apartado 6.2.3 anterior. Por su lado, el Bonus de Retención está condicionado a la permanencia ininterrumpida del Consejero Delegado en la Sociedad hasta la finalización del ejercicio 2028.

- 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 Delegado y sus principios se encuentran alineados con los del conjunto de empleados, especialmente con el colectivo de directivos del Grupo Soltec, retribuyendo por el valor que éstos aportan y compartiendo los siguientes principios:

- Los directivos serán beneficiarios del Bonus y de los planes de incentivos en términos equivalentes al Consejero Delegado, en función de su relevancia, para dar la oportunidad a los mismos de 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;
- 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 y a su situación económica en cada momento. 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.

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 asigna el artículo 15 del Reglamento del Consejo, y en relación con la Política de Remuneraciones ha realizado las funciones descritas en el apartado 9 anterior.

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 Delegado, el departamento financiero de la Sociedad, encabezado por el Director Financiero, la *Head of Staff*, y la Dirección Corporativa de Recursos Humanos, realizarán los cálculos correspondientes al grado de consecución de los distintos objetivos, del Bonus del Consejero Delegado y de los importes que se entregarán, en su caso, de conformidad con los planes de incentivos vigentes en cada momento, 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, en su caso, a la Comisión de Desarrollo Sostenible, 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 Delegado, comprobando y velando por su observancia.

Finalmente, el procedimiento de aprobación de la Política de Remuneraciones ha incluido las medidas necesarias para evitar o gestionar los conflictos de interés. En primer lugar, 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. En segundo lugar, la Política ha sido elaborada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, compuesta íntegramente por consejeros independientes y dominicales, y adoptada sin modificaciones por el Consejo de Administración, sin que, por tanto, haya existido una situación de conflicto de interés del Consejero Delegado. En tercer lugar, 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 General evita los eventuales conflictos de interés del conjunto de los consejeros en la fase de aprobación de la Política de Remuneraciones. 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.

* * *