INFORME Y PROPUESTA DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DE FAES FARMA, S.A. EN RELACIÓN A LA POLITICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE FAES FARMA, S.A.

1. Previo

El artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, tras la reforma operada por la Ley 5/2021, de 12 de abril, establece que la política de remuneraciones de los consejeros deberá ajustarse al sistema establecido estatutariamente y ser aprobada como punto separado del orden del día para su aplicación durante un período máximo de tres ejercicios.

La Política de Remuneraciones de los consejeros de Faes Farma, S.A. ("**FAES**" o la "**Sociedad**") en vigor fue aprobada en el año 2024 a fin de incorporar las previsiones que la incorporación de un nuevo primer ejecutivo y la conversión del Presidente Ejecutivo en no ejecutivo exigía.

2. Procedimiento de aprobación

La política de remuneraciones de la Sociedad se encuentra regulada en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración. Concretamente el Reglamento del Consejo de Administración establece en su artículo 19 g) como responsabilidad básica de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones el proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de Comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.

En base a lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone la Política de Remuneraciones al Consejo de Administración, que la somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas.

3. Criterios adoptados en la determinación de la Política de Remuneraciones

3.1. *Consideración de las opiniones de los inversores y asesores de voto*

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera tanto el entorno externo en el que opera la Sociedad como las directrices emitidas por las organizaciones que representan a nuestros accionistas institucionales. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones también considera la información de inversores institucionales y asesores de voto recibida durante el proceso periódico de consulta que realiza FAES con estos grupos de interés.

3.2. Consideración de las condiciones retributivas de los empleados en su conjunto y la perspectiva del equipo directivo

A efectos de establecer las condiciones retributivas de los consejeros ejecutivos descritas en la presente Política de Remuneraciones, se ha tenido en cuenta la estrategia de remuneración aplicable a los empleados y directivos de la Sociedad.

A este respecto, la Política de Remuneraciones aplicable a los consejeros ejecutivos se encuentra alineada con la del conjunto de empleados y directivos, retribuyendo por el valor que éstos aportan a FAES y compartiendo los siguientes principios específicos:

- *Estructura de retribución total*: el paquete retributivo que ofrece FAES puede estar compuesto por componentes fijos y variables, así como retribuciones en especie y otros beneficios sociales. En todo caso, la retribución fija tiene un peso relevante en la medida en que, en determinadas circunstancias, la retribución variable puede llegar a ser cero. Adicionalmente, los importes y el peso relativo de los elementos retributivos se adaptan a las prácticas locales de los mercados en los que opera FAES.

- *Equidad retributiva:* se garantiza la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión ni raza a la hora de aplicar las prácticas y políticas retributivas. A este respecto, los profesionales de FAES son remunerados de forma coherente con el nivel de responsabilidad, liderazgo y nivel de desempeño dentro de la organización, favoreciendo la retención de profesionales clave y la atracción del mejor talento.

- *Pay for performance:* una parte significativa de la retribución total del equipo directivo de la Sociedad tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de objetivos financieros y no financieros, de negocio y de creación de valor, predeterminados, concretos, cuantificables y alineados con el interés social de FAES.

- *Proporcionalidad:* los niveles de remuneración son adecuados a la importancia de la Sociedad, a su situación económica en cada momento y a los estándares de mercado en sectores y compañías comparables.

- *Prudencia:* Los criterios utilizados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para establecer las retribuciones fijas, variables o de otro tipo tienen en cuenta los riesgos implícitos a dichas decisiones y las implicaciones que pudieran derivarse a largo plazo para la Compañía.

- *Valores:* la Política de Remuneraciones se diseña con objeto de atraer y retener al mejor talento y motivar una cultura de alto rendimiento.

3.3. Condiciones de mercado

La remuneración de los consejeros se compara con la de perfiles comparables en compañías del mismo sector o similares en términos de dimensión.

3.4. Consideración de asesoramiento externo independiente

Al determinar, revisar e implantar la Política de Remuneraciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones busca asesoramiento independiente y se asegura de que ningún consejero toma decisiones relacionadas con su propia remuneración.

3.5. Revisión periódica de la Política de Remuneraciones

La política retributiva de los Consejeros es revisada de forma periódica por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y por el Consejo de Administración, con el fin de mantenerla alineada con las mejores prácticas de

gobierno corporativo y tendencias de mercado. La política se somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas cada vez que sea necesaria o conveniente su modificación y, en todo caso, de conformidad con la Ley de Sociedades de Capital.

4. Principales modificaciones respecto a la política en vigor

La Política de Remuneraciones, una vez introducidas las modificaciones que se describen posteriormente, mantiene las líneas generales de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 25 de junio de 2024, con un 98,028 % de votos a favor y tiene como objetivo básico, una vez que se ha realizado su adaptación a la nueva estructura organizativa de la Sociedad con la presencia de un consejero ejecutivo y un Presidente que ha dejado de ejercer funciones de este carácter, reflejar el nuevo sistema de incentivos a largo plazo que se somete también a esta junta general ordinaria, además de incluir otras mejoras que faciliten el funcionamiento adecuado de las comisiones del consejo desligando su retribución del número de reuniones que se celebren anualmente cuya periodicidad, dada la complejidad que está alcanzando el funcionamiento del grupo Faes, no resulta previsible a priori.

Como novedades más relevantes de la Política se pueden indicar las siguientes:

- Plan de Incentivos a Largo Plazo

  Para el nuevo Plan de incentivos a largo plazo (2025-2029) se incorpora la opción de sobrecumplimiento, de manera que el máximo a percibir puede pueda llegar a alcanzar un 150% del importe asignado al objetivo. Para el primer ciclo de este Plan (2025-2027) esta opción de sobrecumplimiento aplicará únicamente al indicador TSR, con la posibilidad de ampliarlo al resto de indicadores en ciclos posteriores, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y acuerdo del Consejo de Administración, tal y como resulta de la propuesta de acuerdo sometida a la junta general con carácter previo a esta Política.

  Este cambio pretende incrementar el poder incentivador del Plan y dotar de mayor peso a la retribución variable a largo plazo dentro del mix retributivo para un escenario de cumplimiento máximo. La propuesta sigue la recomendación realizada por un asesor externo (Mercer) y está en línea con la práctica de mercado y con el *benchmark* realizado de sociedades europeas del sector. La propuesta de acuerdo que se somete a consideración en esta junta general ordinaria incluye los detalles del sistema tanto en cuanto a importes y beneficiarios, como en cuanto a los objetivos establecidos, que garantizan el adecuado balance entre los aspectos estratégicos, de creación de valor, financieros y operativos.

