Política de Remuneraciones de los Consejeros de Nueva Expresión Textil, S.A.

10 de febrero de 2023

ÍNDICE

1. Marco normativo 1

1.1 Marco legal 1

1.2 Marco estatutario y reglamentario 2

2. Principios y criterios generales de la política de remuneraciones 5

2.1 Criterios generales 5

2.2 Criterios relativos a los consejeros externos 6

2.3 Criterios relativos a los consejeros ejecutivos 6

3. Estructura retributiva 6

3.1 Estructura retributiva de los consejeros en su condición de tales 7

3.2 Estructura retributiva de los consejeros ejecutivos 8

3.2.1 Retribución fija 8

3.2.2 Retribución variable 9

3.2.3 Sistema de incentivos a largo plazo extraordinario 9

3.3 Proporción relativa de los componentes retributivos 10

3.4 Condiciones básicas de los contratos con los consejeros ejecutivos 11

3.4.1 Duración del contrato 11

3.4.2 Pacto de exclusividad 11

3.4.3 Resolución 11

4. Principio de plena transparencia 12

5. Contribución de la Política de Remuneraciones de los Consejeros a la estrategia, intereses y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad 12

6. Proceso de toma de decisiones seguido para la determinación, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 13

7. Medidas previstas para evitar o gestionar los conflictos de interés 14

8. Relación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros con las condiciones de los empleados 14

9. Excepciones temporales 14

10. Cláusula de reducción ("*malus*") y recuperación ("*clawback*") 15

11. Cláusula de ajuste 16

12. Supuestos de cambio de control o evento significativo 16

13. Vigencia 17

1. Marco normativo

1.1 Marco legal

La Ley de Sociedades de Capital ("**Ley de Sociedades de Capital**"), tal y como ha sido modificada 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 establece, entre otros aspectos, en su artículo 529 novodecies, apartado primero, la necesidad de que las sociedades cotizadas cuenten con una política de remuneraciones para sus consejeros que sea sometida a la Junta General de Accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo la junta general determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes.

La Junta General Ordinaria de Accionistas de Nueva Expresión Textil, S.A. (en adelante, la "**Sociedad**") celebrada el día 29 de junio de 2022 aprobó la política de remuneraciones de los consejeros con vigencia durante el periodo de 2022 entre la fecha de celebración de la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad (29 de junio de 2022) hasta el 31 de diciembre de 2022 y para los ejercicios 2023, 2024 y 2025.

En octubre de 2022 y febrero de 2023, como se detalla a continuación, se han producido dos hechos que determinan la necesidad de modificar la Política aprobada en la junta general de 29 de junio de 2022 para incorporar en ella los cambios derivados de tales hechos. En consecuencia y conforme a lo previsto en el 529 Novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, regulador de la Política de Remuneraciones de los consejeros, se ha procedido a preparar una nueva versión modificada de la Política de Remuneraciones, que se ha sometido, en cuanto a sus modificaciones al oportuno Informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ("**CNR"**) y que se somete a la junta general de accionistas, dado que cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la junta general de accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

Los hechos acontecidos son:

(i) En fecha 27 de octubre de 2022, el Consejo de Administración de la Sociedad, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó nombrar a D. Manuel Martos como consejero delegado de la Sociedad, en sustitución de Lantanida Investments, S.L.U., representada por Alfredo Bru Tabernero. En esa misma fecha, el Consejo de Administración aprobó el contrato a suscribir entre el nuevo consejero delegado y la Sociedad, y que contiene todos los conceptos por los que dicho consejero delegado percibirá retribución de la Sociedad. Entre otros, motivado por las circunstancias excepcionales concurrentes y por el carácter temporal de la medida, que se detallan en el Informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones explicativa de esta Política, el Consejo de

Administración, de conformidad con lo previsto en el apartado 9 de la Política de Remuneraciones vigente en ese momento, acordó fijar el importe bruto fijo anual a percibir por el Sr. Martos en virtud del contrato en 200.000 euros anuales, que excedía en 25.000 euros anuales de la cuantía prevista en la Política de Remuneraciones de la Sociedad vigente en ese momento.

(ii) Por otro lado, en fecha 10 de febrero de 2023, el Consejo de Administración de la Sociedad, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó nombrar por el procedimiento de cooptación a D. Rafael Bermejo González, hasta entonces Director Corporativo de Nextil, como consejero ejecutivo de la Sociedad.

Por este motivo, es necesario someter a la aprobación de la próxima Junta de General de Accionistas una modificación de dicha política que contemple el incremento en la remuneración D. Manuel Martos y la remuneración de un segundo consejero ejecutivo, en este caso D. Rafael Bermejo González.

El Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta y previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha decidido proponer a la próxima Junta General de Accionistas que se celebre la aprobación de la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros que se recoge en este documento, manteniendo la vigencia de la misma para los ejercicios 2023, 2024 y 2025, desde la fecha de su aprobación por la Junta General de Accionistas de Nextil, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital.

