

**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS
DE DEOLEO, S.A.**



(Junta de 4 de junio 2025)

ÍNDICE

1.	Introducción	1
2.	Normativa interna de DEOLEO relativa a la Política de Remuneraciones de los consejeros	2
3.	Principios generales de la Política de Remuneraciones de los consejeros de DEOLEO	2
3.1	Principios y fundamentos	2
3.2	Características de la Política de Remuneraciones de los consejeros en su condición de tales	3
3.3	Características de la Política de Remuneraciones de los consejeros ejecutivos	4
4.	Elementos del sistema retributivo aplicable a los consejeros en su condición de tales	4
5.	Elementos del sistema retributivo aplicable al consejero ejecutivo	6
5.1	Retribución fija	7
5.2	Retribución variable anual	8
5.3	Retribución variable a medio y largo plazo	9
5.4	Sistemas de previsión y seguro	10
5.5	Otras remuneraciones	10
6.	Principales condiciones de los contratos del consejero ejecutivo	11
7.	Otros	12
8.	Límite máximo anual de la retribución del Consejo	12
9.	Incorporación de nuevos consejeros ejecutivos	12
10.	Aplicación de la Política de Remuneraciones	13
11.	Vigencia de la Política de Remuneraciones	13

1. Introducción

El Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (la “**LSC**”) establece, entre otros aspectos, la necesidad de que las sociedades de capital cotizadas cuenten con una política de remuneraciones para sus consejeros. De conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies de la LSC, dicha política debe ajustarse al sistema de remuneración estatutariamente previsto y debe ser aprobada por la junta general de accionistas como punto separado del orden del día.

La Junta General de Accionistas de DEOLEO, S.A. (“**DEOLEO**” o la “**Sociedad**”), a propuesta del Consejo de Administración y previo informe motivado de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su sesión de 1 de junio de 2022, acordó aprobar la anterior Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad (la “**Política de Remuneraciones**” o la “**Política**”) con el contenido establecido en la LSC.

El Consejo de Administración de DEOLEO, en su reunión de 25 de marzo de 2025 ha acordado someter a la aprobación de la Junta General la propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros para su aplicación desde la fecha misma de su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes, de acuerdo con lo previsto en el citado artículo 529 novodecies de la LSC.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tras los oportunos debates y análisis sobre la cuestión, ha elaborado, en su sesión de 24 de marzo, el informe específico al que se refiere el reiterado artículo 529 novodecies de la LSC, que se pone a disposición de los accionistas en la forma dispuesta en el mismo.

Las funciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en relación con el diseño y aplicación de la Política de Remuneraciones están descritas en el artículo 34 de los Estatutos Sociales y en el artículo 26 del Reglamento del Consejo.

La Política de Remuneraciones que se somete a aprobación es continuista con la existente hasta la fecha, sin perjuicio de adaptarse a la novedad que supuso, a finales del ejercicio 2024, la separación de cargos de Presidente y Consejero Delegado, con la incorporación de un nuevo Consejero Delegado, pasando el Presidente a tener, desde entonces, un carácter no ejecutivo.

La modificación de la Política de Remuneraciones realizada el 1 de junio de 2022 fue aprobada con el voto favorable del 99,817% del capital presente o representado, y el voto consultivo sobre el Informe Anual de Remuneraciones en la última Junta General de Accionistas del pasado 5 de junio de 2024 contó con el voto favorable del 99,863% del capital presente o representado.

2. Normativa interna de DEOLEO relativa a la Política de Remuneraciones de los consejeros

El sistema de retribución aplicable a los miembros del Consejo de Administración se recoge en el artículo 26 de los Estatutos Sociales y en el artículo 35 del Reglamento del Consejo de Administración. Ambos artículos han sido objeto de propuestas de actualización sometidas a la aprobación de la Junta General de 12 de junio de 2025, con la finalidad de adecuarlos a la separación de cargos de Presidente y Consejero Delegado, en los términos que dicha separación se ha previsto.