- Remuneraciones de los consejeros en su condición de tales.

  Se sustituyen las dietas por asistencia a las comisiones (1.500 € por sesión) por una asignación fija anual de 15.000 €. La experiencia ha demostrado que el número de sesiones se ha incrementado, por lo que la asignación de una dieta por sesión podía llegar a condicionar la celebración de reuniones de las comisiones cuando la cuestión a analizar pudiera requerir un debate y deliberación adecuada del conjunto de sus miembros. El importe asignado, que corresponde con el número mínimo de sesiones que ordinariamente celebrarían las comisiones, refleja además mejor la dedicación permanente y

responsabilidad que la pertenencia a una comisión requiere. Finalmente, se eliminan las dietas adicionales por responsabilidad en materia de ESG en la Comisión de Auditoría y Cumplimiento. La especial dedicación a responsabilidades en materia de ESG constituye ya una competencia ordinaria de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, por lo que se considera que la figura ha perdido su razón de ser.

5. Vigencia

La Política entrará en vigor tras su aprobación, salvo la previsión de la asignación anual por pertenencia a comisiones que se aplicará desde el 1 de enero de 2026 en reemplazo a las dietas por asistencia a las sesiones de las comisiones que se mantendrán en vigor durante 2025.

La vigencia se mantendrá hasta el 31 de diciembre de 2028, los siguientes tres ejercicios, sin perjuicio de las adaptaciones o actualizaciones que, en su caso, lleve a cabo 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.

5. Propuesta

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, teniendo en cuenta las anteriores consideraciones realiza la propuesta de Política de Remuneraciones para los consejeros de Faes Farma, S.A., que se incluye como **Anexo** a efectos de su aprobación por el Consejo de Administración como propuesta a someter a la próxima junta general ordinaria.

Cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la junta general de accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

14 de mayo de 2025

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE FAES FARMA, S.A.

INTRODUCCIÓN

El Consejo de Administración de FAES FARMA, S.A. (en adelante, "**FAES**" o la "**Sociedad**"), a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha aprobado en la sesión celebrada el 19 de mayo de 2025 la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad (en adelante, la "Política" o la "**Política de Remuneraciones**") que será sometida a votación vinculante de la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día y con el contenido establecido en la Ley de Sociedades de Capital.

La Política de Remuneraciones contiene los siguientes apartados:

Apartados de la Política de Remuneraciones	
1.	Principios de la Política de Remuneraciones.
2.	Principales cambios de la Política de Remuneraciones.
3.	Remuneraciones de los consejeros ejecutivos.
4.	Remuneraciones de los consejeros en su condición de tales.
5.	Remuneraciones aplicables a nuevos consejeros.
6.	Proceso de determinación de la Política de Remuneraciones.
7.	Acciones adoptadas para ajustar la Política de Remuneraciones a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad.
8.	Vigencia.

1. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Política de Remuneraciones tiene como eje principal atraer, retener y motivar el talento, a fin de que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco crecientemente competitivo e internacionalizado en el que desarrolla su actividad, estableciendo las medidas y prácticas que resulten más apropiadas para tal fin.

Los principios generales que sustentan la Política de Remuneraciones son los siguientes, clasificados en función de su aplicabilidad a la política retributiva para los distintos tipos de consejeros:

PRINCIPIOS	A quién aplica
PROPORCIONALIDAD: Los niveles de remuneración son adecuados a la marcha de la Sociedad respecto al sector, su situación, perspectivas futuras y comparables con las retribuciones que abonan otras sociedades del mismo sector o similares características.	Todos los Consejeros
COMPETITIVIDAD: La Política de Remuneraciones es competitiva, lo cual se consigue mediante la fijación de un paquete retributivo acorde con los estándares de mercado, considerando sectores y sociedades comparables. La retribución es adecuada para atraer y retener a los consejeros con el talento y perfil deseados por la Sociedad.	Todos los Consejeros
IDONEIDAD: La remuneración es suficiente y se adecua a la dedicación, cualificación y responsabilidades de los consejeros en su condición de tales, sin que dicha remuneración pueda llegar a comprometer su independencia de criterio.	Todos los Consejeros
NO DISCRIMINACIÓN: La Política de Remuneraciones de FAES es respetuosa con la no discriminación por razones de género, edad, cultura, religión y raza.	Todos los Consejeros
TRANSPARENCIA: La información en materia de retribuciones está en línea con las mejores prácticas en materia de Gobierno Corporativo.	Todos los Consejeros
ALINEAMIENTO CON LOS INTERESES DE LOS GRUPOS DE INTERÉS: El diseño de la Política de Remuneraciones de los consejeros ejecutivos se revisa periódicamente para asegurar la alineación entre la consecución de resultados y la creación de valor para el accionista. La retribución variable también puede vincularse al logro de objetivos medioambientales, sociales o de gobierno (ESG[1]), vinculados a nuestra estrategia de sostenibilidad. Además, las decisiones sobre la retribución de los consejeros ejecutivos se toman teniendo en cuenta las condiciones retributivas del equipo directivo en su conjunto y los intereses de otros grupos de interés.	Consejeros Ejecutivos

[1] Por sus siglas en inglés: Environmental, Social & Governance

Los principios citados anteriormente inspiran el desarrollo de la política en materia de compensación de los consejeros.

LO QUE INCLUYE LA POLÍTICA

- Equilibrio razonable entre los distintos componentes: equilibrio entre elementos fijos y variables (corto y largo plazo).
- Vinculación del pago de la retribución a los resultados de la Sociedad ("*pay for performance*").
- Retribución acorde a las responsabilidades y funciones asumidas por cada Consejero, sin que se llegue a comprometer su independencia.
- Retribución Variable a Corto Plazo que incluye una combinación de objetivos económico-financieros y no financieros, así como otros vinculados a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad:
  - El peso de los objetivos financieros a los que se vincula representa al menos el 60%.
  - El peso de los objetivos no financieros representa, como máximo, el 40%.
- Planes de Retribución Variable a Largo Plazo:
  - Periodo de medición de objetivos mínimo de tres años.
  - Abono en acciones.
  - Obligación de retención de las acciones por un periodo de hasta tres años, vinculado al requisito de tenencia permanente de acciones.
  - Vinculado a métricas alineadas con los objetivos estratégicos a largo plazo de FAES y de creación de valor para los accionistas.
- Indemnización por extinción del contrato y el compromiso de no competencia: se encuentra limitada a dos veces la remuneración bruta anual (fija + variable anual).
- Asesoramiento externo.

