



POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 2022-2024

1.- Marco normativo de la Política de Remuneraciones.

La política de remuneraciones de los consejeros de Libertas 7, S.A. (la "Política de Remuneraciones" y "Libertas 7" o la "Sociedad", respectivamente) se desarrolla conforme a la legislación vigente y, en términos generales, está alineada con las prácticas de buen gobierno recogidas, entre otros, en la Ley de Sociedades de Capital, el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas y 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 novodécimas de la Ley de Sociedades de Capital, la política de retribuciones de los consejeros 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 retribuciones 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 de la Sociedad.

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 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 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 Normativo 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.

(ii) De una retribución consistente en la participación en los beneficios de la compañía, prevista estatutariamente, con cargo a los beneficios individuales de la Sociedad, 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 pueden percibir 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.

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 consistente en la participación estatutaria en beneficios 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 a percibir en metálico y en acciones de Libertas 7, procurando guardar una proporción de 66,66% de la retribución en efectivo y de 33,33% en acciones.

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, tanto a corto como a largo 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 y demás condiciones y términos de la retribución variable de la Consejera Delegada, acordes con la presente Política de Remuneraciones, se establecerán por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, dentro de los parámetros fijados en el Plan anual de Incentivos a Corto Plazo de cada ejercicio, en su caso, y del/de los Plan/es a Largo Plazo aplicable/s en cada momento.

En relación con la cuantía máxima de la retribución variable de la Consejera Delegada, el Consejo de Administración de Libertas 7, con arreglo a lo previsto en su contrato y a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, está fijada en 125 mil euros por año.

La retribución variable a corto plazo de la Consejera Delegada, con devengo y percepción de carácter anual y ligada al respectivo Plan de Incentivos a Corto Plazo, tendrá como límite máximo el 70% de la referida cuantía de 125 mil euros por año. Se devengará únicamente cuando la compañía genere resultado neto de gestión consolidado positivo y en caso de cumplirse el 100% de los objetivos establecidos en cada ejercicio por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno. Se calculará en un 60% en función del porcentaje de logro de los objetivos cuantitativos fijados para el Comité de Dirección, y en un 20% en función del cumplimiento de las variables cualitativas fijadas para los restantes miembros del Comité de Dirección distintos de la Consejera Delegada. Las variables cuantitativas 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. El 20% restante del importe de la retribución variable anual, ligada al Plan de Incentivos a Corto Plazo aplicable en cada momento, dependerá del grado de cumplimiento de los objetivos individuales de desempeño establecidos para la Consejera Delegada a criterio de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno.

La retribución variable a largo plazo de la Consejera Delegada estará ligada al respectivo Plan de Incentivos a Largo Plazo vigente en cada momento, se devengará, liquidará y pagará al vencimiento del mismo y tendrá como límite máximo el importe equivalente a la suma del 30% de la referida cuantía de 125 mil euros por año -por lo que podrá ser devengado y/o abonado total o parcialmente y de una sola vez o distribuirse en varios ejercicios. Se devengará en proporción y ponderando el cumplimiento o grado de logro de los objetivos establecidos en el Plan de Incentivos a Largo Plazo, que estarán ligados, en un 70%, al incremento de valor para el accionista, y en un 30% constituirán objetivos estratégicos. De este modo, sólo se devengará a partir de un umbral mínimo de logro del 80% de los objetivos, al que corresponderá un máximo del 70% del importe de la retribución variable a largo plazo prevista; al máximo previsto de consecución de objetivos, establecido en un 120%, le corresponderá un máximo del 130% del importe de la retribución variable a largo plazo.

La determinación del concreto importe de la retribución variable a percibir por la Consejera Delegada cada año, 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, en atención a la estructura accionarial y la base familiar de la Sociedad, conforme a los principios de equilibrio y moderación de la política retributiva de los consejeros, si bien se considerará excepcional y justificada en razones o circunstancias extraordinarias la fijación de la percepción íntegra de dicha retribución variable de la Consejera Delegada en efectivo.

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 anual 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, al amparo del apartado 1 del citado artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, desde la fecha misma de su aprobación por la Junta General ordinaria de accionistas de 2021 y durante los tres ejercicios siguientes, esto es, por lo que resta del ejercicio 2021 y durante los ejercicios 2022, 2023 y 2024 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 2022-2024 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 17 de mayo de 2021.

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LIBERTAS 7, S.A.