

# **SISTEMA DE GOBIERNO CORPORATIVO**

**Política de Remuneraciones  
de los Consejeros de Grupo  
Ezentis, S.A.**

# **POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE GRUPO EZENTIS, S.A.**

## **Contenido**

<b>1. Introducción .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Principios básicos de la Política de Remuneraciones .....</b>	<b>3</b>
<b>3. Contenido de la Política de Remuneraciones .....</b>	<b>4</b>
<b>3.1. Sistema retributivo aplicable a los Consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración y sus Comisiones .....</b>	<b>5</b>
<b>3.2. Sistema retributivo aplicable a los Consejeros que desempeñan funciones delegadas o ejecutivas .....</b>	<b>6</b>
<b>4. Condiciones básicas de los contratos de los Consejeros ejecutivos .....</b>	<b>9</b>
<b>5. Órganos competentes para la aprobación de la Política de Remuneraciones ...</b>	<b>10</b>
<b>6. Aplicación y vigencia de la Política de Remuneraciones .....</b>	<b>11</b>
<b>7. Difusión y transparencia.....</b>	<b>12</b>

## Política de Remuneraciones de los Consejeros

### de GRUPO EZENTIS, S.A. para los ejercicios 2021 a 2023

#### 1. Introducción

- Conforme a lo previsto en el artículo 529.novodecies.1 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la “LSC”), corresponde a la Junta General de Accionistas de las sociedades mercantiles cotizadas aprobar, al menos una vez cada tres años y como punto separado del Orden del Día, la propuesta motivada del Consejo de Administración respecto de la política de remuneraciones de los Consejeros.
- La presente Política de Remuneraciones de los Consejeros de Grupo Ezentis, S.A. (“Ezentis” o la “Sociedad”) para los ejercicios 2021 a 2023 se ha elaborado de conformidad con lo previsto en (i) el artículo 35 de los Estatutos Sociales de la Sociedad; (ii) el artículo 23 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad; (iii) los artículos 217, 249 y 529.sexdecies y siguientes de la LSC; (iv) y las Recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas asumidas por la Sociedad (la “Política de Remuneraciones”).

#### 2. Principios básicos de la Política de Remuneraciones

- Conforme a lo establecido en el artículo 529.novodecies.1 LSC, la Política de Remuneraciones de Ezentis se ajusta al sistema de remuneración de los Consejeros estatutariamente previsto.
- A su vez, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Ezentis se basa en los siguientes **principios**:
  - (i) Atraer, retener y motivar a los Consejeros que mejor puedan cumplir los requisitos de idoneidad necesarios para el pleno desarrollo de sus funciones.
  - (ii) Contribuir a la estrategia empresarial, y asegurar la sostenibilidad de los resultados y de la actividad de la Sociedad a largo plazo, promoviendo la rentabilidad y la generación de valor para el accionista.
  - (iii) Evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.
  - (iv) Recompensar el logro de objetivos estratégicos, incluyendo la gestión prudente de riesgos.
  - (v) Mantener la competitividad en el mercado retributivo.

