



POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 2019-2021.

1.- Marco normativo de la Política de Remuneraciones.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de Libertas 7, S.A. se desarrolla conforme a la legislación vigente y, en términos generales, está alineada con las mejores prácticas de buen gobierno recogidas, entre otros, en el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas y en la Guía Técnica 1/2019 sobre Comisiones de Nombramientos y Retribuciones, ambos documentos emitidos por la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

De conformidad con el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad se aprobará, al menos cada tres años, por la Junta General de Accionistas, como punto separado del orden del día. La propuesta del Consejo de Administración a la Junta General de Accionistas de la Política de Remuneraciones será motivada y deberá ir acompañada de un Informe específico del Comité de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno.

La Política de Remuneraciones se ajusta al sistema de remuneración previsto en los Estatutos Sociales de la Sociedad.

Cualquier modificación o sustitución de la misma durante su periodo de vigencia, establecido en el apartado 6 siguiente, requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas.

2.- Principios de la política retributiva.

De acuerdo con la normativa interna de Libertas 7, S.A., el fundamento general de la política retributiva es remunerar a los consejeros por su dedicación a las funciones desempeñadas, velando por la adecuación y moderación de la retribución en atención a la situación y resultados de la empresa, las circunstancias del mercado, la efectiva dedicación y desempeño, sin que la retribución pueda, en ningún caso, comprometer la independencia de criterio de los consejeros.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, es la que propone al Consejo de Administración la concreta aplicación de la política retributiva de los miembros del Consejo de Administración, una vez producido el cierre contable del ejercicio.

No se han utilizado los servicios de asesores externos en la elaboración de la política retributiva. Todos los consejeros intervienen en la deliberación de la política retributiva, si bien, en relación a la Consejera Delegada (única consejera ejecutiva), ésta se

abstiene de la deliberación, interviniendo sólo los consejeros independientes y dominicales.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, revisará anualmente la necesidad de modificar la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Libertas 7 2019-2021, para asegurarse de que está alineada con la situación y la estrategia de la Sociedad y con las condiciones de mercado y para valorar si contribuye a la creación de valor a largo plazo y a un control de gestión de los riesgos adecuados.

3.- Retribución individual y por todos los conceptos de los consejeros derivadas de la pertenencia al órgano de administración.

Las retribuciones derivadas de la pertenencia al órgano de administración se componen:

(i) De una retribución variable en la modalidad de participación en los beneficios de la compañía, consistente en una participación estatutaria con cargo a los beneficios individuales, por lo que puede variar en cada ejercicio –sin sobrepasar los límites estatutarios-, o en su caso, no ser acordada por el Consejo de Administración.

Con arreglo al artículo 28 de los estatutos sociales, por este concepto los consejeros percibirán el equivalente de hasta el 10% de los beneficios líquidos anuales de la sociedad, que será detrída de éstos una vez cubiertas las atenciones de las reservas legales, y de haberse reconocido a los accionistas un dividendo del 4% del valor nominal de las acciones según lo previsto legalmente.

La determinación de la remuneración de cada consejero corresponderá al Consejo de Administración que tendrá en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del consejo y demás circunstancias objetivas que considere; la participación en los beneficios de la compañía se acuerda anualmente, respecto del ejercicio anterior y una vez conocido el cierre contable, con la siguiente distribución por puntos:

- Presidente x 3.
- Consejera Delegada x1.
- Vocales x 1.

La retribución de los consejeros podrá percibirse en metálico o mediante la entrega de acciones de Libertas 7. El Consejo de Administración fijará, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, el porcentaje de la retribución variable a percibir en metálico y en acciones de Libertas 7, procurando guardar una proporción de [66,66%] de la retribución variable en efectivo y de [33,33] en acciones, teniendo en cuenta la estructura accionarial y la base familiar de la compañía y conforme a los principios de equilibrio y moderación de la política retributiva de los consejeros. En su caso, el número máximo de acciones a entregar en cada ejercicio no excederá del 1% del capital social.

(ii) De dietas por asistencia a cada sesión del Consejo y de sus comisiones que consisten en un importe fijo por sesión por asistencia efectiva, que se incrementa en relación a la Presidenta del Consejo y a los respectivos Presidentes de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno. Las dietas se acuerdan anualmente, al inicio del ejercicio, siendo las cuantías de las dietas la siguiente:

La dieta por asistencia al Consejo de Administración es de 1.800€ y la dieta por asistencia a las Comisiones es de 450€, con la siguiente distribución por puntos:

- Dietas Consejo 1.800€

Presidente x 2.
Consejera Delegada x1.
Vocales x 1.

- Dietas Comisiones 450€

Presidente x 1,5.
Vocales x 1.

4.- Retribución de la Consejera Delegada.

El artículo 29 de los Estatutos Sociales de Libertas 7 establece que la retribución por el desempeño de funciones ejecutivas será independiente de la retribución que se asigne a los consejeros ejecutivos en su condición de miembros del Consejo de Administración.

La retribución de la Consejera Delegada se compone de una retribución fija y de una retribución variable a corto plazo para incentivar un mayor compromiso con la consecución de los objetivos de la Compañía. Se aplican los conceptos retributivos utilizados, en general, por las sociedades cotizadas para remunerar a su alta dirección.

4.1.- Retribución fija.

La remuneración fija anual de la Consejera Delegada asciende a 125 mil euros brutos y está en línea con la práctica de mercado en compañías comparables para niveles de responsabilidad equivalentes y alcanza respecto a la remuneración total una proporción suficiente para dotar de la flexibilidad adecuada la gestión de los componentes variables.

