

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS DE IZERTIS, S.A.

izertis

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. CONSIDERACIONES Y PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	4
3. PROCESO DE DETERMINACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.....	6
4. VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.....	7
5. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS DE LA SOCIEDAD.....	8
5.1. <i>Estructura de las remuneraciones</i>	8
5.2. <i>Remuneración de los consejeros ejecutivos</i>	9
5.2.1. <i>Elementos retributivos</i>	9
5.2.2. <i>Elementos por el desempeño de funciones ejecutivas.....</i>	10
5.2.3. <i>Condiciones contractuales.....</i>	15
5.2.4. <i>Remuneración de consejeros no ejecutivos.....</i>	16
6. INCORPORACIÓN DE NUEVOS CONSEJEROS EJECUTIVOS.....	18
7. MEDIDAS PARA EVITAR CONFLICTOS DE INTERÉS.....	19

1. INTRODUCCIÓN

El Consejo de Administración de IZERTIS, S.A. (en adelante, "IZERTIS", el "Grupo" o la "Sociedad", indistintamente), aprobó en su sesión de 26 de mayo de 2025, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, someter la presente política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración para lo que resta de 2025, así como para los ejercicios 2026, 2027 y 2028 (en adelante, la "Política de Remuneraciones" o la "Política", indistintamente) a la votación vinculante de la próxima Junta General de Accionistas, como punto separado del Orden del Día, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 529 novendecies del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (en adelante, la "Ley de Sociedades de Capital" o "LSC", indistintamente).

2. CONSIDERACIONES Y PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

El Consejo de Administración de IZERTIS ha identificado que el acierto en la toma de decisiones estratégicas y el compromiso claro con los valores corporativos constituyen dos de los principales factores que determinan el desempeño de las compañías, particularmente en el sector tecnológico. La experiencia, el talento, la innovación, el esfuerzo y la capacidad de materializar el compromiso con sus propósitos y valores se erigen como elementos diferenciadores entre compañías.

Por ello, la finalidad última de la presente Política de Remuneraciones consiste en contribuir a la atracción, fidelización, motivación y desarrollo del mejor talento, siendo esta la manera de contribuir a la estrategia empresarial, a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y su Grupo de sociedades, con el objetivo de crear valor para el accionista de forma sostenible en el tiempo, incorporando las cautelas necesarias para evitar una excesiva asunción de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

A tales efectos, los principios generales que rigen la presente Política de Remuneraciones son los siguientes:

- Alineamiento con los intereses de los grupos de interés;
- Sostenibilidad a largo plazo de los beneficios y actividades de la Sociedad;
- Gestión prudente de los riesgos;
- Equilibrio entre componentes fijos y variables de las remuneraciones;
- Vinculación entre remuneración y resultados y objetivos estratégicos;
- Competitividad para la creación de valor;
- Idoneidad;
- Transparencia.

El principio general estructurador de la presente Política de Remuneraciones es mantener una adecuada y razonable proporción entre las remuneraciones que perciban los consejeros, la importancia de la Sociedad en los mercados en los que desempeña su actividad, la situación económica que tenga en cada momento y, en última instancia, con los estándares de mercado de empresas comparables tanto a nivel nacional como internacional.

Adicionalmente, la Política de Remuneraciones está orientada a promover la rentabilidad para IZERTIS y sus accionistas, la mencionada sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, así como a incorporar las precauciones necesarias para desincentivar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables. Las remuneraciones, además, deben ser adecuadas para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que exige el cargo, sin comprometer la independencia de criterio de los consejeros.

En lo que se refiere específicamente a los consejeros que desarrollan funciones ejecutivas, la Política de Remuneraciones de IZERTIS tiene como eje principal atraer, retener y motivar a los profesionales, a fin de que esta pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco altamente competitivo y globalizado en el que desarrolla su actividad, estableciendo las medidas y prácticas que resulten más apropiadas para tal fin.

El Consejo de Administración de IZERTIS asume el compromiso de hacer efectivo el principio de transparencia de los conceptos retributivos percibidos por los consejeros, suministrando información transparente emitida con la antelación necesaria y con respeto a las recomendaciones de buen gobierno generalmente reconocidas en los mercados internacionales en materia de retribución de consejeros.

Al efecto de lo anterior, el Consejo de Administración informará sobre las retribuciones de los consejeros, consignando anualmente de manera detallada e individualizada, según sus cargos y categorías, todas las retribuciones percibidas por los mismos en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

3. PROCESO DE DETERMINACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad se determina de conformidad con lo establecido en la ley, los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo de Administración y los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas.