- (vi) Impulsar la transparencia de las retribuciones y los criterios asociados a su determinación.
- (vii) Mantener un equilibrio razonable entre los componentes fijos y variables de la retribución.
- Asimismo, respecto de la aplicación de la Política de Remuneraciones, la Sociedad tendrá como referencia los siguientes **criterios**:
  - (i) Responsabilidad asumida.
  - (ii) Tiempo de dedicación.
  - (iii) Cualificación profesional.
  - (iv) Conocimientos específicos.
  - (v) Resultados de la Sociedad.
  - (vi) Comparables del mercado.
- Con base en el principio de proporcionalidad de la retribución de los administradores previsto en el artículo 217.4 LSC, la Política de Remuneraciones guarda una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, teniendo en cuenta, entre otros factores, su tamaño, estructura del grupo, diversidad de actividades, mercados en los que actúa, cifra de ventas, número de trabajadores y significación económica, así como las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad.
- A su vez, la Política de Remuneraciones persigue que la retribución de los Consejeros esté alineada con la estrategia empresarial de Ezentis y los intereses de la Sociedad a largo plazo y, por tanto, de sus accionistas.
- Asimismo, el Consejo de Administración de la Sociedad asume, conforme a la Política de Remuneraciones, el compromiso de hacer efectivo el principio de transparencia de todos los conceptos retributivos que componen la Política de Remuneraciones así como de la aplicación de los mismos, suministrando información veraz, suficiente y difundida con la antelación necesaria. En este sentido, el Consejo de Administración elaborará anualmente el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, que se pondrá a disposición de los accionistas de la Sociedad con ocasión de la convocatoria de la Junta General Ordinaria y que se someterá a votación consultiva como punto separado del Orden del Día.

### 3. Contenido de la Política de Remuneraciones

- La Política de Remuneraciones de Ezentis incluye el régimen retributivo de la totalidad de los Consejeros de la Sociedad, sistematizándose su contenido de la siguiente forma:
  - (i) Por un lado, se establece la retribución que tienen derecho a percibir los **Consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración y sus Comisiones**, de conformidad

con lo previsto en el artículo 35 de los Estatutos Sociales, el artículo 23 del Reglamento del Consejo de Administración y los artículos 217 y 529.septdecies LSC.

- (ii) Y por otro, se establece el sistema de retribución aplicable a los **Consejeros que desempeñan funciones delegadas o ejecutivas por cualquier otro título**, de conformidad con lo previsto en el artículo 35.4 de los Estatutos Sociales, el artículo 23.3 del Reglamento del Consejo de Administración y los artículos 249.4 y 529.octodecies LSC.
- La Junta General de Accionistas de la Sociedad, determinará a través de la presente Política la cantidad máxima de la remuneración que los Consejeros tendrán derecho a recibir para cada ejercicio. En este sentido, el importe máximo de la remuneración anual (a) para el conjunto de los Consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración y sus Comisiones y (b) para el conjunto de los Consejeros que desempeñan funciones delegadas o ejecutivas por cualquier otro título, por los conceptos retributivos recogidos en esta Política se establece en 2.400.000 euros, importe que permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación por la Junta General de la Sociedad.
- La fijación concreta del importe que anualmente corresponda a cada Consejero en base a los conceptos retributivos que les resulten aplicables, se hará por el Consejo de Administración de la Sociedad, dentro del límite máximo fijado por la Junta General de Accionistas en la presente Política, atendiendo a la dedicación del Consejero, y sus especiales cualificaciones y contribución al pleno desarrollo de sus funciones por el Consejo de Administración y sus distintas Comisiones; y, en el caso de los Consejeros con funciones delegadas o ejecutivas, atendiendo a lo previsto en sus contratos.

### **3.1. Sistema retributivo aplicable a los Consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración y sus Comisiones**

- De conformidad con el artículo 35.1 de los Estatutos Sociales de la Sociedad, el sistema retributivo de los Consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración y sus Comisiones está compuesto por los siguientes conceptos:
  - (i) Retribución fija anual, que percibirán los Consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad.
  - (ii) Retribución fija anual adicional para los Consejeros que desempeñen los cargos de Presidente de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, así como de Consejero Coordinador Independiente.
  - (iii) Retribución fija anual adicional para el Presidente del Consejo de Administración. El Presidente del Consejo de Administración percibirá una retribución adicional justificada por la especial dedicación que conlleva el ejercicio de las funciones propias del cargo de Presidente establecidas en la LSC y en los Estatutos Sociales,

teniendo en cuenta al respecto la dimensión y complejidad de Ezentis y su Grupo. En este sentido, aunque desde el punto de vista cualitativo las funciones inherentes al cargo de Presidente no pueden considerarse ejecutivas, desde el punto de vista de su significación, alcance y responsabilidad, conllevan un grado de dedicación y una intensidad muy superior al resto de miembros del Consejo que no tienen atribuidas funciones delegadas o ejecutivas.

