POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE GENERAL DE ALQUILER DE MAQUINARIA, S.A.

EJERCICIOS 2025 A 2027

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA 3

2. MARCO NORMATIVO 4

3. FINALIDAD DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES 4

4. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES 5

5. FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS, RETRIBUCIONES Y SOSTENIBILIDAD Y DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN EN LA DETERMINACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES. MEDIDAS PARA EVITAR O GESTIONAR LOS CONFLICTOS DE INTERESES 7

6. RELACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES CON LAS CONDICIONES DE RETRIBUCIÓN Y EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DEL GRUPO GAM 9

7. CONTRIBUCIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES A LA ESTRATEGIA, A LOS INTERESES Y A LA SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DE LA SOCIEDAD .. 11

8. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS 11

9. REMUNERACIÓN ADICIONAL DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS 13

10. POLÍTICA RETRIBUTIVA APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS 23

11. REVISIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES 24

12. EXCEPCIONES TEMPORALES 24

1. INTRODUCCIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

La Ley de Sociedades de Capital (en adelante, la "**Ley de Sociedades de Capital**") obliga a las sociedades cotizadas a que dispongan de una política de remuneraciones para sus consejeros.

Este documento recoge la política de remuneraciones aplicable a los miembros del Consejo de Administración de General de Alquiler de Maquinaria, S.A. ("**GAM**" o la "**Sociedad**"), en cumplimiento de los requisitos legales establecidos por la Ley de Sociedades de Capital, así como de acuerdo con las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas (en adelante, la "**Política de Remuneraciones**").

Entre otros aspectos relevantes, en la Política de Remuneraciones se identifican, incluyen y regulan los principios generales de la Política de Remuneraciones, los procedimientos para su determinación y aprobación, la periodicidad de su revisión, las características generales de la misma, la contribución de la retribución de los consejeros de GAM (los "**Consejeros**") a la gestión adecuada y eficaz del riesgo, a la estrategia, objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad, su alineamiento con las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores, así como los diferentes esquemas de remuneración aplicados.

Conforme a lo establecido en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, en consonancia con lo establecido en los artículos 529 *septdecies* y *octodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, la Política de Remuneraciones ha sido propuesta por el Consejo de Administración y será aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad, como punto separado del orden del día.

La Política de Remuneraciones es de aplicación desde el momento de su aprobación por la Junta General de Accionistas de la Sociedad el día 13 de junio de 2024 y durante los tres (3) ejercicios siguientes (i.e. 2025, 2026 y 2027, todos inclusive). La anterior política de remuneraciones aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de GAM celebrada el 24 de mayo de 2022 se refería a los ejercicios 2022, 2023 y 2024. Las novedades introducidas por la presente Política resultarán de aplicación a las remuneraciones concedidas a partir de la fecha de inicio de aplicación anteriormente recogida.

No obstante lo anterior, la Junta General de Accionistas de la Sociedad podrá acordar la modificación o sustitución de la Política de Remuneraciones en todo momento durante ese periodo a propuesta del Consejo de Administración con el informe favorable de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.

Asimismo, sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente:

(a) si la propuesta de una nueva política de remuneraciones es rechazada por la Junta General de Accionistas, la Sociedad continuará remunerando a los Consejeros de conformidad con la presente Política de Remuneraciones y deberá someter a aprobación de la siguiente Junta General Ordinaria de Accionistas una nueva propuesta de política de remuneraciones; y

(b) si el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros fuese rechazado en votación consultiva por la Junta General de Accionistas, la Sociedad solo podría seguir aplicando la presente Política de Remuneraciones hasta la siguiente Junta General Ordinaria de Accionistas.

2. MARCO NORMATIVO

2.1 Disposiciones legales y recomendaciones

La Política de Remuneraciones ha sido elaborada en cumplimiento de los requisitos legales establecidos por la Ley de Sociedades de Capital, así como de acuerdo con las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas.

2.2 Regulación interna en materia de remuneración de Consejeros

La regulación interna de la Sociedad en materia de remuneración de los Consejeros se recoge principalmente en el artículo 30 de los Estatutos Sociales y en el artículo 24 del Reglamento del Consejo de Administración.

3. FINALIDAD DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Política de Remuneraciones tiene como finalidad principal definir las reglas relativas a la retribución a los Consejeros, contribuyendo al desarrollo de la misión, visión y valores de la Sociedad, de forma que la retribución de los Consejeros esté alineada con la dedicación, el esfuerzo y la responsabilidad asumidos por cada uno de ellos, al mismo tiempo que coadyuva a la creación de valor de manera sostenible en el largo plazo de la Sociedad y su grupo consolidado (el "**Grupo GAM**").

De conformidad con lo anterior, el desarrollo práctico de la Política de Remuneraciones se ha diseñado a la vista de los siguientes objetivos:

- Atraer, fidelizar y motivar la contribución de los Consejeros que la Sociedad necesita para cubrir el espectro de conocimientos, competencias y experiencia requeridos en su Consejo de Administración, asegurando que se puede contar con candidatos idóneos para el desempeño del cargo, de conformidad con la normativa aplicable.

- Motivar y reforzar la continuidad y consecución de los objetivos estratégicos del Grupo GAM en su conjunto.

- Adopción de medidas para evitar o gestionar los posibles conflictos de intereses.