En consecuencia, la Política de Remuneraciones que se refleja en el presente documento ha sido elaborada por el Consejo de Administración para someterlo a la aprobación de la Junta General de Accionistas en función de lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, aplicable a las sociedades cotizadas.

La propuesta de esta Política partió del informe elaborado y aprobado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su reunión de fecha 26 de mayo de 2025 y fue aprobada por el Consejo de Administración en fecha 26 de mayo de 2025.

Una vez convocada la Junta General de Accionistas en la que se propone la aprobación de esta Política de Remuneraciones, tanto el presente documento, como el citado informe, se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad. Los accionistas pueden solicitar su entrega y envío gratuito.

4. VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

De conformidad con el artículo 529 novodecies de la LSC, esta Política de Remuneraciones estará vigente desde la fecha de su aprobación por la Junta General de Accionistas y durante los ejercicios 2026, 2027 y 2028.

En consecuencia, deberá proponerse a la Junta General Ordinaria del ejercicio 2028 una nueva política de remuneraciones para su aplicación a partir de su aprobación. Además, cualquier modificación o sustitución de la Política de Remuneraciones durante su vigencia requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas de la Sociedad conforme a lo establecido en la legislación vigente.

Con respecto al ejercicio 2025, todas las retribuciones satisfechas a los consejeros o antiguos consejeros hasta la aprobación de esta Política serán válidas, habiéndose abonado de conformidad con lo acordado por la Junta General de Accionistas y el Consejo de Administración, en sendas sesiones celebradas el 13 de junio de 2024.

5. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS DE LA SOCIEDAD

5.1. Estructura de las remuneraciones

La Política de Remuneraciones incluye el régimen retributivo de la totalidad de los consejeros de la Sociedad, distinguiendo entre: (i) las retribuciones que deben percibir los consejeros no ejecutivos en su condición de tales; y (ii) el sistema de retribución aplicable a los consejeros que desempeñan funciones delegadas o ejecutivas por cualquier otro título.

De conformidad con el artículo 21 de los Estatutos Sociales, la Política de Remuneraciones viene a establecer que la retribución de los consejeros podrá consistir en (i) una cantidad fija anual; (ii) una cantidad variable, (iii) retribuciones en especie, (iv) la entrega de acciones o derechos de opción sobre las mismas o estar referenciadas al valor de las acciones de la Sociedad; y/o (v) indemnizaciones por cese.

Asimismo, la Política de Remuneraciones recoge el importe anual máximo de las cantidades que pueda satisfacer la Sociedad al conjunto de los consejeros, correspondiendo al Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinar su distribución individual entre los consejeros. El importe máximo de la remuneración anual de la totalidad de los consejeros, para el primer año de vigencia, esto es, para el 2025, incluyendo tanto a ejecutivos como no ejecutivos, ascenderá a la cantidad de un millón novecientos cincuenta mil euros (1.950.000,00 €).

Con sujeción a dicho límite, el Consejo de Administración determinará anualmente, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el importe individual de las asignaciones para cada consejero, en atención a los cargos desempeñados en el Consejo de Administración y, en su caso, la pertenencia a Comisiones delegadas del mismo. Asimismo, dentro de dicho límite, corresponde al Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinar la forma y el momento de pago de dichos importes.

Esta cantidad tiene en cuenta el número máximo de consejeros que resultarán de la Junta General en la que se propone la aprobación de esta Política de Remuneraciones, así como la futura posible incorporación de nuevos miembros del Consejo de Administración durante el periodo de vigencia de la presente Política. Las cantidades que se fijan en esta Política de Remuneraciones están previstas para el primer ejercicio de aplicación de la misma, que es el año 2025. En los ejercicios sucesivos las mismas serán actualizadas como se indica en el apartado 5.2 siguiente.

El importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros (antes indicado) incluye todos los conceptos retributivos con las únicas salvedades de: (i) la Seguridad Social a cargo de la empresa (cuyo importe será el que estrictamente se derive de la Ley), y (ii) la retribución mediante la participación que los consejeros ejecutivos pudieran tener en el Plan de Incentivos, respecto de la que se fijan, en todo caso, los parámetros de su determinación. La atribución a los consejeros ejecutivos de derechos a remuneración adicional por el Plan de Incentivos requerirá un acuerdo específico por parte de la Junta General de Accionistas.