3. Principios generales de la Política de Remuneraciones de los consejeros de DEOLEO

3.1 Principios y fundamentos

La retribución de los consejeros de DEOLEO se determina tomando en consideración lo establecido en (i) la normativa aplicable a las sociedades de capital; (ii) los Estatutos Sociales y Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad; y (iii) los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas.

Adicionalmente, DEOLEO tiene en cuenta las recomendaciones de buen gobierno corporativo y las mejores prácticas de mercado a la hora de determinar la Política de Remuneraciones de los consejeros.

Teniendo en cuenta lo anterior, los principios y fundamentos generales en los que se basa la Política de Remuneraciones establecida para los consejeros de DEOLEO son los siguientes:

- **Transparencia:** La información de las retribuciones de los consejeros es transparente.
- **Prudencia:** La remuneración de los consejeros guarda una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables.
- **Vinculación a resultados:** Es compatible y está alineada con la estrategia empresarial, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad y de sus accionistas, estando orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de DEOLEO.
- **No discriminación:** La Política establece un sistema retributivo que garantiza la no discriminación por cualquier causa (entre otras, por razón de género, edad, cultura, religión y/o raza), reconociendo la igualdad de remuneración por puestos de igual valor.

- **Equilibrio:** En el caso de los consejeros ejecutivos, la estructura retributiva presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables, quedando la retribución variable supeditada a la consecución de objetivos concretos, cuantificables y directamente vinculados con los intereses de los accionistas.

El artículo 26º de los Estatutos Sociales establece que el cargo de consejero es retribuido, y distingue la retribución de los consejeros en su condición de tales y la retribución de los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas (los “**consejeros ejecutivos**”).

A continuación se desarrollan las características del sistema retributivo de cada una de las categorías de consejeros.

3.2 Características de la Política de Remuneraciones de los consejeros en su condición de tales

La aplicación de los principios recogidos en el punto 3.1 anterior, relativos al sistema de remuneración de los consejeros de DEOLEO en su condición de tales, hace que su remuneración reúna las siguientes características:

- Está alineada con los estándares en materia de gobierno corporativo y las circunstancias del mercado, en atención a las características de la Sociedad y de su actividad.
- Remunera de acuerdo con los cargos y la responsabilidad asumidos en el Consejo y sus órganos delegados. En este sentido, la cuantía de las dietas depende del cargo y de la responsabilidad asumidos por cada Consejero, de forma tal que los importes de las dietas son superiores en el caso de los Presidentes de las Comisiones del Consejo de Administración.
- Es razonable para retribuir su dedicación, cualificación, funciones y responsabilidades exigidas para el desempeño del cargo, sin que constituya un obstáculo para su independencia, no afectando la objetividad en la defensa de los intereses a largo plazo del conjunto de los accionistas.
- Por último, y siguiendo las recomendaciones del Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas, los consejeros en su condición de tales no cuentan con sistemas de retribución variable, salvo en el caso del Presidente del Consejo que, como consecuencia de sus previas funciones como consejero ejecutivo, mantiene una cierta participación en el Plan de Incentivos a Largo Plazo existente en el grupo de la Sociedad, al que se hace referencia con mayor detalle en el apartado 5.3 de la presente Política.

3.3 Características de la Política de Remuneraciones de los consejeros ejecutivos

En cuanto al sistema de remuneración de los consejeros ejecutivos, éste reúne las siguientes características:

- Las retribuciones se asignan por el desempeño de funciones ejecutivas.
- Presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y componentes variables.
- Los componentes variables de la retribución de los consejeros ejecutivos se vinculan al desempeño y a la consecución de objetivos concretos, cuantificables, alineados con el interés de los accionistas y a la creación de valor para DEOLEO.
- El sistema retributivo es compatible con la estrategia empresarial, los valores y los intereses a largo plazo de DEOLEO, y está orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.
- Tiene en cuenta las tendencias del mercado, y se posiciona frente al mismo de acuerdo al planteamiento estratégico de la Sociedad, resultando eficaz para atraer y retener a los mejores profesionales.