- Maximizar el valor económico y la rentabilidad de la Sociedad y del Grupo GAM, mientras que se promueve su sostenibilidad a largo plazo, incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

De acuerdo con lo anterior, la Política de Remuneraciones establece un esquema retributivo para los Consejeros de la Sociedad adecuado a la dedicación y a las responsabilidades asumidas por estos y que permita atraer, fidelizar y motivar a los miembros del Consejo de Administración de GAM, todo ello con el objetivo de contar con el mejor talento y los perfiles profesionales adecuados para contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Sociedad y del Grupo GAM dentro del marco crecientemente competitivo en que desarrollan sus actividades.

Finalmente, de conformidad con lo recogido en el artículo 217.4 de la Ley de Sociedades de Capital, la retribución será revisada periódicamente para que guarde una proporción razonable con el tamaño y la importancia de la Sociedad, así como su situación económica y los estándares de mercado para empresas comparables a nivel nacional e internacional.

4. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Política de Remuneraciones se basa en los principios que luego se recogen, que han sido determinantes en su configuración.

Estos principios han sido definidos por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad y asumidos por el Consejo de Administración en atención a la Finalidad de la Política de Retribuciones (*vid supra*). Adicionalmente, el Consejo de Administración, en su función de supervisión, adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la Política de Remuneraciones y será responsable, junto con la Comisión de Nombramientos,

Retribuciones y Sostenibilidad, de la supervisión de su aplicación, garantizando su efectiva y correcta aplicación. En todo caso, la Política de Remuneraciones se adaptará convenientemente a la coyuntura económica y al contexto internacional.

A la vista de lo anterior, los principios generales de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad son los siguientes:

- Contribución a la estrategia de negocio y sostenibilidad a largo plazo: La Política de Remuneraciones debe contribuir a la estrategia empresarial y a los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y del Grupo GAM.

- Compatibilidad con la asunción tolerable de riesgos: La Política de Remuneraciones y las retribuciones recogidas deberán ser compatibles con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, promoviendo este tipo de gestión y no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Sociedad y el Grupo GAM en general.

- Transparencia: La Política de Remuneraciones y las normas para la determinación de las retribuciones deben ser claras, comprensibles y fácilmente accesibles al público.

- Adecuación a las recomendaciones y buenas prácticas de gobierno corporativo: La Política de Remuneraciones debe reflejar las recomendaciones y buenas prácticas de gobierno corporativo más extendidas, teniendo en cuenta las características de la Sociedad.

- Adecuación y proporcionalidad de las retribuciones: Las retribuciones deben fijarse tomando en consideración la dedicación, cualificación y responsabilidad exigida para el cargo, así como las experiencias, las funciones y las tareas desempeñadas por cada Consejero. Además, las cuantías y conceptos de las retribuciones de los Consejeros deben ser coherentes con los de otras compañías de similar tamaño y actividad.

- Razonabilidad de las retribuciones: Las retribuciones deben ser razonables pero sin comprometer la independencia de criterio de los Consejeros, en particular de los externos.

- Competitividad: Las retribuciones deben ser competitivas con otras entidades comparables, de forma que permitan atraer y retener talento en aras de contribuir a la creación de valor a largo plazo para la Sociedad

y el Grupo GAM en general, así como a la consecución de sus objetivos estratégicos.

- Previsibilidad del sistema: El sistema de retribuciones de los Consejeros deberá tratar de no incorporar riesgos de alteraciones significativas por causas que no permitan un control adecuado y que los accionistas e inversores puedan anticipar razonablemente el importe aproximado de las retribuciones a devengar.

- Condiciones de los trabajadores: Para la configuración de la Política de Remuneraciones se deberá tomar en cuenta las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores del Grupo GAM. En concreto, la Política de Remuneraciones pretende establecer un marco remuneratorio alineado con el sistema retributivo general del Grupo GAM, con la intención de fomentar el compromiso de todos los profesionales con Grupo GAM en su conjunto, su ética personal y corporativa, y la promoción de sus objetivos estratégicos y de desarrollo sostenible.

- Mecanismos de salvaguarda: La retribución de la función ejecutiva deberá incluir mecanismos de salvaguarda que permitan: (i) medir el grado de cumplimiento de los objetivos financieros para el devengo de los componentes retributivos variables, y (ii) garantizar que la consecución de objetivos a corto plazo se alinea con la consecución de los objetivos estratégicos a medio y largo plazo del Grupo GAM.

5. FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS, RETRIBUCIONES Y SOSTENIBILIDAD Y DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN EN LA DETERMINACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES. MEDIDAS PARA EVITAR O GESTIONAR LOS CONFLICTOS DE INTERESES

5.1. Funciones asumidas por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, cuyas funciones se definen en el artículo 32 del Reglamento del Consejo de Administración, tiene un papel fundamental en la aplicación de la presente Política de Remuneraciones. Esta Comisión revisa y analiza la aplicación de los principios previamente enunciados.

Además, y entre otros, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad:

(a) propone al Consejo de Administración la política de remuneraciones aplicable en cada momento, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos, velando por su observancia;

(b) realiza un seguimiento continuado del sistema de retribuciones de los Consejeros; y

(c) verifica la retribución variable adicional aplicable al Consejero Delegado por el desempeño de funciones ejecutivas.

5.2. Funciones asumidas por el Consejo de Administración

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de los Estatutos Sociales, la Política de Remuneraciones será sometida por el Consejo de Administración a la aprobación de la Junta General de Accionistas de la Sociedad, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.

