POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS DE SOLARIA ENERGÍA Y MEDIO AMBIENTE, S.A.

Contenido

Capítulo I - Introducción y marco normativo de la política de remuneraciones . 1
Capítulo II - Vigencia 2
Capítulo III - Principios inspiradores de la Política de Remuneraciones 2
Capítulo IV - Remuneración de los Consejeros por su condición de tales 3
Capítulo V - Remuneración de los Consejeros por sus funciones ejecutivas 5
Capítulo VI - Importe máximo anual de remuneración de los Consejeros 6
Capítulo VII - Relación de la Política con las condiciones de retribución y empleo de los empleados de Solaria 6
Capítulo VIII - Excepciones temporales a la aplicación de la Política 6
Capítulo IX - Proceso de toma de decisiones para la definición, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones 7
Capítulo X - Coherencia con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad de la compañía 9
Capítulo XI - Informe anual de remuneración de los Consejeros 11
Capítulo XII - Revisión y supervisión de la Política de Remuneraciones 11

Capítulo I - Introducción y marco normativo de la política de remuneraciones

El Consejo de Administración de SOLARIA ENERGÍA Y MEDIO AMBIENTE, S.A. (en adelante "Solaria" o la "Sociedad") ha aprobado la presente política de remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad (la "Política de Remuneraciones o la "Política"), conforme a lo previsto en el artículo 529 novodecies del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado en virtud del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (en adelante "LSC").

La Política de Remuneraciones se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas de la Sociedad, a cuyos efectos se pondrá a disposición de los Sres. Accionistas en la página web de la Sociedad, junto con el correspondiente informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, desde la convocatoria de la Junta General, sin perjuicio del derecho de los Sres. Accionistas a solicitar además su entrega o envío gratuito. La convocatoria de la Junta General hará mención expresa a este derecho.

La propuesta de aprobación de la presente Política de Remuneraciones deriva del compromiso de Solaria con el buen gobierno, la ética empresarial y la transparencia y de la inclusión de los requerimientos y mejores prácticas en materia de buen gobierno y de remuneración de consejeros.

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, el Reglamento del Consejo de Administración y demás Normas y Políticas Corporativas, Solaria propone la aprobación de la presente Política de Remuneraciones, con el fin de contar con una gestión transparente en el sistema retributivo de los miembros del Consejo de Administración.

La presente Política de Remuneraciones se ajusta a lo dispuesto en los artículos 46 de los Estatutos Sociales y 26 del Reglamento del Consejo de Administración y sustituye a la anterior política de remuneraciones de fecha 30 de junio de 2023, aprobada por la Junta General de Accionistas.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha elaborado el informe específico al que se refiere el artículo 529 novodecies de la LSC que se pone a disposición de los accionistas en la forma dispuesta en el mismo.

A los efectos previstos en el artículo 529 septdecies de la LSC, la Política que se somete a la aprobación por la Junta incluye el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales en cada uno de los tres ejercicios a los que la Política se refiere.

Igualmente, a los efectos previstos en el artículo 529 octodecies de la LSC, la Política que se somete a aprobación por la Junta incluye, respecto de los consejeros con funciones ejecutivas, la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el período, así como la inexistencia de componentes variables y contratos de naturaleza laboral, mercantil o de prestación de servicios.

El Consejo de Administración ha decidido modificar la remuneración que el conjunto de los Consejeros ha venido percibiendo durante los últimos años, con el objeto de adaptar la retribución a la situación económica actual de la compañía y a los estándares de mercado de empresas comparables.

A estos efectos, se propone actualizar la remuneración anual de los Consejeros conforme se indica a continuación:

- Presidente: 180.000 €.
- Consejeros: 110.000 €.

No obstante lo anterior, el CEO, D. Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola, D. Enrique Díaz-Tejeiro Gutiérrez, y Dña. María Dolores Larrañaga Horna han manifestado su intención de renunciar a su retribución.

Capítulo II - Vigencia

La presente Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad tiene una vigencia de tres años, es decir, se establece para los ejercicios 2026, 2027 y 2028.

Una nueva propuesta deberá ser presentada a la Junta General de Accionistas para su aprobación en el plazo de tres años, salvo que la Junta General de Accionistas adopte un acuerdo que modifique la presente Política de Remuneraciones con anterioridad a dicha fecha.

