

Innovative Solutions Ecosystem, S.A.

Informe que formula la Comisión de Nombramientos y Retribuciones sobre la Propuesta de Acuerdo de Aprobación de la Política de Remuneraciones de los consejeros de la Sociedad, incluida en el punto 4 del orden de día de la Junta General Ordinaria y Extraordinaria de Accionistas convocada para su celebración los días 28 y 29 de diciembre de 2021, en primera y segunda convocatoria, respectivamente

1. OBJETO DEL INFORME

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la “Ley de Sociedades de Capital”), la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Innovative Solutions Ecosystem, S.A. (“ISE” o “la Sociedad”), en su reunión de fecha 23 de noviembre de 2021, ha elaborado y aprobado el presente informe para justificar y explicar la propuesta de aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad, aplicable durante un periodo de tres ejercicios, desde el 1 de julio de 2021 hasta el 30 de junio de 2024. Este informe se eleva al Consejo de Administración para que este, a su vez, someta la propuesta a la aprobación de la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

El texto íntegro actualizado de la Política de Remuneraciones de los consejeros de ISE figura en el Anexo de este informe.

2. JUSTIFICACIÓN DE LA ACTUALIZACIÓN PROPUESTA

El texto actual de la Política de Remuneraciones de los consejeros de la Sociedad, que fue aprobado en la Junta General de Accionistas celebrada el día 29 de junio de 2021, es aplicable para los ejercicios 2022-2024.

No obstante, en fecha 13 de octubre de 2021 entraron en vigor las modificaciones introducidas en el artículo 529 novodecies de la LSC por el apartado 25 del artículo tercero de la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. Adicionalmente; por su parte, la disposición transitoria primera de la citada Ley 5/2021, establece que las sociedades habrán de someter a aprobación la política de remuneraciones adaptada a dichas modificaciones, en la primera Junta que se celebre con posterioridad a 13 de octubre de 2021.

En vista de lo anterior, y en cumplimiento de lo dispuesto en la citada disposición transitoria, y de conformidad con lo establecido por los artículos 511bis.1.c) y 529 novodecies.1 de la Ley de Sociedades de Capital, y sin perjuicio de lo establecido por el apartado 5 de este último, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone adaptar la Política de remuneraciones de los Consejeros a las modificaciones introducidas por el apartado 25 del artículo tercero de la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

El texto de la política de remuneraciones que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone adaptar se adjunta como Anexo a esta propuesta motivada.

Teniendo en cuenta que la Junta de Accionistas de 29 de junio de 2021 modificó el ejercicio social de la compañía, de forma que éste comienza el 1 de julio de cada año y finaliza el 30 de junio del año siguiente, se hace constar que el periodo que comprende la Política de Retribuciones propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, incluye los ejercicios siguientes: 1 julio 2021 a 30 de junio 2022; 1 de julio de 2022 a 30 de junio de 2023 y 1 de julio de 2023 a 30 de junio de 2024. Con respecto al periodo 1 de julio de 2021 a 31 de diciembre de 2021, esta política de remuneraciones sustituye y reemplaza al texto de la política de remuneraciones de los consejeros aplicable para los ejercicios 2019, 2020 y 2021 que fue aprobado en la Junta de accionistas de fecha 27 de junio de 2018 y modificado por la Junta de accionistas de fecha 26 de junio de 2019. Todo ello sin perjuicio de las

retribuciones devengadas al amparo de la política de remuneraciones de los consejeros anterior, que mantendrán su validez.

3. CONCLUSIÓN

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera que la propuesta de Política de Remuneraciones de los consejeros que se eleva al Consejo de Administración para que este, a su vez, la proponga a la Junta General para su aprobación, cumple dicha función, así como, en términos generales, con las recomendaciones de buen gobierno de reconocimiento en los mercados internacionales en esta materia.

En Madrid, a 23 de noviembre de 2021

Innovative Solutions Ecosystem, S.A.