LO QUE NO INCLUYE

- No hay contratos con incrementos salariales garantizados.
- No existen retribuciones variables garantizadas.
- No existen compromisos por pensiones con los consejeros.
- No se conceden préstamos ni anticipos.
- Los consejeros no ejecutivos no participan en fórmulas de remuneraciones o sistemas vinculados al rendimiento de la Sociedad.
- No se permite la cobertura, pignoración, ventas al descubierto o contratos de derivados sobre el valor de las acciones recibidas durante el periodo de retención.

2. PRINCIPALES CAMBIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Política de Remuneraciones, una vez introducidas las modificaciones que se describen a continuación, mantiene las líneas generales de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 25 de junio de 2024, con un 98,028% de votos a favor.

En este sentido, para la propuesta al Consejo de Administración de la presente Política de Remuneraciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad ha considerado los siguientes factores internos y externos dentro del proceso de reflexión realizado desde 2023:

FACTORES INTERNOS

- La adecuación de la estructura de gobierno de la sociedad.
- Los resultados obtenidos en los últimos ejercicios.
- Las prioridades estratégicas en el corto plazo y en el largo plazo.
- Alineación con el diseño del sistema retributivo del equipo directivo y del conjunto de empleados.

FACTORES EXTERNOS

- Las recomendaciones en materia de buen gobierno corporativo a nivel nacional e internacional aplicables a sociedades cotizadas.
- Las prácticas de sectores y sociedades comparables y las tendencias del mercado en general.
- Recomendaciones recibidas en el proceso de involucración con los accionistas institucionales y asesores de voto.

La presente Política de Remuneraciones, además de mantener las mejoras introducidas en la Política anterior respecto al alineamiento con las prioridades estratégicas de FAES, los intereses de los accionistas y recomendaciones de gobierno corporativo y la adaptación a la nueva estructura organizativa de la Sociedad – en la que el Presidente ha cesado en sus funciones ejecutivas y se ha incorporado un nuevo miembro al Consejo de Administración con funciones ejecutivas- incluye dos modificaciones relativas a la opción de sobrecumplimiento en el nuevo plan de incentivos a largo plazo y a la remuneración a los miembros de las comisiones, cuyo detalle es el siguiente:

- Plan de incentivos a largo plazo: Para el nuevo Plan de incentivos a largo plazo (2025-2029) se incorpora la opción de sobrecumplimiento, de manera que la oportunidad máxima pueda alcanzar un 150% del importe asignado al objetivo. Para el primer ciclo de este Plan (2025-2027) esta opción de sobrecumplimiento aplicará únicamente al indicador TSR, con la posibilidad de ampliarlo al resto de indicadores en ciclos posteriores, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y acuerdo del Consejo de Administración, tal y como resulta de la propuesta de acuerdo sometida a la junta general con carácter previo a esta Política. En cualquier caso, las decisiones que se adopten al respecto del resto de ciclos se informarán en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones.

  Este cambio pretende incrementar el poder incentivador del Plan y dotar de mayor peso a la retribución variable a largo plazo dentro del *mix* retributivo para un escenario de cumplimiento máximo. Se propone siguiendo la recomendación realizada por un asesor externo (Mercer) y está en línea con la práctica de mercado y con el *benchmark* realizado de trece[2] sociedades europeas del sector.

[2] Las compañías incluidas en el benchmark son: Hikma Pharmaceuticals PLC (UK), Oxford Biomedica PLC (UK), Indivior PLC (UK), Allergy Therapeutics PLC (UK), Avacta Group PLC (UK), Dermapharm Holding SE (Alemania), Cosmo Pharmaceuticals NV (Suiza), PolyPeptide Group AG (Suiza), Molecular Partners AG (Suiza), Philogen (Italia), Almirall (España), Laboratorios Rovi (España) y Oryzon (España)

- Se sustituyen las dietas por asistencia a las comisiones (1.500 € por sesión) por una asignación fija anual de 15.000 €. La experiencia ha demostrado que el número de sesiones se ha incrementado, por lo que la asignación de una dieta por sesión podía llegar a condicionar la celebración de reuniones de las comisiones cuando la cuestión a analizar pudiera requerir un debate y deliberación adecuada del conjunto de sus miembros. El importe asignado, que corresponde con el número mínimo de sesiones que ordinariamente celebrarían las comisiones, refleja además mejor la dedicación permanente y responsabilidad que la pertenencia a una comisión requiere.

- Por último, se eliminan las dietas adicionales por responsabilidad en materia de ESG en la Comisión de Auditoría y Cumplimiento. Al respecto, la especial dedicación a responsabilidades en materia de ESG constituye ya una competencia ordinaria de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, por lo que se considera que la figura ha perdido su razón de ser.

3. REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

3.1 Componentes retributivos de los consejeros ejecutivos:

Los elementos que componen el paquete retributivo de los consejeros ejecutivos son los siguientes:

Retribución Fija	
Propósito	Recompensar el nivel de responsabilidad del puesto en la organización, así como la experiencia profesional del consejero.
Importe anual	Consejero Ejecutivo: 650.000€
Funcionamiento	El Consejo de Administración determina la retribución fija de los consejeros ejecutivos, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Esta retribución fija se abona mensualmente en efectivo. A los efectos de proponer una retribución adecuada y competitiva en mercado, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene en cuenta los siguientes factores: • Las características específicas del puesto, el nivel de responsabilidad y de involucración requerida de los consejeros ejecutivos. • Las competencias y experiencia de la persona. • La evolución de la contribución del puesto y la persona. • Las condiciones retributivas para los empleados en su conjunto. • Los datos de mercado en compañías de tamaño, sector y complejidad similar a FAES. Esta retribución puede ser revisada anualmente en función de los criterios aprobados en cada momento por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. El incremento máximo para el periodo de vigencia de la Política no podrá ser superior al 10%.

Retribución en especie

Propósito	Ofrecer un paquete de compensación competitivo y en línea con el mercado.
Importe máximo anual	Consejero Ejecutivo: 35.000€
Funcionamiento	Los consejeros ejecutivos pueden ser beneficiarios de determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros, vehículo de empresa, seguro médico y el pago de primas de seguros de vida. La Política de Remuneraciones de los consejeros ejecutivos no contempla la concesión de otros beneficios tales como, planes de pensiones, créditos, anticipos y garantías constituidas por la Sociedad.

Retribución Variable

A continuación, se detallan los elementos que componen la retribución variable de los consejeros ejecutivos:

(i) retribución variable a corto plazo y (ii) retribución variable a largo plazo.