Capítulo III - Principios inspiradores de la Política de Remuneraciones

La presente Política de Remuneraciones tiene como finalidad definir las prácticas de remuneración de la Sociedad a sus Consejeros, estableciendo un sistema retributivo adecuado a la dedicación y responsabilidades asumidas por los mismos, de forma que se contribuya a la creación de valor para sus accionistas de manera sostenible a largo plazo.

La Política de Remuneraciones de la Sociedad se inspira en los siguientes principios:

a) Establecimiento de un marco de remuneración incentivador para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad de los Consejeros, de tal forma que permita atraer y retener talento que contribuya a la creación de valor para los accionistas de la Sociedad y la consecución de sus objetivos.

b) Garantizar la independencia de criterio de los Consejeros, especialmente respecto de los Consejeros Independientes.

c) Transparencia en la información de las retribuciones de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad.

d) Evitar situaciones de conflictos de interés, mediante un conjunto de obligaciones derivadas de sus deberes de debida diligencia, de lealtad y de información.

e) Sostenibilidad y vinculación con los valores y características de la Sociedad, promoviendo la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

f) La retribución de los Consejeros se fijará en la proporción que corresponda razonablemente con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tenga en cada momento y los estándares de mercado de entidades comparables.

g) La Comisión de Nombramientos y Retribuciones velará por la observancia de la Política de Retribuciones, procederá a su revisión periódicamente y propondrá al Consejo aquellas modificaciones o actualizaciones que se consideren necesarias para su sometimiento a la Junta General.

h) El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinará dentro del límite fijado por la Junta General y conforme a la Política de Retribuciones, la cantidad a abonar anualmente a cada Consejero.

Capítulo IV - Remuneración de los Consejeros por su condición de tales

Por lo que respecta a la remuneración de los Consejeros por su condición de tales, el sistema de retribución está previsto en el artículo 46 de los Estatutos Sociales, consistente en una asignación fija anual aprobada por la Junta General.

Con independencia de lo anterior, la retribución de los Consejeros podrá, asimismo, consistir en la entrega de acciones, de derechos de opción sobre las mismas o estar referenciadas al valor de las acciones, previo acuerdo de la Junta General de Accionistas, que deberá expresar, al menos, los extremos previstos en el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital.

La determinación de la remuneración de cada Consejero en su condición de tal corresponderá al Consejo de Administración conforme a la Política de Remuneraciones, que ha tenido en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a las Comisiones del Consejo y demás circunstancias objetivas consideradas relevantes.

Teniendo en cuenta lo anterior, está previsto que todos los Consejeros perciban una retribución fija de 110.000 euros anuales, a excepción de:

- D. Enrique Díaz-Tejeiro, en su condición de Presidente del Consejo de Administración y Consejero Dominical: ha manifestado su intención de renunciar a su retribución.
- Dña. María Dolores Larrañaga Horna, en su condición de Consejera Dominical, ha manifestado su intención de renunciar a su retribución.
- D. Arturo Díaz-Tejeiro Larrañaga, en su condición de Vicepresidente Primero del Consejo de Administración y CEO, ha manifestado su intención de renunciar a su retribución.
- D. Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola, en su condición de Consejero Dominical ha manifestado su intención de renunciar a su retribución.

La retribución percibida por los Consejeros en su condición de tales será compatible con las demás percepciones derivadas de la relación laboral, mercantil o de prestación de servicios que cualquiera de los Consejeros pueda tener, en su caso, con la Sociedad, tengan o no atribuidas funciones ejecutivas, sin perjuicio de que tales conceptos retributivos habrán de ser acordes con la Política de Remuneraciones. No obstante, a la fecha de la presente Política de Remuneraciones ninguno de los Consejeros mantiene una relación laboral, mercantil o de prestación de servicios con la Sociedad (sin perjuicio del contrato suscrito entre la Sociedad y el CEO a los efectos de lo dispuesto en el artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital, el cual estará en vigor hasta su cese o renuncia) y, por lo tanto, no se perciben retribuciones por dichos conceptos.

