

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

EJERCICIOS 2022 A 2024



ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA	3
2.	MARCO NORMATIVO	3
3.	FINALIDAD DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	6
4.	PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	6
5.	FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES 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	10
8.	REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS.....	11
9.	REMUNERACIÓN ADICIONAL DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS	12
10.	POLÍTICA RETRIBUTIVA APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS	17
11.	REVISIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	17
12.	EXCEPCIONES TEMPORALES	17
13.	APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	18

1. INTRODUCCIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

En el presente documento se 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 el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado en virtud del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la "**Ley de Sociedades de Capital**") (en adelante, la "**Política de Remuneraciones**").

Esta nueva Política de Remuneraciones da continuidad a la anterior en lo que se refiere a sus principios, estructura y contenido del paquete retributivo de los consejeros de GAM (los "**Consejeros**"). No obstante, recoge las novedades introducidas por la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas (la "**Ley 5/2021**"). Entre otros aspectos relevantes, la nueva Política de Remuneraciones trata la contribución de la retribución a la estrategia empresarial y a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y su grupo consolidado, así como su alineamiento con las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores, en línea con las exigencias establecidas en la vigente Ley de Sociedades de Capital.

La Política de Remuneraciones es de aplicación desde el momento de su aprobación por la Junta General de Accionistas de la Sociedad el día 24 de mayo de 2022 con efectos 1 de enero de 2022, y durante los ejercicios 2022, 2023 y 2024, todos inclusive. La anterior política de remuneraciones aprobada por la Junta General Extraordinaria de Accionistas de GAM celebrada el 21 de octubre de 2019 se refería a los ejercicios 2019, 2020 y 2021. Cualquier modificación o sustitución de la Política de Remuneraciones requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas.

Asimismo, 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 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. En particular, la presente Política de Remuneraciones recoge las novedades introducidas por la Ley 5/2021.

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.

Como consecuencia de las modificaciones introducidas por la Ley 5/2021 en materia de remuneraciones, se ha sometido a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2022 la modificación del artículo 30 de los Estatutos Sociales ("*Retribución de Consejeros*") en los términos siguientes:

"ARTÍCULO 30º.- RETRIBUCIÓN DE CONSEJEROS

Los Consejeros tendrán derecho a percibir una remuneración anual fija por su pertenencia al Consejo de Administración y a sus comisiones. Esta remuneración podrá ser desigual entre los Consejeros en función de su dedicación.

El Consejo de Administración fijará, en cada ejercicio, la cantidad exacta a abonar a los Consejeros, dentro del límite que determine la Junta General y su distribución entre los Consejeros. Para ello, tendrá en cuenta las funciones y responsabilidades que desempeñan los Consejeros, su pertenencia a las distintas comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

Los Consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas, tendrán derecho a percibir, además, una retribución por el desempeño de tales funciones, de acuerdo con lo previsto en los contratos aprobados conforme a lo dispuesto en el artículo 249 de la Ley. El contenido de estos contratos se ajustará a lo previsto en estos Estatutos y en la política de remuneraciones vigente en cada momento.

Los sistemas de remuneración por el desarrollo de funciones ejecutivas podrán consistir en:

- (i) Una remuneración fija dineraria.*
- (ii) Una retribución variable correlacionada con el grado de cumplimiento de distintos indicadores financieros o no financieros.*

- (iii) Una retribución en especie, que podrá consistir en seguros o contribuciones a sistemas de ahorro o previsión social, un vehículo de empresa o el alquiler de una vivienda.*
- (iv) La entrega de acciones, opciones sobre acciones o cualquier retribución referenciada al valor de la acción de la Sociedad, con sujeción a los requisitos que establezca la legislación vigente en cada momento.*
- (v) Una indemnización por no competencia post-contractual.*
- (vi) Una indemnización en caso de cese como Consejero de la Sociedad.*

El importe total anual de las retribuciones que podrá satisfacer la Sociedad a los Consejeros no excederá de la cantidad que a tal efecto determine la Junta General de Accionistas. El importe máximo anual determinado por la Junta General de Accionistas se mantendrá vigente mientras no sea modificada por un nuevo acuerdo de la Junta General de Accionistas.

