

**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS ADMINISTRADORES DE LA SOCIEDAD
PARA LOS EJERCICIOS 2022-2024**

**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS ADMINISTRADORES DE SQUIRREL
MEDIA, S.A. 2022-2024**

- I. Introducción
- II. Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- III. Consideración de las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad
- IV. Estructura retributiva de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad.
- V. Descripción de las acciones adoptadas por la Sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad. Medidas previstas para garantizar que la política de remuneración de la Sociedad incluye las garantías establecidas en las normas de buen gobierno corporativo que sean de aplicación.
- VI. Proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- VII. Cambios respecto de la Política anterior y vigencia de la Política de Remuneraciones

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS ADMINISTRADORES DE LA SOCIEDAD PARA LOS EJERCICIOS 2022-2024

I. Introducción

El 13 de abril de 2021 se publicó en el Boletín Oficial del Estado 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 el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas (la "**Ley 5/2021**") que modifica, entre otras cuestiones, los artículos 529 sexdecies a 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital ("**LSC**") relativos a la remuneración de los consejeros de las sociedades cotizadas.

El régimen transitorio de la Ley 5/2021 establece que las modificaciones del artículo 529 novodecies de la LSC, relativo a la política de remuneraciones de los consejeros, que regula entre otras cuestiones, los requisitos que debe cumplir la política de remuneraciones de los consejeros, entrará en vigor el 14 de octubre de 2021 y las sociedades deberán someter a aprobación la política de remuneraciones adaptada a dichas modificaciones en la primera junta general de accionistas que se celebre con posterioridad a esa fecha.

De conformidad con el artículo 529 novodecies de la LSC la política de remuneraciones de los consejeros se ajustará, en lo que corresponda, al sistema de remuneración estatutariamente previsto y, como ya se ha indicado, 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 partirá del Consejo de Administración y tendrá que ser 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. La política de remuneraciones de los consejeros mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en el que haya sido aprobada por la junta general.

De conformidad con lo anterior, el Consejo de Administración de Squirrel Media, S.A. (en adelante, "**Squirrel**" o la "**Sociedad**") con motivo de la próxima celebración de su Junta General Extraordinaria ha acordado someter a la misma, bajo el punto tercero del orden del día, una nueva Política de remuneraciones de los consejeros plenamente adaptada a los nuevos requisitos exigidos en el artículo 529 novodecies LSC, tras su modificación por la Ley 5/2021.

II. Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones:

El sistema retributivo de los consejeros previsto en la presente Política se fundamenta, entre otros, en los siguientes principios:

- Principio de adecuación al cargo y competitividad:

La Sociedad debe procurar que las retribuciones de sus consejeros mantengan un adecuado equilibrio entre (a) la importancia de la Sociedad y la globalidad de sus negocios por una parte, (b) la situación de crisis que pueda atravesar la Sociedad, financiera y de negocio, cuyas resultas supongan una carga del pasado para la viabilidad la Sociedad en el futuro, (c) la necesidad de atraer, comprometer y motivar a los profesionales que pueden, con su aportación, contribuir a que la Sociedad y su Grupo, superen su estado actual y recuperen una rentabilidad sostenible a largo plazo y la significación y el liderazgo de sus principales negocios, teniendo para ello presentes los estándares de mercado de empresas comparables y, por último, (d) la adecuación

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS ADMINISTRADORES DE LA SOCIEDAD PARA LOS EJERCICIOS 2022-2024

de la retribución a la dedicación y responsabilidad asumidas por cada uno de los consejeros.

