

## **POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS**

### **1. Introducción**

El consejo de administración de Ercros, S.A. («la Sociedad»), haciendo suya la propuesta de la comisión de nombramientos, remuneración, sostenibilidad y responsabilidad social corporativa («CNRSyRSC»), somete a la junta general de accionistas en el punto 6º del orden del día la aprobación de la presente política sobre remuneraciones de los consejeros de la Sociedad, de acuerdo con lo previsto artículo 529 novodécimas de la vigente Ley de Sociedades de Capital («LSC»), que establece para las sociedades cotizadas la obligación de elaborar y someter a la aprobación de la junta general de accionistas la política de remuneraciones de su consejo de administración.

El marco regulatorio en que se basa la presente política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad está integrado por los siguientes elementos:

- Los artículos 217, 249, 529 sexdecimas, 529 septdecimas, 529 octodécimas y 529 novodécimas de la LSC.
- El artículo ‘28 bis. Remuneración de los consejeros’ de los estatutos sociales.
- El capítulo ‘VIII. De la remuneración de los consejeros’, que contiene los artículos ‘35. Remuneración de los consejeros’, ‘36. Remuneración de los consejeros no ejecutivos’ y ‘37. Remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas’, del reglamento del consejo de administración.
- Las recomendaciones 50ª, 56ª, 57ª, 58ª y 59ª del código de buen gobierno de las sociedades cotizadas.

### **2. Vigencia**

La presente política resultará de aplicación desde la fecha misma de su aprobación por la junta general de accionistas, y durante los tres ejercicios siguientes, salvo que la junta acuerde su modificación durante su período de vigencia conforme al procedimiento previsto para su aprobación.

En caso de ser aprobada por la junta general, el texto de la presente política de remuneración del consejo de administración sustituirá íntegramente al aprobado en la junta general el 14 de junio de 2019, sin perjuicio de los efectos producidos y consolidados bajo su vigencia.

### **3. Principios y fundamentos generales**

El sistema de remuneración recogido en los estatutos sociales está orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, así como a incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

Los principios sobre los que se asienta la política de remuneraciones de los consejeros son los de transparencia, moderación y proporcionalidad razonable con la situación de la Sociedad y los estándares de empresas comparables. Con base en estos principios, la remuneración de los consejeros será la precisa para atraer y retener a las personas del perfil profesional deseado y para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exige, siendo además moderada para no afectar a su independencia. Asimismo, debe guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que esta tenga en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables.

#### **4. Criterios utilizados**

Teniendo en cuenta lo anterior, los criterios utilizados para establecer la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad son:

- El cumplimiento del marco regulatorio sobre el que se basa.
- La moderación.
- La situación económica en que la Sociedad se desarrolló en los tres últimos ejercicios y la que prevé para los tres siguientes.
- La proporcionalidad con la importancia de la Sociedad y los estándares del mercado de empresas comparables.
- La promoción de la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

#### **5. Retribución de los consejeros en su condición de tales**

El importe máximo anual conjunto de la retribución de los consejeros en su condición de tales se fija en 900.000 euros brutos anuales. Esta cantidad incluye todos los conceptos retributivos de los consejeros en su condición de tales, sin perjuicio de los seguros colectivos y de responsabilidad civil correspondientes al desempeño de la función como consejeros, y del reembolso de los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención que se originen en el ejercicio de esa función.

El importe máximo antes mencionado se mantendrá invariable en ejercicios sucesivos, en tanto la junta general no acuerde una nueva cifra.

La remuneración de los consejeros para 2022, acordada por el consejo de administración, es la siguiente:

- Una retribución fija para los consejeros no ejecutivos por importe de 50.000 euros brutos anuales;
- Los consejeros no ejecutivos que ostenten la presidencia de las comisiones de supervisión y control (comisión de auditoría y comisión de nombramientos, remuneración, sostenibilidad y responsabilidad social corporativa) recibirán un complemento adicional de 15.000 euros brutos anuales.

Con base en lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 28 bis de los estatutos sociales, el consejero ejecutivo no percibe remuneración alguna por el ejercicio de las funciones de supervisión y decisión colegiada del consejo.

Las citadas cantidades son la única remuneración que pueden percibir los consejeros no ejecutivos, ya que no se contempla el pago de primas anuales (*bonus*), participación en beneficios, planes sobre acciones u otros instrumentos financieros referenciados al valor de la acción, planes de ahorro a largo plazo ni ningún otro tipo de remuneración suplementaria, tales como dietas por asistencia a las reuniones del consejo de administración o de las comisiones, anticipos, créditos o garantías a su favor, indemnizaciones, etc.

