

**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE
GLOBAL DOMINION ACCESS, S.A.
PARA EL PERÍODO 2023-2025**

1. Marco normativo de la política de remuneraciones.

El artículo 529 novodecies del 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 “**Ley de Sociedades de Capital**”) señala que la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros es competencia de la Junta General de Accionistas siendo que el Consejo de Administración debe realizar una propuesta motivada que debe acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Asimismo, el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital establece que la política de remuneraciones de los consejeros deberá ajustarse al sistema de remuneración estatutariamente previsto, que en el caso de Global Dominion Access, S.A. (la “**Sociedad**”) y, junto con sus sociedades filiales, el “**Grupo**”) está contenido en el artículo 42 de los Estatutos Sociales.

2. Vigencia de la política de remuneraciones.

La política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad que se recoge en el presente documento (la “**Política**”) se establece para los ejercicios 2023, 2024 y 2025. En consecuencia, desplegará sus efectos desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025.

A partir del 1 de enero de 2023, la Política sustituirá a la aprobada por la Junta General de Accionistas en su reunión ordinaria de 6 de mayo de 2020 para los ejercicios 2020, 2021 y 2022 (la “**Política Previa**”). En ese sentido, se deja constancia de que la Política no introduce cambios en la estructura retributiva establecida en la Política Previa, a la vista de que la aceptación que esta tuvo con ocasión de su votación y los resultados favorables obtenidos en las votaciones consultivas realizadas posteriormente en relación con el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.

3. Principios de la política de remuneraciones.

En el establecimiento de sus políticas de remuneraciones, la Sociedad tiene como objetivo la generación de valor para el conjunto del Grupo que encabeza la Sociedad de manera sostenida en el tiempo, asegurando la transparencia y competitividad en sus políticas de remuneraciones y concibiéndolas como un elemento determinante de la estrategia empresarial y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y el Grupo.

De esta forma, la Política debe ser adecuada a las circunstancias concurrentes en cada momento, prestando especial atención a la evolución de la normativa, de las mejores prácticas, recomendaciones y tendencias —nacionales e internacionales— en materia de retribuciones de

los administradores de sociedades cotizadas y a las condiciones imperantes en el mercado, pero contextualizando, acomodando y acondicionando todas esas circunstancias a las particularidades y singularidades propias de la Sociedad y su Grupo.

Así, la remuneración de los consejeros **por su condición de tales** debe ser suficiente para compensar su dedicación, cualificación y responsabilidad, sin comprometer su independencia.

La remuneración de los consejeros **por sus funciones ejecutivas** se basa en los siguientes principios:

- (i) Recompensar con una oferta integral de elementos dinerarios que reconozca y respete la diversidad de sus necesidades y expectativas relacionadas con el entorno profesional, a la vez que a la vez que sirva como herramienta de comunicación de los fines organizativos y objetivos empresariales.
- (ii) Reconocer la capacidad de creación de valor del profesional por su impacto en los resultados del Grupo, así como por sus competencias y perfil personal.
- (iii) Fomentar una cultura de compromiso con los objetivos del Grupo, donde la aportación tanto personal como de equipo es fundamental.
- (iv) Evaluar sistemáticamente y con criterios homogéneos el desarrollo profesional, los resultados de la actuación y el grado de adaptación a las competencias requeridas en cada momento.

4. Política de remuneración de los consejeros por su condición de tales.

Se establece como política de remuneración para los consejeros en su condición de tales (excepto los consejeros ejecutivos) una asignación fija anual.

En dicho sentido, se prevé que para el ejercicio 2023 (i) el Presidente (no ejecutivo) del Consejo de Administración perciba una remuneración fija anual por importe de 180 miles de euros; (ii) los consejeros externos independientes perciban una remuneración fija anual de 90 miles de euros; y (iii) los demás consejeros en su condición de tales (excepto los consejeros ejecutivos) perciban una remuneración fija anual de 60 miles de euros. Para futuros ejercicios, la Junta General de Accionistas aprobará el importe máximo retributivo anual —que permanecerá en vigor en tanto no se modifique—, con sujeción en todo caso a los límites establecido en el artículo 42 de los Estatutos Sociales.

La razón de ser de dicha forma de remuneración pivota sobre la dedicación de los consejeros en su condición de tales a la Sociedad y su involucración en el conjunto de las actividades del Consejo de Administración de la Sociedad. Cabe destacar que para lo establecido en el párrafo anterior se ha tenido en cuenta la diferente dedicación de los consejeros a la Sociedad, en la medida en que se retribuye de forma especial al Presidente del Consejo de Administración y a quienes desempeñan funciones en las distintas comisiones del Consejo de Administración.

Se deja a criterio del Consejo de Administración establecer la periodicidad con que se abonará la asignación fija anual. Asimismo, salvo lo dispuesto en este apartado y lo previsto en el artículo 42 de los Estatutos sociales relativo al importe máximo anual, se respeta la libertad de configuración que la legislación aplicable y la regulación estatutaria reserva al Consejo de Administración.

Sin perjuicio de la que les corresponda en tanto que ejecutivos, los consejeros ejecutivos no percibirán remuneración como consejero en su condición de tales.

5. Política de remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.

La remuneración de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas con dedicación plena será similar en su estructura a la política retributiva del personal directivo de la Sociedad y comprenderá los siguientes conceptos:

5.1 Retribución fija

Se trata de una asignación fija determinada contractualmente por el ejercicio de sus funciones ejecutivas, no percibiendo remuneración como consecuencia de su condición de consejero como tal.