- Principio de proporcionalidad e independencia:
La retribución de los consejeros debe ser la necesaria para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevada como para comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos.
- Principio de rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo:
El sistema de remuneración debe estar orientado a promover la rentabilidad de la Sociedad y contribuir a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, e incorporar los mecanismos precisos para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

En particular, la retribución variable, en caso de existir, se vinculará a los rendimientos financieros y no financieros de la Sociedad y el grado de consecución de los objetivos previamente fijados. Los objetivos condicionantes del devengo y de la cuantía de la remuneración variable de los consejeros deberán:

- a) estar predeterminados y cuantificados (o estar definidos en términos que permitan contrastar su consecución con una valoración a posteriori conforme a un test objetivo o de razonable subjetividad, como pueden ser objetivos concernientes al gobierno corporativo y a la responsabilidad social corporativa),
 - b) ser medibles en cuanto a su cumplimiento (o valorables de modo objetivo o con razonable subjetividad),
 - c) consideren el riesgo asumido para la obtención de un resultado,
 - d) encontrarse alineados con los incluidos en los Planes Estratégicos o Planes de Negocio de Squirrel vigentes al tiempo de definir la remuneración variable en cuestión, y,
 - e) ser relevantes para la viabilidad y la sostenibilidad del negocio de la Sociedad y su Grupo en el largo plazo como empresa rentable.
- Principio de consecución de objetivos en interés de los accionistas y de los otros grupos de interés:
La Política de Remuneraciones de la Sociedad debe procurar favorecer la consecución de objetivos empresariales concretos, cuantificables y alineados con el interés de los accionistas, que sólo se optimiza si se satisface también el interés de los demás grupos de interés relacionados con la Sociedad, como el de su personal, sus proveedores, sus acreedores, las Administraciones Públicas y, en general, los terceros con los que en cada momento contrate.

III. Consideración de las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad

La Sociedad fija como un principio de debida observancia la oferta a todos sus profesionales (que incluye consejeros, directivos y resto de empleados) de un nivel retributivo justo y adecuado al mercado. Con ello, Squirrel busca retener el talento y fomentar la motivación de todos sus profesionales como vía de asegurar la sostenibilidad a largo plazo de sus negocios.

La fijación de la remuneración de los trabajadores, tanto directivos como no directivos, se basa en los criterios de cargo, funciones y competencias, valía profesional y grado de

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS ADMINISTRADORES DE LA SOCIEDAD PARA LOS EJERCICIOS 2022-2024

responsabilidad, así como a las circunstancias propias de cada trabajador, manteniendo un sistema retributivo justo y razonable.

En el ámbito de los consejeros y, más en particular, de los consejeros que desarrollan funciones ejecutivas, sus paquetes retributivos se estructuran de forma análoga a la aplicable a los directivos de la Sociedad.

A este respecto, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha tenido en cuenta en su revisión y actualización de esta Política y, en particular, en lo relativo a los consejeros ejecutivos, buscar en todo momento fomentar el compromiso de todos los profesionales de la Sociedad con la ética personal y corporativa, la excelencia en el desempeño y la promoción de los objetivos estratégicos y de desarrollo sostenible de la Sociedad.

IV. Sistema de remuneración de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad:

En concreto, el sistema retributivo aplicable a los miembros del Consejo de Administración es el siguiente:

1. Remuneración de los consejeros por su condición de tales:

De conformidad con lo establecido en el artículo 32 de los Estatutos Sociales de la Sociedad, la retribución de los consejeros en su condición de tales consistirá en **dietas por asistencia** a las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones ejecutiva o asesoras a las que pertenezca.

Los importes de dicha retribución son los siguientes:

- a. En concepto de dieta de asistencia a cada una de las reuniones del Consejo de Administración de la Sociedad, remunerándose un máximo de doce (12) reuniones del Consejo en el ejercicio: en el caso del Consejero Coordinador, la cuantía de la dieta de asistencia será de mil euros (2.500€) por reunión y en el caso del resto de consejeros de ochocientos euros (2.000€).
- b. En concepto de dieta de asistencia a cada una de las reuniones de la Comisión de Auditoría y Control y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, remunerándose un máximo de seis (6) reuniones de cada Comisión en el ejercicio: para el Presidente de las mismas, seiscientos euros (1.500€) y para sus miembros restantes, cuatrocientos euros (1.000€).

Se devengará el derecho a la percepción de las dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones, tanto por la asistencia personal como mediante sistemas no presenciales, o de asistencia telemática de que se disponga en cada momento; y no se retribuirá la participación mediante delegación de voto en otro consejero.