Política de Remuneraciones 2022-2024

1. INTRODUCCIÓN

El artículo 23 de los Estatutos Sociales de Innovative Solutions Ecosystem, S.A. (en adelante, “ISE”, “Innovative Ecosystem” o “la Sociedad”) establece un sistema de remuneración de los consejeros, la cual se ajustará a lo previsto en la Política de Remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta de Accionistas, en los términos legalmente establecidos.

El artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, “LSC”) establece que dicha política se ajustará, en lo que corresponda, al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la Junta General de Accionistas, al menos cada tres años, como punto separado del orden del día, para su aplicación durante un periodo máximo de tres ejercicios. No obstante, las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones de los consejeros deberán ser sometidas 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 años siguientes.

Dicho artículo dispone, asimismo, 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.

La Política de Remuneraciones se acompaña de un informe justificativo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (“CNR”) y de una propuesta motivada del Consejo de Administración de la Sociedad, de conformidad con el artículo 529 novodecies de la LSC. Ambos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la referida junta de accionistas.

La presente Política de Remuneraciones se ha adaptado a las modificaciones introducidas en el artículo 529 novodecies de la LSC redactado por el apartado veinticinco del artículo tercero de la ley 5/2021 de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la LSC.

2. PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS

La retribución de los miembros del Consejo de Administración de determina de conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales, en el Reglamento del Consejo de Administración y en los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas.

Los fundamentos de la Política de Remuneraciones de los consejeros de la Sociedad, tanto en su condición de tales como por el desempeño de funciones ejecutivas, en su caso, tienen en consideración el principio general de que las retribuciones de los consejeros sean precisas para atraer, retener y motivar a los consejeros con perfiles profesionales destacados y apropiados para contribuir a alcanzar los objetivos estratégicos del grupo del que ISE es sociedad dominante.

En concreto, la Política de Remuneraciones se basa en los siguientes principios:

- Moderación y adecuación a las mejores prácticas de mercado: ISE procura que las retribuciones de sus consejeros sean moderadas y acordes con las tendencias y referencias den materia de remuneraciones seguidas en el sector de actividad o en compañías comparables por su tamaño, su actividad o su estructura, de manera que se alineen con las mejores prácticas de mercado.
- Proporcionalidad: la retribución de los consejeros externos y en particular de los independientes será la necesaria para que se corresponda con la dedicación efectiva, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevada como para comprometer su independencia de criterio.
- Sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad: la remuneración de los consejeros prevista en la presente Política de Remuneraciones guarda una proporción razonable con la relevancia de la Sociedad, su actual situación económica y financiera, y con los estándares de mercado de empresas comparables. Asimismo, el sistema de remuneración estará orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.
- Alineamiento con la estrategia empresarial: la Política de Remuneraciones pretende establecer una retribución con criterios objetivos en relación a la consecución de los objetivos empresariales de la Sociedad y su Grupo. Para ello, la remuneración de todos los miembros del Consejo de Administración y, en cualquier caso, la del Presidente del Consejo de Administración, puede consistir en la entrega de acciones, de derechos de opción sobre las mismas u otra referenciada al valor de las acciones, siempre que al efecto lo determine la Junta General de Accionistas de la Sociedad de conformidad con lo previsto en el artículo 219 del texto refundido de la LSC.

3. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

El artículo 529 septdecies de la LSC establece que la política de remuneraciones de los consejeros determinará la remuneración de los consejeros en su condición de tales, dentro del sistema de remuneración previsto estatutariamente.

De conformidad con el artículo 23 de los Estatutos Sociales, la remuneración de los consejeros por su condición de tales consistirá en una asignación fija por pertenencia al Consejo de Administración, y dietas de asistencia efectiva a las reuniones del Consejo de Administración para cada consejero independiente y para cada consejero dominical sin participación significativa, siendo el número máximo de sesiones a remunerar de doce por cada ejercicio social, quedando dentro de estas doce sesiones a remunerar la asistencia a la Junta General Ordinaria de Accionistas.