La presente propuesta se ha elaborado con plena observancia de las disposiciones relativas a la remuneración de los consejeros previstas en la Ley de Sociedades de Capital y en la normativa interna de la Sociedad (Estatutos Sociales y Reglamento del Consejo de Administración).

1.2 Marco estatutario y reglamentario

El régimen estatutario aplicable a la retribución de los consejeros de la Sociedad se contiene en el artículo 25 de los estatutos sociales:

"ARTÍCULO 25º.- RETRIBUCIÓN DEL CONSEJO.- El cargo de Consejero será remunerado.

La remuneración de los administradores consistirá en una cantidad cuyo importe total conjunto acordará la Junta General de la Sociedad, de conformidad con la política de remuneraciones de los Consejeros, de acuerdo con todos o algunos de los siguientes conceptos y a reserva, en los casos en que resulte necesario por establecerlo la ley, de su previa aprobación por la Junta General de Accionistas:

(a) una asignación fija;

(b) dietas de asistencia;

(c) retribución variable con indicadores o parámetros generales de referencia;

(d) remuneración en acciones o vinculada a su evolución;

(e) indemnizaciones por cese, siempre y cuando el cese no estuviese motivado por el incumplimiento de las funciones que tuvieran atribuidas; y

(f) los sistemas de ahorro o previsión que se consideren oportunos.

Sin perjuicio de las obligaciones que en materia de política de remuneraciones de los Consejeros establezca la normativa aplicable vigente en cada momento, dicha cantidad permanecerá vigente en tanto la Junta General no acuerde su modificación.

La determinación concreta del importe que corresponda por los conceptos anteriores a cada uno de los Consejeros y la forma de pago será fijada por el Consejo de Administración.

El importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los Administradores en su condición de tales deberá ser aprobado por la Junta General y permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación.

Los derechos y deberes de toda clase derivados de la pertenencia al Consejo de Administración serán compatibles con cualesquiera otros derechos, obligaciones e indemnizaciones que pudieran corresponder al Consejero por aquellas otras funciones, incluidas las ejecutivas, que, en su caso, desempeñe en la Sociedad. La retribución de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas, que corresponde fijar al Consejo de Administración de la Sociedad, a reserva, en su caso, de su previa aprobación por la Junta General de Accionistas, podrá consistir, entre otras y sin carácter exhaustivo, en cualquiera de las indicadas en los apartados (a) a (g) precedentes.

Cuando un miembro del Consejo de Administración sea nombrado Consejero Delegado o se le atribuyan funciones ejecutivas en virtud de otro título, será necesario que se celebre un contrato entre éste y la Sociedad que deberá ser aprobado previamente por el Consejo de Administración con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros y que será conforme con la política de remuneraciones que sea aprobada por la Junta General de Accionistas. El Consejero afectado deberá abstenerse de asistir a la deliberación y de participar en la votación. En el contrato se detallarán todos los conceptos por los que pueda obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas. El Consejero no podrá percibir retribución alguna por el desempeño de funciones ejecutivas cuyas cantidades o conceptos no estén previstos en ese contrato."

Por su parte, el artículo 24 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad establece lo siguiente:

"Artículo 24. Retribución del Consejero.

1. *Los Consejeros tendrán derecho a percibir una retribución por el desempeño de sus funciones como miembros del Consejo de Administración.*

2. *La retribución a que se refiere el apartado anterior consistirá en una cantidad cuyo importe total conjunto acordará la Junta General de la Sociedad, de conformidad con la política de remuneraciones de los Consejeros, de acuerdo con todos o algunos de los siguientes conceptos y a reserva, en los casos en que resulte necesario por establecerlo la ley, de su previa aprobación por la Junta General de Accionistas:*

   (a) una asignación fija;

   (b) dietas de asistencia;

   (c) retribución variable con indicadores o parámetros generales de referencia;

   (d) remuneración en acciones o vinculada a su evolución;

   (e) indemnizaciones por cese, siempre y cuando el cese no estuviese motivado por el incumplimiento de las funciones que tuvieran atribuidas; y

   (f) los sistemas de ahorro o previsión que se consideren oportunos.

3. *Sin perjuicio de las obligaciones que en materia de política de remuneraciones de los Consejeros establezca la normativa aplicable vigente en cada momento, dicha cantidad permanecerá vigente en tanto la Junta General no acuerde su modificación.*

4. *La determinación concreta del importe que corresponda a cada uno de los Consejeros por los conceptos anteriores y la forma de pago será fijada por el Consejo de Administración. A tal efecto, tendrá en cuenta los cargos desempeñados por cada Consejero en el propio órgano colegiado y su pertenencia y asistencia a las distintas comisiones.*

5. *Asimismo, se reembolsarán los gastos en que incurran los Consejeros con ocasión del desarrollo de actividades encomendadas por el Consejo de Administración y la Sociedad podrá contratar un seguro de responsabilidad civil para sus Consejeros en condiciones de mercado y tomando en consideración las circunstancias de la propia Sociedad.*