En todo caso, la retribución por la pertenencia al Consejo de Administración será independiente y compatible con la que corresponda por el desempeño como consejero de funciones ejecutivas y, en su caso, con otros sueldos, retribuciones, derechos, obligaciones e indemnizaciones que pudieran corresponder al consejero por otras funciones que, en su caso, desempeñe en la Sociedad.

Si esas otras retribuciones remuneran el desempeño de funciones ejecutivas por el consejero, su importe, así como el contrato que regule esa dedicación y su remuneración, deberán ser aprobados por el Consejo de Administración y ser acordes

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS ADMINISTRADORES DE LA SOCIEDAD PARA LOS EJERCICIOS 2022-2024

con lo previsto en esta Política de Remuneraciones y en los contratos suscritos entre el consejero y la Sociedad.

2. Remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas:
El consejero o los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas en la Sociedad (al tiempo de la formulación de esta Política de Remuneraciones, sólo uno: el Presidente/Consejero Delegado) tendrán la siguiente retribución:
- i. **Retribución fija:** seiscientos mil euros anuales (600.000€/año).
 - ii. **Retribución variable:** percepción de un bonus anual integrado por dos componentes:
 - a. hasta un máximo del 75% de la remuneración fija está vinculada al cumplimiento del presupuesto y
 - b. hasta un 25% de la remuneración fija se asocia a cuestiones relacionadas con la gestión del ejecutivo y cumplimiento de objetivos estratégicos de la Sociedad.
- Condiciones para el devengo de una remuneración variable
La remuneración variable se estructurará en cada uno de sus componentes en coherencia con el distinto plazo temporal a que esté asociada, y su devengo estará condicionado a la comprobación de la consecución de los correspondientes objetivos que se definan, los cuales estarán asociados a:
- a) métricas económico-financieras propias de la Sociedad como la evolución del valor de la empresa o de sus acciones, de sus distintos márgenes, de los beneficios a distintos niveles, de la deuda, de la generación de caja libre y de liquidez, y otras magnitudes propias de la Sociedad,
 - b) la consecución de objetivos concretos, coherentes con los Planes Estratégicos o Planes de Negocio vigentes en cada momento, que guarden relación con el rendimiento y desempeño profesional del consejero y con factores financieros y no financieros,
 - c) potenciar la retención de los consejeros y su motivación, incentivando su dedicación, su compromiso con la Sociedad y su Grupo y su mayor acierto en el desempeño de sus tareas y en las decisiones que adopte.

Se evitará que el cumplimiento de los requisitos y consiguiente devengo de la remuneración variable derive simplemente de la evolución general de los mercados, del sector de actividad de la Sociedad y su Grupo, o de otras circunstancias similares.

La valoración del grado de consecución de los objetivos se llevará a cabo por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y, en el ámbito de sus competencias, por la Comisión de Auditoría y Control, una vez cerrado el ejercicio social, estando disponibles los resultados según la formulación de cuentas anuales por el Consejo de Administración y siendo conocido el informe de auditoría.

El abono de la retribución variable, si se ha devengado, se producirá dentro del primer trimestre del ejercicio siguiente.

El Consejo de Administración será el órgano encargado de la determinación individual de la retribución de cada consejero por el desempeño de las funciones ejecutivas que tenga atribuida, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

- Incorporación a los contratos

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS ADMINISTRADORES DE LA SOCIEDAD PARA LOS EJERCICIOS 2022-2024

El contrato del Presidente/Consejero Delegado Ejecutivo y, en su caso, el de los otros consejeros que desempeñen funciones ejecutivas se adaptarán para incorporar, en lo menester, las magnitudes, las métricas y aquellas otras mediciones que el Consejo de Administración defina, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para la retribución variable anual y, en su caso, plurianual del consejero en cuestión, dentro del marco definido por la presente Política de Remuneraciones.

