

**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE  
"GRUPO ECOENER, S.A."**



## **POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE GRUPO ECOENER, S.A. PARA LOS EJERCICIOS 2021-2023**

### **1. Preámbulo**

El presente documento contiene la política de remuneraciones aplicable a los miembros del Consejo de Administración de Grupo Ecoener, S.A. (“**Ecoener**”, la “**Sociedad**” y, junto con las sociedades que forman parte de su grupo, el “**Grupo**”), que ha sido aprobada por el Accionista Único de la Sociedad el día 9 de abril de 2021 y modificada por la Junta General de Accionistas el día 29 de octubre de 2021 (la “**Política de Remuneraciones**”).

### **2. Marco normativo de la política de remuneraciones.**

La Política de Remuneraciones ha sido elaborada en cumplimiento de los requisitos legales establecidos por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (la “**Ley de Sociedades de Capital**” o la “**LSC**”).

En particular, la presente Política de Remuneraciones ha sido aprobada por el Accionista Único de la Sociedad, como punto separado del orden del día, en fecha 9 de abril de 2021 de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodécimas apartado 1º de la LSC, y modificada por la Junta General de Accionistas, como punto separado del orden del día el día, en fecha 29 de octubre de 2021, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodécimas apartado 1º de la LSC.

De acuerdo con el artículo 529 novodécimas apartado 1º de la LSC, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Ecoener se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneración previsto en los Estatutos Sociales. A estos efectos, la presente política se enmarca en el artículo 42 de los Estatutos Sociales de Ecoener.

### **3. Vigencia de la política de remuneraciones**

Sin perjuicio de lo previsto en la Ley de Sociedades de Capital, la Política de Remuneraciones entrará en vigor desde la fecha de admisión a negociación oficial de las acciones de la Sociedad en las Bolsas de Valores españolas.

La Política de Remuneraciones mantendrá su vigencia durante los tres (3) ejercicios siguientes a su aprobación, esto es, durante los ejercicios 2021, 2022 y 2023, salvo por las modificaciones, adaptaciones, actualizaciones o sustituciones que en cada momento se acuerden, que serán sometidas a aprobación ante la Junta General de Accionistas de Ecoener, de acuerdo con el artículo 529 novodécimas apartado 1º de la LSC.

La presente Política de Remuneraciones estará disponible en la página web de la Sociedad de forma gratuita, durante todo el plazo de su vigencia, es decir, durante los ejercicios 2021, 2022 y 2023.

### **4. Principios de la política de remuneraciones.**

El objetivo de la Política de Remuneraciones es establecer una retribución de los Consejeros de Ecoener que sea adecuada a la dedicación y responsabilidad asumidas, y acorde con la que se satisfaga en el mercado en compañías comparables a nivel nacional e internacional, tomando en consideración el interés a largo plazo del conjunto de los accionistas.

De esta manera, la Política de Remuneraciones debe ser apropiada según las circunstancias concurrentes en cada momento, prestando especial atención a la evolución de la normativa aplicable, de las mejores prácticas, recomendaciones y tendencias –nacionales e internacionales–

en materia de retribuciones de los administradores de sociedades cotizadas y a las condiciones imperantes en el mercado.

Por lo tanto, los principios básicos sobre los que se construye la Política de Remuneraciones para los Consejeros en su condición de tales, son los siguientes:

- a) Retribuir adecuadamente la dedicación y responsabilidad asumidas por los Consejeros, de acuerdo con la que se satisfaga en el mercado en compañías comparables por su capitalización, tamaño, estructura de propiedad e implantación internacional.
- b) Asegurar que la remuneración contribuye de forma directa a la consecución de los objetivos estratégicos de Ecoener.
- c) Promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de Ecoener, así como evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.
- d) Asegurar una correcta atracción, motivación y retención de los mejores profesionales.

Así, **la remuneración de los Consejeros por su condición de tales** debe ser suficiente para compensar su dedicación, cualificación y responsabilidad, sin comprometer su independencia.