- (iv) Dietas por dedicación y asistencia efectiva a las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones, remunerándose en todo caso un máximo de 11 reuniones por cada órgano.

Sólo se devengará el derecho a la percepción de las dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones por la asistencia personal, ya sea físicamente o mediante los sistemas de asistencia telemática de que se disponga en cada momento.

- (v) Retribución en acciones, los Consejeros que no desempeñen funciones delegadas o ejecutivas percibirán una retribución consistente en la entrega de acciones de la Sociedad por un importe equivalente a 30.000 €, de conformidad y en los términos que apruebe la Junta General de Accionistas de la Sociedad. La retribución en acciones se efectuará en una única entrega. En todo caso, las acciones deberán ser mantenidas hasta el cese como Consejeros de la Sociedad.
- (vi) Asimismo, la Sociedad abonará las primas correspondientes a las pólizas de responsabilidad civil por el ejercicio del cargo de Consejero.

- En todo caso, las anteriores retribuciones fijas anuales y fijas anuales adicionales se percibirán por los Consejeros de forma proporcional al periodo de tiempo en el que hayan ejercido el cargo correspondiente.

### **3.2. Sistema retributivo aplicable a los Consejeros que desempeñan funciones delegadas o ejecutivas**

- De conformidad con lo previsto en los artículos 249 y 529.octodecimos LSC, los Consejeros a los que se les hayan atribuido funciones delegadas o ejecutivas por cualquier otro título, tendrán derecho a percibir una retribución por dichas funciones, tal y como se establece en el presente apartado 3.2, sin que les resulten de aplicación los conceptos retributivos previstos en el apartado 3.1 anterior.
- De conformidad con lo previsto en el artículo 35.4 de los Estatutos Sociales y en el artículo 23.3 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, los Consejeros de la Sociedad que desempeñen funciones delegadas o ejecutivas tendrán derecho a recibir una remuneración compuesta por los siguientes conceptos retributivos:
  - (i) Una retribución fija anual por importe máximo de 500.000 euros para cada Consejero con funciones delegadas o ejecutivas, retribución que podrá ser revisada

por el Consejo de Administración previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones durante la vigencia de la presente Política, si bien respetando el referido importe máximo.

- (ii) Una retribución variable consistente en un sistema de prima o *bonus* anual por un importe del 50% de la retribución fija anual, que podrá llegar hasta un máximo del 120% en determinados casos de sobrecumplimiento.

La retribución variable estará vinculada a criterios de rendimientos predeterminados y medibles y que consideran el riesgo asumido para la obtención del resultado.

A este respecto, los objetivos que servirán de base a la retribución variable de los Consejeros que desempeñen funciones delegadas o ejecutivas en la Sociedad, estarán reflejados en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros y tendrán relación con parámetros vinculados a la generación de valor para el accionista, tales como la viabilidad/sostenibilidad de la Sociedad a largo plazo; métricas económico-financieras propias de la Sociedad como la evolución del valor de la empresa o de sus acciones, de sus distintos márgenes, de los beneficios a distintos niveles, de la deuda, de la generación de caja libre y de liquidez, y otras magnitudes; y la consecución de objetivos concretos que guarden relación con el rendimiento y desempeño profesional del Consejero y con factores financieros y no financieros.

En cada Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros la Sociedad informará del detalle de la ejecución de esta Política en relación con este concepto retributivo variable, sobre la base de los objetivos concretos establecidos para cada ejercicio y su nivel de cumplimiento.

En todo caso, para la determinación de la retribución variable se tendrán en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y que minoren los resultados de la Sociedad.