Considerando la cantidad máxima anual fijada y aprobada por la Junta General de Accionistas, corresponde al Consejo de Administración, de acuerdo con el artículo 24.1 del Reglamento del Consejo de Administración y el artículo 529 *septdecies* 2 de la Ley de Sociedades de Capital, la fijación individual de la retribución, periodicidad y forma de pago de cada Consejero, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad. A tal efecto, se tendrá en cuenta las funciones y responsabilidad que desempeña cada Consejero en el propio órgano colegiado, su pertenencia a las distintas comisiones del Consejo de Administración y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

Asimismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 del Reglamento del Consejo de Administración, corresponde a este órgano la determinación individual de la remuneración adicional de cada Consejero por el desempeño de las funciones ejecutivas que tenga atribuidas, de conformidad con lo previsto en los Estatutos Sociales de la Sociedad y en la Política de Remuneraciones, así como la aprobación de sus contratos con la Sociedad.

5.3. Medidas destinadas a evitar o gestionar los conflictos de intereses

En cuanto a las medidas para evitar el conflicto de intereses, además del extenso régimen legal aplicable, los Estatutos Sociales de la Sociedad, en su artículo 23, recoge la obligación expresa de los Consejeros, dentro de su deber de lealtad, el comunicar al Consejo de Administración cualquier situación de conflicto,

directo o indirecto, que ellos o personas vinculadas a ellos pudieran tener con el interés de la Sociedad.

Asimismo, el artículo 18 de Reglamento del Consejo de Administración establece que los Consejeros deberán evitar los conflictos de intereses entre ellos y sus familiares más directos, y la Sociedad, comunicando en todo caso su existencia, de no ser evitables, al Consejo de Administración.

6. RELACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES CON LAS CONDICIONES DE RETRIBUCIÓN Y EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DEL GRUPO GAM

De acuerdo con los principios enunciados *supra*, para el establecimiento de las condiciones retributivas de los Consejeros descritas en la presente Política de Remuneraciones, se ha tenido en cuenta la política de remuneraciones que aplica el Grupo GAM a sus propios empleados. Esta política tiene como uno de sus principios esenciales, la debida observancia de la oferta a todos sus profesionales de un nivel retributivo justo y adecuado al mercado laboral y a las condiciones del Grupo GAM y, en particular, de la Sociedad. Con ello, la Sociedad busca retener el talento y fomentar la motivación de todos sus profesionales en aras de asegurar la sostenibilidad a largo plazo de sus negocios.

La fijación de la remuneración de los trabajadores del Grupo GAM, tanto directivos como no directivos, se basa en los criterios de cargo, funciones y competencias, mérito profesional y grado de responsabilidad, y tiene en consideración las circunstancias propias del Grupo GAM, el país y el mercado en el que se localiza cada trabajador.

En relación con la retribución del Consejero Delegado por el desempeño de funciones ejecutivas, este se encuentra alineado con el paquete retributivo que se ha implementado desde 2022 para los principales directivos del Grupo GAM que dependen funcionalmente de él (el "**Equipo Directivo**"), dado que se busca retribuir el valor que estos aportan al Grupo GAM:

- El paquete retributivo que ofrece el Grupo GAM al Equipo Directivo podrá estar compuesto por componentes fijos y variables (a corto y largo plazo), así como por otros beneficios sociales o la entrega de acciones.

- El Equipo Directivo y el Consejero Delegado tendrán derecho a percibir una remuneración fija anual (en el último caso, adicional a la remuneración que le corresponde como Consejero de la Sociedad), que será determinada para cada uno de ellos en atención a su cargo,

funciones y competencias, dedicación, trayectoria profesional y, principalmente, responsabilidades propias de los respectivos cargos.

- El Equipo Directivo y el Consejero Delegado tendrán derecho a percibir una remuneración variable anual (en el último caso, adicional a la remuneración que le corresponde como Consejero de la Sociedad), en función de la categoría y circunstancias propias del directivo y del país donde desarrolla su trabajo, cuya consecución está ligada al cumplimiento de determinados objetivos fijados de antemano (i) por el propio Consejero Delegado, con respecto al Equipo Directivo; y (ii) por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, con respecto al Consejero Delegado.

- Los miembros del Equipo Directivo serán beneficiarios de un incentivo variable plurianual vinculado a la consecución de objetivos a largo plazo (el "**Incentivo a Largo Plazo**"), al igual que el Consejero Delegado en los términos descritos en la sección (II) del apartado 9.4 siguiente. Este Incentivo a Largo Plazo, por importe del doble de la retribución anual del directivo correspondiente (i.e. retribución fija más retribución variable) del ejercicio 2021, está vinculado al cumplimiento del plan de negocio de la Sociedad para los ejercicios 2022-2026. Adicionalmente, nuevos directivos que se incorporen, en el futuro, al Equipo Directivo serán beneficiarios de un incentivo variable plurianual en términos similares al Incentivo a Largo Plazo, pero referenciado al cumplimiento del plan de negocio que la Sociedad tenga vigente en el momento de su incorporación. Por consiguiente, es posible que en el seno del Equipo Directivo convivan varios incentivos variables plurianuales con ámbitos temporales distintos.

- La política retributiva garantiza la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión o raza a la hora de aplicar las prácticas y políticas retributivas. A este respecto, los profesionales son retribuidos de forma coherente con el nivel de responsabilidad, liderazgo y nivel de desempeño dentro de la organización, favoreciendo la atracción del talento y la fidelización de los profesionales clave.

- La política retributiva establece criterios objetivos en relación con el desempeño individual del Consejero Delegado, buscando fomentar el compromiso de todos los profesionales con el Grupo GAM en su conjunto, su ética personal y corporativa, y la promoción de sus objetivos estratégicos y de desarrollo sostenible.

7. CONTRIBUCIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES A LA ESTRATEGIA, A LOS INTERESES Y A LA SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DE LA SOCIEDAD

Tal y como se ha mencionado anteriormente, uno de los principales objetivos de la Política de Remuneraciones es contribuir al desarrollo de la misión, visión y valores de la Sociedad, de forma que la retribución de los Consejeros esté alineada con la dedicación, el esfuerzo y la responsabilidad asumidos por cada uno de ellos. Considerando que sus Consejeros y empleados son el activo más valioso, la Política de Remuneraciones tiene como uno de sus principales pilares la atracción, fidelización y motivación del mejor talento.

En este sentido, el esfuerzo retributivo de la Sociedad para la retención del talento constituye un elemento esencial para reforzar la permanencia de los Consejeros y su compromiso, motivación y fidelidad, lo que contribuye a la estabilidad necesaria para la fijación y consecución de objetivos a largo plazo.

En línea con todo lo anterior, y con especial mención al Consejero que desempeña de funciones ejecutivas, la Política de Remuneraciones busca alinear su retribución con la estrategia empresarial de la Sociedad, la creación de valor para los accionistas, los intereses a largo plazo de la Sociedad y el Grupo GAM, y los intereses de los *stakeholders*. Para ello, (i) se establece un adecuado equilibrio entre los componentes fijos y variables de su remuneración, y (ii) se fijan unos criterios de rendimiento financiero e indicadores clave en materia de ESG claros, completos y variados para la concesión de la remuneración variable a corto y largo plazo, que busca potenciar la vinculación profesional con el Grupo GAM, la rentabilidad y diversificación del negocio.

Por consiguiente, como queda reflejado en los párrafos anteriores, la Política de Remuneraciones constituye una herramienta que contribuye a la consecución de los objetivos de su estrategia empresarial, ofreciendo a los Consejeros y empleados una retribución justa y competitiva, y teniendo en consideración en todo momento los principios contemplados en el apartado 4 anterior.

8. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS

La retribución de los Consejeros de la Sociedad por la realización de las tareas de supervisión y de toma de decisiones colegiadas en el seno del Consejo de Administración, se detalla en esta sección.

El artículo 30 de los Estatutos Sociales de la Sociedad establece que los Consejeros tendrán derecho a derecho a percibir una remuneración anual fija

por su pertenencia al Consejo de Administración, que podrá ser desigual entre los Consejeros en función de su dedicación.

En cumplimento con dicha previsión estatutaria, cada uno de los Consejeros de la Sociedad, dentro del importe máximo recogido más adelante, tendrá derecho a percibir una remuneración fija anual, consistente en:

(i) Una cantidad de cuarenta y cinco mil euros (45.000.-€) anuales por pertenencia al Consejo de Administración.

(ii) Una cantidad de catorce mil euros (14.000.-€) anuales por pertenencia a cada una de las comisiones del Consejo de Administración.

(iii) Una cantidad de siete mil euros (7.000.-€) anuales por ejercicio del cargo de Presidente del Consejo de Administración o de cualesquiera de las comisiones del Consejo de Administración.

Esta remuneración fija anual podrá ser abonada en metálico o combinada con acciones de la Sociedad. En cualquier caso, la remuneración fija anual solo podrá ser abonada mediante la entrega de acciones hasta un máximo del quince por ciento (15%) de los importes recogidos anteriormente.

En caso de que se abone la retribución fija anual descrita en este apartado mediante entrega de acciones de la Sociedad, dentro del límite recogido en el párrafo anterior, las acciones correspondientes serán transmitidas a los Consejeros en un plazo máximo de seis (6) meses desde la finalización del año correspondiente. El valor de la acción a considerar será el que determine el Consejo de Administración, atendiendo a la cotización, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.

Adicionalmente, la Sociedad sufragará los gastos incurridos por los Consejeros en el ejercicio de sus funciones. No obstante, la presente previsión no constituye el abono a los Consejeros de "dietas" por asistencia al Consejo de Administración y/o a las reuniones de las comisiones del Consejo de Administración.

El importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros es de QUINIENTOS MIL EUROS (500.000.-€).

El Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, podrá modificar los importes de remuneración dentro del límite máximo de remuneración anual aprobado por la Junta General de Accionistas para el conjunto de los Consejeros. El sistema retributivo, así como el detalle de las retribuciones devengadas, se desglosará con carácter

anual en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros.

Podrán realizarse pagos mensuales de dichas cantidades a lo largo de cada ejercicio.

Las cantidades que figuran en los apartados (i), (ii) y (iii) anteriores se actualizarán cada año según el índice de precios al consumo o índice equivalente que lo sustituya, salvo que la Junta General de Accionistas establezca otro porcentaje distinto.

En caso de que se nombre, dimita o cese un Consejero durante el ejercicio, el importe que, en su caso, le corresponda se prorrateará en función del tiempo que ha pertenecido al Consejo de Administración y a la comisión del Consejo de Administración que corresponda.

Para el ejercicio 2024, se devengará únicamente la mitad de las cantidades que figuran en los apartados (i), (ii) y (iii) anteriores, habida cuenta del momento en que se aprueba esta Política de Remuneraciones y de que los Consejeros que lo son desde el 1 de enero de 2024 ya han percibido los importes devengados que están previstos en la anterior política de remuneraciones.

9. REMUNERACIÓN ADICIONAL DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS

9.1. Introducción

La retribución que corresponde percibir a los Consejeros a quienes se les atribuyan funciones ejecutivas en la Sociedad, se detalla en este apartado.

