



INFORME QUE FORMULA LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DE NYESA VALORES CORPORACIÓN, S.A. EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA A QUE SE REFIERE EL PUNTO 5º DEL ORDEN DEL DÍA, SOBRE APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

1. INTRODUCCIÓN

Los Estatutos Sociales de Nyesa Valores Corporación, S.A. (en adelante la “**Sociedad**” o “**Nyesa**”) en su artículo 38, apartado 2.I), establecen entre las facultades del Consejo de Administración la de proponer la Política de Remuneraciones de los consejeros, así como las decisiones relativas a la remuneración de los mismos, dentro del marco estatutario y de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General.

Asimismo, el Reglamento del Consejo de Administración en su artículo 34, apartado 4, letras f) y h), establecen que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene, entre otras funciones esenciales, la de proponer al Consejo la política retributiva de los Consejeros, así como revisar periódicamente los programas de retribución, ponderando su acomodación y sus rendimientos y procurando que las remuneraciones de los Consejeros se ajusten a criterios de moderación y adecuación con los resultados de la Sociedad.

El artículo 529 *novodecies* del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio de 2010, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, exige que la Junta General de Accionistas apruebe la Política de Remuneraciones de los Consejeros, incluyendo tanto la remuneración abonada a los Consejeros no Ejecutivos como a los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas. El apartado 5 de dicho artículo establece que cualquier remuneración que perciban los Consejeros por el ejercicio de su cargo o por el desempeño de sus funciones ejecutivas será acorde con la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente en cada momento. La Política de Remuneraciones deberá presentarse a los accionistas para someterla a una votación vinculante como punto separado del orden del día como mínimo cada tres ejercicios. Por otro lado, según el artículo 529 *septdecies*, la Política de Remuneraciones de los Consejeros deberá establecer la remuneración de los Consejeros en su condición de tales de acuerdo con el sistema de remuneración previsto estatutariamente y deberá incluir el importe máximo de la remuneración anual que se pagará a todos los Consejeros en su condición de tales.

La Política de Remuneraciones de Nyesa para el periodo 2016-2029 fue aprobada en la junta general ordinaria del año 2016. Posteriormente, en la junta general extraordinaria de marzo de 2019, al preverse el nombramiento de un nuevo consejero ejecutivo, se hizo necesario actualizar sus previsiones para contemplar esta circunstancia lo que dio lugar a una nueva Política de Remuneraciones para el periodo que comprende los ejercicios 2019 a 2021.



Teniendo en cuenta que la validez de la Política de Remuneraciones de los Consejeros finalizó el pasado 31 de diciembre de 2021, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones presenta para su aprobación una nueva Política de Remuneraciones para el periodo 2022-2024.

El apartado 2 del artículo 529 *novodecies* (el nuevo apartado 4 de acuerdo con la Ley 5/2021, de 12 de abril de 2021, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital) establece que la Política de Remuneraciones de los Consejeros será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Ambos documentos se publicarán en la página web corporativa desde la convocatoria de la Junta General de Accionistas y los accionistas podrán solicitar que dichos documentos se les entreguen o envíen gratuitamente; en el anuncio de la convocatoria de la Junta se hará mención expresa de este derecho.

Este documento constituye la opinión jurídica motivada y explica la propuesta de la Política de Remuneraciones de los Consejeros que se presentará al Consejo de Administración para su aprobación antes de someterla a la Junta General Ordinaria de Accionistas. La estructura y el contenido de este informe se ajustan a la normativa y las disposiciones de los Estatutos y del Reglamento del Consejo de la Compañía.

2. INFORME SOBRE LA PROPUESTA DE APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

La Política de Remuneraciones que se presenta para su aprobación, tiene un espíritu continuista respecto de la política del último periodo 2019-2021, y se basa en los principios que han venido fundamentando el sistema retributivo en la Sociedad, esto es:

- Garantizar la independencia de criterio. Las remuneraciones se estructurarán de tal forma que no se comprometa la independencia de criterio de los consejeros, con especial atención a la otorgada en su caso a los consejeros no ejecutivos.
- Transparencia de los distintos componentes de la remuneración fija y variable incluidas todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, que pueden ser concedidas a los consejeros.
- Diferenciación entre el estatuto de los consejeros externos y el de los consejeros ejecutivos, distinguiendo igualmente, en términos de retribución, la distinta dedicación y responsabilidad que puedan tener los consejeros externos.
- Coherencia con la estrategia empresarial y los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad y su grupo consolidado.
- Vinculación de la remuneración variable a criterios de rendimiento predeterminados y medibles.
- Cumplimiento de las recomendaciones y buenas prácticas de gobierno corporativo en la materia, teniendo en cuenta las características de la Sociedad.



