

INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS, RETRIBUCIONES Y BUEN GOBIERNO RELATIVO A LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE GRUPO EMPRESARIAL SAN JOSÉ, S.A. PARA LOS EJERCICIOS 2022, 2023 Y 2024

Con motivo de la entrada en vigor de la Ley 5/2021, de 12 de abril, que modifica la Ley de Sociedades de Capital, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas, se han introducido una serie de modificaciones en el artículo 529 novodecies de dicha ley.

A su vez, la disposición transitoria primera de la Ley 5/2021, de 12 de abril, establece la obligación de someter a aprobación de la primera junta que se celebre con posterioridad a su entrada en vigor (esto es, a partir del 13 de octubre de 2021), la modificación de la política de remuneraciones con el fin de incorporar dichos cambios normativos. La actual política de remuneraciones fue aprobada por la junta de accionistas de 30 de marzo de 2021 para el periodo comprendido entre 2022 y 2024. Como resultado de lo anterior, se hace necesario efectuar una modificación puntual de la política vigente, la cual deberá ser objeto de proposición a la junta.

Para dar cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital y 36 del reglamento del consejo, la comisión ha elaborado el presente informe, que se pondrá a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la junta de accionistas, en el que valora el contenido de la política de remuneraciones y su adecuación a la normativa aplicable y a los intereses de la Sociedad.

Los principales cambios que se proponen introducir son los siguientes:

- Determinación de la forma en la que se ha tenido en cuenta las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la sociedad al fijar la nueva política de remuneraciones.
- Vinculación de la remuneración variable de los consejeros a criterios de rendimiento relacionados con la responsabilidad social corporativa.
- Información adicional sobre las condiciones contractuales de los consejeros, como la referencia a los plazos de preaviso o la inclusión de las principales características de los sistemas de previsión social que forman parte de su remuneración.
- Información sobre el proceso de revisión y aplicación de la política de remuneraciones, dando razón de las medidas contempladas para evitar situaciones de conflicto de interés.

Expuestas las líneas generales de la reforma, se explican a continuación en detalle las concretas modificaciones que se proponen:

- **Relación de la política con las condiciones de retribución de los trabajadores.**

Una de las novedades más relevantes que se propone introducir en la modificación de la política de remuneraciones del periodo 2022- 2024 ha sido la inclusión de un nuevo punto con el que dar respuesta a la exigencia del art. 529 novodecies 3. c) LSC. De esta forma, se propone recoger una explicación sobre la forma en la que se han tenido en consideración las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la sociedad al fijar la nueva política de remuneraciones.

- **Órganos competentes.**

Aunque en la política de remuneraciones vigente se recoge un apartado específico relativo a los órganos competentes para la determinación y aprobación de la política de remuneraciones, el art. 529 novodecies 3. h) LSC exige ser más preciso no solo en cuanto a la competencia de los órganos que participan en este proceso, sino también en la explicación del proceso mismo y las funciones asumidas por dichos órganos. Con tal fin, se propone modificar este apartado para incluir esta información adicional.

- **Estructura de la remuneración de los consejeros ejecutivos.**

La entrada en vigor de la reforma operada Ley 5/2021 (en concreto, el art. 529 novodecies 3. d) LSC) obliga a incluir en la política de remuneraciones, en caso de contemplarse en ella una estructura retributiva con componentes variables, una explicación sobre cómo se han tenido en cuenta en su determinación, distintos criterios relativos a la responsabilidad social de las empresas. Por ello, se propone incluir un nuevo párrafo en el apartado relativo a la remuneración variable anual de los consejeros ejecutivos con el que dar cumplimiento a la previsión legal. En virtud del mismo, el consejo de administración será el competente para concretar anualmente estos objetivos.

Asimismo, y respecto de la remuneración variable, se faculta al consejo de administración para establecer excepciones temporales a la política de remuneraciones en determinadas situaciones, previo informe justificativo de la comisión nombramientos, retribuciones y buen gobierno.