Conforme al artículo 30 de los Estatutos Sociales, los miembros del Consejo de Administración a quienes se les atribuyan funciones ejecutivas, tendrán derecho a percibir una retribución adicional a la prevista en el apartado 8 anterior. Esta retribución queda regulada en el contrato que firman con la Sociedad conforme a lo previsto en el artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital, y se ajustará, en todo caso, a lo previsto en los Estatutos Sociales y en la presente Política de Remuneraciones.

A la fecha de aprobación de esta Política de Remuneraciones, solo hay un miembro del Consejo de Administración que desempeña funciones ejecutivas (el "**Consejero Delegado**").

A la vista de lo mencionado anteriormente, el sistema retributivo del Consejero Delegado se compone de los siguientes elementos retributivos, que son objeto de desarrollo en los respectivos contratos aprobados conforme a lo dispuesto en el artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital:

(i) Remuneración fija en metálico.

(ii) Remuneración variable anual.

(iii) Remuneraciones variables plurianuales *(incentivos a largo plazo).*

(iv) Bonus de permanencia.

(v) Retribución en especie anual.

(vi) Indemnización por cese.

(vii) Otros conceptos retributivos del Consejero Delegado por el desempeño de funciones ejecutivas.

El sistema retributivo del Consejero Delegado se sustenta fundamentalmente en la remuneración variable, en línea con el principio de "*pay for performance*". En este sentido, la mayor parte de la remuneración total del Consejero Delegado se percibiría únicamente en el supuesto de que se cumpliesen, en mayor o menor medida, determinados objetivos establecidos en la retribución variable a corto y largo plazo.

9.2. Retribución fija anual

El Consejero Delegado tendrá derecho a percibir una retribución fija anual en metálico (la "**Retribución Fija**") adicional por el mayor nivel de dedicación y responsabilidad que implica el desempeño de funciones ejecutivas. Esta parte de la remuneración deberá estar en línea con la que se satisfaga en el mercado por compañías comparables.

La Retribución Fija se determina conforme a una base salarial competitiva que atraiga y retenga talento para contribuir a la creación de valor.

La Retribución Fija para el ejercicio 2024 del Consejero Delegado por el desempeño de sus funciones ejecutivas asciende a seiscientos mil euros (600.000.-€) anuales.

La Retribución Fija se actualizará cada año según el índice de precios al consumo o índice equivalente que lo sustituya, salvo que el Consejo de Administración establezca otro porcentaje distinto. Esta cantidad se abonará en doce (12) mensualidades de idéntica cuantía.

Sin perjuicio de la actualización anual mencionada en el párrafo anterior, esta cantidad permanecerá fija mientras el Consejo de Administración no acuerde su modificación y, por ende, la novación del contrato suscrito entre la Sociedad y el Consejero Delegado. En este sentido, el Consejo de Administración podrá revisar, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, la cuantía correspondiente a la remuneración fija del Consejero Delegado en función de su desempeño y de la información retributiva del mercado para compañías de similar tamaño y actividad. Dicha actualización se consignará en el Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros que el Consejo de Administración anualmente pondrá a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la Junta General de Accionistas para su votación, y que estará a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad.

9.3. Retribución variable anual

El Consejero Delegado tendrá derecho a percibir una retribución variable anual (la "**Retribución Variable Anual**"), que incentive, durante cada ejercicio, el desempeño de sus funciones orientado a unos objetivos determinados por la Sociedad, al tiempo que se promueve una gestión adecuada y efectiva del riesgo. Asimismo, la Retribución Variable Anual evita el establecimiento de incentivos que promuevan la consecución de comportamientos por el Consejero Delegado con una asunción excesiva de riesgos.

La Retribución Variable Anual se configura como contingente y no consolidable, ligada al cumplimiento de unos objetivos anualmente aprobados por el Consejo de Administración. Dicha retribución valora, con una periodicidad anual, la aportación del Consejero Delegado a la consecución de los objetivos de la Sociedad, siendo éstos prefijados, concretos y cuantificables.

A la vista de lo anterior, la Retribución Variable Anual se establece por un importe equivalente al cuarenta por ciento (40%) de la Retribución Fija descrita en el apartado 9.2 anterior, siempre que se alcance un grado de cumplimiento de los objetivos de un mínimo del 70%, de forma que:

(a) si el grado de cumplimiento alcanzado con respecto a los objetivos es inferior al 70%, no se devengará cantidad alguna en concepto de la Retribución Variable Anual para el Consejero Delegado;

(b) si el grado de cumplimiento alcanzado con respecto a los objetivos se encuentra entre el 70% y el 120%, la Retribución Variable Anual se determinará proporcionalmente al importe antes referido; y

(c) si el grado de cumplimiento alcanzado con respecto a los objetivos excede el 120%, la Retribución Variable Anual corresponderá al 120% del importe mencionado.

No se prevén variaciones significativas en la Retribución Variable Anual durante el periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones. No obstante, la Retribución Variable Anual podrá ser revisada en función de su desarrollo y consolidación en el puesto, la evolución de los resultados de la Sociedad, y otros factores que la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad considere oportunos. En el caso de que así fuera, el Consejo de Administración deberá aprobar este ajuste, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad. Dicho ajuste se consignará en el Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros que el Consejo de Administración anualmente pondrá a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la Junta General de Accionistas para su votación, y que estará a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad.

Adicionalmente, el importe indicado anteriormente se fija en función de ciertos objetivos anuales de la Sociedad que sean cualitativos y cuantitativos, concretos, predeterminados y cuantificables determinados por el Consejo de Administración. En concreto, este importe estará vinculado a los objetivos que determine el Consejo de Administración para cada ejercicio, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, en línea con el plan de negocio de la Sociedad, incluyendo, entre otros:

(i) Objetivos económico-financieros.