3. Gastos sin consideración de remuneración

La Sociedad asumirá por separado, sin que estos conceptos se consideren retribución de los consejeros, los gastos de desplazamiento y de alojamiento de los consejeros que, en su caso, se requieran para el desempeño de su función y de su responsabilidad, así como los incurridos para poner a su disposición los medios y las instalaciones que resulten convenientes para ello: que serán en todo caso motivados expresamente y previamente comunicados y aprobado.

4. Seguro de responsabilidad civil

La Sociedad contratará un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros en condiciones de mercado, seguro que deberá extender su cobertura, en los términos disponibles en el mercado de seguros, respecto de las reclamaciones habidas dentro de los cinco años siguientes al cese como consejero que traigan causa o guarden relación con el desempeño del cargo y constituyan un riesgo derivado de ello.

5. Indemnizaciones

Los consejeros ejecutivos tendrán derecho a una indemnización por la terminación de sus funciones o su cese como consejeros, por causas no imputables a su voluntad ni a su fallecimiento o invalidez, ni a un incumplimiento grave por su parte de sus deberes con la Sociedad y su Grupo.

La indemnización será de dos (2) anualidades de su retribución anual resultante de la suma de su retribución fija más su retribución variable anual, sin incluir ninguna cantidad por la retribución variable plurianual que le hubiera podido corresponder o que hubiera ya devengado.

6. Otros términos y condiciones principales de los contratos de los consejeros ejecutivos

La relación de los consejeros ejecutivos con la Sociedad se regulará mediante contrato mercantil o laboral de alto cargo que deberá ser aprobado previamente por el Consejo de Administración, con informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en los términos de lo dispuesto en el artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital.

El contrato a formalizar con cada uno de los consejeros ejecutivos incluirá, además de las previsiones sobre su retribución, que deberán ser acordes con lo establecido en esta Política de Remuneraciones, estipulaciones que incorporen los siguientes términos y condiciones esenciales que se indican a continuación:

- i. Duración: indefinida.
- ii. Causas de terminación y consecuencias: en caso de terminación de la relación contractual se preverá la indemnización a favor del consejero ejecutivo que se ha indicado de un importe bruto equivalente a dos (2) años de la retribución conjunta, fija y variable anual que viniera percibiendo el consejero en el momento de la extinción del contrato, con excepción de los supuestos de (i) baja voluntaria o renuncia al cargo del consejero, (ii) fallecimiento o invalidez del consejero o (iii) incumplimiento grave y culpable del consejero de sus deberes legales, contractuales o establecidos por normativa interna.

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS ADMINISTRADORES DE LA SOCIEDAD PARA LOS EJERCICIOS 2022-2024

- iii. Plazos de preaviso: se fijará un plazo de preaviso a respetar por el consejero ejecutivo de, al menos, 90 días de duración desde que el consejero ejecutivo comunique su decisión de dar por finalizado el contrato. En caso de incumplimiento del plazo el consejero ejecutivo deberá indemnizar a Squirrel con un importe equivalente a la retribución conjunta, fija y variable anual, que le habría correspondido durante el periodo de preaviso incumplido.
- iv. Exclusividad: se establecerá a cargo del consejero ejecutivo la obligación de dedicarse, como directivo con funciones ejecutivas, a la Sociedad y su Grupo con exclusividad sectorial. La exclusividad será compatible con la dedicación del consejero ejecutivo a cargos (como la pertenencia a órganos de administración de sociedades y otras entidades, instituciones y personas jurídicas) y a tareas que puedan requerir su atención como directivo con funciones ejecutivas, o que sean aprobadas por el Consejo de Administración, siempre dentro de los límites que establezcan los Estatutos Sociales y, en su caso, el Reglamento del Consejo de Administración.
- v. Pacto de no competencia post-contractual: se incluirá un compromiso de no competencia por el consejero ejecutivo en virtud de la cual el consejero ejecutivo no podrá competir con la Sociedad y su Grupo durante un plazo de un (1) año desde la extinción de su contrato. En compensación por este compromiso y durante su plazo de vigencia (a condición de que vaya siendo cumplido y de que finalmente lo haya sido durante todo su plazo de vigencia) el consejero ejecutivo percibirá una compensación adicional a la establecida por la terminación y equivalente a su retribución anual resultante de la suma de su retribución fija más su retribución variable anual, que, en su caso, le hubiera podido corresponder o que hubiera ya devengado.