5.2 Retribución variable

Ha de representar una parte relevante en el total de las retribuciones y estará ligada a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables, directamente alineados con la creación de valor para los accionistas, con distintos horizontes temporales.

El objetivo es equilibrar el interés a corto y largo plazo de la Sociedad y sus accionistas, incentivando al primer ejecutivo a cumplir con los resultados previstos en el ejercicio así como con el cumplimiento del plan estratégico en vigor en cada momento, alineando así los objetivos, valores e intereses no sólo a corto plazo, sino también a largo plazo, y eliminando conflictos de intereses o la existencia de intereses contrapuestos y reduciendo el riesgo cortoplacista en la toma de decisiones.

5.2.1 Retribución variable anual

La retribución variable anual podrá consistir en un importe de hasta la totalidad de la retribución fija.

La retribución variable anual valorará, con periodicidad anual, la aportación a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables, relacionados con variables económico-financieras, de eficiencia y crecimiento, así como con cuestiones de calidad y seguridad, estando directamente vinculada al logro de los objetivos previstos.

Los objetivos establecidos para el Consejero Delegado tendrán en cuenta el EBITDA o cualesquiera otros indicadores y ponderaciones que fije el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tomando como base el presupuesto de la Sociedad y su Grupo para cada ejercicio según sea aprobado por parte del Consejo de

Administración. En consecuencia, la percepción de la retribución variable anual dependerá del grado de cumplimiento de dichos objetivos, según los criterios que establezca el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Finalizado el ejercicio en cuestión, será competencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones informar al Consejo de Administración del importe correspondiente a la remuneración variable anual del Consejero Delegado en cada ejercicio dentro de los criterios anteriormente referidos y en atención al grado de cumplimiento de los objetivos establecidos.

5.2.2 Retribución variable a largo plazo

El Consejero Delegado disfrutará de una remuneración variable a largo plazo basada en la evolución del precio de la acción (el "**Incentivo**"). El Incentivo estará basado en el incremento de valor de las acciones de Global Dominion Access, S.A. conforme sea objeto de aprobación por parte de la Junta General de Accionistas de la Sociedad y conste en los términos del correspondiente acuerdo.

El Incentivo tendrá como principios configuradores la búsqueda de un mayor si cabe alineamiento de los intereses del Consejero Delegado con el de los accionistas, la incentivación del logro de objetivos financieros de manera sostenible y la compartición de la creación de valor de la Sociedad con el Consejero Delegado en su condición de consejero ejecutivo.

5.3 Retribuciones singulares

En caso de operaciones singulares, el Consejo de Administración podrá establecer retribuciones ligadas a objetivos concretos y previamente fijados que incentiven la consecución de objetivos vinculados a dichas operaciones singulares. De igual modo y con carácter excepcional, el Consejo de Administración podrá establecer una retribución en consideración a logros singulares que hayan contribuido decisivamente a los resultados de la Sociedad.

5.4 Previsión social y beneficios sociales

Adicionalmente, se le reconocerán al Consejero Delegado prestaciones en materia de previsión social complementaria de la acción protectora de Seguridad Social: seguro de ahorro colectivo, plan de pensiones y/o seguro de vida.

5.5 Indemnizaciones en casos particulares

Los contratos con los consejeros ejecutivos que apruebe el Consejo de Administración podrán contener (i) tanto indemnizaciones o reconocimiento de remuneraciones devengadas en caso de cese, dimisión u otro tipo de extinción de la relación contractual con la sociedad en determinados supuestos justificados (ii) como compensaciones en relación con la existencia de periodos de no competencia post-contractual, todo ello en términos habituales de mercado.

6. Otras consideraciones.

La Sociedad tiene suscrito y abona la prima global correspondiente a un seguro de responsabilidad civil de consejeros y directivos de la Sociedad y de la mayor parte de las sociedades pertenecientes a su Grupo que, por tanto, también da cobertura a todos los consejeros, incluidos los consejeros ejecutivos por las responsabilidades que se les pueden exigir como consecuencia del desempeño de las actividades propias de su función.

7. Aplicación y revisión de la Política.

Con carácter general, corresponderá al Consejo de Administración aplicar y revisar las disposiciones de la Política, en colaboración con la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y sin perjuicio de la necesaria participación de ésta en todos aquellos aspectos que sean de su competencia conforme al marco competencial establecido en la legislación aplicable y la regulación estatutaria en materia de remuneraciones, en el concepto que así se disponga.

En el contexto de la aplicación y revisión de la Política y, en particular, en lo que a la participación de los consejeros (en tanto que miembros del Consejo de Administración o de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones) en las deliberaciones y toma de decisiones respecta, serán aplicables las disposiciones generalmente establecidas en la legislación aplicable y la regulación estatutaria en materia de conflictos de intereses.

8. Formulación, informe y aprobación de la Política.

La Política parte de la propuesta elaborada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones junto con el Consejo de Administración. En ese sentido, en su reunión de 6 de abril de 2022, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha emitido el oportuno informe preceptivo al efecto de lo establecido en el apartado 4 del artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital. Por su parte, el Consejo de Administración ha formulado la Política en su reunión de 6 de abril de 2022, a efectos de proponer su debate y, en su caso, aprobación a la Junta General de Accionistas de manera separada como parte del orden del día de la reunión ordinaria que tendrá lugar el 10 de mayo de 2022 en primera convocatoria y, en su caso, al día siguiente, en segunda convocatoria.

9. Publicidad.

La Política, junto con la fecha y el resultado de la votación en que sea aprobada, será accesible en la página web de la Sociedad de forma gratuita desde su aprobación y al menos mientras sea aplicable.