

## POLÍTICA RETRIBUTIVA

La presente política retributiva de Aplicaciones Insecticidas S. A. (APINSA), establece las bases de las políticas y prácticas de remuneración de todos los profesionales de la empresa. El objetivo fundamental de dicha política es servir de instrumento para alinear los intereses de los trabajadores con la estrategia empresarial, así como evitar conflictos de interés y asegurar que no se producen brechas salariales ni desigualdades injustificadas.

La remuneración consistirá en uno o más de los componentes siguientes:

- todas las formas de pago o complementos salariales abonados por APINSA,
- cualquier importe pagado por APINSA, incluida cualquier parte de las *comisiones de gestión sobre resultados* pagadas directa o indirectamente a favor del *colectivo identificado*, o
- cualquier transferencia, sin costes, de participaciones o acciones de APINSA,

como contraprestación por los servicios profesionales que presta el colectivo profesional de APINSA.

Las remuneraciones pueden dividirse en remuneración fija (pagos independientes de los resultados) o remuneración variable (complementos salariales adicionales dependientes de los resultados o de objetivos individuales).

Tanto la remuneración fija como la variable podrán incluir complementos salariales monetarios o no monetarios (descuentos, prestaciones sociales complementarias, etc.), que tendrán la consideración de retribución en especie.

Los dividendos del accionariado no entran dentro del ámbito de aplicación de la presente política.

### PRINCIPIOS GENERALES QUE RIGEN LA PRESENTE POLÍTICA DE REMUNERACIONES

- Multiplicidad:** La remuneración total estará constituida por un conjunto de instrumentos que permitan ajustar la retribución a las necesidades de APINSA y de sus profesionales.  
**Gestión prudente y eficaz de los riesgos:** La Política de Remuneraciones será acorde con una gestión adecuada del riesgo. La remuneración variable total se contraerá o desaparecerá, cuando APINSA obtenga unos resultados financieros pobres o negativos.
- Alineación con intereses:** La Política de Remuneraciones se alineará con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores, la misión y la visión de APINSA, e incluirá medidas para evitar los conflictos de interés. Concretamente, será compatible con los objetivos de sostenibilidad, de calidad, medioambientales, y de responsabilidad social corporativa.
- Proporción entre fijo y variable:** El componente fijo constituirá un elemento suficientemente sólido, de modo que los componentes variables sean plenamente flexibles, siendo posible su desaparición en base a la gestión del riesgo u otras causas justificadas.

La retribución variable queda limitada al doble de la retribución fija. Cuando la retribución variable supere la retribución fija deberá ser aprobado previamente por la Junta de Accionistas de APINSA. Sólo tendrán derecho a retribución variable los empleados que estén en plantilla al final de cada mes, y que hayan trabajado un mínimo de doce meses durante el ejercicio, salvo previo pacto lo contrario. Cuando no se de esta situación, el pago de retribución variable deberá ser aprobado por el Consejo de Administración de APINSA

- Flexibilidad y transparencia:** La presente Política de Remuneraciones será explícita y conocida por los profesionales de APINSA.
- Supervisión:** El Consejo de Administración de APINSA, revisará periódicamente esta Política, garantizando su efectiva y correcta aplicación. Para ello recibirá del departamento Contable,

## POLÍTICA RETRIBUTIVA

informes periódicos donde se detallará su aplicación.

- f) Independencia: Los profesionales que ejerzan funciones de supervisión, serán compensados por la consecución de los objetivos vinculados a sus funciones, con independencia de los resultados que arrojen otras áreas de negocio.
- g) Equidad y competitividad: La Política de Remuneraciones recompensará la responsabilidad y trayectoria profesionales de los empleados de APINSA, velando por la equidad interna y la competitividad externa, y asegurando que sea competitiva para facilitar la atracción y retención del talento.

### SISTEMA RETRIBUTIVO GENERAL

El sistema de compensación para la generalidad de los profesionales de APINSA se compone de elementos fijos y variables, en función de la categoría profesional, las funciones desarrolladas, el nivel de responsabilidad, el desempeño y los resultados obtenidos por la organización, y el área de trabajo en la que se integra el trabajador.

- Retribución Fija.

La Retribución fija tiene por objeto retribuir al personal en función de las tareas desempeñadas, la experiencia profesional y la responsabilidad asumida. Constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de tal modo que la política de remuneración variable pueda ser plenamente flexible. El nivel individual de retribución fija es resultado de la aplicación del Convenio Colectivo Estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización.

- Retribución variable

La retribución variable se trata de un complemento excepcional no garantizado, vinculado a los resultados empresariales y al desempeño individual de cada empleado, para cuya valoración deberán tenerse en cuenta tanto criterios financieros como no financieros, (valorando el desempeño individual y la implicación del empleado en la consecución de sus objetivos).

### CONFLICTOS DE INTERÉS Y CONTROL DEL RIESGO

La Comisión Nacional del Mercado de Valores advierte a las entidades gestoras que deberán prevenir los conflictos de interés y evitar la toma de riesgos inconsistentes.

- Adecuada prevención de los conflictos de interés:

Se considera que existe conflicto de interés cuando se dan situaciones en las que un empleado o directivo, al tomar una decisión u omitir una acción, deba escoger entre el interés de la empresa (o de sus clientes), y el suyo propio, de forma que, si elige su propio interés, signifique la obtención de un provecho propio o de terceros en detrimento del interés de los clientes.

Para evitar las situaciones que puedan generar conflictos, APINSA dispone de un Código Ético y de unos procedimientos de control de conflictos de interés, donde se regulan las normas de actuación de los empleados y directivos.

- Control del riesgo:

La Política de Remuneración será acorde con una gestión sana y eficaz del riesgo no ofreciendo retribuciones o incentivos que puedan llevar a asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo,

## POLÍTICA RETRIBUTIVA

estrategias de inversión y normas de funcionamiento de APINSA en el medio y largo plazo.

### COMITÉ DE REMUNERACIONES

La Sociedad no dispone de un Comité de Remuneraciones, en aplicación del principio de proporcionalidad y en atención a la sencilla estructura interna y la escasa complejidad de Organización. El Consejo de Administración asume sus funciones.

### COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Preservando la necesaria confidencialidad, se transmitirá a toda la plantilla el modelo retributivo de manera precisa y global, estando la Política de Remuneraciones y sus revisiones accesibles en todo momento.

### CONTROL Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

El Consejo de Administración fija los principios generales de la Política de Remuneraciones, las revisa periódicamente y asegura su aplicación.

La presente Política deberá de estar actualizada y habrá de ser acorde con la práctica real. Una vez propuestas las modificaciones pertinentes, será el Consejo de Administración el responsable en última instancia de su aprobación.

Aprobado por Consejo de Administración, a 28 de septiembre de 2023.