Además, la política de remuneración a los **Consejeros por sus funciones ejecutivas** se basa en los siguientes principios:

- a) Recompensar con una oferta integral de elementos dinerarios que reconozca y respete la diversidad de sus necesidades y expectativas relacionadas con el entorno profesional.
- b) Evaluar sistemáticamente y con criterios homogéneos el desarrollo profesional, los resultados de la actuación y el grado de adaptación a las competencias requeridas en cada momento.
- c) Reconocer la capacidad de creación de valor del profesional por su impacto en los resultados del Grupo, así como por sus competencias y perfil personal.
- d) Fomentar una cultura de compromiso con los objetivos del Grupo, donde la aportación tanto personal como de equipo es fundamental.

## **5. Papel de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y medidas para evitar conflicto de intereses**

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, cuyas funciones se definen en el artículo 47 de los Estatutos Sociales y en el artículo 17 del Reglamento del Consejo de Administración, tiene un papel fundamental en la aplicación de la presente Política de Remuneraciones, revisando y analizando la aplicación de los principios previamente enunciados, de modo que permitan a la Sociedad atraer y retener a los más cualificados y destacados profesionales. Para ello, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunirá periódicamente, convocada debidamente por su Presidente.

En cuanto a las medidas para evitar el conflicto de intereses, el artículo 33 del Reglamento del Consejo de Administración establece que los Consejeros deberán evitar incurrir en situaciones de conflicto entre el interés social y los suyos propios o personales, debiendo, en caso de que se encuentren en una situación de conflicto de interés, llevar a cabo las medidas y actuaciones que establece la Ley y que se detallan en el Reglamento, entre las que se incluyen el deber de comunicar dicha situación al Consejo de Administración y a la Comisión de Auditoría así como el deber de abstenerse de la deliberación que decida sobre su retribución.

## **6. Contribución de la Política de remuneraciones a los objetivos de la Sociedad**

Las medidas para garantizar que la presente Política de Remuneraciones atiende a los resultados a largo plazo y a los objetivos de sostenibilidad de la Sociedad son las siguientes:

- a) La remuneración total de los Consejeros ejecutivos podrá estar compuesta tanto por una retribución fija como por una retribución variable a corto y a largo plazo (esto es, el plan de incentivos a largo plazo), vinculada a los objetivos estratégicos, operativos y de crecimiento de la Sociedad. La remuneración variable a corto plazo se basa en la consecución de objetivos con carácter anual y en la evaluación y desempeño personal de los Consejeros ejecutivos, mientras que la remuneración variable a largo plazo (esto es, el plan de incentivos a largo plazo), se enmarca dentro de los objetivos plurianuales de la Sociedad. De esta forma, se garantiza un equilibrio entre una remuneración competitiva (retribución fija y retribución variable anual) y el alcance de los objetivos de la Sociedad junto con la promoción del crecimiento sostenible (retribución variable plurianual), evitando la asunción excesiva de riesgos.
- b) La participación de los Consejeros ejecutivos en el plan de incentivos a largo plazo implantado por la Sociedad, junto con los directivos y trabajadores clave seleccionados, contribuye al cumplimiento de los objetivos financieros y a la alineación de intereses.
- c) En todo caso, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones analiza el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos tanto a corto como a largo plazo para los Consejeros ejecutivos, informando de ello al Consejo de Administración.
- d) Adicionalmente, como parte de la remuneración de los Consejeros por su condición de tales, se prevé, de manera específica, que la contribución al desarrollo de proyectos y actividades en beneficio de la Sociedad sea retribuida. De esta forma, se incentiva y promueve la participación de los Consejeros en la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad.

## **7. Política de remuneraciones para los Consejeros por su condición de tales.**

De acuerdo con el artículo 42 de los Estatutos Sociales, 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 el desempeño de sus tareas 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.