- **Términos y condiciones principales de los contratos de consejeros ejecutivos.**

De acuerdo con el art. 529.3 g) LSC, se propone introducir dos apartados nuevos con el fin de informar tanto del plazo de preaviso en caso de resolución voluntaria de los contratos suscritos con los consejeros como de los sistemas de previsión social que forman parte de su remuneración variable.

A continuación, se recogen el conjunto de cambios propuestos a la redacción actual de la política de remuneraciones en donde se señalan los aspectos añadidos o, en su caso, suprimidos en cada apartado:

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS PARA LOS EJERCICIOS 2022, 2023 Y 2024 QUE SE SOMETE A LA APROBACIÓN DE LA JUNTA GENERAL DE GRUPO EMPRESARIAL SAN JOSÉ, S.A.

El consejo de administración (el “Consejo”) de GRUPO EMPRESARIAL SAN JOSÉ, S.A., en su reunión de 24 de febrero de 2022, ha acordado proponer a la junta de accionistas la modificación de la política de remuneraciones de los consejeros aprobada en la junta de 30 de marzo de 2021, para los ejercicios 2022, 2023 y 2024. Esta propuesta ha sido informada de forma favorable por la comisión de nombramientos, retribuciones y buen gobierno (la “Comisión”), y va a ser sometida a aprobación en la próxima junta general de accionistas de la Sociedad.

Dicha Comisión ha elaborado el informe específico al que se refiere el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, en el que recomienda modificar la política de remuneraciones para los ejercicios 2022, 2023 y 2024, con el fin de adaptarla a las modificaciones que han tenido lugar con ocasión de la entrada en vigor de la Ley 5/2021, de 12 de abril, que modifica la Ley de Sociedades de Capital, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas. En especial, en esta ley se han incorporado previsiones relativas a determinar cómo se ha tenido en consideración las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores en la fijación de la presente política, especificaciones sobre el contenido de los contratos suscritos por la Sociedad con los consejeros ejecutivos, además de la obligación de explicar el proceso de toma de decisiones en la determinación, revisión y aplicación de aquella.

El hecho de que se haya optado por proponer solo una modificación puntual de la política de remuneraciones (la “Política”) obedece a que la política actualmente en vigor fue aprobada por la junta de accionistas con amplio respaldo y que su contenido continua siendo válido y cumple con las exigencias de la ley. En particular, el acuerdo de 30 de marzo de 2021 en el que se aprobó la vigente política de remuneraciones, se adoptó con una mayoría del 98,1184 % del capital asistente (la abstención fue del 0,0647%, mientras que el voto en contra ascendió al 1,7883% de dicho capital), sin que se hayan recibido de los accionistas, hasta la fecha, indicaciones o puntos de vista contrarios al contenido de dicha política

Asimismo, el informe de la Comisión incorpora el texto refundido de la política de remuneraciones de los consejeros para los ejercicios 2022 a 2024 (después de introducir las mencionadas modificaciones que exige la Ley de Sociedades de Capital), y cuyo contenido es el siguiente:

1. FINALIDAD Y PRINCIPIOS BÁSICOS

La Política persigue que la remuneración de los administradores sea adecuada a la dedicación y responsabilidad asumidas, a la tipología de consejero y a las condiciones de mercado en compañías comparables a nivel nacional e internacional, tomando en consideración el interés a largo plazo del conjunto de los accionistas.

La remuneración prevista en la Política que se propone guarda proporción con la importancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado. Asimismo, el sistema de remuneración está orientado a promover la rentabilidad a largo plazo de la Sociedad.

En cuanto a los consejeros ejecutivos, el criterio básico es el de ofrecer sistemas retributivos que permitan atraer, retener y motivar a los profesionales con el fin de facilitar que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos. En consecuencia, y en particular:

- a) Garantizar que la remuneración, en cuanto a su estructura y cuantía global, cumple con las mejores prácticas y es competitiva respecto de la que se satisfaga en compañías comparables, considerando la situación de los territorios en los que la Sociedad desarrolla su actividad.*
- b) Incluir, la posibilidad de percibir un componente variable anual significativo vinculado al desempeño individual y a la consecución de objetivos predeterminados y alineados con el interés social y los objetivos estratégicos de la Sociedad.*
- c) Potenciar la consecución de objetivos estratégicos de la Sociedad mediante la incorporación de incentivos a medio y largo plazo, reforzando la continuidad en el desarrollo competitivo del Grupo Empresarial San José, de sus administradores y de su equipo directivo, fomentando un efecto de motivación y fidelización de los profesionales mejor cualificados.*
- d) Establecer límites máximos proporcionados y adecuados a cualquier remuneración variable y mecanismos adecuados para replantear su consolidación y liquidación, cuando se produzca una reformulación que tenga un efecto negativo en las cuentas anuales consolidadas del Grupo Empresarial San José.*

Asimismo, la remuneración de los consejeros externos será la necesaria para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado retribuyendo su dedicación, cualificación y responsabilidad exigida por el cargo, sin comprometer su independencia.

Sin perjuicio de lo referido, esta Política se adaptará a la coyuntura económica y al contexto internacional en el que se encuadren las operaciones de la Sociedad.

2. RELACIÓN DE LA POLÍTICA CON LAS CONDICIONES DE RETRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES

Para la fijación del esquema retributivo de los consejeros así como la elaboración de la presente Política, y en cumplimiento de lo establecido en el nuevo artículo 529 novodécies 3.c) de la Ley de Sociedades de Capital, se han tenido en cuenta el esquema y la política de remuneraciones de los empleados de la Sociedad.

La retribución del personal de Grupo San José está compuesta, entre otros y con carácter general, por los siguientes conceptos:

- Retribución fija, que viene dada por el puesto ocupado y de acuerdo a la banda salarial establecida.
- Retribución variable a corto, medio y largo plazo (si procede, y en todo caso, no garantizada), que permite recompensar la consecución de objetivos.

La Política se encuentra alineada con la del resto de empleados dado que comparte los mismos principios de no discriminación por causa alguna y por el hecho de que, tanto los empleados como los consejeros, son remunerados en función de su valía profesional, experiencia, responsabilidad y aportación a la Sociedad.

Como consecuencia de ello, el Consejo entiende que la remuneración de los consejeros guarda la debida proporción con la remuneración de los trabajadores de la Sociedad.

3. ÓRGANOS COMPETENTES

El Consejo, a propuesta de la Comisión, es el órgano competente para determinar, dentro del límite fijado por la junta de accionistas, y de manera coherente con esta política, la cantidad exacta a abonar en cada ejercicio a cada consejero de la Sociedad, a excepción de la remuneración consistente en la entrega de acciones o de derechos de opción sobre las mismas o de los derechos retributivos vinculados a su valor, cuya aplicación deberá ser aprobada por la junta general de accionistas de acuerdo con lo previsto en la Ley de Sociedades de Capital y en los estatutos sociales.

El proceso de toma de decisiones en la determinación, revisión y aplicación de la Política se caracteriza por la intervención de distintos órganos de la Sociedad, cada uno de los cuales cumplen distintas funciones con arreglo a lo que se señala a continuación:

- a) La comisión de nombramientos, retribuciones y buen gobierno, en la que el peso de consejeros independientes es relevante, desempeña un papel fundamental de acuerdo con las funciones que se regulan en el artículo 34 de los estatutos sociales y el artículo 18 del reglamento del consejo de administración. Entre ellas, se encuentra la propuesta de la política de remuneraciones al Consejo.
- b) El Consejo participa en la determinación, revisión y aplicación de la Política en base a la información y propuestas que emanan de la comisión de nombramientos, retribuciones y buen gobierno. El Consejo es el competente para la elaboración de la propuesta sobre la política retributiva que deberá someterse a aprobación de la junta. También lo es para determinar, dentro del límite fijado por esta, y de manera coherente con dicha política, la cantidad exacta a abonar en cada ejercicio a cada consejero de la Sociedad (a excepción de la remuneración consistente en la entrega de acciones o de derechos de opción sobre las mismas o de los derechos retributivos vinculados a su valor, cuya aplicación deberá ser aprobada por la junta general de accionistas de acuerdo con lo previsto en la Ley de Sociedades de Capital y en los estatutos sociales).