Asimismo, la Sociedad abonará la prima del seguro de responsabilidad civil de los Consejeros, en las condiciones usuales y proporcionales a las circunstancias de la propia Sociedad.

Los Consejeros no tienen atribuida retribución variable, ni bonificaciones u otras prestaciones en cualquiera de sus formas, ni perciben otros conceptos más allá de los especificados en el presente apartado.

Capítulo V - Remuneración de los Consejeros por sus funciones ejecutivas

De acuerdo con lo establecido en el artículo 529 Octodecies de la LSC, la remuneración de los Consejeros por el desempeño de las funciones ejecutivas se ajustará a la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros.

Es facultad del Consejo de Administración fijar la retribución de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y los términos y condiciones de sus contratos con la Sociedad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 249.3 de la LSC y con la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General.

A la fecha de la presente Política de Remuneraciones el único Consejero Ejecutivo de la Sociedad no es retribuido, sin que perciba por tanto retribución alguna por el ejercicio de sus funciones ejecutivas.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de los pagos de las primas del seguro de responsabilidad civil que la Sociedad tiene contratado para todos sus Consejeros, así como el seguro médico que tiene contratado para el Consejero Ejecutivo, en las condiciones usuales y proporcionales a las circunstancias de la propia Sociedad, ni el reembolso de gastos corrientes que incurran todos los Consejeros para asistir a las sesiones del Consejo, de sus Comisiones, o en el desempeño de su cargo de administradores.

La Sociedad reembolsa al CEO, una vez obtenidos los correspondientes recibos y/o justificantes, cualquier cantidad en concepto de gastos de viaje, alojamiento, manutención o cualquier otro, en que aquel haya incurrido por cuenta de la Sociedad como consecuencia del desempeño de su cargo como CEO. A este respecto, se hace constar que el CEO dispone de una tarjeta para sufragar los gastos de gasolina en los que incurre por el desempeño de su cargo.

La Sociedad no abonará indemnización alguna como consecuencia del cese del CEO.

En el caso de que durante la vigencia de la presente Política de Remuneraciones se incorpore al Consejo de Administración cualquier otro Consejero Ejecutivo, se procederá a la revisión de la misma, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y de ser necesario se propondrá a la Junta General de Accionistas la correspondiente modificación de la Política de Retribuciones.

Capítulo VI - Importe máximo anual de remuneración de los Consejeros

La remuneración anual máxima a percibir por los miembros del Consejo de Administración asciende a 330.000 euros, cantidad que se corresponde íntegramente con el importe previsto de la retribución fija que los Consejeros en su condición de tales. En el entendido de que, D. Enrique Díaz-Tejeiro, Dña. María Dolores Larrañaga Horna, D. Arturo Díaz-Tejeiro Larrañaga y D. Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola han manifestado su intención de renunciar a su retribución.

El citado límite no incluye los pagos de las primas del seguro de responsabilidad civil que podrá contratar la Sociedad para sus Consejeros, en las condiciones usuales y proporcionales a las circunstancias de la propia Sociedad, ni el reembolso de gastos corrientes que incurran los Consejeros para asistir a las sesiones del Consejo, de sus Comisiones, o en el desempeño de su cargo.

El importe total de las retribuciones que podrá satisfacer la Sociedad al conjunto de sus Consejeros no excederá de la cantidad que apruebe la Junta General de Accionistas, el cual se mantendrá mientras no sea modificada por un nuevo acuerdo de la Junta General, conforme a lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital.

Capítulo VII - Relación de la Política con las condiciones de retribución y empleo de los empleados de Solaria

A efectos de establecer las condiciones retributivas de los Consejeros, descritas en la presente Política de Remuneraciones, se ha tenido en cuenta la estrategia retributiva aplicable a los empleados de la Sociedad.

A este respecto, la Política de Remuneraciones aplicable a los consejeros se encuentra alineada con la de la plantilla, retribuyendo por el valor que éstos aportan a Solaria.

La política retributiva de Solaria garantiza la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión y raza, o cualquier otra circunstancia. A este respecto, la retribución de los empleados de la Sociedad se establece en función de su valía profesional, experiencia, dedicación y la responsabilidad asumida. La retribución se caracteriza por un componente fijo y otra variable.