6. *Los derechos y deberes de toda clase derivados de la pertenencia al Consejo de Administración serán compatibles con cualesquiera otros derechos, obligaciones e indemnizaciones que pudieran corresponder al Consejero por aquellas otras funciones, incluidas las ejecutivas, que, en su caso, desempeñe en la Sociedad. La retribución de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas, que corresponde fijar al Consejo de Administración de la Sociedad, a reserva, en su caso, de su previa aprobación por la Junta General de Accionistas, podrá consistir, entre otras y sin carácter exhaustivo, en cualquiera de las indicadas en los apartados (a) a (g) precedentes.*

7. *La retribución de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas quedará incorporada a los contratos que deberán suscribir con la Sociedad conforme a lo dispuesto en párrafo siguiente.*

8. *Cuando un miembro del Consejo de Administración sea nombrado Consejero Delegado o se le atribuyan funciones ejecutivas en virtud de otro título, será necesario que se celebre un contrato entre este y la Sociedad que deberá ser aprobado previamente por el Consejo de Administración con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros y que será conforme con la política de retribuciones que sea aprobada por la Junta General de accionistas. El Consejero afectado deberá abstenerse de asistir a la deliberación y de participar en la votación. En el contrato se detallarán todos los conceptos por los que pueda obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas. El Consejero no podrá percibir retribución alguna por el desempeño de funciones ejecutivas cuyas cantidades o conceptos no estén previstos en ese contrato.*

9. *Corresponde al consejo de administración la determinación individual de la remuneración de cada consejero por el desempeño de las funciones ejecutivas que tenga atribuidas dentro del marco de la política de remuneraciones y de conformidad con lo previsto en su contrato, previo informe de la comisión de nombramientos y retribuciones."*

2. Principios y criterios generales de la política de remuneraciones

El sistema de remuneración establecido está orientado a promover la creación de valor sostenible a largo plazo, vinculando la remuneración de los consejeros ejecutivos con los resultados e intereses de los accionistas, incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables. Adicionalmente, la Sociedad tiene en cuenta el entorno económico, los resultados de la Sociedad, la estrategia del grupo de la Sociedad, las mejores prácticas de mercado y las recomendaciones de Gobierno Corporativo en materia de remuneraciones.

Teniendo en cuenta lo anterior, la política general de retribuciones de los consejeros de la Sociedad atiende a los siguientes criterios:

2.1 Criterios generales

(a) El sistema retributivo se basa en el principio fundamental de atracción y retención de los mejores profesionales, recompensándoles atendiendo al nivel de responsabilidad y a su trayectoria profesional, con base en la equidad interna y la competitividad externa, tomando en consideración en todo momento la situación económico financiera de la Sociedad.

(b) Igualmente, la Sociedad concibe el esquema de compensación de sus consejeros y de sus directivos como un factor fundamental para la creación de valor a largo plazo de la compañía, en particular con el fin de garantizar una correspondencia con la evolución de los resultados de la empresa y un

adecuado reparto de beneficios a los accionistas, en interés tanto de estos como de sus trabajadores.

(c) Asimismo, el sistema retributivo de la Sociedad se adapta en cada momento a lo que establezcan las normas legales aplicables y trata de incorporar los estándares y principios de las mejores prácticas nacionales e internacionales generalmente aceptadas en materia de retribuciones y de buen gobierno de sociedades en cada momento.

2.2 Criterios relativos a los consejeros externos

(a) En el caso de los consejeros que no tienen la condición de ejecutivos, la retribución debe ser suficiente para compensar su dedicación, cualificación y responsabilidad.

(b) En el caso particular de los consejeros que no son ejecutivos ni dominicales, esta retribución se fijará en un nivel que no comprometa en ningún caso su independencia de criterio.

(c) La política de remuneraciones persigue que se fomente la motivación, participación y retención de los profesionales más adecuados.

2.3 Criterios relativos a los consejeros ejecutivos

En relación específicamente con los consejeros ejecutivos, la política de remuneraciones por el desempeño de sus funciones ejecutivas, distintas de las de supervisión y decisión colegiada, se fundamenta en las siguientes premisas:

(a) ofrecer a éstos una retribución que permita atraer, retener y motivar a los profesionales más adecuados con el fin de facilitar que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco crecientemente competitivo e internacionalizado en que desarrolla sus actividades; y

(b) tener un nivel retributivo global competitivo en relación con las entidades comparables en el sector.

3. Estructura retributiva

El Consejo de Administración de la Sociedad ha considerado oportuno proponer una Política de Remuneraciones de los Consejeros que tenga en cuenta las retribuciones aplicadas por sociedades comparables, utilizándolas como referencia a la hora de fijar la retribución de sus miembros, atendiendo al mismo tiempo al compromiso adquirido por la Sociedad con la creación de valor en interés de los trabajadores y de los accionistas, y que será acorde con la situación económico financiera de la Sociedad en cada momento.