La retribución de los Consejeros deberá, en todo caso, guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. El sistema de retribuciones establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

En el supuesto de que alguno de los Consejeros se haya incorporado o haya cesado en sus funciones a lo largo del ejercicio, la remuneración anual fijada se abonará en proporción al tiempo que haya permanecido en el cargo durante el ejercicio.

Las percepciones previstas en este artículo serán compatibles e independientes del pago de los honorarios o salarios que pudieran acreditarse frente a la Sociedad, por prestación de servicios o por vinculación laboral, según sea el caso, con origen en una relación contractual distinta de la derivada del cargo de administrador, los cuales se someterán al régimen legal que les fuere aplicable.

Asimismo, la Sociedad podrá contratar un seguro de responsabilidad civil para sus Consejeros”.

3. FINALIDAD DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Política de Remuneraciones tiene como finalidad 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**”).

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 a la maximización del valor económico de la Sociedad de forma sostenible, y que promuevan su continuidad y la consecución de sus objetivos estratégicos.

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 y Retribuciones y asumidos por el Consejo de Administración en atención a la Finalidad de la Política de Retribuciones (*vid supra*).

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.
- 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, 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.
- 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 Y RETRIBUCIONES 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 y Retribuciones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, 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 y Retribuciones:

- (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 y Retribuciones.

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 y Retribuciones. 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 está previsto implementar en 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 y Retribuciones, con respecto al Consejero Delegado.
- Los miembros del Equipo Directivo serán beneficiarios de un incentivo variable plurianual (el "Incentivo a Largo Plazo") vinculado a la consecución de objetivos a largo plazo, en términos similares al establecido para el Consejero Delegado en el apartado 9(c) siguiente. Este Incentivo a Largo Plazo, por importe del doble de la retribución anual del directivo correspondiente, está vinculado al cumplimiento del Plan de Negocio de la Sociedad vigente.
- 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.

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 *stakeholders* y los intereses a largo plazo de la Sociedad y el Grupo GAM. 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 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

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 30 de los Estatutos Sociales, cada uno de los Consejeros de la Sociedad tendrá derecho a percibir una remuneración fija anual en metálico, consistente en:

- (a) Una cantidad de treinta y nueve mil euros (39.000.-€) anuales por pertenencia al Consejo de Administración.
- (b) Una cantidad de doce mil euros (12.000.-€) anuales por pertenencia a cada una de las comisiones del Consejo de Administración.
- (c) Una cantidad de seis mil euros (6.000.-€) anuales por ejercicio del cargo de Presidente del Consejo de Administración o de cualesquiera de las comisiones del Consejo de Administración.

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.

A la vista de la composición de las comisiones del Consejo en la fecha de aprobación de esta Política de Remuneraciones, el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros es de TRESCIENTOS VEINTICUATRO MIL EUROS (324.000.-€).

El Consejo de Administración 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 2022, 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 2022 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

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**”).

El Consejero Delegado, por el desempeño de funciones ejecutivas, tendrá derecho a percibir, con carácter adicional a la retribución prevista en el apartado 8 anterior:

(a) Remuneración fija anual en metálico

Una retribución fija bruta en metálico por importe de quinientos mil euros (500.000.-€).

Esta cantidad 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 y Retribuciones, 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.

(b) Remuneración variable anual

Una retribución variable anual por importe de doscientos mil euros (200.000.-€) que se devengará en atención al grado de cumplimiento de los objetivos de EBITDA consolidado y deuda financiera neta del Grupo GAM previstos en el presupuesto de cada ejercicio aprobado por el Consejo de Administración, y calculados siguiendo el criterio de las NIIF, siempre que:

- (i) se alcance un grado de cumplimiento de dichos objetivos de un mínimo del 70%, de forma que:
 - a. si el grado de cumplimiento alcanzado con respecto a los objetos mencionados es inferior al 70%, no se devengará cantidad alguna en concepto de retribución variable anual para el Consejero Delegado;
 - b. si el grado de cumplimiento alcanzado con respecto a los objetos mencionados 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 objetos mencionados excede el 120%, la retribución variable anual corresponderá al 120% del importe mencionado.
- (ii) El ratio de deuda financiera neta sobre EBITDA consolidado no sea superior al 120% del previsto en el presupuesto de cada ejercicio aprobado por el Consejo de Administración.