El hecho de que el importe de la asignación fija sea el mismo para todos los consejeros no ejecutivos se debe a que el reducido tamaño del consejo de la Sociedad permite equiparar sus funciones y responsabilidades, tanto en lo que se refiere al consejo de administración como a las comisiones a las que pertenecen, sin perjuicio de la remuneración adicional correspondiente a la presidencia de las comisiones de supervisión y control.

Las cantidades referidas permanecerán fijas para los ejercicios sucesivos, en tanto el consejo de administración no acuerde su modificación, de lo cual se informará en el correspondiente informe sobre remuneraciones de los consejeros que se someta a votación consultiva de la junta general de accionistas.

Finalmente, la presente política de remuneraciones no prevé que los consejeros puedan percibir ningún tipo de indemnización en caso de terminación de sus funciones en el consejo de administración.

## **6. Retribución del consejero ejecutivo por el desempeño de funciones ejecutivas**

La retribución que corresponde percibir al consejero ejecutivo (consejero delegado) por el desempeño de funciones ejecutivas en la Sociedad (distintas, por tanto, de las funciones vinculadas a su condición de miembros del consejo de administración), se estructura en torno a un salario fijo; una remuneración variable; pagos en especie y la correspondiente prima por un seguro de vida a su favor.

Con base en lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 28 bis de los estatutos sociales y en el artículo 37 del reglamento del consejo de administración, únicamente el consejero ejecutivo (consejero delegado) puede ser beneficiario de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable vinculada a la obtención de mejoras relevantes y sostenibles en los resultados de la Sociedad, moderada por el entorno económico general y por la situación de la Sociedad en particular, que no puede exceder el 40 % del importe de su salario bruto anual.

Corresponde al consejo de administración fijar la retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y los términos y condiciones de sus contratos con la Sociedad de conformidad con la política de remuneración de los consejeros vigente en cada momento, según establecen los artículos 249 y 529 octodecimos de la LSC y las previsiones estatutarias.

El consejero ejecutivo tiene suscrito un contrato de trabajo con la Sociedad, de duración indefinida, que está regido por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, de regulación de la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, que fue novado el 21 de mayo de 2015 para adecuarlo a los artículos 249 y 529 octodécimos de la LSC. El 5 de junio de 2020, se ratificó dicho contrato con motivo de la reelección de dicho consejero.

Dicho contrato incluye, además de las correspondientes condiciones salariales, cláusulas de no concurrencia y exclusividad, salvo autorización por escrito; no competencia post-contractual, durante un año, secreto profesional y un límite del importe máximo de la suma de las primas netas anuales por los seguros de vida y de asistencia médica, fijado en 40.000 euros. A fin de no exceder este importe, en caso de un aumento del coste fijado por los proveedores de estos servicios, se rebajarán las prestaciones incluidas en los mismos. A raíz de la novación del contrato del consejero ejecutivo, quedó suprimida la cláusula de indemnización en caso de finalización de sus funciones en la Sociedad.

La CNRSyRSC sometió al consejo de administración, en su reunión del 18 de febrero de 2022, su propuesta de que el consejero ejecutivo, por su función de alta dirección, perciba en 2022 un salario fijo, por importe de 541.742 euros brutos anuales y, a petición del propio interesado, una retribución variable a satisfacer en 2022 en relación con el ejercicio 2021 del 0% del salario bruto anual. Esta cantidad permanecerá fija en tanto el consejo de administración no acuerde su modificación, de lo cual se informará en el correspondiente informe sobre remuneraciones de los consejeros que se someta a votación consultiva de la junta general de accionistas.

Se estima que en 2022 el consejero ejecutivo perciba retribuciones en especie por importe de 53.987 euros en concepto de prima de seguro de vida, asistencia médica y uso de vehículo. El desembolso previsto por los dos primeros conceptos no alcanza el tope de 40.000 euros para satisfacer las primas anuales por los seguros de vida y de asistencia médica, fijado en el contrato de dicho consejero.

Desde 2011, el consejero ejecutivo no se beneficia del plan de pensiones de los empleados del Grupo Ercros, por haber cumplido los 65 años de edad. Las aportaciones realizadas a este plan por la Sociedad hasta 2011 a favor del consejero ejecutivo corresponden al 2% de sus retribuciones fijas anuales y han dado lugar a derechos económicos plenamente consolidados, que tienen el mismo tratamiento que las aportaciones que se realizan a favor del resto de trabajadores del Grupo Ercros. A 31 de diciembre de 2021, el fondo de pensiones del cual es beneficiario el consejero ejecutivo tenía un importe acumulado de 128.609 euros.

Por lo demás, el consejero ejecutivo, según estipula su contrato, no percibirá ningún tipo de indemnización en el momento de terminación de sus funciones en la Sociedad.

Barcelona, 29 de abril de 2022