El abono de la retribución variable se diferirá en el tiempo lo necesario para la aplicación de los distintos parámetros y en todo caso solo se podrá producir después del cierre del ejercicio, a los efectos de que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones pueda evaluar el cumplimiento de los parámetros ligados al cierre del ejercicio de la Sociedad. Tras dicho análisis, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elevará la propuesta de retribución variable al Consejo de Administración. En todo caso, el grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, ponderados en su conjunto, deberá alcanzar una media del 80% para generar el derecho a la percepción de la retribución variable por el Consejero.

La retribución variable ya satisfecha a los Consejeros contendrá cláusulas de reembolso que permitan la recuperación, parcial o total, tras su abono. Este tipo de

cláusula de reembolso se incluirá también en la retribución variable a largo plazo y en otras retribuciones variables o incentivos especiales que, en su caso, el Consejo de Administración entienda adecuada su aplicación.

(iii) Una retribución variable a largo plazo

El Consejo de Administración someterá a la Junta General de accionistas de la Sociedad un plan de incentivos a largo plazo, en efectivo y mediante entrega de acciones de la Sociedad, dirigido a Consejeros que desempeñen funciones delegadas o ejecutivas, a los altos directivos de la Sociedad, a determinados directivos de las sociedades dependientes de la Sociedad y a otros directivos que puedan ser incluidos en virtud de los acuerdos que, en su caso, adopte el Consejo de Administración.

Corresponderá asimismo a la Junta General de Accionistas el establecimiento del importe, el plazo de duración, las condiciones de liquidación y permanencia del plan.

Corresponderá al Consejo de Administración la ejecución de los acuerdos de la Junta General y, en particular, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Ezentis, fijar los términos y condiciones del plan de incentivos y evaluar el grado de consecución de los objetivos a los que se vincule el cumplimiento del incentivo, pudiendo el Consejo y la Comisión contar para ello con el asesoramiento de un experto independiente.

(iv) Otras retribuciones variables o incentivos

En relación con determinados objetivos concretos de gestión o negocio y/o operaciones singulares, el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá establecer retribuciones variables adicionales que incentiven la consecución de los objetivos y/o operaciones singulares.

En todo caso, ningún incentivo especial que se acuerde por el Consejo de Administración podrá superar el límite máximo del 30% sobre la retribución fija anual del Consejero.

(v) Indemnización por cese anticipado

Los Consejeros que desempeñen funciones delegadas o ejecutivas podrán percibir, de conformidad con lo previsto en sus contratos, una indemnización por cese anticipado en caso de separación del cargo de Consejero o cualquier otra forma de extinción de la relación jurídica con la Sociedad que sirve de base a la retribución de funciones delegadas o ejecutivas no debidas a incumplimiento imputable al Consejero, por una cuantía máxima equivalente al importe de las dos últimas anualidades de la retribución total anual.



Asimismo, en los supuestos referidos de cese anticipado no debidos a incumplimiento imputable al Consejero, los Consejeros que desempeñen funciones delegadas o ejecutivas podrán percibir una cantidad máxima equivalente a ocho mensualidades de la retribución fija anual por el compromiso de no concurrencia durante el plazo máximo de doce meses desde el momento en que sea efectivo el cese.

(vi) Remuneración en especie

Los Consejeros que desempeñen funciones delegadas o ejecutivas podrán percibir determinadas retribuciones en especie inherentes al ejercicio de las referidas funciones delegadas o ejecutivas (vehículo, seguros específicos u otros).

(vii) Una prestación asistencial

El sistema retributivo de los Consejeros que desempeñen funciones delegadas o ejecutivas en la Sociedad se podrá ver complementado con seguros de salud y vida en línea con la práctica que se siga en el mercado por compañías comparables por su capitalización, tamaño, estructura de propiedad e implantación internacional. La Sociedad no tiene actualmente ningún compromiso, ni de aportación ni de prestación definida, a ningún sistema de jubilación o de ahorro a largo plazo de ningún Consejero, si bien podrán ser establecidos por el Consejo de Administración.