En las tablas siguientes se detallan las particularidades específicas de cada uno de los sistemas. No obstante, existen una serie de características comunes en la mecánica y funcionamiento de ambos sistemas.

- Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la aprobación de los objetivos al inicio de cada período de medición y la evaluación de su cumplimiento una vez finalizado.
- Los objetivos se determinarán utilizando una combinación de indicadores financieros y no financieros, alineados con las prioridades estratégicas de FAES. Estos objetivos podrán incluir, entre otros, parámetros económico-financieros (como por ejemplo EBITDA, Beneficio Consolidado, Cash Flow, etc.), operativos, estratégicos y/o de creación de valor (por ejemplo, capitalización bursátil, retorno total para el accionista, entre otros) concretos, predeterminados y cuantificables. También se podrán considerar indicadores ligados a la estrategia de sostenibilidad y al desempeño individual del consejero ejecutivo. Alguna de las métricas podrá medirse de forma relativa respecto a un grupo de comparación compuesto por sociedades competidoras o de características comunes.
- Los objetivos se podrán medir en el corto o en el largo plazo, evitando como norma general la duplicidad de los mismos en cada sistema. El Consejo de Administración determinará el carácter adecuado de los objetivos establecidos en relación a las prioridades estratégicas y tácticas de gestión en el corto y largo plazo.
- La escala de cumplimiento, fijada al inicio de cada ejercicio, incluye un umbral mínimo por debajo del cual no se abona incentivo, un nivel *target*, que corresponde al cumplimiento de los objetivos al 100%, y un nivel máximo, específicos para cada métrica.
- Para el cálculo del importe de la retribución variable se considerará el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos y se aplicarán las normas y procedimientos internos de evaluación y verificación de objetivos, establecidos por la Sociedad.
- En la evaluación y verificación de los objetivos, la Comisión cuenta con el soporte de la Dirección Financiera y de la Dirección de Auditoría Interna, que facilita información sobre los resultados auditados. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la Comisión también considera cualquier riesgo asociado.
- El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento tendrá en cuenta aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían

introducir distorsiones en los resultados de la evaluación y se considerará la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado en la propuesta de retribución variable.

- El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá reducir ("malus") y/o, en su caso, reclamar a los beneficiarios la devolución ("clawback") de la retribución variable abonada, si dentro de los dos años siguientes a su entrega se acreditara que (i) los datos que han servido para el cálculo de los objetivos son inexactos o (ii) por parte de los beneficiarios se ha incurrido en incumplimiento grave y culpable de los deberes de lealtad, diligencia o buena fe o de cualesquiera otras obligaciones asumidas en virtud de su relación contractual con FAES.

Retribución Variable Anual

Propósito	Potenciar el compromiso de los consejeros ejecutivos con la Sociedad, motivar su desempeño y retribuir la consecución de objetivos específicos de cada ejercicio.
Importe anual	• Objetivo (*target*): 400.000 euros, que representa el 61,5% de la Retribución Fija anual. Se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos. • Máximo: 130% del *target*. Se alcanzará en caso de sobrecumplimiento de los objetivos preestablecidos.
Métricas	Los objetivos financieros tendrán un peso, como mínimo, del 60% en el conjunto del incentivo. Estarán compuestos por métricas que garanticen el adecuado balance entre los aspectos financieros y operativos de la gestión de la Sociedad. Los objetivos no financieros tendrán un peso, como máximo del 40% en el conjunto del incentivo. Dentro de estos objetivos están contemplados objetivos de sostenibilidad, cuyo detalle vendrá recogido en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.
Funcionamiento	Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la fijación de los objetivos, al inicio de cada ejercicio, y la evaluación de su cumplimiento, una vez formuladas por el Consejo y auditadas las cuentas anuales del ejercicio en cuestión. El Consejo, a propuesta de la Comisión, tiene la facultad de ajustar el nivel de pago de la retribución variable anual para garantizar que el resultado es justo y equilibrado, a la luz de los resultados globales de la Sociedad. Dicha discrecionalidad estará limitada a un máximo de un 15% al alza o a la baja en atención a circunstancias excepcionales que requieran una evaluación cualitativa, sin que en ningún caso se pueda superar el importe máximo (130% del *target*). En caso de que se haga uso de esta facultad, la Sociedad proporcionará información detallada sobre las razones que justifiquen su aplicación en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros. La retribución variable a corto plazo no se abonará hasta que la Comisión haya realizado las actuaciones descritas anteriormente. El importe que, en su caso, se abone estará sujeto a las cláusulas de reducción ("malus") y de recuperación ("clawback") descritas en el apartado 3.5 de la Política.
Abono	La retribución variable anual se abona íntegramente en metálico durante los tres primeros meses del año siguiente al devengo de la retribución variable.

Retribución Variable a Largo Plazo

Propósito	Recompensar el cumplimiento de los objetivos estratégicos de FAES en el largo plazo, la sostenibilidad de los resultados y la creación de valor sostenible para el accionista.
Importe (anualizado)	• Objetivo (*target*): 400.000 euros (61,5% de la Retribución Fija anual) para el Consejero Ejecutivo (a valor de concesión). Se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos. • Máximo: Para el Plan de Incentivos a Largo Plazo 2022-2026 aprobado en la Junta General de Accionistas de 2022, el importe máximo coincide con el importe *target*, sin que exista recorrido al alza. Para el Plan de Incentivos a Largo Plazo 2025-2029 que se presenta a aprobación en la Junta General de Accionistas de 2025, la retribución máxima será de 150% del target y se alcanzará en caso de sobrecumplimiento de los objetivos preestablecidos. Los objetivos a los que aplica esta posibilidad de sobrecumplimiento serán determinados por el Consejo de Administración antes del inicio de cada ciclo del Plan. Para el 1º ciclo de este Plan la posibilidad de sobrecumplimiento de 150% aplicará únicamente al objetivo del TSR, siendo la retribución máxima del resto de objetivos del 100%.
Métricas	Los objetivos para este tipo de retribución variable podrán estar compuestos por métricas que garanticen el adecuado balance entre los aspectos estratégicos, de creación de valor, financieros u operativos y de sostenibilidad. El detalle de las métricas del 1º ciclo resulta de la propuesta de acuerdo sometida a la junta general con carácter previo a esta Política. Para el 2º y 3º ciclo, cualquier modificación de las métricas y sus ponderaciones será detallada de manera ex ante en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones.
Funcionamiento	La retribución variable a largo plazo se podrá estructurar mediante ciclos solapados e independientes o mediante ciclos secuenciales. El periodo de medición de los objetivos vinculados a los ciclos o planes de retribución variable a largo plazo será acorde al plan estratégico de FAES, sin que en ningún caso sea inferior a tres años. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones realizará un seguimiento anual de los objetivos, y una vez finalizado el Plan, se determina el grado de consecución. Al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación. Adicionalmente, de cara a evaluar el nivel de pago final que correspondiere, la Comisión valorará si se han producido alteraciones o inexactitudes en los datos de negocio, promovidas por algún beneficiario del plan, que hubieran resultado relevantes para la determinación de la retribución variable anual (confirmadas por el auditor externo de la Sociedad). La retribución variable a largo plazo se abonará mediante la entrega de acciones, opciones sobre acciones o derechos retributivos vinculados al valor de éstas, siempre que se cumplan los objetivos establecidos al efecto. La totalidad de las acciones que, en su caso, se entreguen derivadas del Plan estarán sometidas a un periodo de retención descrito en el apartado 3.3 de la Política. La Retribución Variable a Largo Plazo no se abonará hasta que la Comisión haya realizado las actuaciones descritas anteriormente. El importe que, en su caso, se abone estará sujeto a las cláusulas de reducción (“malus”) y de recuperación (“clawback”) descritas en el apartado 3.5 de la Política. En todo caso, los importes y características de cada plan de retribución variable a largo plazo serán objeto de explicación en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros. Sin perjuicio de lo anterior, la Junta General de Accionistas de junio de 2022 aprobó el primer Plan de Incentivos a Largo Plazo con las siguientes características:

