



POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE PRIM, S.A.
2024-2026

Madrid, 29 de junio de 2023



1. INTRODUCCIÓN

La anterior política de remuneraciones de PRIM, S.A. (en adelante, “**PRIM**” o la “**Sociedad**”), aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas en su reunión de 30 de octubre de 2020, y modificada posteriormente por la Junta General Extraordinaria de Accionistas de la Sociedad en su reunión de 17 de diciembre de 2021, tenía una vigencia prevista de tres ejercicios (2021 a 2023), siendo el ejercicio 2023 el último ejercicio de aplicación.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 529 *novodecies* 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**”), y del artículo 62 de los estatutos sociales de PRIM, que establecen que la propuesta de nueva política de remuneraciones de los consejeros deberá ser sometida a la junta general de accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, el Consejo de Administración de la Sociedad, en su reunión de 23 de mayo de 2023, acordó, previo informe justificativo de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y ESG, someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros (en adelante, la “**Política**”), para su aplicación desde el momento de su aprobación y durante los ejercicios 2024, 2025 y 2026.

A pesar de que se ha considerado oportuno mantener sin cambios parte del contenido de la anterior política de remuneraciones, la Política incluye las adaptaciones necesarias derivadas de (i) la incorporación, como consejero ejecutivo, del hasta ahora director general de la Sociedad, (ii) la aprobación de un plan de incentivos a largo plazo para directivos y personal clave de la Sociedad y su grupo (el “**Grupo PRIM**”), incluyendo a los consejeros ejecutivos que en cada momento puedan formar parte del Consejo de Administración, cuyo detalle se incluye en el apartado C del punto 3.2 siguiente, así como (iii) la adaptación de la



Política a las últimas tendencias y estándares de gobierno corporativo y sostenibilidad en materia de retribución de administradores.

El proceso de toma de decisiones seguido para la redacción de la Política ha partido de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y ESG, que elaboró y aprobó en su reunión celebrada el 18 de mayo de 2023, un informe justificativo de conformidad con lo establecido en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital.

Con base en dicho informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y ESG, el Consejo de Administración, en su reunión de 23 de mayo de 2023, aprobó por unanimidad la correspondiente propuesta de Política para su posterior aprobación por parte de la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día.

Cualquier modificación, revisión y/o sustitución de la Política durante su periodo de vigencia requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas de la Sociedad conforme al procedimiento establecido en la Ley de Sociedades de Capital. Asimismo, la Política, junto con la fecha y el resultado de la votación, será accesible en la página web de la Sociedad de forma gratuita desde su aprobación y, al menos, mientras sea aplicable.

Excepcionalmente, a propuesta motivada y previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y ESG de la Sociedad, el Consejo de Administración podrá, previo acuerdo adoptado por dos tercios de sus miembros a dichos efectos, aplicar excepciones temporales a la Política en cuanto a la determinación de la cuantía de la remuneración o indemnización que deba ser satisfecha a los consejeros, ya sea externos o ejecutivos, cuando la situación de la Sociedad así lo aconseje por razones de solvencia y liquidez de la Sociedad o de su Grupo. Las excepciones temporales a la Política que apruebe el Consejo de Administración sólo podrán ser aplicadas durante el plazo máximo que determine el propio Consejo y



que sea necesario para cubrir las situaciones o circunstancias excepcionales en las que la no aplicación temporal de la Política sea necesaria para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

2. PRINCIPIOS Y OBJETIVOS RECTORES DE LA POLÍTICA

Mediante esta Política se pretende definir, de manera clara y comprensible, las prácticas retributivas de la Sociedad para con sus consejeros, e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables. Los principios generales de la remuneración de los consejeros de PRIM, que han sido definidos por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y ESG 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 y a las exigencias y demandas planteadas por los inversores profesionales y los asesores de voto (*proxy advisors*), son los siguientes:

- a) Ofrecer remuneraciones competitivas y justas para poder atraer y retener a los mejores profesionales, debiendo guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de sociedades comparables.
- b) Procurar que la remuneración sea suficiente para retribuir la dedicación, cualificación, experiencia y responsabilidad que exija el cargo sin comprometer la independencia de criterio de los consejeros.
- c) Hacer seguimiento continuo de la evolución normativa, de las mejores prácticas, recomendaciones y tendencias nacionales e internacionales en materia de retribución de consejeros de las sociedades cotizadas de cara a incorporarlas en la Política.