Se ha considerado que la remuneración compuesta por una retribución fija en concepto de dietas por asistencia a cada una de las reuniones del Consejo de Administración o de las comisiones del Consejo de Administración de los que sean miembros, sin vinculación directa a los resultados ni al rendimiento de la

Sociedad, es suficientemente atractiva para retener y motivar a los consejeros, a la vez que permite a la Sociedad disponer de una política de remuneraciones sencilla, transparente y estable a lo largo del tiempo. El importe de las dietas por asistencia será acorde con la situación económica de contención de gastos que mantiene la Sociedad.

A excepción de lo previsto en los contratos suscritos con D. Manuel Martos y D. Rafael Bermejo, consejeros ejecutivos de la Sociedad, que se detallan en el apartado 3.2 siguiente, y del sistema de incentivos a largo plazo de los consejeros ejecutivos, que se detalla en el apartado 3.2.3 siguiente, no se considera necesario, al menos por el momento, introducir conceptos retributivos variables, opciones sobre acciones y/u otros instrumentos financieros, ni otras formas de retribución como anticipos, garantías o créditos.

Una vez expuesto lo anterior, se describe a continuación el sistema retributivo de los consejeros, previéndose dos sistemas diferenciados según lo previsto en la Ley de Sociedades de Capital: uno para los consejeros en su condición de tales y otro para los consejeros ejecutivos que desempeñen funciones ejecutivas de la Sociedad.

3.1 Estructura retributiva de los consejeros en su condición de tales

Tal y como prevé el artículo 25 de los Estatutos Sociales, reproducido en el apartado 1.2 anterior, los miembros del Consejo de Administración serán retribuidos en su condición de tales mediante el pago de una remuneración por asistencia a las reuniones que el Consejo de Administración o sus comisiones celebren.

El importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los consejeros en su condición de tales, sumando, en su caso, todos los conceptos indicados anteriormente, se establece en un importe de 250.000 euros.

Esta cantidad se fija como un límite máximo que no es en absoluto necesario agotar, pero que pretende cubrir los posibles cambios que se puedan producir durante la vigencia de la presente política en la composición del Consejo de Administración o en las consideraciones retributivas en relación con las responsabilidades y servicios prestados por cada consejero.

La fijación de este importe máximo se establece en atención a la actual dimensión del Consejo de Administración, integrado por un total de siete consejeros. Si durante el plazo de vigencia de la política se incrementara el número de consejeros, dentro del número máximo previsto en los Estatutos Sociales, el referido importe máximo se incrementará de manera proporcional.

Dado que dicho importe tiene un carácter de máximo, la determinación de las remuneraciones correspondientes a cada uno de los consejeros y la concreción de los conceptos retributivos anteriormente referidos corresponderá al Consejo de Administración, que tendrá en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades de cada consejero, la realización de labores o servicios específicos distintos de los generales de cualquier consejero, la pertenencia a

comisiones del Consejo y cualquier otra circunstancia objetiva que considere relevante.

Para la determinación de la remuneración de cada consejero en su condición de tal, el Consejo de Administración de la Sociedad tomará como base la propuesta correspondiente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que podrá incluir los siguientes conceptos retributivos: dietas por asistencia a las reuniones del Consejo y de las Comisiones o asignación fija en atención a las funciones o responsabilidades atribuidas en especial a algún consejero.

Sin perjuicio de lo anterior, en principio, para el ejercicio 2022 y siguientes, salvo que el Consejo acordara otra cosa, siempre dentro del marco establecido en esta Política (en cuyo caso se reportaría la nueva decisión en el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente al año en cuestión) el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha determinado que la remuneración de los consejeros por su condición de tales estará compuesta únicamente por dietas por asistencia a cada una de las reuniones del Consejo de Administración o de las comisiones del Consejo de Administración de los que los consejeros sean miembros.

3.2 Estructura retributiva de los consejeros ejecutivos

De conformidad con lo previsto en el artículo 25 de los Estatutos Sociales, los miembros del Consejo de Administración a los que se les hayan atribuido funciones delegadas o ejecutivas tendrán derecho a percibir el importe que se recoja en los contratos suscritos con cada uno de ellos por la Sociedad, conforme a los acuerdos que, a tal efecto, adopte el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Un consejero ejecutivo no podrá percibir retribución alguna por el desempeño de funciones delegadas o ejecutivas cuyas cantidades o conceptos no estén previstos en su contrato.

En particular, la remuneración de los consejeros ejecutivos podrá consistir en los conceptos establecidos en el artículo 25 de los Estatutos Sociales, esto es, entre otros y sin carácter limitativo, en sueldos fijos y/o retribuciones variables (en función de la consecución de objetivos de negocio y/o de desempeño personal).

En relación con la remuneración de las funciones ejecutivas, la política de remuneraciones debe contemplar la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo al que la política se refiera, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de los contratos de los consejeros ejecutivos comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad.