Se establece como remuneración fija para todos y cada uno de los Consejeros en su condición de tales, incluyendo a los Consejeros ejecutivos, una asignación fija anual de €50.000 por Consejero. Esta cantidad máxima se mantendrá vigente en tanto la Junta General de Accionistas no acuerde su modificación. En todo caso, el Consejo de Administración podrá reducir este importe en los ejercicios en que lo estime conveniente, ya sea por la situación económica de la Sociedad en cada momento, ya sea por los estándares de mercado de empresas comparables, o por cualesquiera otras razones que el Consejo de Administración tome en consideración.

Adicionalmente, cada uno de los miembros del Consejo de Administración (con independencia de su condición y por tanto incluyendo los consejeros ejecutivos) percibirá, en concepto de dieta por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración, la cantidad de €1.500 por cada sesión a la que asistan por sí, con un máximo de ocho reuniones al año.

Además de lo anterior, por su especial dedicación, los Consejeros que desempeñen funciones

especiales (el Consejero Coordinador, los Presidentes y miembros de la Comisión de Auditoría, de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de la Comisión de Sostenibilidad) percibirán una remuneración fija adicional. De esta manera:

- a) El Consejero Coordinador percibirá por su especial dedicación a los trabajos del Consejo un importe fijo adicional de €10.000 al año.
- b) Los Consejeros que sean presidentes de la Comisión de Auditoría, de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de la Comisión de Sostenibilidad percibirán un importe fijo adicional de €20.000 al año.
- c) Los miembros de la Comisión de Auditoría, de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de la Comisión de Sostenibilidad (incluidos sus respectivos presidentes en su condición de miembros de esas comisiones) percibirán un importe fijo adicional de €5.000/año.
- d) Los miembros de la Comisión de Auditoría, de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de la Comisión de Sostenibilidad percibirán, en concepto de dieta por asistencia a las reuniones de sus respectivas Comisiones, un importe adicional de €1.000 por cada sesión a la que asistan por sí, con un máximo de cuatro reuniones al año.

Asimismo, los miembros del Consejo de Administración (exceptuando, únicamente para este supuesto, a los Consejeros ejecutivos), podrán percibir otras retribuciones por el desempeño de proyectos o actividades que fueran encomendados por el Consejo de Administración en beneficio de la Sociedad. Las cantidades asignadas por este concepto, para el conjunto de miembros del Consejo (sin tener en cuenta a los Consejeros ejecutivos) es de €500.000/año.

De conformidad con lo previsto en el artículo 42 de los Estatutos Sociales relativo al importe máximo anual, se establece que el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros por el ejercicio de sus funciones en su condición de tales (sin tener en consideración las cantidades percibidas por los Consejeros ejecutivos detalladas en el punto 8 siguiente) sea de €1.256.000.

Corresponde al Consejo de Administración la fijación individual de la remuneración de cada consejero en su condición de tal dentro del marco estatutario y de lo previsto especialmente en esta Política de Remuneraciones.

Sin perjuicio de lo anterior, el Consejo de Administración podrá en todo caso modular y adaptar las remuneraciones anuales en función de las circunstancias que se puedan dar en cada momento, teniendo en cuenta los criterios incluidos en este apartado, y siempre dentro de los principios señalados en la presente Política de Remuneraciones.

## **8. Política de remuneraciones para los Consejeros ejecutivos**

A la hora de determinar y diseñar la política de remuneraciones de los Consejeros ejecutivos, se han tenido en cuenta las condiciones salariales y laborales de los empleados de la Sociedad en su conjunto, en particular, las condiciones y elementos principales del sistema retributivo aplicable a los empleados de los diferentes colectivos, así como a los directivos de la Sociedad.

Teniendo en cuenta lo anterior, y sin perjuicio de las remuneraciones que puedan percibir por su condición de miembros del Consejo de Administración, tal y como se detalla en el apartado 7 anterior, la política de remuneración de los Consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas con dedicación plena o principal, incluyendo al Presidente y Vicepresidente Ejecutivos, será la siguiente.