- d) Diferenciar entre el estatuto de los consejeros externos y el de los consejeros con funciones ejecutivas, distinguiendo igualmente, en términos de retribución, la distinta dedicación y responsabilidad que puedan tener los consejeros externos.
- e) Evitar incurrir en conflictos de interés y asegurar la transparencia de los distintos componentes de la remuneración fija y variable, e indicar su proporción relativa, asegurando que, en todo momento, no existe discriminación por motivos de género, raza, origen étnico, religión u orientación sexual.

Respecto de la remuneración de los consejeros ejecutivos, los principios específicos son los que se exponen a continuación:

- a) Asegurar que contribuya al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Sociedad, la sostenibilidad a largo plazo de la misma y la alineación con los intereses de los accionistas y del resto de los grupos de interés de del Grupo PRIM.
- b) Definir un sistema retributivo que permita a la Sociedad atraer y retener a profesionales cualificados y de talento, capaces de crear valor.
- c) Vincular las remuneraciones variables a la consecución de objetivos unidos a los planes estratégicos y presupuestos a corto y largo plazo, así como el cumplimiento de los objetivos de sostenibilidad (ESG) y de los deberes de gobierno corporativo de los consejeros, y, en general, al rendimiento financiero y no financiero de la Sociedad.
- d) A fin de asegurar el alineamiento con el conjunto de principios anteriormente mencionados, la política de remuneraciones deberá:



- i. guardar una proporción equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y variables de la retribución de los consejeros a los que se atribuyan funciones ejecutivas, fomentando una cultura de cumplimiento normativo, compromiso con el logro de los objetivos de la Sociedad, y asegurando que la misma guarde relación con el desempeño profesional del beneficiario y no derive simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Sociedad;
- ii. fijar unos criterios de rendimiento financiero y no financiero claros, completos y variados para la concesión de la remuneración variable; e
- iii. incluir a los consejeros ejecutivos entre los beneficiarios de un plan de incentivos a largo plazo, que, a consideración en cada momento del Consejo de Administración, se pueda liquidar, al menos en una parte significativa, en acciones y que busca (a) constituir un instrumento para atraer, motivar, fidelizar y retener el talento de los consejeros ejecutivos de la Sociedad y determinados directivos y personal clave del Grupo PRIM cuya identidad determinará el Consejo de Administración; (b) ligar la retribución de los beneficiarios de plan por la prestación de sus servicios en favor del Grupo PRIM con el potencial incremento de valor de las acciones, alineando así los intereses de éstos con los del propio Grupo PRIM; (c) alinear la retribución de los beneficiarios de plan con la estrategia empresarial, la creación de valor para los accionistas y otros grupos de interés de la Sociedad y los intereses y sostenibilidad a largo plazo del Grupo PRIM; y (d) reconocer a estos directivos y personal clave su especial contribución al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Grupo PRIM y su compromiso con la misión, visión y valores de la Sociedad.



- e) A fin de proteger adecuadamente el interés de los accionistas y demás grupos de interés del Grupo PRIM, establecer los mecanismos de salvaguarda que permitan medir el grado de cumplimiento efectivo de los objetivos junto con medidas de prevención que permitan corregir el abono de la retribución variable cuando ésta se base en datos que finalmente no resulten correctos.

- f) Asegurar un nivel de transparencia en relación con la retribución de los consejeros acorde a las mejores prácticas de buen gobierno del mercado y generar la máximo confianza en accionistas e inversores

Y, por último, los principios inspiradores de la remuneración para los consejeros externos son los siguientes:

- a) Procurar que la retribución sea atractiva como para atraer y retener a consejeros externos de valía, pero sin menoscabar su imparcialidad e independencia.

- b) Vincular su retribución a su dedicación efectiva y a las responsabilidades asumidas y procurando que la misma sea lo suficientemente atractiva como para atraer y retenerlos.

- c) Definir su retribución con atención a los deberes de imparcialidad e independencia a la que están sujetos, excluyendo de la misma, por ejemplo, una parte variable asociada al desempeño personal o a la evolución de los resultados de la Sociedad, evitando así comprometer sus decisiones cuando las mismas puedan alterar los resultados de la Sociedad.

Al fijar esta Política se han tenido en cuenta también las condiciones de retribución y empleo que la Sociedad aplica actualmente a sus trabajadores, Comité de



Dirección y Dirección General y que homologará en todo momento con los principios, objetivos y criterios establecidos en esta Política.

3. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA

La Política distingue entre el esquema retributivo de los consejeros externos y de los que desempeñan funciones ejecutivas.

Las retribuciones de consejeros externos serán compatibles con las demás percepciones profesionales o laborales que correspondan al consejero por otras funciones que, en su caso, desempeñe para la Sociedad, distintas de las de supervisión y decisión colegiada propia de su mera condición de consejero.

Corresponde al Consejo de Administración de la Sociedad la determinación anual de la retribución de los consejeros de la Sociedad de acuerdo con sus funciones y responsabilidades en la Sociedad previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y ESG y conforme a lo dispuesto en la presente Política, los Estatutos Sociales, la Ley de Sociedades de Capital, en su caso, los contratos o acuerdos suscritos con consejeros ejecutivos, y demás disposiciones legales y recomendaciones aplicables en esta materia.

3.1. Política de Remuneraciones de los consejeros externos

La remuneración de los consejeros externos de la Sociedad para el periodo de referencia se ajustará a los siguientes parámetros:

- i. Cada uno de los consejeros externos, excluidos el Presidente y Vicepresidente, percibirá una retribución fija anual, por pertenencia al Consejo de Administración y de acuerdo con sus funciones, nivel de responsabilidad y perfil profesional, atendiendo a la dimensión de la Sociedad, a la situación



económica que tuviere y a los estándares de competitividad aplicados en sociedades cotizadas comparables.

A estos efectos, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y ESG, propondrá anualmente al Consejo de Administración la distribución de la retribución entre sus distintos miembros, otorgando a cada uno el derecho a percibir una remuneración fija bruta para cada ejercicio.

- ii. Adicionalmente, se retribuirá en concepto de dieta de asistencia un importe por sesión.
- iii. Los consejeros externos que formen parte de alguna Comisión del Consejo de Administración recibirán una retribución fija anual añadida.
- iv. Los consejeros externos que asuman la Presidencia de alguna Comisión del Consejo de Administración recibirán un complemento retributivo anual.
- v. Aquellos consejeros externos que sean nombrados Presidente y Vicepresidente no ejecutivos del Consejo de Administración percibirán, con carácter adicional a las cuantías enumeradas en los apartados ii. y, en su caso, iii. y iv., anteriores, una retribución fija anual, que deberá reflejar el papel estratégico en el ejercicio del cargo y las especiales labores que estos tienen encomendadas por el Consejo de Administración para la supervisión y vigilancia que le atribuye el Reglamento del Consejo de Administración en el marco de sus competencias y funciones.

Sus remuneraciones deberán estar compuestas exclusivamente por conceptos fijos.



Los importes fijos asignados incluirán las cantidades que les puedan corresponder por su pertenencia al Consejo de Administración y, en su caso, a las funciones que desempeñen dentro del mismo.

En todo caso, se hace constar que la remuneración fija tanto para el Presidente como para el Vicepresidente de la Sociedad no podrá superar a la remuneración fija acordada para el primer ejecutivo o el directivo mejor pagado en cada momento.

Así mismo, el Presidente y el Vicepresidente del consejo podrán ser beneficiarios de las retribuciones en especie y que incluyen seguro médico, seguro de accidentes y vehículo.

- vi. Por último, los consejeros externos podrán ser beneficiarios de un seguro de responsabilidad civil de administradores.

El importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros externos por todos los conceptos será de 1.100.000 euros, sin incluir la retribución que pudiera corresponder a algunos de los consejeros externos por la prestación de servicios profesionales a la Sociedad distintos a los derivados de su condición de consejero.

3.2. Política de Remuneraciones de los consejeros a los que se atribuyan funciones ejecutivas

La retribución de los consejeros a los que se atribuyan funciones ejecutivas se regulará detalladamente en un contrato específico que, en cumplimiento de lo previsto en los artículos 249 y 529 *octodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, deberá ser previamente aprobado por el Consejo de Administración con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros, absteniéndose el consejero con funciones ejecutivas afectado de asistir a la deliberación y de participar en la



votación. Los contratos tendrán como duración la de la vigencia del cargo de dicho consejero con funciones ejecutivas.

En lo que se refiere específicamente a los consejeros que desarrollan funciones ejecutivas, la Política tiene como principal objetivo atraer, fidelizar, motivar y retener a los profesionales de la Sociedad, a fin de que ésta pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del contexto de negocio en el que desarrolla su actividad, estableciendo las medidas y prácticas que resulten más apropiadas para tal fin.

