



NUEVA EXPRESIÓN TEXTIL, S.A.

Política de Remuneraciones de los Consejeros

ÍNDICE

1. ANTECEDENTES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	1
2. PRINCIPIOS Y CRITERIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	2
3. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.....	3
4. PRINCIPIO DE PLENA TRANSPARENCIA	9
5. CONTRIBUCIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS A LA ESTRATEGIA, INTERESES Y SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DE LA SOCIEDAD.....	9
6. PROCESO DE TOMA DE DECISIONES SEGUIDO PARA LA DETERMINACIÓN, REVISIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS.....	10
7. MEDIDAS PREVISTAS PARA EVITAR O GESTIONAR LOS CONFLICTOS DE INTERÉS	10
8. RELACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS CON LAS CONDICIONES DE LOS EMPLEADOS	11
9. EXCEPCIONES TEMPORALES	11
10. VIGENCIA	12

1. ANTECEDENTES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 novodecies, apartado primero del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la "**Ley de Sociedades de Capital**"), las sociedades cotizadas han de contar 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. ("**Nextil**" o 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 de 29 de junio de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2022, y para los ejercicios 2023, 2024 y 2025. Asimismo, la Junta General Extraordinaria de la Sociedad celebrada el 15 de marzo aprobó una modificación de la política de remuneraciones para los ejercicios 2023, 2024 y 2025, la cual entró en vigor a partir de la fecha de su aprobación por la referida Junta General Extraordinaria.

No obstante lo anterior, en atención a los diversos cambios producidos en el Consejo de Administración durante los ejercicios 2023 y 2024, el Consejo de Administración de Nextil aprobó en su sesión de 22 de mayo de 2024, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros de Nextil (la "**Política de Remuneraciones**" o la "**Política**") como punto separado del orden del día y de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital, todo ello con el fin de adaptar la política de remuneraciones de los consejeros de Nextil a la nueva composición del consejo de administración y, en particular, al nombramiento de un nuevo consejero delegado, así como realizar una revisión de la misma para que esta guarde una proporción razonable con el tamaño de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables.

En atención a lo anterior, el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado proponer a la próxima Junta General de Accionistas que se celebre la aprobación de la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros que se recoge en este documento, la cual estará vigente desde la fecha de su aprobación por la Junta General de Accionistas durante los ejercicios 2024, 2025 y 2026, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

2. PRINCIPIOS Y CRITERIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

El sistema de remuneración establecido en la presente Política 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 de Remuneraciones de los consejeros de Nextil atiende a los siguientes criterios:

- **Criterios generales**

- 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.
- 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.
- 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.

- **Criterios relativos a los consejeros externos**

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

- **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 económica financiera de la Sociedad en cada momento.

Se ha considerado que la remuneración compuesta por una retribución fija en concepto de dietas de por asistencia a cada una de las reuniones del Consejo de Administración o de las comisiones del Consejo de Administración de las que sean miembros los consejeros, 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, pudiendo los consejeros renunciar a ella en función de la situación económica y financiera en la que se encuentre la Sociedad en cada momento.

A excepción de lo previsto en el contrato suscrito con el consejero delegado de la Sociedad, que se detalla en el apartado 3.2 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.

Un 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 en la Sociedad.

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

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 25 de los estatutos sociales de la Sociedad, los miembros del Consejo de Administración serán retribuidos en su condición de tales mediante el pago de una remuneración por dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración o sus comisiones que se 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 establece en atención a la actual dimensión del Consejo de Administración y 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.

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 2024 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 de la Sociedad, 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 retribuciones fijas y/o variables (en función de la consecución de objetivos de negocio y/o 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.

A. 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 momento de formularse la presente Política por el Consejo de Administración existe un único consejero ejecutivo: el consejero delegado de la Sociedad que, de conformidad con los términos y condiciones recogidos en el contrato de prestación de servicios suscrito con la Sociedad, percibe una retribución fija anual de 250.000 euros brutos.