Con el fin evitar o gestionar conflictos de intereses, en la Política se establecen determinadas pautas de obligado cumplimiento para los consejeros. Por ejemplo, los consejeros ejecutivos no participarán en la deliberación o adopción de la remuneración variable anual que les pudiera corresponder por el cumplimiento de objetivos.

- c) Finalmente, sobre la base de lo expuesto, corresponde a la junta la aprobación de la presente Política.

4. LÍMITE DE LAS REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS POR SU CONDICIÓN DE TALES

De acuerdo con el artículo 25.3 de los estatutos sociales, la junta general de accionistas fijará el importe máximo de la remuneración anual que la Sociedad destinará al conjunto de sus consejeros en su condición de tales. La fijación de la cantidad exacta a abonar en cada ejercicio dentro de ese límite y su distribución entre los distintos consejeros corresponderá al consejo de administración.

El importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los consejeros en su condición de tales se establece en un millón de euros (1.000.000 €). Este importe máximo permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación.

De acuerdo con los estatutos sociales, la referida remuneración es compatible e independiente de la prevista para los consejeros ejecutivos, la cual no se encuentra sujeta al límite cuantitativo anterior que se regirá por lo que dispone el apartado 5.

5. ESTRUCTURA DE LA REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR SU CONDICIÓN DE TALES

La remuneración que corresponde a los consejeros por su condición de tales podrá incluir los siguientes conceptos:

a) *Asignación fija anual*

Los consejeros podrán percibir una cantidad fija anual, en consideración de las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que el consejo de administración considere relevantes.

b) *Dietas de asistencia*

Los consejeros podrán recibir determinadas cantidades en concepto de dietas de asistencia, ya sea a las reuniones del Consejo o a las reuniones de las comisiones a las que pertenecen.

c) *Atenciones estatutarias y cobertura de riesgos*

La Sociedad abonará el importe de las primas correspondiente a la póliza de seguro de responsabilidad civil para consejeros y directivos. La remuneración atribuida a cada consejero se determinará en consideración a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, su pertenencia a las distintas comisiones y a las demás circunstancias objetivas que se consideren relevantes.

6. ESTRUCTURA DE LA REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

La remuneración que corresponde percibir a los consejeros ejecutivos de Grupo Empresarial San José por el desempeño de funciones ejecutivas en la Sociedad (distintas a las funciones vinculadas a su condición de miembros del Consejo) podrá estructurarse de la siguiente manera:

a) *Remuneración fija anual*

Los consejeros ejecutivos podrán percibir una remuneración fija máxima anual que en su conjunto no superará la cantidad de dos millones de euros (2.000.000 €).

A propuesta de la Comisión, el Consejo establecerá la cuantía de la remuneración fija de cada uno de los consejeros ejecutivos, de forma que sea competitiva respecto de otras entidades comparables por mercado y dimensión y considerando las circunstancias de cada ejercicio económico. Esta cantidad es independiente de la remuneración fija percibida por pertenencia al Consejo y sus comisiones.

Asimismo, el consejero ejecutivo de la Sociedad podrá percibir remuneraciones en especie por un importe máximo de la remuneración fija en metálico que se establezca en el contrato del consejero ejecutivo.

La remuneración fija anual podrá variar anualmente por decisión del Consejo y previo informe de la Comisión.

b) Dietas de asistencia

Los consejeros podrán recibir determinadas cantidades en concepto de dietas de asistencia, ya sea a las reuniones del Consejo o a las reuniones de las comisiones a las que pertenezcan.

c) Remuneración variable

1. Remuneración variable anual

Los consejeros ejecutivos podrán percibir una retribución variable anual en metálico que se determinara cada año en función de la consecución de los objetivos económicos, financieros y estratégicos de la Sociedad en el ejercicio anterior. Asimismo, se tendrán en consideración el grado de cumplimiento de los objetivos de responsabilidad social que se definan anualmente por el Consejo, sobre la base de la importancia que estos tienen en la creación de valor, en la contribución a la estrategia empresarial y en la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

Una vez formuladas y auditadas las cuentas anuales, y previo informe de la Comisión, el Consejo determinará el importe que le corresponde percibir a cada consejero ejecutivo en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados para su puesto, las responsabilidades del consejero ejecutivo y los resultados de la Sociedad durante el ejercicio. Los consejeros ejecutivos no participarán en la deliberación y adopción de esta decisión.