(viii) Asimismo, la Sociedad abonará las primas correspondientes a las pólizas de responsabilidad civil por el ejercicio del cargo de Consejero ejecutivo.

#### **4. Condiciones básicas de los contratos de los Consejeros ejecutivos**

- De conformidad con lo previsto en el artículo 249.4 LSC, la totalidad de los conceptos retributivos que compongan la remuneración de un Consejero por el desempeño de funciones delegadas o ejecutivas, así como las condiciones básicas del desempeño de sus funciones, deberán constar en un contrato que deberá ser firmado por la Sociedad con dicho Consejero, y que deberá ser aprobado previamente por el Consejo de Administración, con la abstención del Consejero afectado y por una mayoría de dos terceras partes de sus miembros. El Consejero no podrá percibir retribución alguna por el desempeño de funciones delegadas o ejecutivas cuyas cantidades o conceptos no estén previstas en ese contrato.

En los términos legales referidos se procederá respecto de cada Consejero con funciones delegadas o ejecutivas.

- En particular, además de los conceptos retributivos aplicables a los Consejeros que desempeñen funciones delegadas o ejecutivas previstos en el apartado 3.2 anterior, en los contratos de los Consejeros se incluyen, entre otras, las siguientes condiciones básicas:
  - (i) Duración indefinida: los contratos de los Consejeros con funciones delegadas o ejecutivas tienen una duración indefinida.

- (ii) Normativa aplicable: será la aplicable a los contratos de los Consejeros con funciones delegadas o ejecutivas prevista por el ordenamiento jurídico en cada caso.
- (iii) Exclusividad: los Consejeros con funciones delegadas o ejecutivas tendrán una obligación de dedicación en exclusiva a la Sociedad, sin perjuicio de otras actividades autorizadas en interés de la Sociedad o del Consejero, siempre que no dificulten el cumplimiento de los deberes de diligencia y lealtad propios de su cargo ni supongan conflicto alguno con la Sociedad.
- (iv) Pacto de preaviso de tres meses de antelación respecto de la terminación del contrato.
- (v) Condiciones de terminación de los contratos. Los contratos se extinguirán por mutuo acuerdo entre las partes o por el cese por cualquier motivo del Consejero. En el supuesto de que el cese no fuera por causa imputable al Consejero, éste tendrá derecho a percibir la indemnización pactada en su contrato en los términos señalados en el apartado 3.2.(v) anterior.
- (vi) Cláusula de reembolso: La Sociedad podrá exigir al Consejero la devolución de los importes correspondientes a la retribución variable abonada, en el supuesto en el que, durante los dos años siguientes a la liquidación de la retribución, se produjeran pérdidas en el Grupo o se tuvieran que reformular las cuentas anuales por un importe material, todo ello como consecuencia de la gestión negligente del Consejero.

## 5. Órganos competentes para la aprobación de la Política de Remuneraciones

- Como se ha mencionado con anterioridad, la Política de Remuneraciones debe ser objeto de aprobación como mínimo una vez cada tres años por la Junta General de Accionistas. Para su aprobación, se requiere la intervención de los siguientes órganos:
  - (i) Comisión de Nombramientos y Retribuciones: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, formada únicamente por Consejeros Independientes y por tanto por ningún Consejero ejecutivo, deberá proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones que, a su vez, el Consejo de Administración propondrá a la Junta General de Accionistas para su aprobación, así como elaborar un informe específico explicativo y justificativo de la Política.
  - (ii) Consejo de Administración: el Consejo de Administración propondrá de forma motivada a la Junta General de Accionistas la Política de Remuneraciones.

Asimismo, el Consejo de Administración es el órgano competente para la determinación y aprobación de los términos y condiciones de los contratos de los Consejeros ejecutivos de la Sociedad, dentro del marco de la Política de Remuneraciones aprobada por la

Junta General de Accionistas (artículos 249 y 529.octodecies LSC), absteniéndose los Consejeros ejecutivos de participar en la deliberación y votación de estos acuerdos.