A efectos aclaratorios, se indica que el Consejero Delegado no tendrá derecho a percibir dietas de asistencia a las sesiones del Consejo de Administración de la Sociedad que se celebren.

B. Retribución variable

El Consejero Delegado de la Sociedad, conforme a lo establecido en su contrato, podrá percibir una retribución variable anual y una retribución variable plurianual, en los términos y condiciones que se indican a continuación:

- (i) Retribución variable anual: El Consejero Delegado podrá percibir una retribución variable anual equivalente al 50% de la retribución fija anual vinculada a la consecución de los objetivos económicos de negocio y de presupuesto que determine anualmente el Consejo de Administración, correspondiendo 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.

- (ii) *Retribución variable plurianual*: El Consejero Delegado podrá percibir una retribución variable plurianual equivalente al 7,5% del incremento en la capitalización bursátil de la Sociedad. A estos efectos, se tomará (a) como valor inicial de referencia el importe de dicha capitalización a fecha 28 de febrero de 2024, esto es 104.720.196,32 euros, importe que se ha calculado multiplicando el número de acciones en circulación (344.474.330) por el precio de cierre de la acción a dicha fecha (0,3040 euros); y (b) como valor final de referencia la media de capitalización bursátil en los 30 días posteriores a la publicación de las cuentas anuales de la Sociedad cerradas a 31 de diciembre de 2026, y que podrá ser abonada, a elección de la Sociedad, en acciones de la Sociedad (que se valorarán a estos efectos al valor final de referencia antes indicado) o en efectivo.

C. Proporción relativa de los componentes retributivos

El sistema retributivo del Consejero Delegado se ha estructurado de tal manera que exista una relación equilibrada entre los conceptos no ligados al rendimiento y los variables, teniendo especial consideración los incentivos a largo plazo.

En este sentido, en caso de devengarse la retribución variable anual y la retribución variable plurianual, la proporción entre los componentes fijos y los componentes variables se alterará, incrementando de manera notable el peso de los componentes variables.

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 Nextil, tanto de forma cuantitativa como cualitativa.

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.

D. Condiciones básicas del contrato del Consejero Delegado

Duración

El contrato del Consejero Delegado de la Sociedad tiene una duración indefinida.

Pacto de exclusividad

El contrato del Consejero Delegado establece un régimen de exclusividad en virtud del cual el Consejero Delegado dedicará todo su tiempo profesional y habilidad al negocio de la Sociedad y no competirá con la Sociedad ni ocupará cargos ejecutivos ni prestará sus servicios directa o indirectamente por cuenta de otra persona, física o jurídica, distinta de la Sociedad.

Cualquier actividad profesional desarrollada por el Consejero Delegado al margen de los servicios prestados para la Sociedad, individual o colectivamente, deberá ser puesta en conocimiento de la Sociedad, la cual habrá de prestar por escrito su consentimiento expreso al desempeño de tal actividad por el Consejero Delegado, para lo cual deberá reunirse la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad tras recibirse la comunicación por el Consejero Delegado.

Resolución

Terminación por parte de la Sociedad:

La Sociedad podrá resolver el Contrato con el Consejero Delegado de manera unilateral, mediante acuerdo de la junta general de accionistas o del consejo de administración. En el caso que medie justa causa, el Consejero Delegado no tendrá derecho a percibir ningún tipo de indemnización por parte de la Sociedad. En estos supuestos, la Sociedad deberá notificar fehacientemente al Consejero Delegado dicha resolución y justificar la existencia de justa causa.