Está previsto que la Junta General de Accionistas de fecha 29 de junio de 2023 acuerde el nombramiento de D. Fernando Oliveros Arreaga, director general de la Sociedad, como miembro del Consejo de Administración, y en la misma fecha, el Consejo le designe como primer ejecutivo (el “**Consejero Ejecutivo**”). En caso de atribuirse funciones ejecutivas a otros miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, su retribución será sustancialmente similar a la prevista en esta Política para el Consejero Ejecutivo.

La retribución que le corresponderá como Consejero Ejecutivo se estructura del siguiente modo:

(a) Retribución fija

En contraprestación por el ejercicio de sus funciones, el Consejero Ejecutivo recibirá una retribución fija anual de 320.000 euros, que se distribuirá en doce (12) mensualidades de igual cuantía. Esta cuantía anualizada es la actualmente prevista a partir de la entrada en vigor de la presente política y para lo que resta del ejercicio 2023, pero podrá revisarse y actualizarse durante la vigencia de la Política, en ciertas circunstancias para asegurar la competitividad de las remuneraciones del Consejo de Administración, siempre que concurra un desempeño excepcional de la Sociedad y que en el ejercicio anterior al de aplicación de la revisión y actualización



el dividendo o retorno total al accionista mejore en el mismo porcentaje. En estas circunstancias, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y ESG, podrá decidir aplicar un incremento en dicha cuantía. El incremento máximo para el periodo de vigencia de la Política no podrá ser superior al 10% anual. En su caso, el incremento se detallará en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros junto con las razones en las que se ha soportado la decisión.

(b) Retribución variable a corto plazo

Con el fin de potenciar su compromiso con la misión, visión y valores de la Sociedad, sus objetivos estratégicos e incentivar el mejor desempeño, una parte de la retribución del Consejero Ejecutivo (así como de algunos directivos y empleados) es variable.

Los criterios, mecanismos y principios que seguirá la concesión de la remuneración variable a corto plazo son los siguientes:

- (i) Los conceptos retributivos variables a corto plazo se establecerán, en su caso, como un porcentaje de la retribución fija, como se desarrolla a continuación. Su finalidad es incentivar el cumplimiento de objetivos estratégicos prefijados, concretos y cuantificables, relacionados con la gestión económica y no económica de los consejeros ejecutivos, por lo que está directamente vinculada al logro de dichos objetivos.
- (ii) Para su determinación, valoración de su cumplimiento y cálculo del importe final, el Consejo de Administración, en base a la propuesta elaborada por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y ESG, ponderará diferentes objetivos ligados a los resultados más críticos de la Sociedad y a las metas anuales establecidas, pudiendo aplicarse los mismos criterios que también se establecen para los ejecutivos de la alta dirección de la Sociedad.



- (iii) La fijación y valoración del nivel de cumplimiento de las retribuciones variables a corto plazo de los consejeros ejecutivos se llevará a cabo anualmente por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y ESG.
- (iv) La “cuantía objetivo” (100%) de la retribución variable a corto plazo se corresponderá con un porcentaje sobre el salario fijo, estableciéndose un cobro teórico mínimo de 0% y máximo de un 60% sobre la retribución fija para el ejercicio 2023. No obstante, el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y ESG, podrá incrementar el importe máximo de la retribución variable anual hasta un 80% del importe de la retribución fija durante los siguientes años de vigencia de la Política.
- (v) Los niveles de cumplimiento de dichos objetivos pueden dividirse en los siguientes:
 - *Objetivos financieros*: la evaluación de estos objetivos se basa en el cumplimiento de las metas (presupuesto) anuales definidas individualmente en cada objetivo, utilizando el importe real contable a cierre anual como referencia de cumplimiento.

Los criterios o métricas sobre los que el Consejo de Administración determinar los objetivos son el beneficio neto consolidado, el beneficio operativo bruto (EBITDA), el EBITDA Core, el EBITDA de las sociedades del Grupo PRIM adquiridas, los gastos de personal y de explotación, el flujo neto de caja, los ingresos por ventas, el margen bruto, y la tesorería o gestión de inventarios.



Todos los objetivos de este tipo disponen de metas y resultados cuantificables, con lo que el porcentaje de cumplimiento es el resultado de dividir el importe real sobre el importe presupuestado.