3.2.1 Retribución fija

La remuneración fija de los consejeros ejecutivos variará en función de la responsabilidad asumida y las características de las funciones que desempeñe cada uno, y será revisada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En el caso de la Sociedad, en el momento de formularse esta Política por el Consejo de Administración, existen dos consejeros ejecutivos: el consejero delegado, D. Manuel Martos, y D. Rafael Bermejo.

D. Manuel Martos percibirá, con efectos desde la entrada en vigor de esta Política de Remuneraciones, una retribución fija anual de 200.000 euros.

Por otro lado, D. Rafael Bermejo percibirá, con efectos desde la entrada en vigor de esta Política de Remuneraciones, una retribución fija anual de 142.000 euros.

Estas cantidades podrán ser revisadas en ejercicios sucesivos según variación anual del índice de precios de consumo (IPC), en su caso. Sin perjuicio de lo anterior, tanto D. Manuel Martos como D. Rafel Bermejo, como consejeros de la Sociedad, tienen derecho a percibir en su condición de tales la retribución detallada en el apartado 3.1 anterior.

3.2.2 Retribución variable

Los dos consejeros ejecutivos con los que cuenta la Sociedad, es decir, D. Manuel Martos y D. Rafel Bermejo, conforme a lo establecido en sus respectivos contratos, podrán percibir una retribución variable anual de hasta un 20% de su retribución fija anual ligada al desempeño de las funciones ejecutivas y a los resultados obtenidos por la Sociedad y su grupo.

Los parámetros utilizados para la fijación de los componentes variables están vinculados a la consecución de objetivos económico-financieros e industriales concretos definidos en el Plan Estratégico de la Sociedad que establece el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Dichos objetivos podrán estar vinculados, entre otros, a la obtención de un nivel de EBITDA o de ventas determinado, cuantificables y alineados con el interés social y con los objetivos estratégicos de la Sociedad.

Corresponderá al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la determinación de los objetivos al inicio de cada ejercicio y la evaluación de su cumplimiento una vez finalizado el mismo.

Los parámetros aquí señalados serán igualmente aplicables en el caso de que se extienda la aplicación de conceptos retributivos variables a otros consejeros durante la vigencia de esta política de remuneraciones, sin perjuicio de que la misma se haya, en su caso, modificado, adaptado o actualizado.

3.2.3 Sistema de incentivos a largo plazo extraordinario

Los consejeros ejecutivos pueden tener derecho a participar en un sistema de incentivos a largo plazo extraordinario (el "**LTIP**"), mediante el cual los beneficiarios tendrían derecho a percibir una remuneración pagadera en

acciones de la Sociedad (las "**Acciones**") una vez transcurrido un periodo de tiempo previamente determinado, y siempre que se cumplan determinados objetivos previamente fijados. Podrán ser beneficiarios los dos consejeros ejecutivos o solo uno de ellos.

El LTIP es un plan de retribución variable cuyo Incentivo, para cada Plan (tal y como se define más adelante), se abonará en Acciones en función de la creación de valor generada para el accionista durante un periodo determinado. A estos efectos, "**Incentivo**" significa aquellos importes que cada beneficiario puede percibir en virtud del LTIP.

El LTIP pretende motivar e incentivar a los beneficiarios, para que contribuyan a mejorar los resultados financieros, operativos y de servicio de los negocios del Grupo en el medio plazo.

El LTIP se articulará a través de uno o varios planes o ciclos (cada uno de ellos, individualmente, un "**Plan**" o un "**Ciclo**"), cuyos términos básicos, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y con la aprobación del Consejo de Administración de la Sociedad, se someterán a la Junta General de Accionistas para su aprobación. El acuerdo de la Junta General de Accionistas sobre cada Plan o Ciclo deberá recoger:

(i) el periodo de medición, en el que se mide si se dan las condiciones para activar la generación del derecho sobre el LTIP;

(ii) las magnitudes a las que se vincule la obtención del Incentivo en dicho Ciclo;

(iii) la forma de cálculo y los umbrales para medir la consecución del Incentivo en dicho Ciclo;

(iv) la fecha o fechas de entrega;

(v) el importe total monetario o de las acciones que se vinculen a dicho Plan o Ciclo; y

(vi) cuantas menciones adicionales fueran legalmente necesarias o el Consejo de Administración considerara conveniente someter a la Junta para la implementación del Incentivo.

3.3 Proporción relativa de los componentes retributivos

En caso de aprobarse Planes o Ciclos, la proporción entre los componentes fijos y los componentes variables se alterará, incrementando de manera notable el peso de los componentes variables en el plazo del Plan o Ciclo correspondiente. Lo anterior se justifica en que se ha buscado que los consejeros ejecutivos y los miembros que en cada momento formen parte del equipo directivo y de gestión se vuelquen en el crecimiento del Grupo, tanto de forma cuantitativa como cualitativa. Los objetivos que se determinen en el marco del Plan o Ciclo correspondiente

serán ambiciosos y, de conseguirse, justificarían la desproporción entre los distintos componentes.