Sobre esta base, las principales modificaciones propuestas por la comisión de nombramientos y retribuciones en la nueva Política de Remuneraciones, que se somete a aprobación de la junta general de accionistas, son las que se detallan a continuación:

- Elementos de la política retributiva de los consejeros en su condición de tales.
 - Inclusión de matizaciones respecto a conceptos no incluidos en el importe máximo anual de la retribución del conjunto de los consejeros en su condición de tales, como los pagos de las primas del seguro de responsabilidad civil que tiene contratada la Sociedad para sus consejeros

- Elementos de la política retributiva de los consejeros por sus funciones ejecutivas
 - Eliminación del elemento retributivo consistente en el derecho al uso de un vehículo de la Sociedad.
 - Minoración del número de anualidades previstas como indemnización en caso de resolución o extinción contractual de los contratos de alta dirección suscritos con los Consejeros Ejecutivos, pasando de cuatro a dos anualidades, para con ello atender la recomendación 64 del Código de Buen Gobierno.
 -

Con arreglo a lo dispuesto en el apartado del artículo 529 *novodecies* (nuevo apartado 4 de la citada Ley 5/2021), la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Nyesa emite el presente informe explicativo sobre la propuesta de Política de Remuneraciones para someterla a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas.



Política de Remuneraciones del Consejo de Administración de

NYESA VALORES CORPORACIÓN, S.A.

Índice

1. Introducción: marco normativo y estatutario
2. Principios generales
3. Periodo de vigencia
4. Remuneración de los consejeros en su condición de tales
5. Remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas
6. Aprobación de la política de remuneraciones
7. Revisión de la política de remuneraciones
8. Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros



1. Introducción: marco normativo y estatutario

De conformidad con el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, la junta general de accionistas deberá aprobar la Política de Remuneraciones de los consejeros, ajustada al sistema de remuneración estatutariamente previsto, como punto separado del orden del día para su aplicación durante un periodo máximo de tres ejercicios. Cualquier modificación o sustitución de la política durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la junta general de accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

La propuesta del consejo de administración a la junta general de accionistas de la política de remuneraciones será motivada y deberá ir acompañada de un informe específico de la comisión de nombramientos y retribuciones.

La Política de Remuneraciones de Nyesa Valores Corporación (en adelante, la “**Sociedad**” o “**Nyesa**”) para el periodo 2016-2029 fue aprobada en la junta general ordinaria del año 2016. Posteriormente, en la junta general extraordinaria de marzo de 2019, al preverse el nombramiento de un nuevo consejero ejecutivo, se hizo necesario actualizar sus previsiones para contemplar esta circunstancia lo que dio lugar a una nueva Política de Remuneraciones para el periodo que comprende los ejercicios 2019 a 2021.

La Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas incluye la modificación del artículo 529, que ha de ser considerado por la Sociedad en cuanto a la formulación de esta nueva política retributiva para los ejercicios 2022 a 2024.

Asimismo, los Estatutos Sociales de Nyesa en su artículo 38, apartado 2.I), establecen entre las facultades del Consejo de Administración la de proponer la Política de Remuneraciones de los consejeros, así como las decisiones relativas a la remuneración de los mismos, dentro del marco estatutario y de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General.

El Reglamento del Consejo de Administración en su artículo 34, apartado 4, letras f) y h), establecen que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene, entre otras funciones esenciales, la de proponer al Consejo la política retributiva de los Consejeros, así como revisar periódicamente los programas de retribución, ponderando su acomodación y sus rendimientos y procurando que las remuneraciones de los Consejeros se ajusten a criterios de moderación y adecuación con los resultados de la Sociedad.



2. Principios generales

La presente Política de Remuneraciones se basa en los principios que luego se recogen, que han sido determinantes en su configuración y que constituyen el fundamento de la retribución de la totalidad de los consejeros, tanto externos como ejecutivos. Estos principios han sido definidos por la comisión de nombramientos y retribuciones y asumidos por el consejo de administración en atención no solo a las normas aplicables en materia de remuneración de administradores sino también a las recomendaciones de buen gobierno existentes.

Los principios generales de la remuneración de los consejeros son, principalmente, los siguientes:

- Garantizar la independencia de criterio. Las remuneraciones se estructurarán de tal forma que no se comprometa la independencia de criterio de los consejeros, con especial atención a la otorgada en su caso a los consejeros no ejecutivos.
- Transparencia de los distintos componentes de la remuneración fija y variable incluidas todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, que pueden ser concedidas a los consejeros.
- Diferenciación entre el estatuto de los consejeros externos y el de los consejeros ejecutivos, distinguiendo igualmente, en términos de retribución, la distinta dedicación y responsabilidad que puedan tener los consejeros externos.
- Coherencia con la estrategia empresarial y los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad y su grupo consolidado.
- Vinculación de la remuneración variable a criterios de rendimiento predeterminados y medibles.
- Cumplimiento de las recomendaciones y buenas prácticas de gobierno corporativo en la materia, teniendo en cuenta las características de la Sociedad.