Los objetivos financieros ponderan un 80% sobre el total de la retribución variable a corto plazo para el ejercicio 2023, pudiendo reducirse su ponderación para los siguientes ejercicios hasta un mínimo del 70% sobre el total de la retribución variable a corto plazo.

- *Objetivos no financieros:* se engloban aquellos relacionados con la sostenibilidad, y la implementación de políticas de buen gobierno y cumplimiento.

Los criterios o métricas sobre los que el Consejo de Administración podrá determinar los objetivos son la consecución de los objetivos incluidos en el Plan Estratégico cuyo cumplimiento en el ejercicio se considere de interés para el Grupo PRIM, el cumplimiento de las métricas del plan de ESG aprobado por el Consejo de Administración, la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero de alcance 1,2 y 3, la mejora porcentual del uso de energías renovables, la aplicación de la taxonomía de la Unión Europea a las actividades de PRIM, el incremento de los porcentajes de diversidad en la plantilla y el equipo directivo y el cumplimiento de las políticas y controles internos del Grupo PRIM.

Los objetivos no financieros ponderan un 20% sobre el total de la retribución variable a corto plazo para el ejercicio 2023, pudiendo incrementarse su ponderación para los siguientes ejercicios hasta un 30% sobre el total de la retribución variable a corto plazo.



- (vi) La evaluación de estos objetivos se basará en una escala de desempeño, definida por el Consejo de Administración, dividida en niveles acumulativos de cumplimiento de hitos. Se procurará llevar revisiones semestrales del avance de estos objetivos.

El Consejo de Administración fijará un nivel mínimo de consecución por debajo del cual no se computará el objetivo respectivo.

Igualmente, el Consejo de Administración podrá fijar un nivel mínimo de consecución de un objetivo que considere esencial para la Sociedad, que de no alcanzarse impedirá el devengo de la remuneración variable durante ese año.

- (vii) Anualmente se ajustarán los indicadores y las metas vinculadas a la retribución variable a corto plazo basándose en las prioridades de la Sociedad.
- (viii) Para la elaboración de la propuesta al Consejo de Administración de fijación de objetivos, así como la evaluación del grado de desempeño de cada uno de los consejeros ejecutivos, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y ESG podrá contar con el asesoramiento de un experto independiente.
- (ix) El Consejo de Administración, dentro del porcentaje máximo de “cuantía objetivo” contará con un margen de discrecionalidad en la evaluación del cumplimiento de los objetivos, sobre la base de la propuesta que formule la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y ESG, siempre que se motive de manera razonada.



(c) Retribución variable a largo plazo

La Retribución variable a largo plazo del Consejero Ejecutivo consiste en un Plan de Incentivos a Largo Plazo con entrega de determinadas cantidades, mediante entrega de acciones (con posibilidad de que hasta un máximo del 20% del incentivo devengado sea satisfecho en efectivo), cuyos términos y condiciones principales se exponen a continuación.

Plan de Incentivos a Largo Plazo con entrega de determinadas cantidades, una parte en efectivo y otra mediante entrega de acciones

El Consejero Ejecutivo será beneficiario de un Plan de Incentivos a Largo Plazo basado en la posibilidad de entrega de determinadas cantidades, una parte en efectivo y otra mediante entrega de acciones de la Sociedad (el “**Plan de Incentivos**” y las “**Acciones**”, respectivamente) aprobado por la Junta General de Accionistas de la Sociedad de fecha 29 de junio de 2023, con sujeción al cumplimiento de determinados requisitos y conforme a los términos y condiciones indicados a continuación.

El Consejo de Administración tendrá la posibilidad de abonar en efectivo hasta un máximo del 20% de las cuantías objeto de devengo cuando así se considere conveniente en situaciones como, por ejemplo, por la existencia de dificultades derivadas del bajo nivel de liquidez de la acción.

El Plan de Incentivos tiene como finalidad: (a) constituir un instrumento para atraer, motivar, fidelizar y retener el talento de sus beneficiarios; (b) ligar la retribución de los beneficiarios por la prestación de sus servicios en favor del Grupo PRIM con el potencial incremento de valor de las Acciones, alineando así los intereses de éstos con los del propio Grupo PRIM; (c) alinear la retribución de los beneficiarios con la estrategia empresarial, la creación de valor para los accionistas y otros grupos de interés de la Sociedad y los intereses y sostenibilidad a largo plazo



del Grupo PRIM; y (d) reconocer a estos directivos y personal clave su especial contribución al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Grupo PRIM y su compromiso con la misión, visión y valores de la Sociedad.