Capítulo VIII - Excepciones temporales a la aplicación de la Política

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá aprobar la aplicación de excepciones temporales a la Política de Remuneraciones en situaciones en las

que sea necesario para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

A este respecto, será necesario que el Consejo de Administración cuente con un informe previo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones valorando las circunstancias que hacen necesaria la aplicación de las excepciones temporales y las remuneraciones específicas que deban ser objeto de excepción o modificación.

El Consejo, una vez revisado el informe previo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinará si procede la aplicación de las excepciones temporales, así como los componentes que se vean afectados por la misma.

En todo caso, la Sociedad incluirá en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros la información sobre la situación excepcional que haya llevado al Consejo a la aprobación de la aplicación de la excepción temporal, así como las retribuciones que se hayan visto afectadas.

Capítulo IX - Proceso de toma de decisiones para la definición, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones

A. Órganos que intervienen en la toma de decisiones sobre la Política de Remuneraciones:

1. Junta General de Accionistas:

De conformidad con lo establecido en los artículos 217, 219, 529 septdecies y 529 novodecies de la LSC, le corresponde a la Junta General de Accionistas las siguientes funciones:

- Aprobar la Política de Remuneraciones de los consejeros, al menos cada tres años.
- Determinar el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales.
- Aprobar de forma separada los planes de incentivos que conlleven la entrega de acciones o de instrumentos financieros sobre acciones, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones.

2. Consejo de Administración:

De conformidad con lo establecido en los artículos 249 y 249 bis de la LSC, el Consejo de Administración tiene las siguientes facultades indelegables:

- Las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas.

- La aprobación del contrato de los consejeros ejecutivos donde, entre otros, se detallan todos los conceptos por los que pueden obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas, incluyendo la eventual indemnización por cese anticipado en dichas funciones y las cantidades a abonar por la Sociedad en concepto de primas de seguro o de contribuciones a sistemas de ahorro.

3. Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

Asume el rol principal en la determinación, aplicación y revisión de la Política de Remuneraciones.

a) Determinación de la Política de Remuneraciones:

- Proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los consejeros, así como su revisión y actualización periódica.

- Proponer al Consejo de Administración el sistema y cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros, para su elevación a la Junta General de Accionistas.

- Proponer al Consejo de Administración, para su aprobación, la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones básicas de sus contratos, incluyendo las eventuales compensaciones o indemnizaciones que pudieran fijarse para el supuesto de separación, y las cantidades a abonar por la Sociedad en concepto de primas de seguro o de contribuciones a sistemas de ahorro, de conformidad con lo previsto en la normativa interna de la Sociedad y la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente en cada momento.

b) Aplicación de la Política de Remuneraciones:

- Proponer al Consejo de Administración los objetivos a los que se vincula la retribución variable anual al inicio de cada ejercicio, en caso de que existiera dicha retribución variable, y evaluar su cumplimiento una vez finalizado el mismo. Tras esta evaluación, la Comisión de Retribuciones elabora una propuesta de retribución variable anual que es sometida a la aprobación del Consejo de Administración.

- Proponer al Consejo de Administración la cancelación del pago o, en su caso, la devolución de los componentes variables de la remuneración de los consejeros ejecutivos basadas en los

resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta, así como, en su caso, la interposición de las reclamaciones y demás medidas que procedan.

- Revisar periódicamente las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos y verificar su coherencia con las políticas retributivas vigentes.

c) Revisión de la Política de Remuneraciones:

- Revisar periódicamente la Política de Remuneraciones de los Consejeros, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, verificando que sea coherente con las circunstancias particulares de la Sociedad y que esté alineada con su estrategia a corto, medio y largo plazo y con las condiciones de mercado, valorando si contribuye a la creación de valor sostenible, y a un control y gestión adecuados de los riesgos.

d) Transparencia de la Política de Remuneraciones:

- Elaborar y elevar al Consejo de Administración para su aprobación el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros y verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros, contenida en los documentos corporativos, en la memoria de las cuentas anuales y en los estados financieros intermedios de la Sociedad.

4. Comisión de Ética, Cumplimiento y ESG:

Esta Comisión es la encargada de supervisar la estrategia y objetivos de sostenibilidad y de realizar el seguimiento de su implementación y la evaluación del grado de consecución de los objetivos fijados, con base en la información que le facilita periódicamente el Departamento de Sostenibilidad.