(ii) Objetivos operativos y/o de rentabilidad.

(iii) Objetivos no financieros (i.e. medioambientales, sociales y de gobierno corporativo).

(iv) Otros objetivos cuantitativos y cualitativos vinculados al plan de negocio de la Sociedad.

Sin perjuicio de lo anterior, la Retribución Variable Anual incorpora las cautelas necesarias para asegurar que dicha retribución guarde relación con el desempeño profesional del Consejero Delegado y su devengo no derive únicamente de la evolución general de los mercados bursátiles o del sector de

actividad de la Sociedad.

La liquidación de la Retribución Variable Anual se realiza con criterio de devengo, con carácter anual respecto del ejercicio anterior, una vez sean conocidos y definitivos los resultados económicos de la Sociedad y el Grupo GAM recogidos en el Informe Financiero Anual.

En este sentido, el importe finalmente devengado en concepto de la Retribución Variable Anual lo determinará el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad. Para el cálculo del importe devengo de la Retribución Variable Anual, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad considerará el grado de consecución de los objetivos en su conjunto, con base en las proporciones recogidas al inicio de este apartado. Para ello, se aplicarán los procedimientos de evaluación de objetivos establecidos por la Sociedad. En esta función de evaluación, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad podrá contar con el asesoramiento y asistencia de otras comisiones y áreas de la Sociedad, que faciliten información sobre los resultados vinculados a los correspondientes objetivos.

Con respecto al trabajo de la valoración del cumplimiento de estos objetivos, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad tendrá en cuenta la incidencia en los objetivos de cualesquiera circunstancias que no hubiesen sido consideradas en la elaboración del presupuesto anual por ser desconocidas al tiempo de su aprobación. Por ejemplo, cambios de perímetro en el Grupo GAM, cambios en el tipo de cambio aplicable a moneda distinta del euro u otras circunstancias análogas. Igualmente, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, y el Consejo de Administración tendrán en cuenta, en la determinación de la remuneración variable anual del Consejero Delegado las salvedades que, en su caso, consten en el informe de auditoría emitido por el auditor externo que minoren los resultados. La aplicación de estas circunstancias es fundamental para garantizar que la valoración final del rendimiento del Consejero Delegado y el devengo de la Retribución Variable Anual sea justa y adecuada. Su explicación se consignará en el Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros que el Consejo de Administración anualmente pondrá a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la Junta General de Accionistas para su votación, y que estará a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad.

El importe concreto devengado quedará sujeto, conforme a las mejores prácticas de gobierno corporativo, a una comprobación suficiente de que se han cumplido de modo efectivo los objetivos determinados o de otro tipo previamente establecidas y no se haya producido ningún evento que haga

desaconsejable su pago.

Por último, el importe de Retribución Variable Anual que, en su caso, se haya devengado y abonado al Consejero Delegado estará sujeto a la cláusula de recuperación (*clawback*) descrita en el apartado 9.9 de la presente Política de Remuneraciones.

9.4. Remuneraciones variables plurianuales *(incentivos a largo plazo)*

(I) Remuneración variable plurianual devengada y no pagada

Conforme a lo previsto en la política de remuneraciones de la Sociedad aplicable a los ejercicios 2019, 2020 y 2021, el Consejero Delegado tenía derecho a percibir una remuneración variable plurianual vinculada al cumplimiento del plan de negocio de la Sociedad de los ejercicios 2020 a 2023 y que se devengaría en atención al grado de cumplimiento de los objetivos señalados en la mencionada política.

Esta remuneración variable plurianual, a pesar de haberse devengado por cumplirse los objetivos establecidos, a la fecha de esta Política de Remuneraciones no fue pagada al Consejero Delegado.

Por consiguiente, para liquidar los derechos del Consejero Delegado devengados conforme a lo indicado más arriba, se establece un pago único por importe de ochocientos cuarenta mil euros (840.000.-€) (la "**Remuneración Variable Plurianual Devengada y No Pagada**").

Este importe se hará efectivo al Consejero Delegado no más tarde del día 31 de diciembre de 2024.

(II) Remuneración variable plurianual 2025-2028

Sin perjuicio a la remuneración recogida en la sección (I) anterior, el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir una remuneración variable plurianual adicional (la "**Remuneración Variable Plurianual**"), que promueva la creación de valor del Grupo GAM de forma sostenida en el tiempo y de retener y motivar al Consejero Delegado.

La Remuneración Variable Plurianual se configura como contingente, no consolidable, ligada al cumplimiento de unos objetivos a largo plazo aprobados por el Consejo de Administración, vinculados al Plan de Negocio (tal y como este término se define más adelante). Dicha remuneración valora, con una periodicidad equivalente al Plan de Negocio, la aportación del Consejero

Delegado a la consecución de los objetivos a largo plazo de la Sociedad, siendo éstos prefijados, concretos y cuantificables.