3. Periodo de Vigencia

La Política de Remuneraciones será de aplicación durante los ejercicios 2022, 2023 y 2024, salvo que la Junta General de Accionistas de Nyesa acuerde su modificación o sustitución durante dicho periodo, todo ello conforme a lo previsto en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital.

4. Remuneración de los consejeros en su condición de tales

A los efectos de lo previsto en el artículo 529 *septdecies* de la Ley de Sociedades de Capital, el importe máximo anual de la retribución del conjunto de los consejeros en su condición de tales queda establecido para el periodo al que se refiere esta política en 250.000 euros.



El citado límite no incluye: (a) cualquier salario, compensación de cualquier naturaleza o pago que se efectúe en otro concepto a los consejeros de conformidad con lo previsto en esta Política de Remuneraciones, por la realización de sus funciones ejecutivas o por cualquier otro concepto ajeno a su condición de consejero; ni (b) los pagos de las primas del seguro de responsabilidad civil que tiene contratada la Sociedad para sus consejeros.

La distribución se hará en atención a las funciones y responsabilidades de cada uno de los consejeros y su asistencia a las reuniones, mediante la fijación de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y de sus Comisiones.

La Política de Remuneraciones a los consejeros en su condición de tales responderá a la siguiente estructura:

- Una remuneración fija de 15.000 euros para cada consejero por su cargo en el Consejo de Administración, salvo en el caso del Presidente y consejeros ejecutivos, que recibirán una remuneración de 30.000 euros. A estos efectos, solo se considerarán consejeros ejecutivos aquellos que cumplan con los requisitos que se establecen en el siguiente apartado.
- Una cantidad fija de 5.600 euros para cada consejero que, además, sea miembro de una de las Comisiones del Consejo, más una dieta por asistencia a cada una de las comisiones de 200 €. Estas cantidades no se devengarán a favor del Presidente ni de los consejeros ejecutivos en caso de que asistan a tales comisiones.
-

5. Remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas

Para los Consejeros Ejecutivos, atendiendo a las funciones que desempeñan y considerando una dedicación permanente y exclusiva, se considera razonable mantener el actual sistema retributivo consistente en una retribución fija y otra variable, de acuerdo con lo establecido en los contratos que se suscriben con tales Consejeros Ejecutivos al amparo del artículo 249 LSC, y que la Comisión examina e informa.

5.1. Parte fija

La parte fija de la remuneración anual individual de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas se establece en 200.000 euros.

5.2. Parte variable

La parte variable de la retribución anual consistirá, en un *bonus*, pagadero en efectivo, por importe de 30.000 euros por consejero, y cuyo devengo dependerá del grado de cumplimiento que hayan tenido en el periodo en cuestión, los parámetros que fije el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.



5.3. Términos y condiciones principales de los contratos

Los términos y condiciones esenciales de los contratos de los consejeros ejecutivos son, además de los relativos a sus retribuciones, los que se indican a continuación:

- Duración: los contratos son de duración indefinida.
- Terminación: los contratos de los consejeros ejecutivos establecen que podrá extinguirse: (i) por mutuo acuerdo de las Partes, supuesto éste en el que deberá estarse a los concretos términos del mismo en cuanto a compensaciones económicas se refiera; (ii) por desistimiento unilateral de cualquiera de las partes, distinguiéndose según se trate del consejero ejecutivo en cuestión (en el que no procederá el pago al mismo de ningún tipo de Indemnización), o del de la Sociedad, supuesto en el que deberá abonar al consejero ejecutivo en concepto de indemnización a fecha de extinción del contrato la suma de dos anualidades de la retribución global que venga percibiendo. En cualquiera de los supuestos de desistimiento, deberá mediar un preaviso mínimo de tres meses, que en caso de incumplimiento generará en la parte perjudicada, derecho a una compensación económica sustitutiva equivalente a la retribución correspondiente a la duración del plazo de preaviso incumplido; (iii) por voluntad del consejero ejecutivo fundamentada en un incumplimiento contractual de la Sociedad, lo que de ser acogido por la jurisdicción competente dará lugar al abono a aquél de la anterior indemnización referida dos anualidades junto con la compensación económica sustitutiva, equivalente a la retribución correspondiente a la duración del plazo de preaviso incumplido ; (iv) por voluntad de la Sociedad, fundamentada en un incumplimiento contractual del consejero ejecutivo en cuestión, en cuyo caso, de estimarse judicialmente la procedencia del despido, no habrá lugar a indemnización alguna y, de no ser así, se devengará automáticamente la prevenida de 4 anualidades; (v) a instancias de los consejeros ejecutivos por sucesión de empresa o cambio importante en la titularidad de la misma que tenga por efecto una renovación de sus órganos rectores o una modificación del contenido y planteamiento, siempre que la extinción se produzca dentro de los tres meses siguientes a la producción de tales cambios. En este caso la Sociedad abonará al consejero ejecutivo en cuestión la indemnización equivalente a dos anualidades de la retribución global que venga percibiendo. (vi) por cese voluntario del consejero ejecutivo (en el que no procederá el pago al mismo de ningún tipo de Indemnización), debiendo mediar en dicho supuesto un preaviso mínimo de tres (3) meses, que en caso de incumplimiento generará en la parte perjudicada, derecho a una compensación económica sustitutiva equivalente a la retribución correspondiente a la duración del plazo de preaviso incumplido; (vii) por afectación del consejero ejecutivo en un Expediente de Regulación de Empleo de extinción de Contratos o Despido