A los efectos anteriores, se entenderá que existe justa causa cuando concurra cualquiera de los siguientes supuestos y la Sociedad los acredite:

- (a) El incumplimiento grave y culpable por parte del Consejero Delegado de sus obligaciones conforme a su contrato, lo dispuesto en los estatutos sociales, en la Ley de Sociedades de Capital o en cualquier otra normativa que sea de aplicación;
- (b) el abandono grave y continuado de sus funciones;
- (c) el incumplimiento injustificado de los acuerdos de la junta general o del consejo de administración en materia de gestión;
- (d) cuando hubiera sido condenado en firme por algún delito, incluyendo los delitos económicos, que conlleve la imposición de una condena consistente en una pena grave o una pena menos grave con una duración de al menos dos (2) años y que el tipo de delito suponga un menoscabo para la reputación del Consejero Delegado; y
- (e) la infracción de los deberes de lealtad a que se refiere la Ley de Sociedades de Capital, así como la realización de acciones u omisiones dolosas que afecten negativamente a la reputación, relaciones profesionales o el negocio de la Sociedad y/o del Grupo.

Al margen de los supuestos indicados anteriormente, la junta general podrá cesar o no reelegir como consejero al Consejero Delegado (cese que conllevará la terminación de sus funciones como tal y, por consiguiente, como Consejero Delegado) o el Consejo podrá revocar al Consejero Delegado las funciones ejecutivas delegadas o poner fin a su contrato por su mera voluntad en cualquier momento, sin necesidad de alegar justa causa.

En este sentido, en caso de resolución unilateral del contrato con el Consejero Delegado a instancia de la Sociedad de acuerdo con lo indicado en el párrafo anterior o sin justa causa, el Consejero Delegado tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente al importe que resulte de sumar (i) una anualidad de la retribución fija anual percibida por el Consejero Delegado al tiempo de la terminación; (ii) el máximo de la retribución variable anual con independencia de que esta se hubiera devengado o no; y (iii) la retribución variable plurianual que se hubiera devengado hasta ese momento conforme a las reglas de cálculo de señaladas en el apartado 3.2B(ii) tomando como valor final de referencia la más alta de: (a) la capitalización bursátil en la fecha en la que se produce la resolución unilateral del presente Contrato o (b) si la resolución unilateral se produce durante los seis meses previos a la publicación de las cuentas anuales de la Sociedad cerradas a 31 de diciembre de 2026, la media de capitalización bursátil en los 30 días posteriores a dicha publicación (la "**Indemnización del Consejero Delegado**").

Terminación por parte del Consejero Delegado:

El Consejero Delegado podrá terminar de manera unilateral su contrato con la Sociedad notificando dicha decisión a la Sociedad fehacientemente, en las siguientes circunstancias:

- (a) La falta de acuerdo entre la Sociedad y el Consejero Delegado en la modificación del contrato en caso de modificación de los estatutos sociales o de la política de retribuciones de la Sociedad, o de la suspensión, sustitución o anulación de los acuerdos de la junta general accionistas o del consejo de administración en materia de retribución.
- (b) La falta de pago o retraso en el abono de las contraprestaciones pactadas cuando dichos incumplimientos sean graves y de carácter reiterado.
- (c) En el supuesto de cualquier otro incumplimiento grave de las condiciones establecidas en su contrato y de sus obligaciones contractuales por parte de la Sociedad, salvo los supuestos de fuerza mayor.

En caso de resolución del contrato a instancias del Consejero Delegado por concurrir alguno de los supuestos anteriores, este tendrá derecho a recibir la Indemnización del Consejero Delegado descrita anteriormente, previa notificación fehaciente a la Sociedad con un preaviso de tres meses.

Sin perjuicio de lo anterior, el Consejero Delegado podrá terminar su contrato de manera unilateral y por su mera voluntad por cualquier causa no expuesta anteriormente, previa notificación fehaciente a la Sociedad con un periodo de preaviso de tres meses, si bien no tendrá derecho a percibir la Indemnización del Consejero Delegado.

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.

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 sobre:

- (i) 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. VIGENCIA

En caso de ser aprobada, la presente Política de Remuneraciones resultará de aplicación para los ejercicios 2024, 2025 y 2026, 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.