A la vista de lo anterior, el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir una remuneración variable plurianual por un importe de dos millones seiscientos mil euros (2.600.000.-€) en atención al grado de cumplimiento de determinados objetivos vinculado al cumplimiento del plan de negocio de la Sociedad de los ejercicios 2025 a 2028 (el "**Plan de Negocio**"), siempre que se alcance un grado de cumplimiento de los objetivos de un mínimo del 70%, de forma que:

(a) si el grado de cumplimiento alcanzado con respecto a los objetivos es inferior al 70%, no se devengará cantidad alguna en concepto de la Remuneración Variable Plurianual para el Consejero Delegado;

(b) si el grado de cumplimiento alcanzado con respecto a los objetivos se encuentra entre el 70% y el 120%, esta Remuneración Variable Plurianual se determinará proporcionalmente al importe antes referido; y

(c) si el grado de cumplimiento alcanzado con respecto a los objetivos excede el 120%, esta Remuneración Variable Plurianual corresponderá al 120% del importe mencionado.

No se prevén variaciones significativas en la Remuneración Variable Plurianual durante el periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones. No obstante, la Remuneración Variable Plurianual podrá ser revisada en función de su desarrollo y consolidación en el puesto, la evolución a largo plazo de los resultados de la Sociedad, y otros factores que la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad considere oportunos. En el caso de que así fuera, el Consejo de Administración deberá aprobar este ajuste, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad. Dicho ajuste se consignará en el Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros que el Consejo de Administración anualmente pondrá a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la Junta General de Accionistas para su votación, y que estará a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad.

Adicionalmente, el importe indicado anteriormente se fija en función de ciertos objetivos a largo plazo de la Sociedad que sean cualitativos y cuantitativos, concretos, predeterminados y cuantificables determinados por el Consejo de Administración, vinculados al Plan de Negocio de la Sociedad. En concreto, este importe estará vinculado a los objetivos que determine el Consejo de Administración a largo plazo, previa propuesta de la Comisión de

Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, en línea con el Plan de Negocio de la Sociedad, incluyendo, entre otros:

(i) Objetivos económico-financieros.

(ii) Objetivos operativos y/o de rentabilidad.

(iii) Objetivos no financieros (i.e. medioambientales, sociales y de gobierno corporativo).

(iv) Otros objetivos cuantitativos y cualitativos vinculados al Plan de Negocio.

Sin perjuicio de lo anterior, la Remuneración Variable Plurianual incorpora las cautelas necesarias para asegurar que dicha remuneración guarde relación con el desempeño profesional del Consejero Delegado y su devengo no derive únicamente de la evolución general de los mercados bursátiles o del sector de actividad de la Sociedad.

La liquidación de la Remuneración Variable Plurianual se realiza con criterio de devengo, en la última fase de la preparación del informe financiero anual correspondiente al último ejercicio al que hace referencia el Plan de Negocio una vez sean conocidos y definitivos los resultados económicos de la Sociedad y el Grupo GAM.

En este sentido, el importe finalmente devengado en concepto de la Remuneración Variable Plurianual lo determinará el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad. Para el cálculo del importe devengo de la Remuneración Variable Plurianual, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad considerará el grado de consecución de los objetivos en su conjunto, con base en las proporciones recogidas al inicio de este apartado. Para ello, se aplicarán los procedimientos de evaluación de objetivos establecidos por la Sociedad. En esta función de evaluación, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad podrá contar con el asesoramiento y asistencia de otras comisiones y áreas de la Sociedad, que faciliten información sobre los resultados vinculados a los correspondientes objetivos a largo plazo.

Con respecto al trabajo de la valoración del cumplimiento de estos objetivos, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad tendrá en cuenta la incidencia en los objetivos de cualesquiera circunstancias no hubiesen sido consideradas en la elaboración del Plan de Negocio por ser desconocidas al tiempo de su aprobación. La aplicación de estas circunstancias es fundamental para garantizar que la valoración final del rendimiento a largo plazo del

Consejero Delegado conforme al Plan de Negocio, y el devengo de la Remuneración Variable Plurianual sea justa y adecuada. Su explicación se consignará en el Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros que el Consejo de Administración anualmente pondrá a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la Junta General de Accionistas para su votación, y que estará a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad.

El importe concreto devengado quedará sujeto, conforme a las mejores prácticas de gobierno corporativo, a una comprobación suficiente de que se han cumplido de modo efectivo los objetivos determinados o de otro tipo previamente establecidas y no se haya producido ningún evento que haga desaconsejable su pago.

El importe de la Remuneración Variable Plurianual que, en su caso, se haya devengado y abonado al Consejero Delegado estará sujeto a la cláusula de recuperación (*clawback*) descrita en el apartado 9.9 de la presente Política de Remuneraciones.

Por último, se hace constar que la remuneración variable plurianual vinculada al plan de negocio de la Sociedad de los ejercicios 2022 a 2026 prevista en la anterior política de remuneraciones queda sin efectos, de manera que la única remuneración variable plurianual aplicable es la Remuneración Variable Plurianual que se establece en este apartado.

9.5. Bonus de permanencia

El Consejero Delegado tendrá derecho a percibir un bonus de permanencia (el "**Bonus de Permanencia**"), con el fin de premiar su trabajo en relación con la labor desarrollada en la consolidación del proyecto industrial del Grupo GAM en su conjunto.

A los efectos oportunos, se deja expresa constancia de que el Bonus de Permanencia es un concepto retributivo adicional a la Remuneración Variable Plurianual. Adicionalmente, el Bonus de Permanencia tiene carácter unitario, esto es, no se renovaría una vez se haya devengado a favor del Consejero Delegado.

El importe correspondiente al Bonus de Permanencia a satisfacer al Consejero Delegado se calculará sobre la base de la retribución anual (i.e. la Retribución Fija más la Retribución Variable Anual) efectivamente percibida en el año anterior al devengo de este Bonus de Permanencia. A dicha base, se aplicará un multiplicador a determinar por el Consejo de Administración, previo informe de

la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad. La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad y el Consejo de Administración tendrán en cuenta, a la hora de determinar este multiplicador, los principios generales de informan la Política de Remuneraciones, en particular, los referidos en el apartado 4.

