

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. Contenido de la Política de Remuneraciones.....	5
3.1. Sistema retributivo aplicable a los Consejeros en su condición de tales.....	6
3.2. Sistema retributivo aplicable a los Consejeros que desempeñan funciones delegadas o ejecutivas.....	7
4. Condiciones básicas de los contratos de los Consejeros ejecutivos	9
5. Determinación, revisión y aprobación de la Política de Remuneraciones	10
6. Relación de la Política con las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad	11
7. Aplicación y vigencia de la Política de Remuneraciones.....	11
8. Difusión y transparencia	12

Política de Remuneraciones de los Consejeros de

GRUPO EZENTIS, S.A. para los ejercicios 2023 a 2026

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, 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 2023 y para los ejercicios sociales 2024, 2025 y 2026 (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.

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 dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y sus Comisiones y por cargos de Presidente del Consejo de Administración, Presidente de Comisiones del Consejo o de Consejero Coordinador.

- (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 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.
 - 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 dedicación y asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones a las que pertenezcan, así como por los cargos de Presidente del Consejo de Administración y sus Comisiones o de Consejero Coordinador, 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 en su condición de tales 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 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 con base en 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 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 no ejecutivos tendrán derecho a recibir para cada ejercicio. En este sentido, el importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los Consejeros no ejecutivos se establece en un máximo de 500.000 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 dedicación 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) Dietas de asistencia, que percibirán los Consejeros por la asistencia a las sesiones del Consejo de Administración, de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, según corresponda.

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. El Presidente del Consejo de Administración no percibirá retribución por su asistencia a reuniones del Consejo de Administración de la Sociedad. No obstante, el Presidente del Consejo de Administración sí que percibirá dietas por la asistencia a las reuniones de las Comisiones del Consejo de las que, en su caso, sea miembro.

- (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 o, en su caso, Consejero coordinador.

- (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 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) 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 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 (a efectos aclarativos, no tendrán derecho a percibir retribuciones por dietas de asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y sus Comisiones).
- 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 total máxima de 300.000 euros compuesta por los siguientes conceptos retributivos:
 - (i) Una retribución fija anual 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 que no será superior al 50% de la retribución fija anual.

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) 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 tres últimas mensualidades de la retribución total anual correspondiente.

(iv) Remuneración en especie

Los Consejeros que desempeñen funciones delegadas o ejecutivas podrán percibir como retribución en especie inherente al ejercicio de las referidas funciones delegadas o ejecutivas el uso de vehículo.

(v) 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.(iv) 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. 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 más, en su caso, el periodo desde la fecha de su aprobación hasta lo que reste del ejercicio en cuestión. 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.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 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 2023 y durante los ejercicios 2024, 2025 y 2026. 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.