La Política de Remuneraciones está, por tanto, orientada hacia la generación de valor para la Sociedad, buscando el alineamiento con los intereses de los accionistas y con el estricto cumplimiento de la normativa vigente en materia de remuneraciones de consejeros de las sociedades cotizadas.

A continuación se describen los elementos que conforman el sistema de remuneraciones específico de los consejeros, basado en los principios y fundamentos antes expuestos.

4. Elementos del sistema retributivo aplicable a los consejeros en su condición de tales

De acuerdo con el artículo 26º de los Estatutos Sociales de DEOLEO, la estructura retributiva de los consejeros por las funciones que están llamados a desempeñar en su condición de tales consistirá en (i) una asignación anual fija (que en el caso del Presidente podrá incluir componentes en especie) y (ii) en dietas por asistencia a cada sesión del Consejo de Administración y de sus Comisiones. Asimismo, para la figura del Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración se prevé que pueda percibir una remuneración variable a largo plazo, incluyendo la participación en los sistemas de incentivos que, en su caso, se establezcan con carácter general para la alta dirección de la Sociedad, en los

términos previstos en ese mismo artículo para los consejeros con funciones ejecutivas.

El detalle de los importes correspondientes por estos conceptos se recogerá en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros que se someterá anualmente a votación consultiva de la Junta General de Accionistas.

No obstante lo anterior, de acuerdo con la presente Política, y de forma continuista con la anterior, la retribución de los consejeros en su condición de tales estará compuesta únicamente por dietas de asistencia al Consejo de Administración y a sus Comisiones, en la cuantía que determine el Consejo de Administración y que en ningún caso podrá superar los siguientes importes:

- Dietas por asistencia a cada una de las reuniones del Consejo de Administración: 3.500 euros por sesión, con un límite de 41.000 euros al año, salvo para el Presidente del Consejo en el caso de que no tenga la condición de consejero ejecutivo, que percibirá el duplo de lo percibido por los consejeros en su condición de tales por sesión, sin que aplique el límite antes citado para dichos consejeros de 41.000 euros.
- Dietas por asistencia a cada una de las reuniones de las Comisiones de las que formen parte en cada momento: 1.500 euros por sesión, salvo para el Presidente de cada uno de estos órganos, que percibirá 2.500 euros por sesión.

Las cantidades anteriores permanecerán fijas mientras el Consejo de Administración no acuerde su modificación, de lo cual se informará en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros que se someterá anualmente a la aprobación por parte de la Junta General de Accionistas.

No obstante lo anterior, aquellos consejeros de DEOLEO que perciban (bien directamente o bien sociedades que ejerzan el cargo en representación del mismo accionista) dietas de asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno de otras sociedades filiales u otras remuneraciones de éstas, no percibirán dietas por su asistencia a las sesiones del Consejo de Administración o a las de sus Comisiones. A fecha de la presente Política, ese es el caso de todos los consejeros no ejecutivos de DEOLEO, que perciben su remuneración de una filial, por un importe de 70.000€ anuales por consejero, salvo en el caso del Presidente del Consejo, cuyo importe es de 170.000€, y que percibe, adicionalmente, ciertas remuneraciones en especie (vehículo de empresa y seguros de vida y salud), y cuenta con una participación en el Plan de Incentivos a Largo Plazo existente en el grupo la Sociedad. Dicha esquema de remuneración trae causa del Acuerdo de Socios suscrito por DEOLEO y ciertas sociedades de su grupo con las entidades financiadoras con motivo de la refinanciación del grupo en 2020, tal y como se detalla en el Informe Anual de Remuneraciones, y de los acuerdos alcanzados con motivo de la separación de cargos de Presidente

y Consejero Delegado, con la incorporación de un nuevo Consejero Delegado, pasando el Presidente a tener, desde entonces, un carácter no ejecutivo. Las cantidades anteriores permanecerán fijas mientras el Consejo de Administración no acuerde su modificación, de lo cual se informará en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros que se someterá anualmente a la aprobación por parte de la Junta General de Accionistas.