4.2.- Retribución variable.

La retribución variable tendrá asignados unos objetivos que se vincularán a variables que guarden relación con su rendimiento y con factores financieros y no financieros, debiendo ser predeterminados, cuantificables y alineados con la estrategia de la Compañía, medibles y que promuevan la sostenibilidad y la rentabilidad de la empresa en el largo plazo. Los objetivos se establecerán anualmente, dentro del Plan de Incentivos, por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno.

En relación con la cuantía máxima de la retribución variable de la Consejera Delegada, el Consejo de Administración de Libertas 7, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno ha asignado una retribución variable para la Consejero Delegado máxima de 125 mil euros a percibir en caso de cumplirse el 100% de los objetivos previstos, que se devengará únicamente cuando la compañía genere beneficio neto y se calculará en función del logro de variables cuantitativas (60%) y cualitativas (20%) por parte del resto de los miembros del Comité de Dirección. Las variables están ligadas a la rentabilidad y operativa de la cartera de valores y a la consecución del presupuesto de ventas y ebitda del Área Inmobiliaria. Las variables cualitativas se relacionan con los objetivos estratégicos a lo largo plazo de Libertas 7. Adicionalmente, a criterio de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, se liquidará un 20% de la remuneración ligada a variables puramente subjetivas.

La determinación de la retribución variable de la Consejera Delegada se propondrá por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, a la vista del cierre del ejercicio de referencia y se devengará una vez se aprueben las cuentas anuales de dicho ejercicio por la Junta General de accionistas.

El Consejo de Administración fijará, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, el porcentaje de la retribución variable a percibir en metálico y en acciones de Libertas 7 por la Consejera Delegada, procurando guardar la proporción indicada de la retribución variable en efectivo y en acciones, teniendo en cuenta la estructura accionarial y la base familiar de la compañía y conforme a los principios de equilibrio y moderación de la política retributiva de los consejeros.

La Sociedad podrá reclamar el reembolso de la retribución variable a la Consejera Delegada cuando el pago no haya estado ajustado a las condiciones de rendimiento o cuando se haya abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

4.3.- Condiciones principales del contrato de la Consejera Delegada.

El contrato de la Consejera Delegada tiene carácter indefinido e incluye cláusulas de confidencialidad, devolución de documentos, extinción y no competencia post-contractual en los siguientes términos:

4.3.1.- Confidencialidad: obliga y compromete a mantener el secreto profesional de cualquier dato e información específica de Libertas 7 que conozca en función del cargo que ocupa en la Sociedad y a no hacer uso de dicha información ni en provecho propio ni de tercero.

4.3.2.- Devolución de documentos: al término de su relación la Consejera Delegada deberá entregar a la Sociedad todos los libros, documentos, materiales y demás bienes correspondientes a la actividad de la misma que en su momento pudieran estar en su poder, en su posesión o bajo su control.

4.3.3.- Extinción: en determinados supuestos de extinción de la relación se establece un plazo de preaviso mínimo de tres meses que, de no observarse, exige el abono del período de preaviso incumplido. Por el contrario, el referido contrato no contiene primas de contratación.

La extinción de su relación con Libertas 7 por decisión de la Compañía, como consecuencia de una conducta gravemente dolosa, no generará indemnización alguna a favor de la Consejera Delegada.

4.3.4.- Liquidación de haberes: las indemnizaciones por extinción lo son sin perjuicio de la liquidación de los haberes que correspondan a la Consejera Delegada por haber sido devengados durante su período de permanencia en el cargo.

4.3.5.- Pacto de no concurrencia post-contractual: una vez extinguido el contrato, y durante la vigencia de un año, la Consejera Delegada se abstendrá de prestar servicios profesionales bajo una relación laboral, mercantil o de cualquier otro tipo para los competidores de la empresa, es decir cualquier otra sociedad que desarrolle su actividad en el ámbito de promoción inmobiliaria o inversiones.

5.- Importe global de la remuneración anual del conjunto de administradores.

El importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los administradores será el resultante de los importes de los conceptos retributivos del siguiente desglose:

- Importe máximo anual a percibir por los Consejeros en concepto de dietas por asistencia: 200 mil euros.
- Importe máximo anual a percibir por los Consejeros en concepto de retribución variable por participación en beneficios, que se estima que en ningún caso superará: 200 mil euros
- Importe máximo a percibir por la Consejera Delegada: 250 mil euros

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno verificará anualmente que la Política de Remuneraciones se aplica adecuadamente y que la remuneración efectivamente satisfecha a cada uno de los Consejeros se ajusta a lo dispuesto en ella.

6.- Período de vigencia de la Política de Remuneraciones.

La Sociedad aplicará la presente política de remuneraciones de los consejeros para los ejercicios 2019 a 2021 y, en todo caso, hasta la aprobación de una nueva política de remuneraciones para los ejercicios posteriores.

Cualquier modificación o sustitución de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2019-2021 requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas.

En todo caso esta Política se entenderá sin perjuicio de cualesquiera pagos que corresponda realizar a la Consejera Delegada durante los ejercicios señalados que se correspondan a las cantidades diferidas de la retribución variable de ejercicios anteriores, que se someterán a las condiciones establecidas para dichas retribuciones.

València, a 28 de marzo de 2019.

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LIBERTAS 7, S.A.