Los conceptos que determine el Consejo de Administración para cada Consejero ejecutivo deberán encuadrarse dentro del marco establecido en esta Política de Remuneraciones, y que se plasmarán en un contrato que deberá firmarse entre la Sociedad y cada Consejero ejecutivo.

### **8.1. Retribución fija**

Se trata de una asignación fija determinada contractualmente para cada Consejero ejecutivo por el ejercicio de sus funciones ejecutivas.

Esta remuneración será de un importe máximo de €750.000/año por Consejero ejecutivo.

La remuneración concreta a satisfacer para cada Consejero ejecutivo será determinada por el Consejo de Administración, que se plasmará en un contrato firmado entre la Sociedad y el Consejero ejecutivo.

### **8.2. Retribución variable a corto plazo**

La retribución variable de los Consejeros ejecutivos ha de representar una parte relevante en el total de las retribuciones y estará ligada a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables, directamente alineados con la creación de valor para los accionistas con distintos horizontes temporales, incluyendo asimismo la medida de objetivos de carácter individual y personal.

La retribución variable anual de cada Consejero ejecutivo valora, con periodicidad anual, la aportación a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables, relacionados con variables económico- financieras, de eficiencia y crecimiento, así como con cuestiones de calidad y seguridad, estando directamente vinculada al logro de los objetivos de creación de valor para la Sociedad.

Los objetivos establecidos para cada Consejero ejecutivo tendrán en cuenta los indicadores y ponderaciones que fije el Consejo de Administración al comienzo de cada año, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tomando como base el presupuesto de la Sociedad y su grupo, así como objetivos de beneficio y otras consideraciones de carácter individual y corporativo, conforme sean aprobados en el Consejo de Administración. De esta forma, se incentiva la consecución de los objetivos (financieros, no financieros y personales) anuales, coherentes con la estrategia de la Sociedad.

La retribución variable anual de cada Consejero ejecutivo podrá consistir en un importe de hasta el 50% de la totalidad de la retribución fija del Consejero ejecutivo en cuestión.

En todo caso, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones evaluará y juzgará el desempeño de los Consejeros ejecutivos en relación con los objetivos establecidos para determinar el nivel de cumplimiento, informando de ello al Consejo de Administración. Por lo tanto, el pago del importe correspondiente a la retribución variable a corto plazo estará sujeto a la comprobación suficiente por el Consejo de Administración de las condiciones previamente fijadas para su obtención.

### **8.3. Retribución variable a largo plazo (plan de incentivos a largo plazo)**

Con la finalidad de incentivar el cumplimiento de los objetivos financieros y la alineación de intereses a largo plazo de los Consejeros ejecutivos; y altos directivos ~~y trabajadores clave~~ de la Sociedad, se permite a los Consejeros ejecutivos participar como beneficiarios en los planes de incentivos a largo plazo implantados por la Sociedad en cada momento.

El Consejo de Administración ha establecido, para los ejercicios 2021, 2022 y 2023, un plan de retribución trianual atendiendo a la creación de valor para la Sociedad. ~~Dicho plan (el "ILP"). El ILP tiene en consideración el EBITDA, tal y como el mismo se define en el ILP de Incentivos en cada momento, correspondiente al año 2023, debiendo ser superior a €80.000.000 en las Cuentas Anuales Consolidadas de la Sociedad a y contempla tres escenarios. Los tres escenarios previstos en el ILP consisten en que, a fecha 31 de diciembre de 2023. Los beneficiarios del plan de retribución trianual tendrán derecho a percibir, entre todos, un importe igual al 0.5% del EBITDA correspondiente al año 2023, siempre que supere la cifra mencionada anteriormente. Esta cantidad total se repartirá entre los beneficiarios, de manera proporcional a las remuneraciones totales que hubieran percibido por cualquier concepto de la Sociedad, quedando dicho porcentaje (del total) debidamente reflejado, se logre la consecución de un EBITDA:~~

- a) igual o superior a €80.000,000 en las Cuentas Anuales consolidadas de la Sociedad ("Escenario 1");
- b) igual o superior a €70.000,000 e inferior a €80.000,000 en las Cuentas Anuales consolidadas de la Sociedad ("Escenario 2"); y
- c) superior a €60.000,000 e inferior a €70.000,000 en las Cuentas Anuales consolidadas de la Sociedad ("Escenario 3").

