

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

1. Introducción	3
2. Principios básicos de la Política de Remuneraciones	3
3. Retribución de los Consejeros en su condición de tales	5
4. Condiciones básicas de los contratos de los Consejeros ejecutivos	6
5. Determinación, revisión y aprobación de la Política de Remuneraciones	7
6. Relación de la Política con las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad	8
7. Aplicación y vigencia de la Política de Remuneraciones.....	8
8. Difusión y transparencia	9

Política de Remuneraciones de los Consejeros de

GRUPO EZENTIS, S.A. para los ejercicios 2022 a 2025

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”), modificado por la Ley 5/2021, de 12 de abril, (“Ley 5/2021”), corresponde a la Junta General de Accionistas de las sociedades mercantiles cotizadas aprobar, como punto separado del Orden del Día, la Política de Remuneraciones para su aplicación desde el momento de su aprobación y durante un periodo máximo de tres ejercicios, si bien, la Junta General podrá determinar que las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones que modifiquen la presente sean de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes.
- De conformidad con lo anterior, el Consejo de Administración de Grupo Ezentis, S.A. (“Ezentis” o la “Sociedad”), ha acordado proponer a la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad, la aprobación de la presente Política de remuneraciones de los consejeros de Grupo Ezentis, S.A. para lo que resta del ejercicio 2022 y para los ejercicios sociales 2023, 2024 y 2025 (la “Política de Remuneraciones” o la “Política”), habiéndose elaborado de conformidad con lo previsto en (i) el artículo 35 de los Estatutos Sociales de la Sociedad; (ii) el artículo 22 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.

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 se basa en los siguientes **principios**:
 - (i) Atraer, retener y motivar a los Consejeros del perfil deseado, retribuyendo la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevada como para comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos.
 - (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.

En particular, en Ezentis la sostenibilidad es una pieza clave del modelo de gestión y está presente en toda la cadena de valor, forma parte de sus principios y valores y está plenamente integrada en la cultura de la Sociedad, lo que permite, a su vez,

proyectarla al exterior y dar respuesta a las expectativas de los diferentes grupos de interés relacionados con la Sociedad.

A este respecto, el alto grado de compromiso con la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y su Grupo, se traslada a todos los ámbitos y, entre ellos, al sistema de gobernanza de la Sociedad, habiendo aprobado a estos efectos el Consejo de Administración de la Sociedad en 2020 un Plan Director de Sostenibilidad cuya implantación efectiva se lleva a cabo de forma activa en todos los grupos de interés.

No obstante, en el marco de la orientación estratégica de desarrollo sostenible por la Sociedad y su Grupo, los sistemas retributivos de los Consejeros no incorporan elementos de medición que incentiven la toma de riesgos excesivos por parte de la Sociedad, en la medida que se limitan a remuneraciones fijas por pertenencia al Consejo de Administración.

- (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.
- 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 coyuntura, 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.

- 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.
- Por último, señalar que en el momento de aprobación de la presente Política de Remuneraciones no existen consejeros ejecutivos, razón por la cual esta Política se centra en la remuneración de los consejeros en su condición de tales. No obstante, se incluyen algunas referencias generales al régimen legal en materia de remuneraciones aplicable a los consejeros ejecutivos, sin perjuicio de que ello deba ser desarrollado mediante la modificación de la presente Política.

3. Retribución de los Consejeros en su condición de tales

- La Política de Remuneraciones de Ezentis incluye el régimen retributivo de la totalidad de los Consejeros de la Sociedad, estableciéndose en particular la retribución que tienen derecho a percibir los Consejeros en su condición de tales, de conformidad con lo previsto en el artículo 35 de los Estatutos Sociales, el artículo 22 del Reglamento del Consejo de Administración y los artículos 217 y 529.septdecies 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 para el conjunto de los Consejeros en su condición de tales se establece en 800.000 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 su condición de tal, corresponderá al Consejo de Administración de la Sociedad, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones dentro del límite máximo fijado por la Junta General de Accionistas en la presente Política, atendiendo a la dedicación del Consejero a la administración y al servicio de la Sociedad, a los cargos desempeñados por cada Consejero dentro del Consejo de Administración y a su pertenencia y asistencia a las distintas 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 o Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
 - (iii) Retribución fija anual adicional para el Presidente del Consejo de Administración. El Presidente del Consejo de Administración percibirá una retribución fija 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 once (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) 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.

4. Condiciones básicas de los contratos de los Consejeros ejecutivos

- En el caso de que Ezentis contemple el nombramiento de Consejeros ejecutivos, será competencia del Consejo de Administración fijar la remuneración de los Consejeros por el desempeño de funciones delegadas o ejecutivas en los términos legalmente establecidos y de conformidad con los estatutos de la Sociedad.
- En este sentido, la presente Política de Remuneraciones deberá ser adaptada de tal forma que se especifique la cuantía de la remuneración fija anual y su variación en el periodo al que la Política se refiera; los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables; y los términos y condiciones principales de sus contratos comprendiendo, en

particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización.

- A este respecto, y 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.

5. Determinación, revisión y aprobación de la Política de Remuneraciones

La Política de Remuneraciones debe ser aprobada por la Junta General para su aplicación durante un periodo máximo de tres ejercicios. Para su aprobación, se requiere la intervención de los siguientes órganos:

- (i) Comisión de Nombramientos y Retribuciones: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, formada por Consejeros no ejecutivos, 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, tal y como se ha señalado anteriormente, 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.octodecimos 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 desde su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes. 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 se aplicará desde su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes, para la determinación de la remuneración que los Consejeros tienen derecho a recibir por su condición de tales, 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. Relación de la Política con las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad

- Ezentis tiene establecido un sistema retributivo en el que oferta a todos sus profesionales (que incluye Consejeros y empleados) un nivel retributivo justo y adecuado al mercado laboral.

Con ello, busca retener el talento y fomentar la motivación de todos sus profesionales como vía de asegurar la sostenibilidad a largo plazo de sus negocios. La fijación de la remuneración se basa en los criterios de cargo, funciones y competencias, valía profesional y grado de responsabilidad. En base a esos criterios, Ezentis mantiene, en todos los niveles, lo que se considera un sistema retributivo justo y razonable.

- En este sentido, tal y como se recoge en el Código de Ética y de Conducta de la Sociedad, aplicable, entre otros, a todos los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, y a todos sus empleados, Ezentis está comprometida con un modelo de desarrollo profesional basado estrictamente en el mérito personal y por ello promueve la igualdad de oportunidades a través de un modelo de formación y promoción profesional igualitaria, contando para ello con procedimientos de formación cuyo fin es detectar, valorar y planificar las necesidades de formación del personal, fomentando ante todo la igualdad sobre la base de criterios de mérito, capacidad y calidad en el desempeño de las funciones propias de cada puesto.

7. 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 desde su aprobación y para lo que resta del ejercicio 2022 y durante los ejercicios 2023, 2024 y 2025. 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.
- En caso de que el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros fuera rechazado en la votación consultiva de la Junta General Ordinaria, la Sociedad solo podrá seguir aplicando la Política de Remuneraciones en vigor en la fecha de celebración de la Junta General hasta la siguiente Junta General Ordinaria.

- En todo caso, la presente Política de Remuneraciones se entenderá sin perjuicio de 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.

8. 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.