- (iii) Junta General de Accionistas: La Junta General de Accionistas aprobará la Política de Remuneraciones de la Sociedad que mantendrá su vigencia durante un plazo máximo de tres años. A los efectos de evitar los posibles conflictos de intereses, los Consejeros que, de conformidad con lo establecido en el artículo 526.1 LSC, habiendo formulado solicitud pública de representación hubieran sido designados representantes por algún accionista para la Junta General, se abstendrán de ejercer el derecho de voto correspondiente a las acciones representadas en relación con los acuerdos relativos a la Política de Remuneraciones, salvo que hubiesen recibido del representado instrucciones de voto precisas para la votación de estos acuerdos y sin perjuicio de la aplicación del régimen de sustitución previsto para estos casos en el art. 14.12 del Reglamento de la Junta General.
- No obstante lo anterior, aun cuando la Política de Remuneraciones tiene carácter trianual, para la determinación tanto de la remuneración que los Consejeros tienen derecho a recibir por su pertenencia al Consejo de Administración y sus Comisiones como de la retribución variable de los Consejeros con funciones delegadas o ejecutivas, el Consejo de Administración de la Sociedad adoptará los acuerdos pertinentes al respecto, respetando siempre el importe máximo anual establecido por la Junta General al aprobar la presente Política de Remuneraciones.

## 6. Aplicación y vigencia de la Política de Remuneraciones

- De conformidad con lo establecido en el artículo 529.novodecies.3 LSC, la Sociedad aplicará la presente Política de Remuneraciones durante los ejercicios 2021, 2022 y 2023. Cualquier modificación o sustitución de la Política de Remuneraciones durante dichos ejercicios requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas, con los requisitos establecidos legalmente.
- Respecto de los Consejeros que hayan tenido atribuidas durante parte de un ejercicio funciones delegadas o ejecutivas, les serán de aplicación los conceptos retributivos previstos en el *“Sistema retributivo aplicable a los Consejeros que desempeñan funciones delegadas o ejecutivas”* del apartado 3.2 de la presente Política para el periodo correspondiente en el que desempeñaron funciones delegadas o ejecutivas.
- En caso de que el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros fuera rechazado en la votación consultiva de la Junta General Ordinaria, la Política de Remuneraciones aplicable para el ejercicio siguiente deberá someterse a la aprobación de la Junta General con carácter previo a su aplicación, aunque no hubiese transcurrido el plazo de tres años anteriormente mencionado, salvo los supuestos en que la Política de Remuneraciones se hubiera aprobado en esa misma Junta General Ordinaria.
- En todo caso, la presente Política de Remuneraciones se entenderá sin perjuicio de:

- (i) la posibilidad de que, de forma aislada, la Sociedad pueda pagar a un Consejero una determinada retribución que no esté prevista en dicha Política. A este respecto, el artículo 529.novodecies.5 LSC prevé la posibilidad de que la Junta General de Accionistas apruebe expresamente retribuciones no previstas en la Política de Remuneraciones, siempre que estén precedidas de la correspondiente propuesta del Consejo de Administración, que a su vez tendrá que apoyarse en un informe explicativo y justificativo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones; y
- (ii) las cantidades que adicionalmente un Consejero pueda tener derecho a percibir, en su caso, en concepto de honorarios o salarios como consecuencia de la prestación de servicios profesionales o relación laboral con la Sociedad ajena al ejercicio de las funciones inherentes al cargo de Consejero.

## **7. Difusión y transparencia**

- La propuesta motivada de la Política de Remuneraciones elaborada por el Consejo de Administración y el informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General a la que se someta la aprobación de la Política.
- La Política de Remuneraciones así aprobada se publicará en la página web de la Sociedad. Cualquier modificación o sustitución de la misma durante el periodo de vigencia requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación y será objeto de difusión a los mercados en los términos referidos.