La remuneración variable se determina de forma flexible respondiendo de forma apropiada a los resultados alcanzados, pudiendo ser cero en caso de no alcanzar el umbral mínimo de cumplimiento de los objetivos a los que se vincule su devengo.

3.4 Condiciones básicas de los contratos con los consejeros ejecutivos

3.4.1 Duración del contrato

Los contratos de los consejeros ejecutivos de la Sociedad tienen una duración indefinida.

3.4.2 Pacto de exclusividad

Los contratos de D. Manuel Martos y D. Rafael Bermejo establecen un régimen de exclusividad.

3.4.3 Resolución

Por lo que se refiere a D. Manuel Martos, el contrato finalizará por decisión de la Sociedad o por decisión voluntaria y unilateral de D. Manuel Martos. Si la Sociedad decidiese resolver el contrato, la extinción del mismo daría lugar a una indemnización a favor de D. Manuel Martos equivalente a 33 días por cada año de servicio, teniendo en cuenta como fecha de inicio para el cálculo de la indemnización el 2 de enero de 2018. En el caso de que D. Manuel Martos decidiera resolver el contrato y dicha decisión no estuviera motivada por causa personal o familiar, D. Manuel Martos habrá de comunicar la resolución con un preaviso de un mes. La extinción por decisión voluntaria y unilateral de D. Manuel Martos no generará indemnización alguna a su favor salvo la liquidación de haberes correspondientes. Asimismo, D. Manuel Martos tendrá derecho, en caso de existir, a mantener o percibir de forma anticipada el incentivo a largo plazo (LTIP) en los términos y condiciones habituales de terminación de la relación por causa no imputable al consejero o cambio de control, conforme se establezca por el Consejo de Administración.

Por lo que se refiere a D. Rafael Bermejo, el contrato finalizará por decisión de la Sociedad o por decisión voluntaria y unilateral de D. Rafael Bermejo. Si la Sociedad decidiese resolver el contrato, la extinción del mismo daría lugar a una indemnización a favor de D. Rafael Bermejo equivalente a 33 días por cada año de servicio, teniendo en cuenta como fecha de inicio para el cálculo de la indemnización el 10 de febrero de 2023. En el caso de que D. Rafael Bermejo decidiera resolver el contrato y dicha decisión no estuviera motivada por causa personal o familiar, D. Rafael Bermejo habrá de comunicar la resolución con un preaviso de un mes. La extinción por decisión voluntaria y unilateral de D. Rafael Bermejo no generará indemnización alguna a su favor salvo la liquidación de haberes

correspondientes. Asimismo, D. Rafael Bermejo tendrá derecho, en caso de existir, a mantener o percibir de forma anticipada el incentivo a largo plazo (LTIP) en los términos y condiciones habituales de terminación de la relación por causa no imputable al consejero o cambio de control, conforme se establezca por el Consejo de Administración.

4. Principio de plena transparencia

El Consejo de Administración de la Sociedad formula esta Política de Remuneraciones de los Consejeros cumpliendo con el compromiso de hacer efectivo el principio de plena transparencia de todos los conceptos retributivos percibidos por los consejeros, y suministrando información veraz, suficiente, emitida con la antelación necesaria y alineada con las recomendaciones de buen gobierno de las sociedades cotizadas.

Asimismo, el Consejo de Administración elabora anualmente el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros (IARC), que se comunica como otra información relevante de forma inmediata a su aprobación y se pone a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la Junta General Ordinaria. Dicho Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros (IARC) se somete a votación consultiva de la Junta General como punto separado del orden del día.

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

La Política de Remuneraciones de los Consejeros se configura como un elemento más, dentro de las políticas y principios internos de la Sociedad, que contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad:

(i) Es atractiva al objeto de atraer y retener el talento que garantiza la estabilidad de la Sociedad para la consecución de objetivos a largo plazo, siendo motivadora para la consecución de objetivos, pero evitando la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

(ii) La retribución variable de los consejeros ejecutivos está vinculada al cumplimiento de objetivos financieros, de creación de valor, que están alineados con el interés social y el plan estratégico y de sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

(iii) Los objetivos de las métricas deben ser exigentes, revisándose periódicamente, teniendo en consideración el entorno económico, el plan estratégico y las expectativas de los grupos de interés.

(iv) No existe retribución variable garantizada, pudiendo los consejeros ejecutivos no percibir retribución si no se alcanzan los umbrales mínimos de cumplimiento.

(v) Evita la asunción excesiva de riesgos en tanto:

(a) El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, analiza, selecciona y aprueba los objetivos de la retribución variable de los consejeros ejecutivos y directivos.

(b) Los objetivos, que tienen en cuenta el plan estratégico de la Sociedad, la creación de valor y los intereses de los grupos de interés son (i) concretos y cuantificables y (ii) son suficientemente exigentes.