Adicional a lo anterior, la Sociedad tiene contratada una póliza de responsabilidad civil para administradores, directivos y personal con funciones asimilables en la Sociedad.

Los importes de las retribuciones incluidas en la presente Política de Remuneraciones son brutos y cada consejero deberá soportar los correspondientes impuestos que resulten de aplicación, que serán a su cargo, sin perjuicio de las retenciones que la Sociedad haya de efectuar según la normativa vigente en cada momento.

5.2. Remuneración de los consejeros ejecutivos

5.2.1. Elementos retributivos

Es competencia del Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, fijar la retribución concreta de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas, así como los términos y condiciones de sus contratos con la Sociedad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 249.3 de la Ley de Sociedades de Capital y con la Política de Remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General.

La retribución de los consejeros ejecutivos podrá constar de (i) una cantidad fija anual; (ii) una cantidad variable, (iii) retribuciones en especie, (iv) la entrega de acciones o derechos de opción sobre las mismas o estar referenciadas al valor de las acciones de la Sociedad; y/o (v) indemnizaciones por cese.

Dicha retribución se fijará por el Consejo de Administración para cada consejero y se detallará, en todos sus conceptos, en el correspondiente contrato entre la Sociedad y el consejero ejecutivo, que deberá ser aprobado por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

5.2.2. Elementos por el desempeño de funciones ejecutivas

(i) Retribución anual fija en metálico

- Propósito: Atraer y retener a los consejeros ejecutivos del perfil requerido para alcanzar los objetivos estratégicos, así como recompensar el desempeño atendiendo al nivel de responsabilidad, perfil profesional y las funciones concretas desarrolladas por éstos.
- Importe: Los consejeros ejecutivos tendrán derecho a la siguiente remuneración fija:

Consejero	Importe bruto en € (1er año)	Actualización anual
Consejero Delegado	320.000	Aplicándose un incremento mínimo garantizado equivalente a dos veces (2x) las variaciones que experimente el Índice General de Precios al Consumo que elabore el Instituto Nacional de Estadística u Organismo que lo sustituya, sobre la remuneración anual percibida en el año (contractual) anterior.
Consejero Ejecutivo (no Consejero Delegado)	140.000	Aplicándose un incremento mínimo garantizado equivalente a las variaciones que experimente el Índice General de Precios al Consumo que elabore el Instituto Nacional de Estadística u Organismo que lo sustituya, sobre la remuneración anual percibida en el año (contractual) anterior.

- Funcionamiento: Esta cantidad fija, que cubre tanto su remuneración por el desempeño de funciones ejecutivas como por su cargo como consejeros, se determina teniendo en cuenta el contenido de las funciones ejecutivas asociadas al cargo y la información retributiva comparativa para sociedades cotizadas comparables, y debe consistir en una parte suficiente de la remuneración total del consejero ejecutivo, en aras a mantener un equilibrio retributivo adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. La retribución fija se mantendrá invariable durante el plazo de vigencia de esta Política de Remuneraciones, salvo que circunstancias específicas aconsejasen su revisión, en cuyo caso podrá ser actualizada por decisión del Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y siempre y cuando no se supere el límite máximo global fijado en esta Política.

(ii) Retribución variable anual en metálico:

- Propósito: Incentivar la consecución de objetivos operativos, financieros y de sostenibilidad, incluyendo la cifra de negocios, EBITDA, Resultado Neto Ajustado, ESG, entre otros. Asimismo, la determinación de estos objetivos contribuye a: (i) crear valor para el accionista; y (ii) fomentar la sostenibilidad de la Sociedad a largo plazo.
- Importe: Los consejeros ejecutivos tendrán derecho a la siguiente remuneración variable:

Consejero	Fórmula de Cálculo del importe bruto máximo en €
Consejero Delegado	Uno por ciento (1%) del EBITDA Normalizado Consolidado de la Sociedad correspondiente al ejercicio fiscal anterior, en la medida en que el margen de dicho EBITDA sobre la cifra de negocios de la Sociedad correspondiente al mismo periodo sea igual o superior al 5%, con el límite de la retribución total que, sumados todos los importes retributivos y dentro de los márgenes fijados por la Junta General, establezca el Consejo de Administración en cada momento
Consejero Ejecutivo (no Consejero Delegado)	Cincuenta por ciento (50%) del salario fijo, en función del cumplimiento de objetivos económicos, financieros, estratégicos o de gestión, fijados bianualmente por el Consejo de Administración.