(i) Beneficiarios

El Consejero Ejecutivo será beneficiario del Plan Incentivos. Asimismo, también serán beneficiarios los consejeros ejecutivos que en cada momento puedan formar parte del Consejo y determinados directivos y personal clave del Grupo PRIM cuya identidad determine el Consejo de Administración de la Sociedad (conjuntamente, los “**Beneficiarios**”).

(ii) Naturaleza de los beneficios y carácter no consolidable

La participación en el Plan de Incentivos responde a la libre voluntad de la Sociedad, no es consolidable y tiene carácter único y extraordinario.

Ni la invitación a participar como Beneficiario en el Plan de Incentivos, ni la adhesión al Plan de Incentivos, otorgan a los Beneficiarios el derecho a exigir la entrega de los importes en efectivo y de las Acciones, ni a que la asignación que se les haga lo sea en unas condiciones concretas distintas de las que pueda decidir discrecionalmente el Consejo de Administración.

(iii) Objetivos del Plan de Incentivos

El Plan de Incentivos prevé los siguientes objetivos (los “**Objetivos**”):

- a) Primer objetivo: Retorno total del accionista (*total shareholder return*). La rentabilidad total generada por un accionista durante el periodo de vigencia considerando tanto el importe de los dividendos



efectivamente pagados durante este periodo como la evolución de la cotización de la acción durante el mismo plazo.

A este parámetro se le otorga una ponderación del 50% sobre el total.

- b) Segundo objetivo: FCF (*Free cash flow*). Consecución del objetivo de FCF fijado en los presupuestos anuales aprobados por el Consejo de Administración.

A este parámetro se le otorga una ponderación del 25% sobre el total.

- c) Tercer objetivo: Medioambiente, social y buena gobernanza (*ESG*), incluidos los objetivos de I+D+I. Consecución de los objetivos incluidos en el Plan Estratégico de Sostenibilidad para cada ejercicio.

A este parámetro se le otorga una ponderación del 12,5% sobre el total.

- d) Cuarto objetivo: Consecución de los objetivos incluidos en el Plan Estratégico para cada ejercicio y, en particular, los relativos al desarrollo de nuevos negocios digitales, ampliación del *portfolio* de sociedades del Grupo PRIM y objetivos del plan de sostenibilidad de la Sociedad distintos de los referidos en el punto c) anterior.

A este parámetro se le otorga una ponderación del 12,5% sobre el total.

Para cada uno de los parámetros anteriores, el Consejo de Administración, previa consideración de las recomendaciones de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y ESG, establecerá las métricas y objetivos específicos, asegurando en todo caso que guarden relación con la creación de valor y no deriven



simplemente de la evolución general de los mercados bursátiles o del sector de la actividad de PRIM.

(iv) Importe máximo de la retribución bajo el Plan de Incentivos

El importe máximo de la retribución variable a largo plazo bajo el Plan de Incentivos, incluyendo efectivo y Acciones, ascenderá a 1.200.000 euros. Este importe incluye tanto las cantidades asignables a los Beneficiarios seleccionados inicialmente por el Consejo de Administración, como un remanente que podrá ser objeto de asignación a Beneficiarios seleccionados posteriormente por el Consejo de Administración durante la vigencia del Plan de Incentivos.

(v) Número máximo de Acciones objeto del Plan de Incentivos

El número máximo de Acciones que podrán ser entregadas a los Beneficiarios en su conjunto en aplicación del Plan de Incentivos será el resultado de dividir el importe de 1.200.000 euros, importe máximo a devengar en caso de máximo cumplimiento de los objetivos previstos en el Plan de Incentivos, entre el precio medio ponderado de la acción de la Sociedad en los 30 días hábiles bursátiles inmediatamente anteriores a la fecha de finalización del plazo de duración del Plan de Incentivos (el “**Precio de Referencia**”). En todo caso, el Precio de Referencia no podrá ser inferior a **10,5315 euros**, que es el precio medio ponderado de la acción de la Sociedad en los 30 días hábiles bursátiles anteriores a la fecha de aprobación del Plan de Incentivos por el Consejo de Administración de la Sociedad. En consecuencia, el número máximo de acciones a entregar bajo el Plan de Incentivos será de **113.944 acciones**.