(vi) Los Planes o Ciclos que se aprueben en el marco del LTIP se concederán sobre la base de creación de valor para los accionistas, alienando los intereses de los consejeros ejecutivos y de los miembros del equipo directivo y de gestión con los de los accionistas.

6. Proceso de toma de decisiones seguido para la determinación, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros

Corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad informar y proponer al Consejo de Administración para su aprobación, velando asimismo por su observancia:

(i) sobre la Política de Remuneraciones de los Consejeros;

(ii) la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos; y

(iii) la fijación individual de cada consejero por su condición de tal, en su caso, dentro de la cuantía máxima aprobada por la Junta General.

En relación con la Política de Remuneraciones de los Consejeros, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad elabora la propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros, con el preceptivo informe específico, para su consideración por el Consejo de Administración, quien, previa decisión motivada, la propone para su aprobación por la Junta General, en su caso.

En el proceso de determinación, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, se tienen en consideración:

(i) Las opiniones emitidas por los accionistas;

(ii) Las recomendaciones en materia de gobierno corporativo;

(iii) Las condiciones retributivas del equipo directivo;

(iv) Las condiciones de mercado, realizándose una revisión periódica de las remuneraciones de los consejeros en comparación con un mercado de referencia en función de determinados criterios objetivos, entre otros, dimensión y complejidad del negocio y alcance geográfico del Grupo y del sector en el que opera.

7. Medidas previstas para evitar o gestionar los conflictos de interés

El concepto de conflicto de interés está definido en el artículo 28 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad.

Según establece el Reglamento del Consejo, los Consejeros deberán abstenerse de asistir e intervenir en las deliberaciones que afecten a asuntos en los que se hallen interesados personalmente, salvo que les habilite para ello la legislación aplicable.

8. Relación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros con las condiciones de los empleados

Para el establecimiento de las condiciones retributivas del desempeño de funciones ejecutivas se ha tenido en cuenta la política de remuneraciones establecida por la Sociedad para los empleados del Grupo.

A este respecto la Política de Remuneraciones comparte los siguientes principios que aplican a la remuneración de los directivos del Grupo:

(i) La retribución fija es suficientemente relevante para no asumir riesgos excesivos en la medida en que la retribución variable puede ser cero en caso de no alcanzar los umbrales de cumplimiento mínimo de los objetivos a los que se vincula.

(ii) Los Consejeros Ejecutivos tienen una mayor proporción de retribución variable que el resto de directivos con el objeto de alinear sus intereses con los de los accionistas.

(iii) Una parte de la retribución tiene carácter variable vinculada al cumplimiento de objetivos financieros y de creación de valor, siendo ésta su prioridad principal en estos momentos. Estos objetivos, concretos y medibles, están alineados con el plan estratégico y la sostenibilidad de la Sociedad a largo plazo. Lo anterior sin perjuicio de que, en el desempeño de funciones ejecutivas, el Grupo presta especial atención en el cumplimiento también de objetivos no financieros, entre otros de ESG, siendo la misión del Grupo crear tejidos y prendas de moda que sean únicas en términos de su diseño, calidad y sostenibilidad, con el mayor respeto y responsabilidad por el medio ambiente, sus trabajadores y clientes.

(iv) Las remuneraciones deben fijarse en condiciones de mercado al objeto de atraer, motivar y retener el talento.

9. Excepciones temporales

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 de los Consejeros solo en aquellas situaciones excepcionales en las que sea necesario para servir a los intereses a largo plazo y a la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

En estos casos el procedimiento será el siguiente:

(i) La Comisión de Nombramientos y Retribuciones deberá emitir un informe (i) valorando las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, (ii) detallando las razones por las que considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad y (iii) las remuneraciones específicas que serían objeto de modificación.

(ii) Para la elaboración del informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá valerse de la opinión de asesores externos.

(iii) Atendiendo a las conclusiones del informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones formularía, en su caso, al Consejo de Administración la propuesta de aplicación excepcional.

(iv) El detalle y la justificación de las excepciones temporales se recogerán en el Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros de la Sociedad.

10. Cláusula de reducción ("*malus*") y recuperación ("*clawback*")

La Sociedad podrá exigir (i) la reducción ("*malus*") de las Acciones asignadas a los Beneficiarios, o (ii) la devolución ("*clawback*") de las Acciones que hayan sido objeto de entrega al amparo del Planes o Ciclos a los beneficiarios de los mismos, o incluso compensar dicho importe contra otras remuneraciones de cualquier naturaleza que tengan derecho a percibir, en caso de que con anterioridad a la fecha de finalización del Plan o durante los dos (2) años siguientes a la Fecha de Finalización del Plan o Ciclo correspondiente se produzcan, en opinión del Consejo de Administración de la Sociedad, determinados supuestos excepcionales que afecten a los resultados de la Sociedad, o que deriven de una conducta inapropiada del beneficiario, entre otros, alguno de los siguientes supuestos:

(i) Una reformulación material significativa de las cuentas anuales de la Sociedad que no provenga de un cambio normativo o de una revisión de la normativa contable y cuando así se determine por los auditores externos de la Sociedad.