(iii) Retribución en especie:

- Propósito: Completar el paquete retributivo y ofrecer una retribución total competitiva con la práctica de mercado.
- Funcionamiento: Los consejeros ejecutivos podrán disfrutar de retribuciones en especie en línea con la política general aplicable a los directivos de la Sociedad. Estas retribuciones podrán comprender:
 - ✓ seguros de vida e incapacidad,
 - ✓ seguros de salud o similares, a favor del consejero ejecutivo y su unidad familiar,
 - ✓ vehículo de empresa,
 - ✓ en el caso del Consejero Delegado, la cuota de autónomos pagadera a la Seguridad Social, y, de ser necesario para el desempeño de sus funciones, la satisfacción de renta y gastos de alquiler de vivienda en Madrid.

(iv) Retribución global máxima:

- Propósito: Facultar al Consejo de Administración para adaptar la retribución global de los consejeros ejecutivos a las circunstancias y evolución de la compañía y el desempeño y atribuciones de cada consejero ejecutivo dentro del periodo de vigencia de la presente Política.
- Importe: La retribución máxima total de los consejeros ejecutivos por todos los conceptos anteriores, previstos en los apartados (i) a (iii), asciende a los siguientes importes:

Consejero	Retribución Global Máxima
Consejero Delegado	700.000€
Consejero Ejecutivo (no Consejero Delegado)	300.000€

- Funcionamiento: Los importes anteriores establecen el importe global máximo pagadero a los consejeros ejecutivos de la Sociedad (sin computar dentro de dicho límite, en el caso de resultar aplicables, los planes de incentivos que constan en el apartado (v) siguiente). Así, el Consejo de Administración podrá, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, actualizar los importes a abonar por los distintos conceptos remuneratorios pagaderos a cada consejero ejecutivo, adaptándolos en cada momento a la evolución de la compañía y del mercado, y al incremento de atribuciones de cada consejero, así como premiar la mejora del desempeño.

(v) Retribución Variable a medio-largo plazo:

- Propósito: Incentivar el cumplimiento de las prioridades estratégicas del Grupo en el medio o largo plazo, la sostenibilidad en el tiempo y la creación de valor sostenible para el accionista. A su vez, ofrecer un paquete retributivo competitivo que contribuya a retener los perfiles clave de la organización, así como a alinear los objetivos de la Sociedad con los de su personal de dirección y gestión clave.

- Métrica: La retribución variable a largo plazo se vincula a la consecución de una combinación de objetivos cuantitativos y cualitativos, concretos, predeterminados y cuantificables, alineados con el interés social y consistentes con la estrategia a medio y largo plazo de la Sociedad y su Grupo de sociedades. Estos objetivos podrán incluir métricas que garantizan el adecuado equilibrio entre los aspectos financieros y operativos de la gestión de la Sociedad (por ejemplo, ventas, EBITDA, beneficio antes de impuestos) y métricas de creación de valor (por ejemplo, retorno total para el accionista). Estas métricas tendrán un peso mínimo del 50% en el conjunto del incentivo. Los objetivos también podrán incluir métricas no financieras (por ejemplo, indicadores de sostenibilidad, medioambiente, diversidad o buen gobierno corporativo). Alguna de las métricas podrá medirse de forma relativa respecto a un grupo de comparación compuesto por compañías competidoras.
- Funcionamiento: El sistema de retribución variable a medio o largo plazo se instrumentará mediante planes de incentivos de carácter plurianual aprobados, en su caso, por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El incentivo correspondiente podrá abonarse en metálico y/o incluir la entrega de acciones, opciones sobre acciones o derechos retributivos vinculados al valor de éstas, siempre que se cumplan los objetivos establecidos al efecto. En este sentido, el devengo y abono de dichos planes de incentivos estará supeditado, en todo caso, al cumplimiento de objetivos del propio plan, que serán establecidos en línea con la estrategia del Grupo, así como a su permanencia en la Sociedad o en el Grupo.

Los planes de incentivos tendrán una duración mínima de tres (3) años. Una vez atribuidas las acciones, las opciones o instrumentos financieros correspondientes a los sistemas retributivos, los consejeros ejecutivos no podrán transferir su titularidad o ejercitarlos hasta transcurrido un plazo de al menos, tres (3) años, siempre y cuando continúen siendo consejeros ejecutivos.

Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición incluyendo costes fiscales o, previa apreciación favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias o personales que lo requieran.

- Plan de Incentivos vigente a la presente fecha a favor de consejeros ejecutivos distintos del Consejero Delegado: A fecha de 26 de mayo de 2025, se encuentra en vigor el Plan de Retribución Variable para Consejeros Directivos, aprobado

por la Junta General en su reunión ordinaria de fecha 27 de junio de 2023, que entró en vigor el 1 de julio de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2027, consistente en la entrega de acciones en función de la revalorización de la acción de la Sociedad en las Bolsas de Valores españolas durante la vigencia del Plan de Incentivos y el cumplimiento de determinados objetivos financieros globales.

Los objetivos de dicho plan son: (i) la permanencia individual de cada consejero prestando servicios a la Sociedad durante todo el periodo de duración del Plan de Incentivos de manera continuada, y (ii) la obtención de un EBITDA normalizado consolidado del Grupo de empresas que consolidan con la Sociedad por un importe de 33.000.000 €.

Cada derecho permitirá a su beneficiario percibir el incremento de valor de una acción, tomando como valor inicial el precio equivalente al precio medio de cierre de cotización en los tres (3) meses naturales anteriores al primer mes de adquisición de la condición de beneficiario, con un mínimo de 8 € por acción, y como valor final de referencia la media ponderada entre el 1 de marzo y el 31 de mayo de 2028.

El número máximo de acciones a entregar en el marco del Plan de Incentivos es de 250.000 acciones de valor nominal unitario de 0,10 € por acción, equivalentes al 1,001157378% del capital social existente a la fecha de aprobación del Plan de Incentivos, y que podrá ser ampliado en caso de que la Sociedad apruebe modificaciones de capital social que conlleven la modificación del valor nominal de las acciones. En el caso de superarse dicho límite, se hará entrega de las acciones a los beneficiarios hasta el límite a prorrata.

Se considera que el citado Plan de Incentivos, al estar vinculado al incremento de valor de la Sociedad en las Bolsas de Valores y al cumplimiento de los objetivos financieros a los que se ha comprometido la misma con los financiadores, contribuye al alineamiento de los intereses de sus beneficiarios y de los accionistas y a la sostenibilidad de la Sociedad en el largo plazo.

5.2.3. Condiciones contractuales.

Cada uno de los contratos a suscribir por los consejeros ejecutivos con la Sociedad debe regular el desempeño de las funciones y responsabilidades propias de su cargo, e incluir las cláusulas que en la práctica acostumbran a incluirse en este tipo de contratos. El contrato será aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y con la abstención del consejero ejecutivo afectado.

Los contratos que se suscriban con los consejeros ejecutivos deberán ajustarse a las siguientes condiciones:

- (i) **Duración**. Los contratos de los consejeros ejecutivos incluirán una duración indefinida, vinculada a la duración de su cargo.
- (ii) **Exclusividad**: Los contratos de los consejeros ejecutivos preverán con carácter general la exclusividad, sin perjuicio de otras actividades autorizadas en interés del Grupo u otras como administración del patrimonio personal o responsabilidades en empresas propias, familiares o del grupo de la Sociedad, siempre que no dificulten el cumplimiento de los deberes de diligencia y lealtad propios de su cargo, ni supongan conflicto alguno con la Sociedad.
- (iii) **Indemnización por despido**: No se pactarán en los contratos indemnizaciones por despido de los consejeros ejecutivos que superen dos anualidades de remuneración anual total percibida por todos los conceptos y en la que en ningún caso se tendrá en cuenta la participación del consejero ejecutivo en los planes de incentivos a medio o largo plazo.
- (iv) **No Competencia contractual y post-contractual**: Los contratos de los consejeros ejecutivos podrán incluir cláusulas de no competencia, tanto contractual como post-contractual, que podrá ser retribuida.
- (v) **Confidencialidad**: Los contratos incluirán la regulación de un riguroso deber de confidencialidad tanto durante la vigencia de los contratos como una vez extinguida la relación. Además, al cesar en su relación con la Sociedad, los consejeros ejecutivos deberán devolver a la Sociedad los documentos y objetos relacionados con su actividad que se encuentren en su poder.
- (vi) **Preaviso**: Deberá mediar un preaviso por escrito mínimo de cuatro (4) meses, tanto en caso de que se resuelva el contrato por voluntad del Consejero, como en caso de que la resolución sea por desistimiento unilateral y libre de la Sociedad.
- (vii) **Pensión complementaria o jubilación**: Los contratos no incluirán sistemas de pensión complementaria o jubilación anticipada.