- Consta de tres ciclos solapados (1º ciclo: 2022-24, 2º ciclo: 2023-25 y 3º ciclo: 2024-26).
- El periodo de medición de los objetivos para cada concesión es de tres años.
- La retribución variable a largo plazo se abona en su totalidad en acciones. Las acciones entregadas no podrán enajenarse hasta que hayan transcurrido 3 años, al menos, desde su entrega, salvo que dichos consejeros mantengan acciones por un valor de mercado equivalente a dos veces su remuneración fija anual.

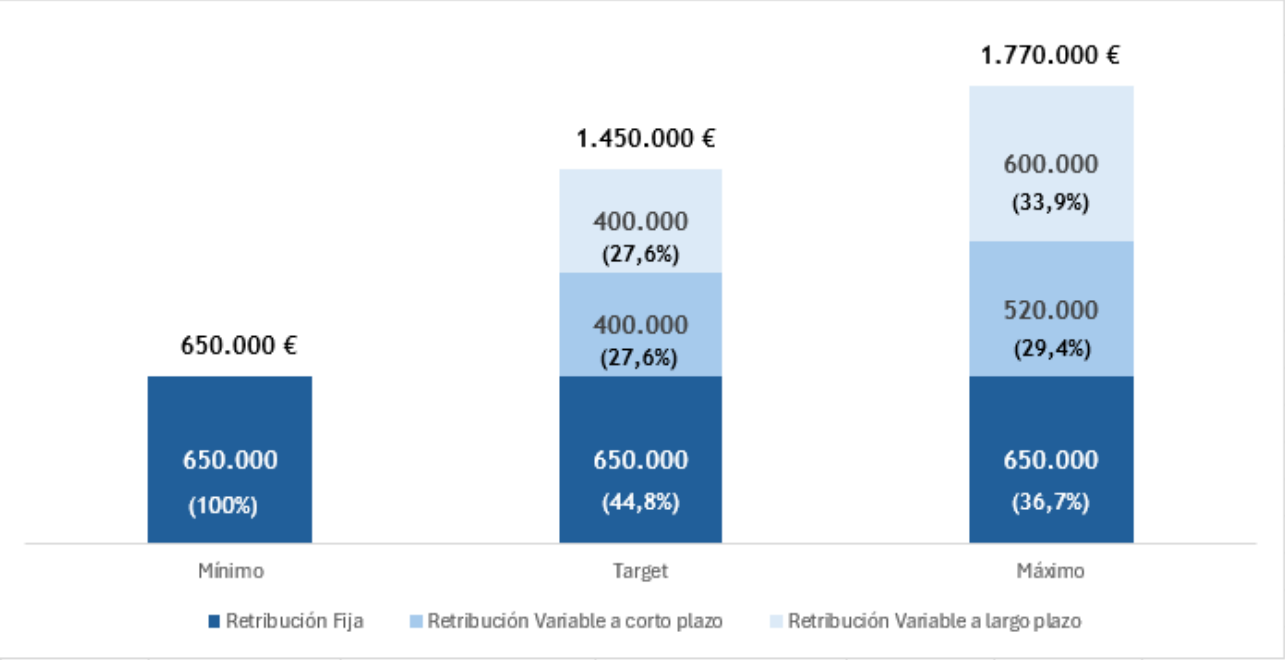
En la Junta General de Accionistas de junio de 2025 se presenta a aprobación el segundo Plan de Incentivos a Largo Plazo con las siguientes características:

- Consta de tres ciclos solapados (1º ciclo: 2025-27, 2º ciclo: 2026-28 y 3º ciclo: 2025-29).
- El periodo de medición de los objetivos para cada concesión es de tres años.
- La retribución variable a largo plazo se abona en su totalidad en acciones. Las acciones entregadas no podrán enajenarse hasta que hayan transcurrido tres años, al menos, desde su entrega, salvo que dichos consejeros mantengan acciones por un valor de mercado equivalente a dos veces su remuneración fija anual.

3.2 Escenarios de *mix* retributivo de los consejeros ejecutivos

La Política de Remuneraciones proporciona un equilibrio razonable entre los distintos elementos fijos y variables (anual y de largo plazo), que refleja una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de objetivos definidos a corto y largo plazo, vinculados a la creación de valor sostenible.

El gráfico muestra ejemplos de la retribución total futura potencial para el Consejero Ejecutivo, de acuerdo con la presente Política de Remuneraciones, en tres posibles escenarios, considerando la asignación anualizada del segundo plan de incentivo a largo plazo presentado a aprobación en la Junta General de Accionistas de junio 2025.



Los posibles resultados y las premisas en las que están basados los cálculos anteriores se indican a continuación:

Retribución Fija[1]	
Todos los escenarios	650.000 euros

Retribución Variable a Corto Plazo / Retribución Variable a Largo Plazo[2]	
Escenario mínimo	• No se abona retribución variable a corto plazo. • No se abona retribución variable a largo plazo.
Escenario *target*	• Abono del 100% de la retribución variable a corto plazo (61,5% de la retribución fija). • Abono del 100% de la retribución variable a largo plazo (61,5% de la retribución fija).
Escenario máximo	• Abono del 130% de la retribución variable a corto plazo (80% de la retribución fija). • Abono del 150% de la retribución variable a largo plazo (92,3% de la retribución fija).