Esta compensación le será pagada a lo largo del año de duración del pacto de no competencia mediante entregas mensuales de igual importe.

En caso de incumplimiento de su obligación de no competencia el consejero ejecutivo deberá reembolsar el importe total de la compensación que por este concepto hubiera percibido hasta entonces, sin quedar por ello liberado de esa obligación durante el período restante ni de su derecho al cobro de la correspondiente compensación.

En caso de baja voluntaria o renuncia por parte del consejero, la Sociedad se reserva el derecho de no activar el pacto

V. Descripción de las acciones adoptadas por la Sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad. Medidas previstas para garantizar que la política de remuneración de la Sociedad incluye las garantías establecidas en las normas de buen gobierno corporativo que sean de aplicación.

A juicio del Consejo de Administración de la Sociedad el modelo que se aplica (o que se pueda aplicar siguiendo los principios instaurados) para determinar la parte variable de la retribución de los consejeros garantiza, por sí mismo y sin necesidad de precauciones, procedimientos o garantías adicionales, la inexistencia de riesgos o imprevistos para la Sociedad, tanto por la cuantía máxima posible de esa retribución como por la metodología aplicada para su cálculo y liquidación.

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS ADMINISTRADORES DE LA SOCIEDAD PARA LOS EJERCICIOS 2022-2024

No hay ninguna variable que pueda tener un crecimiento incontrolado o incontrolable, ya que la parte variable económica de la retribución no está referida ni a la cotización de la acción ni a otras magnitudes similares, sino al beneficio objetivo del Grupo la Sociedad en cada ejercicio, que se establece en función de las cuentas anuales formuladas por el Consejo de Administración, auditadas por el auditor externo de la Sociedad y, finalmente, aprobadas por la Junta General de Accionistas.

Además, como ya se ha indicado, los contratos con los consejeros que incluyen cualquier clase de retribución variable incorporan la salvedad de que ésta no será de aplicación, cualquiera que sea, si el informe de los auditores externos recoge reservas o salvedades significativas. También añaden los contratos el compromiso del consejero de restitución de lo percibido, en caso de que las bases que hayan servido para sus cálculos y liquidación resulten ser inexactas, por cualquier motivo relacionado con la gestión.

VI. Proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La Política de Remuneraciones debe ser objeto de aprobación como mínimo una vez cada tres años por la Junta General de Accionistas y en su elaboración y aprobación intervienen los siguientes órganos de la Sociedad:

- **Comisión de Nombramientos y Retribuciones:**

De acuerdo con el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es el órgano competente para proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los consejeros.

También lo es para velar por la observancia de la política retributiva que se haya establecido en cada momento, informando asimismo sobre el contenido del Informe Anual de Remuneración de Consejeros (IAR).

La composición actual de esta Comisión se ajusta a lo dispuesto en el artículo 529 quince LSC ya que está integrada exclusivamente por consejeros no ejecutivos, dos de los cuales tiene la condición de independiente, por lo que la presencia de consejeros independientes constituye un elemento clave para evitar y, en su caso, gestionar los eventuales conflictos de interés en las actuaciones de la Comisión.

Las líneas generales de la Política de Remuneraciones y sus posteriores adaptaciones o modificaciones son definidas e impulsadas por el Presidente del Consejo y el Consejero Delegado y posteriormente revisadas, desarrolladas e informadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. La conveniencia y oportunidad de requerir, en su caso, la colaboración de asesores externos especializados para esa materia debe ser decidida, por la propia Comisión, que asimismo tiene que establecer la cuantía de sus honorarios y el resto de las condiciones en las que deben desempeñar su trabajo, incluyendo el alcance concreto del mismo, en función de las necesidades de la Sociedad.

En caso de que el Presidente del Consejo de Administración o el Consejero Delegado consideren necesario hacer algún cambio en la Política de Remuneraciones de los consejeros, el autor de la iniciativa deberá elaborar la correspondiente propuesta, que será sometida al análisis de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para que, una vez evaluada, informe sobre ella.