Colectivo, así como en el supuesto de Despido por causas Objetivas, la Sociedad deberá abonar en dichos supuestos en concepto de indemnización a fecha de su extinción de Contrato la suma de dos anualidades de la retribución global que venga percibiendo; ; (viii) por voluntad del consejero ejecutivo fundamentada en el supuesto de movilidad geográfica instada por la Sociedad, en el presente supuesto el consejero afectado podrá optar por la extinción de su contrato percibiendo una indemnización de dos anualidades; (ix) a instancias del consejero ejecutivo (a) por cambio significativo en la composición accionarial actual de la Sociedad, entendido como la adquisición de una participación superior o igual al 30 por 100, de forma directa o indirecta, por parte de un grupo empresarial mediante compraventa, ampliación de capital o cualquier otra operación corporativa; o (b) por nombramiento de la mayoría de los miembros del Consejo de Administración por un Grupo diferente al actualmente mayoritario. En estos casos la Sociedad abonará al consejero ejecutivo en cuestión la indemnización equivalente a dos anualidades.

- Cláusulas de exclusividad y no competencia: No existen pactos a este respecto en los vigentes contratos con los consejeros ejecutivos, si bien, por su condición de administradores se encuentran obligados a evitar situaciones de conflicto de interés por virtud del artículo 229 de la LSC.

6. Aprobación de la Política de Remuneraciones

La Política de Remuneraciones de los consejeros se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la Junta General de Accionistas al menos cada tres años como punto separado del orden del día.

La propuesta de la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Ambos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la sociedad desde la convocatoria de la Junta General, quienes podrán solicitar además su entrega o envío gratuito. El anuncio de la convocatoria de la Junta General hará mención de este derecho.

En caso de que el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros fuera rechazado en la votación consultiva de la Junta General Ordinaria, la Política de Remuneraciones aplicable en el ejercicio siguiente deberá someterse a la aprobación de la Junta General con carácter previo a su aplicación, aunque no hubiese transcurrido el plazo de tres años anteriormente mencionado. Se exceptúan los supuestos en que la Política de Remuneraciones se hubiera aprobado en esa misma Junta General Ordinaria.

Cualquier remuneración que perciban los consejeros por el ejercicio o terminación de su cargo y por el desempeño de funciones ejecutivas será acorde con la Política de Remuneraciones de los consejeros vigente en cada momento, salvo las remuneraciones que expresamente haya aprobado la Junta General de Accionistas.



7. Revisión de la Política de Remuneraciones

El Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el ejercicio de sus competencias, revisarán periódicamente los principios de la Política de Remuneraciones al mismo tiempo que velarán por su cumplimiento.

8. Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

El Consejo de Administración de Nyesa elaborará y publicará anualmente un informe sobre las remuneraciones de sus consejeros, incluyendo las que perciban o deban percibir en su condición de tales y, en su caso, por el desempeño de funciones ejecutivas.

El informe anual sobre remuneraciones de los consejeros incluirá información completa, clara y comprensible sobre la Política de Remuneraciones aplicable al ejercicio en curso. Incluirá también un resumen global sobre la aplicación de dicha política durante el ejercicio cerrado, así como el detalle de las remuneraciones individuales devengadas por todos los conceptos por cada uno de los consejeros en dicho ejercicio.

El informe anual sobre remuneraciones de los consejeros se difundirá como “otra información relevante” (OIR) por la sociedad de forma simultánea al informe anual de gobierno corporativo.

El informe anual sobre remuneraciones de los consejeros se someterá a votación, con carácter consultivo y como punto separado del orden del día a la Junta General Ordinaria de accionistas.