5.2.4. Remuneración de consejeros no ejecutivos

De conformidad con los Estatutos Sociales, la remuneración de los consejeros no ejecutivos consiste en una retribución fija anual para cada uno de ellos, que será establecida por el Consejo de Administración teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades que se

hayan atribuido a cada uno de los consejeros por la pertenencia a las comisiones del Consejo.

A continuación, se desglosan los elementos que componen la retribución fija anual que pueden percibir los consejeros no ejecutivos en su condición de tales, así como los importes correspondientes durante la presente Política de Remuneraciones:

Elemento	Importe bruto anual
Retribución por pertenencia al Consejo de Administración	20.000€
Retribución adicional por la pertenencia a las Comisiones del Consejo de Administración	10.000€

Las citadas cantidades son independientes y plenamente compatibles entre sí.

Los importes reflejados constituyen la única remuneración que perciben los consejeros no ejecutivos de la Sociedad por su pertenencia al Consejo de Administración. No se abonan dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración o de sus Comisiones delegadas, ni existe remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, ni sistemas retributivos o planes de previsión social que incorporen una retribución variable, ni indemnizaciones por la terminación de su vinculación con la Sociedad o cualesquiera otros conceptos determinados para el desempeño de funciones ejecutivas. Lo anterior se entiende sin perjuicio del reembolso a los consejeros de los gastos razonables de desplazamiento, alojamiento y representación que se originen con motivo de su asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de las Comisiones a las que pertenezcan o por el desempeño de su cargo como consejeros.

Sistemas de previsión social. Los consejeros no serán beneficiarios de sistemas de previsión social distintos de los que por Ley les corresponden, debiendo satisfacer la contribución la Sociedad o el consejero, en función de lo que determine la ley.

6. INCORPORACIÓN DE NUEVOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

Aplicando los principios de la presente Política de Remuneraciones, en los casos de incorporación de nuevos miembros con el carácter de ejecutivos al Consejo de Administración de la Sociedad durante la vigencia de la presente Política, sus remuneraciones vendrán determinadas por el nivel de responsabilidad asignado y por la trayectoria profesional, asegurando el mantenimiento de la equidad interna y de la competitividad externa y estableciendo una remuneración acorde con las mejores prácticas de mercado.

En este sentido, atendiendo al interés social en asegurar la viabilidad y continuidad de la gestión social, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá aplicar excepciones temporales a la presente Política, entendiéndose que estas excepciones se aplicarán hasta la celebración de la primera Junta General en la que deberá procederse a adaptar en lo necesario la Política de Remuneraciones.

A este respecto, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración determinarán los elementos e importes del sistema retributivo aplicables al nuevo consejero ejecutivo teniendo en cuenta, en particular, el nivel retributivo apropiado a la asunción de las funciones correspondientes, y las condiciones de mercado y de puestos comparables.

En la siguiente Junta General que se celebre tras el nombramiento del nuevo Consejero ejecutivo se presentará para su aprobación la modificación de esta Política o una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros, que concretará de forma individualizada las retribuciones de los nuevos Consejeros, sin perjuicio de la información que haya de quedar reflejada en el correspondiente Informe Anual de Retribuciones de Consejeros.

7. MEDIDAS PARA EVITAR CONFLICTOS DE INTERÉS

El procedimiento de aprobación de la Política de Remuneraciones ha incluido las medidas necesarias para evitar o gestionar los conflictos de interés. En este sentido, la propuesta de política ha sido elaborada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, compuesta mayoritariamente por consejeros independientes y adoptada sin modificaciones por el Consejo de Administración, sin que, por tanto, haya existido una situación de conflicto de interés del Consejero Delegado o Consejeros ejecutivos en cuanto a la elaboración de la propuesta de Política de Retribuciones en lo referente a sus remuneraciones.

Por otro lado, la disociación por la Ley de Sociedades de Capital de la competencia de propuesta de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, que corresponde al Consejo de Administración, y de la facultad de su aprobación, que se atribuye a la Junta General de Accionistas, evita los eventuales conflictos de interés del conjunto de los Consejeros en la fase de aprobación de la Política.

.....

izertis

Passion for Technology