(vi) Plazo de duración del Plan de Incentivos

Sin perjuicio de su periodo de liquidación, el Plan de Incentivos tiene un plazo de duración de cuatro (4) años, iniciándose el 1 de enero de 2023 (ejercicio en que



está prevista su aprobación por la Junta General de Accionistas) y finalizando el 31 de diciembre de 2026.

(vii) Control *ex post* del Plan de Incentivos

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y ESG, podrá reducir (*malus*) y/o, en su caso, reclamar a los Beneficiarios la devolución total o parcial (*clawback*) de los importes en efectivo y el importe de las Acciones al Precio de Referencia, si finalmente se acreditara dentro de los dos (2) años siguientes a su entrega que (i) los datos que han servido para el cálculo de los Objetivos son inexactos; o (ii) durante la vigencia del Plan de Incentivos, los Beneficiarios han incurrido en incumplimiento grave y culpable de los deberes de lealtad, diligencia o buena fe, o de cualesquiera otras obligaciones asumidas por su pertenencia al Grupo PRIM o en virtud de su relación contractual.

(viii) Compromiso de *Lock-up*

Cada uno de los Beneficiarios se compromete a no transmitir o disponer de cualquier forma de las Acciones entregadas en virtud del presente Plan, durante un plazo de dos (2) años desde su entrega (el "**Compromiso de *Lock-up***"). Únicamente con respecto de las Acciones entregadas a consejeros ejecutivos de la Sociedad en virtud del Plan, el Compromiso de *Lock-up* se extenderá durante un plazo de tres (3) años desde su entrega, a los efectos de cumplir con la recomendación 62 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas.

No obstante lo anterior, se exceptúa del Compromiso de *Lock-up* el caso en el que el Beneficiario mantenga, en el momento de la transmisión de las Acciones, una exposición económica neta a la variación del precio de las Acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de, al menos, dos veces su remuneración fija anual. A efectos aclaratorios, la excepción del Compromiso de *Lock-up* únicamente



afectará al exceso del precio de las Acciones por encima del importe de dos veces su remuneración fija anual.

El Compromiso de *Lock-up* no será de aplicación a las Acciones que el Beneficiario necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su entrega o, previa apreciación favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

(ix) Finalización de la relación de prestación de servicios de los Beneficiarios

En el supuesto de que el Beneficiario extinga o suspenda su relación de prestación de servicios con el Grupo PRIM por cualquiera de las causas identificadas a continuación ("*Good Leaver*"), el Beneficiario tendrá derecho a recibir, una vez finalizado el Plan de Incentivos, y en función del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos, un importe proporcional al tiempo transcurrido hasta la fecha en que tenga lugar la pérdida de su condición de Beneficiario:

- a) Incapacidad temporal del Beneficiario reconocida por el organismo público de salud competente.
- b) Incapacidad permanente total, permanente absoluta o gran invalidez, reconocida por el organismo público de salud competente al efecto, o por sentencia judicial firme, que dé lugar a la extinción de la relación de prestación de servicios con cualquier entidad del Grupo PRIM.
- c) Jubilación o prejubilación voluntaria o a instancia de cualquier entidad del Grupo PRIM para la que preste sus servicios, bien de forma individual bien ligada a un expediente de regulación de empleo.



- d) Desistimiento unilateral de cualquier entidad del Grupo PRIM, o despido disciplinario declarado o reconocido improcedente mediante sentencia judicial firme o mediante acuerdo alcanzado en conciliación judicial o extrajudicial ante los órganos competentes en cada caso.
- e) Fallecimiento.
- f) Excedencias especiales concedidas por interés del Grupo PRIM para cubrir un puesto directivo en empresas que no formen parte del perímetro de la Sociedad o del Grupo PRIM a cuyos directivos se extiende el Plan.
- g) No renovación del nombramiento como consejero por la Junta General de Accionistas a la conclusión del plazo de duración del cargo, o la modificación de su categoría de consejero pasando de consejero ejecutivo a no ejecutivo, de conformidad con la definición contenida en la Ley de Sociedades de Capital.
- h) Modificación o sustitución de la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad en la que no se prevea un sistema de remuneración variable a largo plazo que de cobertura a las cantidades en efectivo y a la entrega de Acciones bajo este Plan.
- i) Cambio de control en la sociedad del Grupo PRIM a la que el Beneficiario presta sus servicios.
- j) Cualquier otra causa de extinción de la relación de prestación de servicios de los Beneficiarios con el Grupo PRIM que no sea considerada como “*Bad leaver*”, según se dispone a continuación.