Adicionalmente, la Sociedad reembolsa a los consejeros los gastos razonables vinculados con la asistencia a las reuniones (i.e. desplazamiento, alojamiento y manutención) tanto del Consejo de Administración como de sus Comisiones.

En el supuesto de que se incorporen nuevos miembros al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política, les será de aplicación este mismo sistema retributivo.

En todo caso, el importe total de remuneración de los consejeros en su condición de tales deberá respetar, en tanto no se apruebe una modificación por la Junta General de Accionistas, la retribución máxima de 750.000 euros anuales establecida por la Junta General de Accionistas celebrada el 28 de mayo de 2015, a propuesta del Consejo de Administración (previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones), más el importe que, en su caso, correspondiese al Presidente por su participación en el Plan de Incentivos a Largo Plazo existente en el grupo la Sociedad, en atención a lo establecido en el artículo 217.3 de la LSC.

5. Elementos del sistema retributivo aplicable al consejero ejecutivo

El artículo 26º de los Estatutos Sociales establece que los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas, podrán tener derecho a percibir, además de las retribuciones descritas en el apartado anterior, retribuciones fijas y variables, participación en sistemas de previsión y seguros, además de compensaciones económicas por cese y por no competencia post-contractual.

Dentro de las remuneraciones variables, y de acuerdo con el citado artículo 26º, los consejeros ejecutivos podrán participar en los sistemas de incentivos que, en su caso, se establezcan con carácter general para la alta dirección de la Sociedad que podrán comprender entrega de acciones o de derechos de opción sobre acciones o mediante cualquier sistema de remuneración que esté referenciado al valor de la acción, previo acuerdo de la Junta General que deberá contener las menciones que legalmente se exijan al respecto.

Conforme a lo anterior, el sistema retributivo del consejero ejecutivo se compone de los siguientes elementos:

Elemento	Aspectos Relevantes
Retribución fija	La retribución básica es de carácter fijo, de percepción mensual, y está determinada en función del nivel de responsabilidad en la Sociedad y su cargo, velando porque sea competitiva respecto de otras entidades comparables a DEOLEO.
Retribución variable a corto plazo	Tiene como finalidad adecuarse a las prácticas de mercado más habituales en materia retributiva y vincular su abono al cumplimiento de objetivos estratégicos y cuantitativos.
Retribución variable a medio y largo plazo	Tiene como finalidad potenciar tanto la permanencia de los ejecutivos en la Sociedad como el compromiso con los accionistas de la Sociedad en el medio y largo plazo.
Retribuciones en especie	Las retribuciones en especie pueden incluir seguro médico, vehículo, etc.

5.1 Retribución fija

La retribución fija del consejero ejecutivo por el desempeño de sus funciones refleja su nivel de responsabilidad en la Sociedad, los cargos que desempeñan y su experiencia profesional, velando por su competitividad respecto a la aplicada en sociedades comparables a DEOLEO.

A pesar de que los Estatutos establecen que las retribuciones que perciben los consejeros en su condición de tales son compatibles e independientes de las retribuciones que pueden percibir los consejeros por el ejercicio de funciones ejecutivas, el consejero ejecutivo no percibe remuneraciones o dietas por el ejercicio de su cargo como consejero en su condición de tal.

En este sentido, la remuneración fija anual del consejero ejecutivo ascenderá al importe de 500.00 euros, procediéndose, en su caso, a los ajustes oportunos desde la fecha de su incorporación.