[1] No se incluyen otras retribuciones en especie, ni por pertenencia al Consejo que, en su caso, puedan llegar a percibir el Consejero Ejecutivo, dado que su importe no sería significativo.

[2] Las cuantías reflejan el valor del incentivo a largo plazo a fecha de concesión.

3.3 Compromiso de tenencia temporal de las acciones

Los consejeros ejecutivos estarán obligados a retener las acciones que, en su caso, les sean entregadas como parte de su Retribución Variable a Largo Plazo durante al menos tres años posteriores a su entrega, salvo que dichos consejeros mantengan acciones por un valor de mercado equivalente a dos veces su remuneración fija anual.

3.4 Otras remuneraciones

A lo largo de la vigencia de la presente Política los consejeros ejecutivos, si estos se han incorporado recientemente a FAES, podrán percibir incentivos especiales que compensen la pérdida de incentivos concedidos y no devengados en la anterior compañía, en línea con lo establecido en el apartado 5 siguiente.

3.5 Ajustes "ex-post" de la Retribución Variable

Hasta el 100% de la Retribución Variable total (retribución variable a corto plazo y retribución variable a largo plazo) estará sometida a cláusulas de reducción de las remuneraciones ("malus") o de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas ("clawback"). Dichas cláusulas serán de aplicación tanto para Consejeros Ejecutivos en activo, como los que hayan causado baja en la Sociedad:

- Malus: La retribución variable que se encuentre pendiente de abono, será objeto de reducción o cancelación por parte de la Sociedad si durante el periodo comprendido entre la fecha de fin del periodo de medición (a corto y/o largo plazo) y el momento de su abono, quedase acreditado que (i) los datos que han servido para el cálculo de los objetivos son inexactos o (ii) durante el periodo de medición, los beneficiarios han incurrido en incumplimiento grave y culpable de los deberes de lealtad, diligencia o buena fe, o de cualesquiera otras obligaciones asumidas en virtud de su relación contractual con FAES.
- Clawback: Obliga a reembolsar las cantidades indebidamente recibidas en concepto de retribución variable cuando quedase acreditado que (i) los datos que han servido para el cálculo de los objetivos son inexactos o (ii) durante la vigencia del Plan, los beneficiarios han incurrido en incumplimiento grave y culpable de los deberes de lealtad, diligencia o buena fe, o de cualesquiera otras obligaciones asumidas en virtud de su relación contractual con FAES. En este caso, el beneficiario deberá reembolsar cualquier cantidad indebidamente recibida. En caso de planes de retribución variable a largo plazo en acciones se devolverá el importe de las acciones al precio de referencia.

3.6 Condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos

El contrato que en la actualidad regula el desempeño de las funciones y responsabilidades del Consejero Ejecutivo es de naturaleza mercantil e incluye las cláusulas que en la práctica acostumbran a incluirse en este tipo de contratos con el fin de atraer y retener a los mejores profesionales. Dicho contrato ha sido propuesto por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad.

A continuación, se describen de forma resumida las principales condiciones del contrato del Consejero Ejecutivo:

Duración	El contrato firmado entre la Sociedad y el Consejero Ejecutivo está vigente mientras permanezca en su cargo.
No concurrencia	El contrato establece en todo caso una obligación de no concurrencia en relación con sociedades de objeto análogo durante su relación con la Sociedad y por un periodo de tiempo determinado tras la finalización de la misma (un año). La compensación por la obligación de no concurrencia post-contractual asciende a una cuantía equivalente a un año de remuneración bruta anual (retribución fija y retribución variable anual), correspondiente a la última anualidad.
Indemnización	El Consejero Ejecutivo tendrá derecho a percibir de la Sociedad una indemnización por extinción del contrato por cualquiera de las causas establecidas en el mismo equivalente a un año de remuneración bruta anual (retribución fija y retribución variable anual), correspondiente a la última anualidad.

Exclusividad	El contrato establece la prohibición, durante su vigencia, de celebrar o prestar servicios, por cuenta propia o ajena de forma directa o indirecta a terceros, concurrentes o no, que sean ajenos a la Sociedad, salvo consentimiento expreso de esta.
Cumplimiento interno	Se incluye la obligación de observancia de las reglas y obligaciones establecidas en el régimen interno de FAES.
Confidencialidad	Máximo deber de confidencialidad durante la vigencia de los contratos, así como una vez extinguida la relación.

Adicionalmente, el contrato incluye cláusulas de reducción ("malus") y de recuperación ("clawback") análogas a las descritas en el apartado 3.5 de la presente Política.

4. REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

De conformidad con el art. 26 de los Estatutos Sociales, la retribución de los consejeros en su condición de tales consistirá en (a) una cantidad fija en metálico y (b) una dieta o asignación por asistencia a cada sesión del Consejo de Administración y/o de las Comisiones del Consejo de Administración a las que, en su caso, pertenezcan.

El importe máximo de las retribuciones que anualmente puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros por los conceptos anteriormente citados será el que a tal efecto determine la Junta General de Accionistas, el cual permanecerá vigente hasta tanto ésta no acuerde su modificación.

A este respecto, la Junta General Ordinaria de Accionistas fijó en un 6% del beneficio distribuible del último ejercicio cerrado, como el límite máximo bruto anual de la retribución a percibir por los consejeros en su condición de miembros del Consejo de Administración. Dicho límite seguirá siendo aplicable durante la vigencia de la presente Política salvo que la Junta General de Accionistas decida modificarlo en el futuro.

La fijación de la cantidad exacta a abonar dentro del citado límite y su distribución entre los distintos consejeros corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a Comisiones dentro del Consejo de Administración y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

A continuación, se desglosan los elementos de la Política de Remuneraciones de los consejeros en su condición de tales:

	Asignación Fija Anual	Dietas
Consejo de Administración (miembro)	77.000€	1.500€ por sesión
Presidencia del Consejo (*)	867.141€	--
Comisiones (miembro)	15.000€	--
Presidencia Comisión	10.000€	--
Consejero Coordinador	5.000€	--

(*) Remuneración fija adicional fijada para el Presidente (no ejecutivo), D. Mariano Ucar Angulo, establecida hasta el final de su mandato por las funciones adicionales como Presidente del Consejo.

Las citadas cantidades son independientes y plenamente compatibles entre sí.