En el supuesto de que el Beneficiario pase a una situación de excedencia forzosa o voluntaria, el Consejo de Administración decidirá en cada ocasión los efectos de dicha situación respecto de los derechos del Beneficiario a la entrega de las cantidades en efectivo y las Acciones.

En el supuesto de que el Beneficiario extinga o suspenda su relación de prestación de servicios con el Grupo PRIM por cualquiera de las causas identificadas a continuación ("*Bad Leaver*"), el Beneficiario perderá todos los derechos y expectativa de derechos relativos a la percepción de las cantidades en efectivo y las Acciones que no hayan sido entregadas:

- a) Cese voluntario.
- b) Despido disciplinario procedente, declarado o reconocido judicialmente o no impugnado.
- c) Extinción por incumplimiento de los deberes del Beneficiario, por la realización de cualquier acción u omisión que cause perjuicio a la Sociedad o a cualquier sociedad del Grupo PRIM, por la comisión por parte del Beneficiario de fraude, actos que atenten contra la ley, el orden público o la moral; o por el ejercicio por parte de la Sociedad de la acción social de responsabilidad contra el Beneficiario, aceptada por éste o determinada por el órgano judicial en sentencia firme.
- d) Cualquier otra resolución o terminación con justa causa por PRIM o la correspondiente sociedad del Grupo PRIM de la relación jurídica en virtud de la cual el Beneficiario preste sus servicios, ya sea de carácter mercantil o laboral.



(d) Cláusulas *malus* y *clawback*

El Consejo de Administración, atendiendo a la propuesta que, en su caso, realice la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y ESG, tendrá la potestad de incluir en los contratos formalizados con los ejecutivos cláusulas que permitan a la Sociedad la cancelación total o parcial del pago de las remuneraciones variables a corto o largo plazo, o la recuperación de estas, todo ello en función del cumplimiento o no de los objetivos establecidos para el devengo de dicha retribución.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y ESG verificará si han acaecido las circunstancias que hacen aplicables dichas cláusulas.

(e) Otros conceptos y beneficios aplicables a los consejeros ejecutivos

De conformidad con la Ley de Sociedades de Capital, la remuneración del Consejero Ejecutivo prevista en su contrato contempla la remuneración fija y variable, y en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post- contractual y permanencia o fidelización. Los pagos abonados en virtud de los referidos pactos no superarán en su conjunto el importe máximo de dos (2) anualidades de la retribución fija que hubieran percibido en el ejercicio inmediatamente anterior por todos los conceptos.

En el caso de terminación del contrato por causas imputables a la Sociedad, si se produce en interés de esta, o por el acaecimiento de circunstancias objetivas, tales como un cambio de control derivado de una oferta pública de adquisición de acciones, podrá pactarse que los consejeros ejecutivos puedan percibir una indemnización de (i) seis meses si la terminación se produjera no más tarde del 31 de marzo de 2025 y (ii) hasta una (1) anualidad si la terminación se produjera a partir del 1 de abril de 2025, en ambos casos calculado conforme a la retribución



fija que hubieran percibido en el ejercicio inmediatamente anterior por todos los conceptos.

Para poder ofrecer un paquete de remuneración total competitivo con la práctica de mercado en compañías comparables, adicionalmente a las remuneraciones dinerarias, los consejeros ejecutivos podrían disfrutar de otros de conceptos y beneficios, incluyendo seguro de vida, seguro médico y vehículo de empresa, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y ESG.

Los consejeros ejecutivos podrán ser beneficiarios de un seguro de responsabilidad civil de administradores.

(f) Contratos

El Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y ESG, se asegurará que los contratos que se formalicen con los consejeros ejecutivos respeten los principios, objetivos y normas establecidas en la presente Política, y especialmente, los mecanismos para la fijación de las remuneraciones variables y los criterios de rendimiento financiero y no financiero establecidos en este apartado 3.2 de la Política. Los contratos que se formalicen con los consejeros ejecutivos incluirán, asimismo, los métodos que deben aplicarse para determinar en qué medida se han cumplido dichos criterios de rendimiento.

4. PERIODO DE VIGENCIA DE LA POLÍTICA

La presente Política entra en vigor desde la fecha de su aprobación por la Junta General de Accionistas de la Sociedad y será de aplicación desde su aprobación y hasta 2026.