(ii) El cese del beneficiario por conductas irregulares, fraude, incumplimientos o quebrantamientos graves de sus deberes o de las obligaciones legales, cuando dichas conductas hayan sido confirmadas por un pronunciamiento judicial firme de un tribunal competente.

Los anteriores supuestos 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.

Corresponderá al Consejo de Administración de la Sociedad, la determinación de si han concurrido las circunstancias que dan lugar a la aplicación de las cláusulas de reducción o recuperación de las acciones, en los supuestos que afecten y, en

ese caso, el número de Acciones que deba ser reducido o devuelto y la forma en que deba producirse.

11. Cláusula de ajuste

En caso de producirse cambios internos o externos significativos que evidenciaran la necesidad de revisar los Planes, el Consejo de Administración de la Sociedad podrá modificar los términos de los Planes, incluyendo la posibilidad de liquidar los Planes en metálico y de forma anticipada.

Se considera que, en los siguientes casos, entre otros, podrá ser necesario realizar ajustes:

(i) Cualquier operación de reestructuración societaria por compra, venta, fusión, escisión, canje de acciones, ampliación o reducción de capital, o reorganización de cualquier tipo, que suponga una alteración sustancial en el tamaño, actividad o tipo de negocio de la Sociedad, y que no conlleve un Cambio de Control ni un Evento Significativo en los términos descritos más adelante, así como operaciones financieras que modifiquen de forma automática el precio de la acción de las acciones de la Sociedad (por ejemplo, distribución de dividendos, split o contra-split de acciones, ampliaciones de capital con descuento, etc.).

(ii) Reducción o ampliación del valor nominal de las Acciones en circulación sin modificación del capital social;

(iii) Cualquier otro supuesto que en opinión del Consejo de Administración pueda afectar al valor de las Acciones a entregar.

Para la realización de los correspondientes ajustes, el Consejo de Administración podrá solicitar la tasación por un tercero independiente que realizará cuantos cálculos y determinaciones se precisen para llevar a cabo las operaciones contempladas en la presente Cláusula, que se entenderán vinculantes para la Sociedad y el Beneficiario.

En estos casos, el Consejo de Administración podrá (i) ajustar la cantidad de Acciones (incluida la posibilidad de pagos en efectivo) que pueden concederse en virtud del Plan o (ii) realizar cualquier otro ajuste que estime oportuno para la correcta adecuación del Plan.

12. Supuestos de cambio de control o evento significativo

En el supuesto de que, con posterioridad a la aprobación de la presente Política de Remuneraciones, se produzca un cambio de control o un evento u operación societaria que, en opinión de la Sociedad, afectase de forma significativa al LTIP, se procederá a la liquidación anticipada del Plan o Ciclo correspondiente.

En caso de liquidación anticipada de un Plan o Ciclo correspondiente como consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, se entregará al Beneficiario, cuando proceda, el número de Acciones que le corresponda o, en su caso, su

equivalente en metálico, considerando como fecha de finalización del Plan o Ciclo correspondiente aquélla en que se haya producido el cambio de control en la Sociedad o el evento significativo que dio lugar a la liquidación anticipada del Plan.

A estos efectos, se entenderá que se ha producido un "**Cambio de Control**" cuando:

(i) La participación de Businessgate, S.L. en el capital social de la Sociedad o sus derechos de voto desciendan por debajo del 50 por 100; o

(ii) Businessgate, S.L. deje de poder nombrar a la mayoría de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad; o

(iii) Businessgate, S.L. deje de poder disponer, en virtud de acuerdos celebrados con otros accionistas, de la mayoría de los derechos de voto de la Sociedad.

Asimismo, se entenderá por "**Evento Significativo**", cualquier evento, circunstancia u operación societaria que, en opinión del Consejo de Administración de la Sociedad, pudiera afectar de manera significativa a la Sociedad.

En el caso de que se produzca un supuesto de Cambio de Control o un Evento Significativo y la Sociedad, de acuerdo con la Cláusula 11.1, procediera a la liquidación anticipada del Plan o Ciclo correspondiente, el número de Acciones a entregar al Beneficiario, o, en su caso, el importe equivalente en metálico, será determinado de forma proporcional al número de días transcurridos desde la fecha de inicio del Plan o Ciclo correspondiente, hasta la fecha de finalización, entendida como aquélla en la que se haya producido el Cambio de Control en la Sociedad o el Evento Significativo que dé lugar a la liquidación anticipada del Plan o Ciclo correspondiente.

13. Vigencia

En caso de ser aprobada, la presente política de remuneraciones resultará de aplicación para los ejercicios 2023, 2024 y 2025, desde la fecha de su aprobación por la Junta General de Accionistas de Nextil, de conformidad con el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, salvo por las modificaciones, adaptaciones o actualizaciones que, en su caso, sean aprobadas en cada momento por la Junta General de accionistas de la Sociedad.