El devengo del Bonus de Permanencia está sujeto y condicionado a la permanencia del Consejero Delegado en sus funciones en el Consejo de Administración de la Sociedad, de forma ininterrumpida, hasta el 31 de diciembre de 2029.

En caso de cumplimiento de la citada condición, el Consejero Delegado recibirá el importe neto del Bonus de Permanencia durante el ejercicio 2030, una vez realizadas las deducciones y retenciones que legamente correspondan, que correrán a cargo de la Sociedad.

9.6. Retribución en especie

El Consejero Delegado podrá percibir determinadas retribuciones en especie, entre las que se encuentran, entre otros, el uso de un vehículo de empresa y el alquiler de una vivienda, por un importe máximo de cuarenta mil euros (40.000.-€).

9.7. Indemnización por cese

En caso de cese no voluntario por parte del Consejero Delegado en el ejercicio de su cargo como Consejero, este tendrá derecho a una indemnización equivalente a la cantidad percibida por su condición de Consejero, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 8 de la presente Política de Remuneraciones, la Retribución Fija y la Retribución Variable Anual, durante los dos (2) años inmediatamente anteriores al cese. La indemnización será de aplicación siempre que el Consejero Delegado haya desempeñado dichas funciones ejecutivas en la Sociedad durante, al menos, dos (2) años desde su nombramiento.

9.8. Otros conceptos retributivos del Consejero Delegado por el desempeño de funciones ejecutivas

Adicionalmente, y con independencia de las retribuciones señaladas anteriormente, el Consejero Delegado se encuentra integrado en la póliza de responsabilidad civil para Directivos y Consejeros ("D&O") que la Sociedad tiene contratada actualmente.

9.9. Principales términos y condiciones del contrato del Consejero Delegado

El Consejo de Administración fijará la retribución que corresponde al Consejero Delegado por sus funciones ejecutivas y las demás condiciones básicas que debe incluir su contrato, de conformidad con lo regulado en los Estatutos Sociales y en la presente Política de Remuneraciones.

Como condiciones principales del contrato de prestación de servicios suscrito entre el Consejero Delegado (por razón del desempeño de funciones ejecutivas) y la Sociedad, se destacan las siguientes:

(i) Duración: el contrato estará en vigor en tanto el Consejero Delegado mantenga su condición de "consejero ejecutivo" de la Sociedad.

(ii) *Claw-back*: la Sociedad podrá reclamar el reembolso de los componentes variables de la retribución del Consejero Delegado cuando se ponga de manifiesto: (i) que su liquidación y abono se ha producido total o parcialmente con base en información falsa o incorrecta; o (ii) la existencia de hechos o circunstancias no previstas ni asumidas por la Sociedad, como consecuencia de una grave negligencia en la gestión atribuible al Consejero Delegado, siempre que de tales hechos o circunstancias se deriven pasivos actuales o contingentes relevantes que tengan un efecto material adverso sobre la cuenta de resultados de la Sociedad .

Finalmente, es importante mencionar que el contrato del Consejero Delegado no prevé pactos de exclusividad ni de no concurrencia post-contractual, más allá de lo indicado respecto de la indemnización por cese no voluntario.

10. POLÍTICA RETRIBUTIVA APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS

Los sistemas retributivos descritos serán de aplicación a cualquier Consejero que se incorpore al Consejo de Administración de la Sociedad durante la vigencia de la presente Política de Remuneraciones, siempre que su remuneración se encuentre dentro del límite máximo determinado por la Junta General de Accionistas en el momento determinado o, en su caso, se proceda a la elevación de dicho importe máximo por la Junta General de Accionistas. No obstante, de conformidad con los Estatutos Sociales, la retribución de cada Consejero será proporcional al tiempo que dicho Consejero haya ejercido su cargo durante cada ejercicio en que permanezca vigente dicha remuneración.

11. REVISIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, como responsable de la supervisión de la aplicación de la Política de Remuneraciones, podrá siempre que lo considere oportuno revisar periódicamente la presente Política de Remuneraciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 del Reglamento del Consejo de Administración.

En este sentido, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad podrá incorporar o, en su caso, proponer las modificaciones, adaptaciones, normas de desarrollo o criterios regulatorios que procedan, sometiendo las mismas a la aprobación del Consejo de Administración, para su posterior elevación, en su caso, cuando proceda, a la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

12. EXCEPCIONES TEMPORALES

El Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, podrá aplicar excepciones temporales a la política de remuneraciones cuando concurran circunstancias relevantes de carácter extraordinario que afecten de manera adversa a GAM y al Grupo GAM.

Tales excepciones temporales:

(a) Habrán de ser necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de GAM y el Grupo GAM, o para asegurar su viabilidad.

(b) Expresarán de manera clara los componentes de la Política de Remuneraciones que quedarán afectados.

(c) Tendrán en cuenta las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de GAM y el Grupo GAM.

(d) Serán debidamente consignada y explicada en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros

(e) Tendrán la duración que establezca el Consejo de Administración, que servirá solo para cubrir situaciones en las que la excepción de la Política de Remuneraciones sea necesaria para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. No obstante, estas excepciones temporales no podrán superar los seis meses, sin perjuicio de su prórroga por periodos de tiempo que como máximo serán también de seis meses, a acordar por el Consejo de

Administración previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.

(f) Serán objeto de comunicación al mercado por los cauces adecuados.