El devengo de la retribución variable anual del Consejero Delegado por el desempeño de sus funciones ejecutivas se determinará anualmente, 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.

A efectos de verificar el grado de cumplimiento de los objetivos de EBITDA consolidado y deuda financiera neta, se tendrá en cuenta la incidencia en dichos indicadores 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 y Retribuciones, 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.

(c) Remuneración variable plurianual (*Incentivo a Largo Plazo*)

Una remuneración variable plurianual por importe de un millón cuatrocientos mil euros (1.400.000.-€) vinculado al cumplimiento del plan de negocio de la Sociedad de los ejercicios 2022 a 2026 (el "**Plan de Negocio**"). En este sentido, este incentivo a largo plazo se devengará en atención al grado de cumplimiento de los objetivos de EBITDA consolidado y deuda financiera neta previstos en el mencionado Plan de Negocio, y calculados siguiendo el criterio de las NIIF, en los términos siguientes:

- (i) siempre que al cierre del último ejercicio social al que se refiere el Plan de Negocio, la deuda financiera neta no sea superior a 3,5 veces el EBITDA consolidado; y,
- (ii) siempre que al cierre de los dos últimos ejercicios sociales del periodo al que se refiere el Plan de Negocio, el grado de cumplimiento de la media del EBITDA consolidado sea, como mínimo, el 70% del referido Plan de Negocio, de forma que:
 - a. si el grado de cumplimiento alcanzado de los mencionados objetivos es inferior al 70%, no se devengará cantidad alguna en concepto de incentivo a largo plazo para el Consejero Delegado;
 - b. si el grado de cumplimiento alcanzado se encuentra entre el 70% y el 120%, se devengará el porcentaje correspondiente del importe de un millón cuatrocientos mil euros (1.400.000.-€) antes referido; y
 - c. si el grado de cumplimiento alcanzado excede el 120%, se devengará el 120% de 1.400.000 euros.

Este incentivo a largo plazo tiene por objeto promover la creación de valor del Grupo GAM de forma sostenida en el tiempo y de retener y motivar al Consejero Delegado.

El devengo del incentivo a largo plazo del Consejero Delegado por el desempeño de sus funciones ejecutivas se realiza 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.

A efectos de verificar el grado de cumplimiento de los objetivos de EBITDA consolidado y deuda financiera neta señalados en el Plan de

Negocio, se tendrá en cuenta la incidencia en dichos indicadores de cualesquiera circunstancias que no hubiesen sido consideradas en la elaboración del Plan de Negocio por ser desconocidas al tiempo de su aprobación.

(d) Retribución en especie anual

El Consejero Delegado tendrá derecho a percibir como remuneración en especie por importe de treinta y tres mil euros (33.000.-€):

- (i) el alquiler de una vivienda; y
- (ii) el uso de un vehículo de gama media-alta.

(e) Indemnización por cese

En caso de cese no voluntario por parte del Consejero Delegado en el ejercicio de su cargo como Consejero de la Sociedad, este tendrá derecho a una indemnización equivalente a la cantidad percibida por todos los conceptos retributivos por el ejercicio de su cargo 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.

(f) 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.

(g) Principales términos y condiciones del contrato del Consejero Delegado

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 y Retribuciones, 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 y Retribuciones 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 y Retribuciones, podrá aplicar excepciones temporales a la política de remuneraciones cuando concurren 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) Tendrán la duración que establezca el Consejo de Administración, que no podrá 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 y Retribuciones.
- (e) Serán objeto de comunicación al mercado por los cauces adecuados.

13. APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Política de Remuneraciones es de aplicación desde el momento de su aprobación por la Junta General de Accionistas de la Sociedad el día 24 de mayo de 2022 con efectos 1 de enero de 2022, y durante los ejercicios 2022, 2023 y 2024, todos inclusive. La anterior política de remuneraciones aprobada por la Junta General Extraordinaria de Accionistas de GAM celebrada el 21 de octubre de 2019 se refería a los ejercicios 2019, 2020 y 2021.

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

Asimismo, 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 Política de Remuneraciones hasta la siguiente Junta General Ordinaria de Accionistas.