

# POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN DEL EQUIPO DIRECTIVO



## CAPÍTULO I – INTRODUCCIÓN

Solaria Energía y Medioambiente, S.A. (en adelante “Solaria” o “la Compañía”) está altamente comprometida con el buen gobierno, la ética empresarial y la transparencia y es consciente de que su mejor recurso son las personas que forman parte de la Compañía, siendo el equipo directivo una pieza clave de su desarrollo y crecimiento.

Por ello, y en línea con su estrategia de buen gobierno y sostenibilidad, las leyes aplicables, los estándares internacionales, sus Estatutos Sociales, el Código de Ética Empresarial y demás Normas y Políticas Corporativas, Solaria aprueba la presente Política de Retribución del Equipo Directivo (en adelante “La Política”) con el fin de contar con una gestión transparente en el sistema retributivo de los directivos.

La Política se concibe como una parte integrante del conjunto de normas creadas por la Compañía con el fin de gestionar los riesgos y minimizar las infracciones en el ámbito empresarial, constituyendo todas ellas las Políticas Corporativas de Solaria.

## CAPÍTULO II – ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Política aplica al equipo directivo de Solaria.

Se entiende por equipo directivo de Solaria el conjunto de miembros con la categoría de directivo. A estos efectos, se entienden por directivos los consejeros ejecutivos, aquellos miembros de la Compañía que tienen dependencia directa del Consejo de Administración, de su presidente o del consejero delegado de Solaria, así como cualquier otro miembro de la dirección a quien el Consejo de Administración reconozca tal condición.

## CAPÍTULO III – PRINCIPIOS GENERALES

La Política persigue regular los principios generales que aplican al sistema retributivo del equipo directivo de Solaria, con el fin de que permita atraer, retener y motivar a los profesionales más cualificados.



De acuerdo con esta finalidad, la Política persigue:

- Garantizar que la retribución cumple con las mejores prácticas y es competitiva respecto de la de otras compañías comparables a nivel nacional e internacional.
- Establecer una retribución con criterios objetivos en relación con el desempeño individual de los miembros del equipo directivo y la consecución de los objetivos empresariales de la Compañía.
- Incluir un componente variable anual significativo vinculado a la consecución de objetivos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con el interés social y los objetivos estratégicos de Solaria, en concreto, con los objetivos establecidos por la Compañía en el marco de su estrategia sostenible.
- Establecer cláusulas que penalicen las conductas ilegales, poco éticas o cualquier mala práctica durante el desempeño del puesto de directivo.
- Establecer evaluaciones periódicas del desempeño de los directivos y de la consecución de los objetivos establecidos por la Compañía.

El paquete retributivo de los miembros del equipo directivo se compone fundamentalmente de:

- Retribución fija revisable.
- Retribución variable, vinculada al desempeño de la Compañía en relación con determinados parámetros económico-financieros, industriales, operativos y de sostenibilidad, predeterminados, cuantificables y alineados con los objetivos estratégicos de Solaria así como al cumplimiento del sistema de buen gobierno de Solaria y de las Normas y Políticas Corporativas.

En concreto, cabe destacar dos aspectos en relación con la retribución variable:

- Sostenibilidad: Solaria condiciona el abono del 15% de la retribución variable anual pactada de los directivos a la consecución de los objetivos establecidos anualmente por Solaria en materia de ESG y Sostenibilidad. Por ello, el equipo directivo deberá velar por el cumplimiento de los referidos objetivos, así como fomentar su cumplimiento entre sus equipos.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones será el órgano encargado de decidir anualmente si procede el abono de la cantidad condicionada a sostenibilidad.

- Ajustes a la Retribución Variable:
  - *Cláusula Malus*: La retribución variable anual de los directivos que se encuentre devengada y pendiente de abono será objeto de reducción, parcial o total, si, con anterioridad a la fecha de abono, concurre alguna de las siguientes circunstancias por parte de un directivo:

- a. Actuaciones fraudulentas o corruptas.
- b. Actuaciones que causen un daño grave a Solaria, interviniendo culpa o negligencia.
- c. Incumplimiento grave y doloso de leyes o normas que le resulten de aplicación, así como de las Normas y Políticas Corporativas.

Los supuestos de aplicación de la *cláusula malus* se podrán modificar, ampliar o adaptar en función de la regulación vigente en cada momento o en caso de que lo estime oportuno el Consejo de Administración. Será el Consejo de Administración, a través de su Comisión de Nombramientos y Retribuciones, quien valore si procede o no la aplicación de esta cláusula.

- *Cláusula Clawback*: La retribución variable anual del equipo directivo ya satisfecha será objeto de recuperación, parcial o total, cuando durante los tres años inmediatamente posteriores a su abono se ponga de manifiesto que el pago no estuvo ajustado, total o parcialmente, a las condiciones establecidas para su devengo o se devengó en base a:
  - a. Actuaciones fraudulentas o corruptas detectadas con posterioridad.
  - b. Actuaciones que puedan causar un daño grave a Solaria, interviniendo culpa o negligencia y se hayan detectado con posterioridad.
  - c. Incumplimiento grave y doloso de leyes o normas que le resulten de aplicación o de las Normas y Políticas Corporativas detectado con posterioridad.

Si se detecta alguna circunstancia o situación que pueda dar lugar a una devolución de cantidades, será el Consejo de Administración quien decida si procede o no la referida devolución.

- Un conjunto de prestaciones sociales asistenciales, incluyendo, entre otros, seguros y retribuciones en especie.

## CAPÍTULO V – EVALUACIÓN ANUAL

Corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones analizar, formular y revisar periódicamente las propuestas de políticas de retribución de directivos, ponderando su adecuación y sus rendimientos, así como del conjunto de empleados.

Asimismo, corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la realización de una evaluación del desempeño de los directivos.

## **CAPÍTULO VI - ENTRADA EN VIGOR**

La presente Política ha sido aprobada por el Consejo de Administración de Solaria, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de fecha 30 de junio de 2021, entrando en vigor el día siguiente de su aprobación.

## **CAPÍTULO VII - COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA**

La presente Política estará disponible para todos los grupos de interés de la Compañía a través de la página web corporativa ([www.solariaenergia.com](http://www.solariaenergia.com))

La Política será objeto de cuantas acciones de comunicación y formación se requiera para su conocimiento y comprensión.

**SOLARIA ENERGÍA Y MEDIO  
AMBIENTE, S.A.**

C/ Princesa, 2 - 3ª planta

28008 – Madrid

Tel.: +34 91 564 42 72

[www.solariaenergia.com](http://www.solariaenergia.com)

[greenmatters@solariaenergia.com](mailto:greenmatters@solariaenergia.com)