Salvo que el Consejo fije objetivos anuales concretos, se entenderá que los objetivos a los que se vincula dicha remuneración son los siguientes:

i.- Una parte se fijará en función de la evolución y desarrollo general de la actividad, negocio y valor de la Sociedad, y el adecuado y correcto desempeño de sus funciones por el consejero ejecutivo, su rendimiento personal y factores no financieros, como el cumplimiento de reglas y procedimientos internos de la Sociedad y de su política de control y gestión de riesgos.

ii.- Otra parte estará vinculada a los siguientes indicadores económicos:

- Por pertenencia a la comisión ejecutiva: hasta un máximo del 1% del EBITDA de la Sociedad.

- Por pertenencia al comité ejecutivo internacional: hasta un máximo del 1,5% de la facturación internacional de la Sociedad.

La remuneración variable anual no podrá exceder del 200% de la remuneración fija anual.

2. Remuneración variable a medio y largo plazo

La Sociedad contempla la posibilidad de establecer también la instrumentación de programas de incentivos vinculados a la consecución de objetivos estratégicos a medio y largo plazo con el propósito de fomentar la retención y motivación de los consejeros ejecutivos y la alineación de su desempeño con la maximización del valor de Grupo Empresarial San José de forma sostenida en el tiempo.

El desempeño individual de cada consejero y la valoración de la consecución de objetivos, así como la concreción de la remuneración variable a medio y largo plazo, se realizará por el Consejo, a propuesta de la Comisión.

Estos sistemas pueden incluir entregas de acciones de la Sociedad, de opciones sobre dichas acciones o de derechos retributivos vinculados al valor de estas, cuando así lo acuerde la junta general de accionistas a propuesta del Consejo, previo informe de la Comisión.

Los planes de remuneración a medio y largo plazo tendrán un horizonte temporal orientativo de 3 años.

Asimismo, será posible el establecimiento de remuneraciones de carácter extraordinario, basadas en circunstancias concretas, alineadas con el interés social, cuyo horizonte temporal sea superior a un año.

La determinación y el pago de los componentes variables de la remuneración se realizará una vez formuladas y auditadas las cuentas anuales con el fin de comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones que se hayan tenido en cuenta para su determinación, y tendrán en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor y minoren dichos resultados. Asimismo, en caso de que con posterioridad a la determinación y, en su caso, abono de dicha remuneración variable, se produjera algún evento que lo hiciera aconsejable, el consejo de administración valorará si procede cancelar, total o parcialmente, la liquidación de la remuneración variable, o en su caso compensarla con liquidaciones futuras.

De acuerdo con el apartado 6 del artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, se faculta al consejo de administración para que pueda aplicar excepciones temporales a la política de remuneraciones. La aplicación de esta excepción temporal deberá estar justificada por la aprobación de operaciones sociales que redunden en el beneficio de la Sociedad. La comisión de nombramientos, retribuciones y buen gobierno será la encargada de analizar las circunstancias concurrentes y de elevar al consejo de administración el informe correspondiente. Sobre la base de la información proporcionada por dicha comisión, el consejo será el que decida en último término sobre su aprobación que, en todo caso, solo podrá afectar al componente variable de la remuneración.

d) Prestaciones asistenciales o cobertura de riesgos

El sistema retributivo de los consejeros ejecutivos se ve complementado con los seguros de vida y sistema de previsión social adecuados, en línea con la práctica que se siga en el mercado por compañías comparables por su tamaño, implantación internacional y estructura de propiedad.

e) *Cláusula de indemnización*

Los consejeros ejecutivos tendrán derecho a percibir una indemnización para el caso de extinción de su relación con la Sociedad, siempre que la terminación de la relación no sea consecuencia de un incumplimiento imputable a aquel, siendo la política de la Sociedad que dicha compensación económica tenga los siguientes límites:

- (i) Tres anualidades de la remuneración fija anual del consejero ejecutivo en el momento del cese y de la última remuneración variable anual percibida por el consejero ejecutivo, si la suma de estas dos cantidades es inferior o igual a 750.000 euros.*
- (ii) Dos anualidades y media de la remuneración fija anual del consejero ejecutivo en el momento del cese y de la última remuneración variable anual percibida por el consejero ejecutivo, si la suma de estas dos cantidades es superior a 750.000 euros pero inferior o igual a 1.100.000 euros.*
- (iii) Dos anualidades de la remuneración fija anual del consejero ejecutivo en el momento del cese y de la última remuneración variable anual percibida por el consejero ejecutivo, si la suma de estas dos cantidades es superior a 1.100.000 euros.*

7. TÉRMINOS Y CONDICIONES PRINCIPALES DE LOS CONTRATOS DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS.

El Consejo fija la remuneración que corresponde a los consejeros ejecutivos por sus funciones ejecutivas y demás condiciones básicas que deben respetar sus contratos. Dichas condiciones básicas, en términos generales son:

a) *Duración*

Los contratos de los consejeros ejecutivos de la Sociedad serán de duración indefinida.

b) *Cláusulas de indemnización*

En los contratos de los consejeros ejecutivos de la Sociedad se incluirán compensaciones económicas para el caso de extinción de la relación contractual con la Sociedad en los términos previstos en esta Política.

c) *Preaviso*

En caso de resolución voluntaria por parte del consejero, la dimisión deberá efectuarse con un preaviso de, al menos, 3 meses.

d) *Sistemas de previsión social*

Previo acuerdo del consejo de administración e informe favorable de la comisión de nombramientos, retribuciones y buen gobierno, la Sociedad concertará a favor del consejero ejecutivo un sistema de previsión

social complementario. Las características del sistema de previsión social serán libremente determinadas por el consejo de administración, atendiendo a los estándares del mercado.

e) *Normativa aplicable*

La normativa aplicable a los contratos de los consejeros ejecutivos será la prevista por el ordenamiento jurídico en cada caso.

Corresponde al Consejo, conforme al artículo 529 octodecés de la Ley de Sociedades de Capital, fijar la remuneración de los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas y los términos y condiciones de su contrato con la Sociedad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 249.3 de la Ley de Sociedades de Capital y con esta política de remuneraciones.

f) *No concurrencia*

Los contratos de los consejeros ejecutivos podrán establecer una obligación de no concurrencia en relación con empresas y actividades de análoga naturaleza a las desarrolladas por la Sociedad.

g) *Pactos de exclusividad*

Los contratos de los consejeros ejecutivos podrán establecer la exclusividad en su relación profesional con la Sociedad durante el tiempo que dure la misma.

h) *Confidencialidad*

Los consejeros ejecutivos deben respetar el deber de confidencialidad incluido en sus contratos, tanto durante la vigencia del contrato como una vez extinguida la relación contractual, en relación con cualesquiera informaciones, datos, informes o antecedentes a los que haya tenido acceso en el ejercicio de su cargo.

i) *Seguro médico*

Los consejeros ejecutivos disfrutarán de una póliza médica de conformidad con la política interna de la Sociedad.

j) *Uso y control de las nuevas tecnologías*

La Sociedad facilitará a los consejeros ejecutivos material e instrumentos para uso profesional e individual.

8. PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA

El Consejo asume el compromiso de hacer efectivo el principio de plena transparencia de todos los conceptos retributivos percibidos por los consejeros, suministrando información suficiente alineada con las recomendaciones de buen gobierno, o de reconocimiento general en los mercados, en materia de remuneraciones a consejeros.

Asimismo, el Consejo aprobará anualmente, previa propuesta de la Comisión, el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros. Este informe se someterá a la aprobación, consultiva, de la junta general de accionistas.

9. MISCELÁNEA

El sistema retributivo y las condiciones básicas contractuales descritas serán igualmente de aplicación a cualquier nuevo consejero ejecutivo que se incorpore al Consejo durante la vigencia de esta Política, considerando, en particular, las funciones atribuidas, las responsabilidades asumidas y su experiencia profesional.

Madrid, 22 de febrero de 2021