El importe total a repartir entre todos los beneficiarios del ILP según los tres escenarios que se contemplan, consistirá en:

- a) Escenario 1: un importe igual al 1,1% del EBITDA correspondiente al año 2023
- b) Escenario 2: un importe igual al 0,65% del EBITDA correspondiente al año 2023
- c) Escenario 3: un importe igual al 0,4% del EBITDA correspondiente al año 2023

Esta cantidad total se repartirá entre los beneficiarios, de acuerdo con lo previsto en su carta de adhesión al ILP. De acuerdo con lo dispuesto en el ILP existen tres categorías de beneficiarios (Grupo 1, Grupo 2 y Grupo 3), en función de los límites máximos totales aplicables a las cantidades a percibir bajo el ILP:

- a) Grupo 1: Hasta una cuantía máxima equivalente al 135% de su retribución fija en 2023
- b) Grupo 2: Hasta una cuantía máxima equivalente al 60% de su retribución fija en 2023
- c) Grupo 3: Misma cantidad máxima equivalente en valor absoluto a la que reciba el beneficiario que más recibe del Grupo 1

~~en su carta~~ Adicionalmente, serán de aplicación los límites máximos previstos en las cartas de adhesión al plan para cada uno de los Escenarios previstos en el ILP. La cantidad a percibir se entregará en efectivo, sin estar prevista la entrega de acciones de la Sociedad. Corresponderá al Consejo de Administración determinar a qué Grupo (i.e., Grupo 1, 2 o 3) pertenecerán los Consejeros ejecutivos así como fijar el importe máximo que tendrán derecho a recibir bajo el ILP.

~~Cuando la retribución variable a largo plazo consista en la entrega de acciones de la Sociedad, en todo o en parte, los Consejeros ejecutivos no podrán, salvo excepción, transmitir la titularidad de las acciones entregadas o ejercitar los instrumentos de que se trate por un período de, al menos, tres (3) años. Se exceptúa el caso en el que el Consejero mantenga, en el momento de la transmisión o ejercicio, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de al menos dos (2) veces su remuneración fija anual mediante la titularidad de acciones, opciones u otros instrumentos financieros.~~

#### **8.4. Cláusulas Malus y Cláusulas de Reembolso o Clawback**

El Consejo de Administración, atendiendo a la propuesta que, en su caso, formule la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tiene la facultad para cancelar, reducir o diferir el pago de la remuneración variable (*cláusulas malus*) o reclamar la devolución de las remuneraciones ya

satisfechas (*cláusulas de reembolso o clawback*) en circunstancias especiales. Estas circunstancias incluyen el fraude, el incumplimiento grave de la Ley así como en el supuesto de reformulación material de los estados financieros en los que el Consejo de Administración fundó la evaluación del grado de desempeño, siempre que dicha reformulación sea confirmada por los auditores externos y no responda a una modificación de la normativa contable.

#### **8.5. *Retribuciones singulares***

En caso de circunstancias singulares, el Consejo de Administración podrá establecer retribuciones ligadas a objetivos concretos y previamente fijados que incentiven la consecución de objetivos vinculados a dichas operaciones singulares. De igual modo y con carácter excepcional, el Consejo de Administración podrá establecer una retribución tanto en consideración de logros singulares que hayan contribuido decisivamente a los resultados de la Sociedad como en consideración de las pérdidas económicas en su retribución anual que sufran aquellas personas que asuman el cargo de Consejero ejecutivo de la Sociedad, abandonando los cargos ejecutivos o directivos que vinieren desempeñando en otras sociedades ajenas al Grupo previamente y hasta el momento de asumir el cargo de Consejero ejecutivo de la Sociedad.