Esta remuneración se entiende referida al periodo del año completo, por lo que si el consejero ejecutivo causara baja del cargo en fecha distinta al comienzo o terminación del ejercicio, percibirá las cantidades efectivamente devengadas, proporcionalmente al tiempo trabajado en el mencionado año, y permanecerá fija durante el periodo de vigencia de la presente Política, salvo que el Consejo de Administración previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acuerde actualizarla atendiendo a alguno/s de los siguientes criterios: la responsabilidades y características específicas de las funciones desempeñadas, la coherencia con la evolución del resto del equipo directivo, los resultados del grupo y los correspondientes análisis de mercado de la retribución fija de puestos ejecutivos equivalentes en empresas comparables. Estas potenciales variaciones asociadas a cada año de vigencia de la Política no podrán ser superiores a un 15% de la retribución anual fija

para el Consejero Ejecutivo. En su caso, dichas actualizaciones se incluirán en el informe anual de remuneraciones de los consejeros que, conforme al artículo 541 apartado 4 de la LSC, se someterá a votación consultiva a la Junta General de Accionistas.

5.2 Retribución variable anual

La retribución variable anual del consejero ejecutivo se determina en función de la consecución de unos objetivos determinados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En el sistema de retribución variable anual correspondiente al consejero ejecutivo se establecen indicadores cuantitativos presupuestados y comunicados anualmente, que se podrán vincular, entre otros aspectos, a los objetivos estratégicos de la Sociedad, a la evolución del negocio, y al incremento de valor para los accionistas (por ejemplo, EBITDA, Deuda neta, etc.).

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, fijará para cada ejercicio los objetivos cuantitativos del sistema de retribución variable, con el fin de alinearlos a los intereses de la Sociedad y de sus accionistas.

Adicionalmente, el importe de retribución variable del consejero ejecutivo se determina como un determinado porcentaje de la retribución fija, que puede variar entre el 0 por 100, si no se alcanza un cumplimiento conjunto por encima de un umbral mínimo, y un 60 por 100 de la retribución fija en el caso de que el nivel de cumplimiento conjunto de los objetivos alcance un 100 por 100. Sin perjuicio de lo anterior, y para el caso en que se superase dicho nivel de cumplimiento de los objetivos, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá acordar que la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos exceda del 60 por 100 de la retribución fija.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, una vez finalizado el año, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinará la retribución variable anual devengada en el ejercicio atendiendo al grado de cumplimiento de los objetivos.

El pago de la retribución variable anual tendrá lugar una vez que se haya procedido a la publicación a través de la Comisión Nacional del Mercado de Valores de los resultados del ejercicio a que se refiera.

El importe de la retribución variable anual y su relación con los resultados será incluido anualmente en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se someta a la consideración de la Junta General Ordinaria de Accionistas.

5.3 Retribución variable a medio y largo plazo

En atención a lo establecido en el artículo 26° de los Estatutos Sociales, los consejeros ejecutivos pueden participar en sistemas de retribución variable plurianuales que apruebe el Consejo de Administración.

Estos sistemas de retribución variable a medio y largo plazo podrán estar referenciados, entre otros objetivos, al valor de las acciones de la Sociedad, al cumplimiento de los objetivos estratégicos que se definan, o a la permanencia en la Sociedad durante un determinado periodo de tiempo.

La inclusión de los consejeros ejecutivos en este tipo de sistemas estará sometida, en caso de que la retribución comprenda la entrega de acciones o esté referenciada al valor de las acciones, a la correspondiente aprobación preceptiva de la Junta General de Accionistas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 219 de la LSC. Sistemas de ahorro a largo plazo.

Tal y como se ha informado en el Informe Anual de Remuneraciones, uno de los aspectos recogidos en el acuerdo de socios suscrito por DEOLEO y ciertas de sus sociedades filiales con las entidades financiadoras en el marco del proceso de refinanciación de 2020 fue el establecimiento de un esquema de remuneración a largo plazo con carácter extraordinario (“Plan de Incentivos a Largo Plazo”) para los miembros del equipo directivo de Deoleo Holding, y sus sociedades dependientes (el “Subgrupo Deoleo Holding”), incluyendo al consejero ejecutivo, con la finalidad de (i) recompensar su esfuerzo en la consecución de los principales objetivos estratégicos del Subgrupo Deoleo Holding definidos en el plan de negocios a largo plazo, (ii) ofrecerles una remuneración competitiva vinculada a la estrategia del Subgrupo Deoleo Holding para retener al personal que desarrolle las funciones más relevantes y (iii) alinear así sus intereses con los de los accionistas y partes interesadas del Subgrupo Deoleo Holding.