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS ADMINISTRADORES DE LA SOCIEDAD PARA LOS EJERCICIOS 2022-2024

Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, además de elaborar la propuesta de la Política de Remuneraciones para su elevación al Consejo de Administración, deberá aprobar un informe específico explicativo y justificativo de la Política de Remuneraciones que el Consejo de Administración propondrá a la Junta General de Accionistas para su aprobación. Este informe, junto con la propuesta de Política de Remuneraciones, deberá ser puesto a disposición de la Junta General de Accionistas desde la convocatoria de la misma y los accionistas podrán pedir la entrega o envío gratuito de ambos documentos.

- **Consejo de Administración**

El Consejo de Administración propondrá de forma motivada a la Junta General de Accionistas la Política de Remuneraciones.

Asimismo, el Consejo de Administración es el órgano competente para la determinación y aprobación de los términos y condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos de la Sociedad, dentro del marco de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas (artículos 249 y 529.octodecimos LSC), absteniéndose los consejeros ejecutivos de participar en la deliberación y votación de estos acuerdos.

En relación con las medidas establecidas para detectar, determinar y resolver los posibles conflictos de interés en el seno del Consejo de Administración, el artículo 17 del Reglamento del Consejo de Administración define los casos de conflictos de interés y establece las reglas por las que se rigen tales situaciones, todo ello de conformidad con la normativa aplicable en cada momento.

- **Junta General de Accionistas**

La Junta General de Accionistas aprobará, en su caso, la Política de Remuneraciones de la Sociedad que mantendrá su vigencia durante un plazo máximo de tres años, y será asimismo el órgano responsable de determinar para cada ejercicio la cantidad máxima de la remuneración que los consejeros tendrán derecho a recibir.

A los efectos de evitar los posibles conflictos de intereses, los consejeros que hubieran sido designados representantes por algún accionista para la Junta General, se abstendrán de ejercer el derecho de voto correspondiente a las acciones representadas en relación con los acuerdos relativos a la Política de Remuneraciones. Cualquier modificación o sustitución de la Política requerirá asimismo la previa aprobación de la Junta General de Accionistas, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 529.novodécimos.5 LSC.

VII. Cambios respecto de la Política anterior y vigencia de la Política de Remuneraciones

La política de remuneraciones hasta ahora en vigor fue aprobada para los tres ejercicios siguientes (2021 a 2023) en la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada el 14 de diciembre de 2020 con un 99,998% de votos a favor de los accionistas presentes y representados, Teniendo en cuenta los referidos resultados de la votación de la aprobación de la vigente Política de Remuneraciones y los de la votación consultiva del Informe Anual de Remuneraciones de la Sociedad en la última Junta General Ordinaria de accionistas celebrada el 29 de junio de 2021 con un 95,83 %, la presente Política de Remuneraciones de la Sociedad es continuista con los principios de la Política anterior, manteniéndose además la estructura retributiva aplicable a los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad. En particular, las modificaciones introducidas en la Política de Remuneraciones propuesta, en comparación con la vigente, tienen por objeto únicamente (i) adaptar determinados aspectos

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS ADMINISTRADORES DE LA SOCIEDAD PARA LOS EJERCICIOS 2022-2024

de redacción a la literalidad de lo recogido en la Ley de Sociedades de Capital tras la modificación de la misma por la Ley 5/2021, de 12 de abril y en la normativa interna de la Sociedad, e (ii) incorporar determinadas modificaciones técnicas orientadas a sistematizar y reorganizar el contenido de la Política en línea con las mejores prácticas de gobierno corporativo y la práctica generalizada de otras sociedades cotizadas.

Esta nueva Política de Remuneraciones mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios sociales siguientes (2022, 2023 y 2024), sin perjuicio de las adaptaciones o actualizaciones que, en su caso, lleve a cabo, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración conforme a lo previsto en ella, y las modificaciones que en cada momento puedan ser aprobadas por la Junta General de Accionistas de la Sociedad.