Asimismo, los Consejeros Ejecutivos podrán, además de las cantidades y conceptos previstos en la presente Política de Remuneraciones, percibir otras cantidades de otras Sociedades del Grupo o de sus accionistas, siempre que ello no suponga un conflicto de interés para la Sociedad o para el desempeño de sus funciones como Consejero ejecutivo. En estos supuestos, y en particular cuando los Consejeros Ejecutivos reciban indirectamente una retribución de la Sociedad por la existencia de contratos de prestación de servicios suscritos entre la Sociedad y sociedades participadas por los Consejeros Ejecutivos, serán también de aplicación los límites previstos en la presente Política de Remuneraciones, en concreto los del apartado 8.1. Los citados contratos suscritos con sociedades participadas por los Consejeros Ejecutivos deberán ser aprobados por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, sin perjuicio de su aprobación como operación con parte vinculada, cuando así corresponda.

#### **8.6. *Previsión social y beneficios sociales***

Adicionalmente, el Consejo de Administración podrá reconocer a los Consejeros ejecutivos prestaciones en materia de previsión social complementaria de la acción protectora de Seguridad Social: seguro de ahorro colectivo, plan de pensiones y/o seguro de vida.

#### **8.7. *Indemnizaciones en casos particulares***

Los contratos con los Consejeros ejecutivos que apruebe el Consejo de Administración podrán contener indemnizaciones por cese y en relación con la existencia de periodos de no competencia post-contractual, en términos habituales de mercado.

En todo caso, los pagos que se abonen por resolución o extinción de la relación del Consejero ejecutivo con la Sociedad, cualquiera que sea su naturaleza y justificación (incluyendo los importes derivados de sistemas de ahorro a largo plazo y de pactos de no competencia post-contractual) no superarán el equivalente a dos (2) años de retribución anual. Estas cantidades no se abonarán hasta que la Sociedad haya podido comprobar de manera suficiente que el Consejero ha cumplido con los criterios o condiciones establecidos para su percepción.

#### **8.8. *Principales términos y condiciones de los contratos con los Consejeros ejecutivos***

Las retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico de los Consejeros ejecutivos se determinan en sus respectivos contratos, respetando siempre lo previsto en los Estatutos Sociales y en la Política de Remuneraciones.

Los contratos suscritos con Consejeros ejecutivos tienen una duración indefinida, no exige ningún



plazo de preaviso por parte de la Sociedad en caso de conducta gravemente dolosa y culpable por parte del Consejero ejecutivo, o de tres (3) meses en los demás casos, incluye cláusulas de confidencialidad, utilización de los recursos de la Sociedad y deberes deontológicos.

#### **9. Otras consideraciones**

La Sociedad tiene suscrito y abona la prima global correspondiente a un seguro de responsabilidad civil de Consejeros y Directivos de Ecoener y de la mayor parte de las sociedades pertenecientes a su grupo que, por tanto, también da cobertura a todos los Consejeros por las responsabilidades que se les pueden exigir como consecuencia del desempeño de las actividades propias de su función.

#### **10. Política retributiva aplicable a nuevos Consejeros**

El sistema retributivo descrito será de aplicación a cualquier Consejero que se incorpore al Consejero de Administración durante la vigencia de la presente Política de Remuneraciones.

**Aprobación:** aprobada por el Accionista Único, Ecoener, S.L.U., con fecha 9 de abril de 2021.

**1ª Modificación:** modificación del apartado 5 del artículo 8 (*Retribuciones singulares*), aprobada por la Junta General de Accionistas el día 29 de octubre de 2021.

**2ª Modificación:** modificación del apartado 8 del artículo 8 (*Retribución variable a largo plazo (plan de incentivos a largo plazo)*) aprobada por la Junta General de Accionistas el día [29 de abril de 2022].