Asimismo, el Presidente del Consejo de Administración (no ejecutivo) podrá percibir remuneraciones en especie consistentes, entre otros, en seguro médico, vehículo de empresa y otros beneficios sociales en los mismos términos que el resto de los empleados, por un importe anual máximo de 35.000 euros.

La remuneración del Presidente del Consejo de Administración refleja el importante papel y su elevada actividad e involucración en el cargo, así como los demás criterios establecidos en la Política de Remuneraciones.

Como se ha señalado, la remuneración del Presidente del Consejo de Administración está formada exclusivamente por conceptos fijos y tiene establecida una retribución fija adicional a la de miembro del Consejo de Administración hasta el final de su mandato con el objetivo de retener al Presidente en un periodo crítico para FAES, que permita la transición al nuevo modelo de gobierno corporativo, así como retribuir las funciones que ejerce como Presidente de la Sociedad, del Consejo de Administración, como máximo representante de FAES y por la especial dedicación que conlleva el ejercicio de la función de Presidente en los términos establecidos en la Ley de Sociedades de Capital, en los Estatutos Sociales o por el propio Consejo de Administración en una sociedad como FAES. Estas funciones del Presidente, por su naturaleza orgánica o representativa, no pueden considerarse ejecutivas, si bien conllevan una dedicación e intensidad muy superior a la del resto de miembros no ejecutivos del Consejo de Administración.

Los importes anteriores podrán modificarse cada año dentro de los máximos aprobados por la Junta General de Accionistas y previa aprobación por el Consejo de Administración. Si esto ocurriera, se informará debidamente en el Informe anual sobre Remuneraciones de los consejeros que se someterá anualmente a la consideración de la Junta General de Accionistas.

Asimismo, la Sociedad tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros en condiciones de mercado.

No se prevé la concesión de créditos, ni anticipos, ni garantías constituidas por la Sociedad a favor de los miembros del Consejo de Administración.

Tampoco se establece la participación de los consejeros no ejecutivos en sistemas de previsión social, planes de pensiones, ni indemnizaciones por sus funciones de supervisión y decisión colegiada en relación con la terminación de su vinculación con la Sociedad por la condición de consejero, ni la concesión de otras remuneraciones adicionales distintas a las incluidas anteriormente.

5. REMUNERACIONES APLICABLES A NUEVOS CONSEJEROS

El sistema retributivo anteriormente descrito para los Consejeros Ejecutivos será de aplicación a cualquier consejero que se pueda incorporar al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política para desempeñar funciones ejecutivas. A estos efectos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración tendrán en consideración, en particular, las funciones atribuidas, las responsabilidades asumidas, su experiencia profesional, la retribución de mercado de esa posición y cualesquiera otras que considere adecuado tener en cuenta para determinar los elementos e importes del sistema retributivo aplicables, en su caso, al nuevo consejero ejecutivo, lo que se reflejará debidamente en el correspondiente contrato a firmar entre la Sociedad y el nuevo consejero ejecutivo y en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.

Excepcionalmente, y para facilitar la contratación de un candidato externo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podría proponer para su decisión por el Consejo establecer un incentivo especial que compense la pérdida de incentivos concedidos y no devengados en su anterior dedicación con motivo del cese y consiguiente aceptación de la oferta de FAES. La Sociedad proporcionará información detallada en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros sobre los incentivos que, en su caso, acordara establecer el Consejo de Administración.

Para promociones internas, la Comisión podrá cancelar y/o compensar los incentivos preexistentes y otras obligaciones que pudieran estar vigentes en el momento del nombramiento.

En el supuesto de que se incorporen nuevos miembros no ejecutivos al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política, les será de aplicación el sistema retributivo descrito en el apartado 4 anterior.

6. PROCESO DE DETERMINACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

6.1 Normativa Interna y órganos de la Sociedad que intervienen

La política de remuneraciones de la Sociedad se encuentra regulada en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración. Concretamente el Reglamento del Consejo de Administración establece en su artículo 19 g) como responsabilidad básica de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones el proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de Comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.

En base a lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone la Política de remuneraciones al Consejo de Administración, que la somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas.

A continuación, se detallan las funciones que desempeñan los citados órganos de la Sociedad involucrados en la revisión, determinación y aprobación de la Política:

Junta General de Accionistas:

- Aprueba la Política de Remuneraciones al menos cada tres años como punto separado del orden del día.
- Aprueba el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros en su condición de tales de conformidad con las previsiones estatutarias.
- Aprueba los sistemas de remuneración variable de los consejeros ejecutivos que incluyen la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones.

Consejo de Administración:

- Con respecto a los consejeros en su condición de tales: aprueba la distribución entre distintos conceptos del importe máximo aprobado por la Junta General de Accionistas.
- Con respecto a los consejeros ejecutivos: aprueba la remuneración fija, así como el diseño de la retribución variable, aprobando los objetivos al inicio de cada ejercicio, la evaluación de su cumplimiento una vez finalizado el periodo de medición de los objetivos, y la correspondiente liquidación de la Retribución Variable Anual y la Retribución Variable a Largo Plazo.
- Propone las adaptaciones o actualizaciones de la Política de Remuneraciones.
- Aprueba los contratos que regulan el desempeño de las funciones y responsabilidades de los consejeros ejecutivos.

Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

- Elabora las propuestas sobre remuneraciones que debe aprobar el Consejo de Administración. En relación con la retribución variable, la Comisión revisa la estructura, los niveles máximos de remuneración, los objetivos establecidos y el peso de cada uno de ellos, atendiendo a la estrategia de la Sociedad, las necesidades y la situación del negocio.

- Adicionalmente, revisa de forma periódica la política de remuneraciones considerando los factores que se desarrollan en el epígrafe siguiente.

6.2 Criterios adoptados en la determinación de la Política de Remuneraciones

Consideración de las opiniones de los inversores y asesores de voto:

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera, tanto el entorno externo en el que opera la Sociedad, como las directrices emitidas por las organizaciones que representan a nuestros accionistas institucionales. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones también considera la información de inversores institucionales y asesores de voto recibida durante el proceso periódico de consulta que realiza FAES con estos grupos de interés.

Consideración de las condiciones retributivas de los empleados en su conjunto y la perspectiva del equipo directivo

A efectos de establecer las condiciones retributivas de los consejeros ejecutivos descritas en la presente Política de Remuneraciones, se ha tenido en cuenta la estrategia de remuneración aplicable a los empleados y directivos de la Sociedad.