Este Plan de Incentivos a Largo Plazo fue analizado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de DEOLEO en la sesión celebrada el 7 de mayo de 2020, informando favorablemente al Consejo de Administración celebrado en esta misma fecha.

En virtud del Plan de Incentivos a Largo Plazo, los beneficiarios tendrán la posibilidad de recibir una remuneración extraordinaria en metálico que se determinará en función del incremento del valor de Deoleo Holding cuando tenga lugar el cierre de un potencial proceso de venta, y siempre que se cumplan las condiciones establecidas en el mismo.

La remuneración que perciban los beneficiarios bajo el Plan de Incentivos a Largo Plazo se pagará en metálico y estará condicionada a que los beneficiarios mantengan una relación contractual laboral o mercantil activa

con el Subgrupo Deoleo Holding en la fecha en la que tenga lugar el cierre del potencial proceso de venta (salvo en aquellos supuestos especiales de terminación que se establecen en el Plan de Incentivos a Largo Plazo, en cuyo caso la remuneración percibida se calculará de conformidad con una fórmula de cálculo específica).

Dicha remuneración para el conjunto de los beneficiarios se calculará como sigue:

- Si el Precio de Venta $\leq$ 98.039.216,47 --- Remuneración máxima: 0 euros.
- Si $98.039.216,47 < \text{Precio de Venta} \leq 105.418.512,33$ --- Remuneración máxima: Precio de Venta – 98.039.216,47 euros.
- Si el Precio de Venta $> 105.418.512,33$ --- Remuneración máxima: $7\% \times \text{Precio de Venta}$.

La remuneración se deberá pagar a los beneficiarios en la proporción que le corresponda a cada uno y su pago corresponderá a la sociedad operativa Deoleo Holding, que es la sociedad que suscribe este compromiso.

En el apartado B.7 del Informe Anual de Remuneraciones se incluye información adicional sobre este sistema retributivo.

La permanencia del Presidente no ejecutivo en el Plan de Incentivos a Largo Plazo, según lo indicado en el apartado 4, no implica un incremento de la remuneración máxima para el conjunto de los beneficiarios.

5.4 Sistemas de previsión y seguro

A la fecha de la presente Política, la Sociedad no tiene instrumentado ningún sistema de ahorro a largo plazo para los consejeros ejecutivos a pesar de lo establecido en el artículo 26º de los Estatutos Sociales.

No obstante lo anterior, de acuerdo con el artículo 26º de los Estatutos Sociales y en atención a las funciones que los consejeros ejecutivos tienen atribuidas, podrán tener derecho a la participación en sistemas de previsión y seguro oportunos.

5.5 Otras remuneraciones

El consejero ejecutivo es beneficiario de determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otras, un seguro de vida, un seguro médico privado con cobertura adicional para cónyuge e hijos, y un vehículo de empresa y la cobertura de gastos de vehículo.

6. Principales condiciones de los contratos del consejero ejecutivo

Los términos y condiciones esenciales del contrato del consejero ejecutivo son los que se indican a continuación:

- Duración: El consejero ejecutivo tiene suscrito con la Sociedad un contrato de prestación de servicios de carácter indefinido que mantiene su vigencia mientras desempeñe las funciones ejecutivas que le sean delegadas por el Consejo de Administración en función de su cargo. Se prevé un plazo de preaviso de seis meses para la terminación del contrato por voluntad de la Sociedad (o, en su defecto, una compensación equivalente a la cuantía de la retribución fija correspondiente al período de preaviso incumplido) o por voluntad del consejero ejecutivo (teniendo igualmente la Sociedad derecho a reclamar una compensación equivalente a la retribución fija correspondiente a la parte de preaviso incumplido, en caso de incumplimiento).
- Indemnizaciones: En caso de terminación anticipada del contrato por incumplimiento grave de las obligaciones contractuales por parte de la Sociedad, se contempla una indemnización equivalente a la cuantía de la retribución fija correspondiente a seis meses, periodo equivalente al preaviso acordado por las partes.
- Exclusividad: El consejero ejecutivo está obligado a realizar su labor en régimen de plena dedicación y exclusividad, salvo por determinados cargos como consejero no ejecutivo que venía desempeñando o salvo autorización escrita al respecto.
- No competencia post contractual: El consejero ejecutivo, a opción de la compañía, no podrá prestar ningún tipo de servicios ni participar directa o indirectamente en el capital social, en la dirección o en la gestión de cualquier empresa que pueda ser considerada competidora de DEOLEO (sector del aceite), salvo autorización expresa de la Sociedad. La duración de este pacto es de un año desde la terminación del contrato, y la compensación económica derivada de este pacto será equivalente a seis meses de retribución fija.

En todo caso, el Consejo de Administración revisará periódicamente las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos e incorporará los cambios que en su caso sean necesarios, dentro del marco de la Política de Remuneraciones del grupo y de su normativa interna.

El contrato del consejero ejecutivo ha sido suscrito por la sociedad Deoleo Global, S.A.U., de la que percibe su remuneración.

7. Otros

De acuerdo con el artículo 26 de los Estatutos Sociales, la Sociedad podrá contratar un seguro de responsabilidad civil para cualquier Consejero o antiguo Consejero de la Sociedad o de cualquier sociedad vinculada en las condiciones usuales y razonables teniendo en cuenta las circunstancias de la propia Sociedad.

8. Límite máximo anual de la retribución del Consejo

El importe máximo total que podrá satisfacer la Sociedad a sus consejeros en cada uno de los años comprendidos en la presente Política será el que resulte de sumar los siguientes conceptos:

A) Importe máximo de la remuneración a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales, que asciende a la cantidad máxima anual de 750.000 € anuales más el importe que, en su caso, correspondiese al Presidente no ejecutivo por su participación en el Plan de Incentivos a Largo Plazo existente en el grupo de la Sociedad.

B) El importe a retribuir al Consejero Ejecutivo en aplicación de los distintos conceptos retributivos enumerados y explicados en el epígrafe 5 de la presente Política.

C) El importe a que ascendiera la compensación por el incumplimiento del periodo de preaviso o la indemnización referidos en el epígrafe 6 de la presente Política para los casos allí previstos.

9. Incorporación de nuevos consejeros ejecutivos

El sistema retributivo anteriormente descrito para los consejeros ejecutivos será de aplicación a cualquier Consejero que se pueda incorporar al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política de Remuneraciones para desempeñar funciones ejecutivas.

A estos efectos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración establecerán una retribución fija que tendrá en consideración, en particular, las funciones atribuidas, las responsabilidades asumidas, su experiencia profesional, la retribución de mercado de esa posición y cualesquiera otras que considere adecuado tomar en cuenta, aplicándose asimismo el sistema de remuneración variable recogido en la presente política, y demás condiciones contractuales que le sean aplicables.

La política de remuneraciones para nuevos nombramientos contempla la posible coexistencia de más de un consejero ejecutivo, con diversidad de funciones y responsabilidades para cada uno de ellos.

Los elementos del sistema retributivo aplicables, en su caso, a un nuevo consejero ejecutivo, se reflejarán debidamente en el correspondiente contrato a firmar entre la Sociedad y el nuevo consejero ejecutivo.

Lo anterior será igualmente aplicable en el supuesto de modificaciones de las condiciones previstas en los contratos del actual consejero ejecutivo, en caso de que se produzcan cambios en sus cargos, funciones o responsabilidades.