Con sujeción a dichos límites, corresponde al Consejo de Administración determinar, en cada ejercicio, la forma y momento de pago y acordar la distribución entre sus miembros del importe conjunto correspondiente a la retribución prevista en el párrafo anterior. Dicha distribución podrá hacerse teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas

a cada consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo y demás circunstancias objetivas que el Consejo estime relevantes.

Los consejeros ejecutivos perciben, por el desempeño de las funciones ejecutivas delegadas o encomendadas por el Consejo de Administración, la remuneración que el propio Consejo determine, la cual, se ajustará a la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta y reflejarse en el contrato entre el consejero y la Sociedad a que se refiere el artículo 249.3 de la LSC.

Asimismo, y sin perjuicio de todo lo anterior, la remuneración de todos los miembros del Consejo de Administración y, en cualquier caso, la del Presidente del Consejo de Administración, puede consistir en la entrega de acciones, de derechos de opción sobre las mismas u otra referenciada al valor de las acciones, siempre que al efecto lo determine la Junta General de Accionistas de la Sociedad de conformidad con lo previsto en el artículo 219 del texto refundido de la LSC.

Así, en la Política de Retribuciones del Consejo de Administración de la Sociedad que se propone a continuación, se ha establecido una remuneración que se desglosa en los siguientes conceptos:

- Una cantidad fija anual de 1.000 euros brutos a cada consejero.
- Para cada consejero perteneciente a la categoría “independiente” u “otro externo” y para cada consejero dominical sin participación significativa, una cantidad de 1.000 euros brutos por asistencia a cada sesión del Consejo de Administración.

Los gastos asociados a los desplazamientos y estancias a las reuniones del Consejo de Administración y Comisiones serán reembolsados por la Sociedad a los consejeros, siempre que hayan sido previamente notificados a la Sociedad y aceptados por la misma, y se encuentren debidamente justificados.

4. IMPORTE MÁXIMO DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS

El importe máximo de las retribuciones que anualmente puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros será el que resulte de agregar:

- a. El importe fijo máximo anual de 6.000 euros.
- b. El importe máximo anual por asistencia a sesiones del Consejo de Administración de 48.000 euros.

El importe máximo resultante, de acuerdo con lo descrito en este epígrafe, será aplicable durante la vigencia de la presente Política de Remuneraciones, salvo que la Junta General de Accionistas decida modificarlo en el futuro.

5. OTRAS REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS POR SERVICIOS PRESTADOS DISTINTOS A LOS INHERENTES A SU CARGO

La Sociedad podrá remunerar a determinados consejeros por la prestación de otros servicios, a propuesta de las CNR y por acuerdo del Consejo de Administración. Estas remuneraciones no podrán alcanzar, en el caso de consejeros independientes, una cuantía cuya significación pueda comprometer el ejercicio de su cargo con la debida independencia.

6. PERIODO DE VIGENCIA

La presente política será de aplicación para la remuneración de los consejeros de Innovative Solutions Ecosystem, S.A. de los tres ejercicios que se inicia el 1 de julio de 2021 y finaliza el 30 de junio de 2024, salvo adopción de un nuevo acuerdo por la Junta General de Accionistas.

Con respecto al periodo 1 de julio de 2021 a 31 de diciembre de 2021, esta política de remuneraciones sustituye y reemplaza al texto de la política de remuneraciones de los consejeros aplicable para los ejercicios 2019, 2020 y 2021 que fue aprobado en la Junta de accionistas de fecha 27 de junio de 2018 y modificado por la Junta de accionistas de fecha 26 de junio de 2019. Todo ello sin perjuicio de las retribuciones devengadas al amparo de la política de remuneraciones de los consejeros anterior, que mantendrán su validez.