A este respecto, la Política de Remuneraciones aplicable a los consejeros ejecutivos se encuentra alineada con la del conjunto de empleados y directivos, retribuyendo por el valor que éstos aportan a FAES y compartiendo los siguientes principios específicos:

- **Estructura de retribución total**: el paquete retributivo que ofrece FAES puede estar compuesto por componentes fijos y variables, así como retribuciones en especie y otros beneficios sociales. En todo caso, la retribución fija tiene un peso relevante en la medida en que, en determinadas circunstancias, la retribución variable puede llegar a ser cero. Adicionalmente, los importes y el peso relativo de los elementos retributivos se adaptan a las prácticas locales de los mercados en los que opera FAES.

- **Equidad retributiva**: se garantiza la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión ni raza a la hora de aplicar las prácticas y políticas retributivas. A este respecto, los profesionales de FAES son remunerados de forma coherente con el nivel de responsabilidad, liderazgo y nivel de desempeño dentro de la organización, favoreciendo la retención de profesionales clave y la atracción del mejor talento.

- ***Pay for performance***: una parte significativa de la retribución total del equipo directivo de la Sociedad tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de objetivos financieros y no financieros, de negocio y de creación de valor, predeterminados, concretos, cuantificables y alineados con el interés social de FAES.

- **Proporcionalidad**: los niveles de remuneración son adecuados a la importancia de la Sociedad, a su situación económica en cada momento y a los estándares de mercado en sectores y compañías comparables.

- **Prudencia**: Los criterios utilizados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para establecer las retribuciones fijas, variables o de otro tipo tienen en cuenta los riesgos implícitos a dichas decisiones y las implicaciones que pudieran derivarse a largo plazo para la Sociedad.

- **Valores**: la Política de Remuneraciones se diseña con objeto de atraer y retener al mejor talento y motivar una cultura de alto rendimiento

Condiciones de mercado

La remuneración de los consejeros se compara con la de perfiles comparables en sociedades del mismo sector o similares en términos de dimensión.

Consideración de asesoramiento externo independiente

Al determinar, revisar e implantar la Política de Remuneraciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones busca asesoramiento independiente y se asegura de que ningún consejero toma decisiones relacionadas con su propia remuneración.

Revisión periódica de la Política de Remuneraciones

La política retributiva de los Consejeros es revisada de forma periódica por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y por el Consejo de Administración, con el fin de mantenerla alineada con las mejores prácticas de gobierno corporativo y tendencias de mercado. La política se somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas cada vez que sea necesaria o conveniente su modificación y, en todo caso, cada tres años, de conformidad con la Ley de Sociedades de Capital.

7. ACCIONES ADOPTADAS PARA AJUSTAR LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES A LOS OBJETIVOS, VALORES E INTERESES A LARGO PLAZO DE LA SOCIEDAD

El diseño de la Política de Remuneraciones es coherente con la estrategia de la Sociedad y orientado a la obtención de los resultados a largo plazo:

- La retribución total de los consejeros ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos que consisten fundamentalmente en: (i) elementos fijos, (ii) retribución variable anual y (iii) retribución variable a largo plazo.

- La retribución variable a largo plazo se inscribe en un marco plurianual, para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tienen en cuenta el ciclo económico subyacente de la Sociedad. Esta retribución se concede sustancialmente sobre la base de la creación de valor, de forma que los intereses de los consejeros ejecutivos estén alineados con los de los accionistas.

- Las métricas establecidas, tanto en la Retribución Variable Anual, como en la Retribución Variable a Largo Plazo, se vinculan a la consecución de una combinación de objetivos económico-financieros, industriales, operativos, de creación de valor para el accionista y no financieros, que podrán ser ESG. Estos objetivos serán concretos, predeterminados y cuantificables, alineados con el interés social y en línea con el Plan Estratégico de FAES. Algunos ejemplos de métricas se incluyen en el apartado 3.1 anterior y los establecidos para cada año se pueden consultar en Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

Además, existe un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. El sistema de retribución variable de los consejeros ejecutivos es plenamente flexible y permite que estos puedan no percibir importe alguno por este concepto en caso de que no se alcancen los umbrales mínimos de cumplimiento.

Por otro lado, la Política de Remuneraciones cuenta con las siguientes características que permiten reducir la exposición a riesgos excesivos:

- Una de las funciones principales de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en todo el proceso, es la de analizar, seleccionar y proponer los objetivos y métricas de la retribución variable para consejeros ejecutivos y alta dirección. Las principales características de los objetivos son las siguientes:

  a) se revisan periódicamente para asegurar que son suficientemente exigentes;

  b) son medibles y cuantificables, cuyas ponderaciones y niveles de consecución se aprueban por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones al comienzo de cada ejercicio para la remuneración variable anual, teniendo en cuenta entre otros factores, el entorno económico, el plan estratégico, análisis históricos, el presupuesto de la Sociedad y las expectativas o consenso de inversores y analistas;

  c) durante el periodo de medición son objeto de seguimiento por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones;

  d) al finalizar el periodo de medición la Comisión de Nombramientos y Retribuciones evalúa su grado final de cumplimiento. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones también considera cualquier riesgo asociado. Se prevé la eliminación de aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones evaluará el grado de consecución de los objetivos establecidos y, teniendo en cuenta las ponderaciones de cada métrica establecida, determinará el importe a abonar, lo que ha de ser aprobado ulteriormente por el Consejo de Administración. La evaluación de los objetivos anuales y a largo plazo y reconocimiento de la retribución variable se realiza con base en estados financieros auditados, en su caso.

- Para reforzar el compromiso de los consejeros ejecutivos con los intereses de la Sociedad a largo plazo y el alineamiento con los intereses de los accionistas, se incluye el requisito mínimo de tenencia temporal de acciones descrito anteriormente.

- En relación con las medidas necesarias para evitar conflictos de interés por parte de los consejeros, en línea con lo establecido por la Ley de Sociedades de Capital, el Reglamento del Consejo de Administración de FAES recoge en sus artículos 25 y 26 un conjunto de obligaciones derivadas de sus deberes de no competencia y lealtad, del deber de evitar situaciones de conflicto de interés y de su deber de información.

8. VIGENCIA

Esta Política reemplaza la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 25 de junio de 2024, entrará en vigor tras su aprobación -salvo la previsión de la asignación anual por pertenencia a comisiones que se aplicará desde el 1 de enero de 2026 en reemplazo a las dietas por asistencia a las sesiones de las comisiones que se mantendrán en vigor durante 2025-. Esta Política mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028, sin perjuicio de las adaptaciones o actualizaciones que, en su caso, lleve a cabo 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.