En el supuesto de que se incorporen nuevos miembros no ejecutivos al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente política, les será de aplicación el sistema retributivo descrito en los apartados 3.2 y 4 anteriores.

Las condiciones principales de los contratos con posibles nuevos consejeros ejecutivos o las modificaciones de las condiciones previstas en los contratos con los actuales serán, en todo caso, objeto de información en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de DEOLEO correspondientes al ejercicio en que se produzcan.

10. Aplicación de la Política de Remuneraciones

Sin perjuicio de lo previsto por la LSC en materia de política de remuneración de los consejeros, el Consejo de Administración de DEOLEO, previos los informes correspondientes de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la Política de Remuneraciones de los consejeros, y será responsable de la supervisión de su aplicación. A tal fin, el Consejo de Administración de DEOLEO procederá anualmente a la revisión de los principios y procedimientos contenidos en el presente documento, a fin de incorporar o, en su caso, proponer las modificaciones, adaptaciones, normas de desarrollo o criterios regulatorios que procedan.

11. Contribución de la Política de Remuneraciones a la estrategia, a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad

La Política de Remuneraciones del grupo cuenta con una serie de características que garantizan la contribución y coherencia con la estrategia empresarial, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad:

- La remuneración de los consejeros ejecutivos incluye entre sus componentes: (i) una retribución fija, (ii) una retribución variable a corto plazo y (iii) una retribución variable a medio y largo plazo.
- La retribución variable anual está vinculada, entre otros, a indicadores cuantitativos presupuestados y comunicados anualmente, que se podrán

vincular, entre otros aspectos, a los objetivos estratégicos de la Sociedad, a la evolución del negocio, y al incremento de valor para los accionistas.

- La retribución variable a medio y largo plazo se inscribe en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo.
- El pago de la retribución variable anual tendrá lugar una vez que se haya procedido a la publicación a través de la Comisión Nacional del Mercado de Valores de los resultados del ejercicio a que se refiera.
- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tendrá la función de revisar periódicamente y velar por el cumplimiento de la Política de Remuneraciones.

12. Relación de la Política con las condiciones de los empleados de la Sociedad

Para el establecimiento de las condiciones retributivas de los consejeros ejecutivos, descritas en la presente Política de Remuneraciones, se ha tenido en cuenta el sistema de remuneraciones aplicable a los empleados de la Sociedad.

El sistema retributivo del consejero ejecutivo se encuentra alineado con el del resto de empleados de la Sociedad, en la medida en que busca retribuir el valor que éstos aportan a Deoleo, compartiendo principios, con carácter general, los elementos que componen la remuneración y unos objetivos comunes, como son los siguientes:

- El paquete retributivo que ofrece Deoleo puede estar compuesto por componentes fijos y variables, así como por otros beneficios sociales.
- Se garantiza la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión ni raza a la hora de aplicar las prácticas y políticas retributivas. A este respecto, los profesionales son remunerados de forma coherente con el nivel de responsabilidad, liderazgo y nivel de desempeño dentro de la organización, favoreciendo la atracción del talento y la retención de profesionales clave.
- Se establece un equilibrio entre los componentes fijos y variables.
- Una parte de la retribución total tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de objetivos individuales y corporativos alineados con la estrategia de la Sociedad.

13. Vigencia de la Política de Remuneraciones

La presente Política resultará de aplicación para la remuneración de los consejeros de DEOLEO correspondiente al presente ejercicio 2025 desde su aprobación por la Junta General de Accionistas y durante los tres ejercicios siguientes, salvo que la Junta General de Accionistas adopte un acuerdo que la modifique durante su periodo de vigencia.

Esta Política ha sido elaborada teniendo en cuenta los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración vigentes en el momento de su elaboración. En caso de que la normativa interna de la Sociedad o la normativa relativa a la remuneración de los consejeros sea objeto de modificación, la presente Política se modificará consecuentemente.