B. Medidas para evitar conflictos de interés

En relación con las medidas establecidas para detectar, determinar y resolver los posibles conflictos de interés, el art. 30 del Reglamento del Consejo de Administración define los casos de conflictos de interés y establece las reglas por las que se rigen tales situaciones.

Capítulo X - Coherencia con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad de la compañía

A continuación, se detallan las características de la Política de Remuneraciones que garantizan la coherencia con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Compañía.

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

- La retribución total de los consejeros se compone de una retribución fija. No existe remuneración variable ni otros componentes retributivos, más allá de los descritos en la presente Política.

- El consejero ejecutivo ha manifestado su intención de renunciar a la retribución fija que se le había atribuido con anterioridad a esta política. no percibe remuneración adicional a la retribución fija que por su condición de consejeros tienen atribuida en base a la presente Política.

- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene la responsabilidad de revisar, analizar y supervisar la aplicación de la Política de Remuneraciones. Los altos directivos también entran dentro del ámbito de competencia de la Comisión. Este grupo incluye profesionales cuyas actividades pueden tener un impacto significativo en el perfil de riesgo de la entidad.

- Como se ha indicado anteriormente, las Comisiones de Nombramientos y Retribuciones y de Ética, Cumplimiento y ESG participan en el proceso de toma de decisiones en relación con la retribución de los consejeros.

- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está integrada en su totalidad por consejeros que son, a su vez, miembros de la Comisión de Auditoría, órgano encargado de supervisar y evaluar los riesgos del Grupo, incluyendo los riesgos no financieros. La existencia de consejeros comunes en ambas comisiones garantiza que los riesgos asociados a la remuneración se tengan en cuenta en las discusiones de ambas comisiones y en las propuestas presentadas al Consejo, tanto para determinar como para evaluar la Política de Remuneraciones.

- La Política incluye un control ex-post de la retribución variable de la Alta Dirección (malus y clawback) si se producen las circunstancias descritas la Política de Remuneración de Directivos.

- La Política de Remuneraciones y su aplicación está sometida a un proceso de revisión periódico por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, a fin de asegurar (i) su coherencia con las circunstancias particulares de la Compañía, (ii) el alineamiento con la

estrategia a corto, medio y largo plazo del Grupo y con las condiciones de mercado y (iii) el control y gestión adecuados de los riesgos.

Capítulo XI - Informe anual de remuneración de los Consejeros

El Consejo de Administración aprobará anualmente, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros. Dicho Informe se someterá a votación, con carácter consultivo y como punto separado del orden del día de la Junta General de Accionistas y será publicado en la página web de la Sociedad como consecuencia de la convocatoria de dicha Junta.

En el caso de que el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros fuera rechazado en la votación consultiva de la Junta General Ordinaria, la Política de Remuneraciones aplicable para el ejercicio siguiente deberá someterse a la aprobación de la Junta General con carácter previo a su aplicación, aunque no hubiese transcurrido su plazo de vigencia, salvo que ésta se hubiera aprobado en esa misma Junta General Ordinaria.

Capítulo XII - Revisión y supervisión de la Política de Remuneraciones

La retribución contemplada de la presente Política de Remuneraciones mantiene una proporción adecuada y promueve la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, incorporando precauciones necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos o que premien resultados desfavorables, y asegurando la alineación de los intereses de los Consejeros con los de la Sociedad y sus accionistas, sin que se vea comprometida la independencia propia de los Consejeros.

No obstante lo anterior, el Consejo de Administración revisará la vigencia de la presente Política de Remuneraciones, con el objeto de garantizar su adecuación a los principios inspiradores de la misma y, en su caso, propondrá a la Junta General de Accionistas aquellas modificaciones que estime necesarias, previo informe de la Comisión de la Nombramientos y Retribuciones.

Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones velará por la observancia de la Política de Remuneraciones, proponiendo al Consejo su actualización o modificación en función de las necesidades de la Sociedad.

En Madrid, a 27 de Mayo de 2026.

El Consejo de Administración de SOLARIA ENERGÍA Y MEDIO AMBIENTE, S.A.