

PROPUESTA MOTIVADA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LIBERTAS 7, S.A. DE
APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 2022-
2024

17 de mayo de 2021

1.- INTRODUCCIÓN.

El Consejo de Administración de Libertas, S.A. formula, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, informe de motivación de la propuesta de acuerdo, que la convocatoria de la próxima Junta General ordinaria de accionistas incluye en su del orden del día, de aprobación de la política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad que será de aplicación desde la fecha misma de aprobación del acuerdo, en su caso, y durante los tres ejercicios siguientes, esto es, durante los ejercicios 2022, 2023 y 2024 (la "Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024"), al que acompaña el preceptivo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno.

2.- JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA.

La Política de Remuneraciones 2022-2024 que se somete a la consideración de la Junta General de Accionistas es continuación de las anteriores políticas aplicadas durante los ejercicios 2016 a 2018 y de la vigente, aprobada para los ejercicios 2019-2021, los principios generales de la Política, así como los sistemas retributivos de los Consejeros, permanecen inalterados, salvo por lo que se refiere a la previsiones precisas para incorporar a la retribución variable de la única consejera ejecutiva, esto es, la Consejera Delegada, las condiciones que se deriven de los Planes de Incentivos a Largo Plazo, el primero de los cuales, aplicable en el periodo 2021-2024, se someterá, asimismo, a la aprobación de la Junta General ordinaria de accionistas.

La Política de Remuneraciones 2022-2024 resulta acorde con la normativa, las recomendaciones, el entorno supervisor y con las mejores prácticas, siguiendo los criterios de buen gobierno y transparencia, es coherente con las circunstancias de la Sociedad y, en definitiva, permite a la Sociedad contar con una política retributiva adecuada, alineada con los intereses de los accionistas y con una gestión prudente de los riesgos.

La vocación de esta modificación es dotar a la política de una todavía mayor flexibilidad, necesaria para prever y amparar las posibles modificaciones en la composición, cargos, etc. que puedan producirse en el seno del Consejo de Administración y sus comisiones, de modo que el Consejo pueda adaptarse a las necesidades de la Sociedad en cada momento.

3.- TEXTO ÍNTEGRO DE LA PROPUESTA QUE SE SOMETE A LA APROBACIÓN DE LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS.

El texto de la propuesta de acuerdo que se someterá a votación en la Junta General de Accionistas es el siguiente:

"Aprobar, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital y conforme a la propuesta motivada del Consejo de Administración, cuyo texto se ha puesto a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la Junta General junto con el preceptivo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, la política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad (la "Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024"), que, al amparo del apartado 1 del citado artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, será de

aplicación desde la fecha misma de aprobación del presente acuerdo y durante los tres ejercicios siguientes, esto es, durante los ejercicios 2022, 2023 y 2024, en los términos que recoge el texto del documento Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024 puesto a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la publicación del anuncio de la convocatoria de la Junta General de accionistas.”

INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS, RETRIBUCIONES Y BUEN GOBIERNO AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LIBERTAS 7, S.A. EN CUMPLIMIENTO DE LO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 529 NOVODECIAS DE LA LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL, EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE ACUERDO DE APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 2021-2024 A SOMETER A LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS DE 2021

1. OBJETO DEL INFORME.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de Libertas 7 se desarrolla conforme a la legislación vigente y, en términos generales, está alineada con las prácticas de gobierno corporativo 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.

Conforme al apartado 2 del artículo 529 novodecias de la Ley de Sociedades de Capital, la propuesta será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la comisión de nombramientos y retribuciones del consejo de administración.

El apartado 4 del artículo 17 del Reglamento del Consejo de Administración de Libertas 7, S.A. atribuye a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno la función de elevar al Consejo propuesta sobre el sistema de retribuciones anuales de los consejeros.

Por todo lo anteriormente indicado, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno ha acordado elevar al Consejo de Administración el presente informe sobre la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Libertas 7, cuya aprobación se propone a la Junta General ordinaria de accionistas que se celebre en el mes de junio de 2021.

2. COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS, RETRIBUCIONES Y BUEN GOBIERNO.

El artículo 17 del Reglamento del Consejo de Administración de Libertas 7, S.A. describe la composición y funcionamiento de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno.

Dicha Comisión en la actualidad está integrada exclusivamente por consejeros no ejecutivos, dos de los cuales son consejeros independientes, incluido su Presidente, todo ello conforme al art. 529 quince de la Ley de Sociedades de Capital,.

Su composición actual es la siguiente (con indicación del cargo dentro de la Comisión y su condición):

Presidente:

D. Víctor Casas Romero (consejero externo independiente).

Vocales:

D. Pablo Noguera Borel (consejero externo dominical).

D^a Mercedes de Pablo López (consejera externa independiente).

3. FUNCIONES EN RELACIÓN CON LA REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS Y ALTOS DIRECTIVOS:

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno tiene atribuidas funciones en materia de nombramiento y separación de Consejeros y Altos Directivos, así como en la fijación de sus retribuciones.

De conformidad con los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, tiene encomendadas, en materia de retribuciones, entre otras, las siguientes funciones:

- Informar al Consejo de Administración de las propuestas de nombramiento y separación de los Altos Directivos de Libertas, las condiciones básicas de sus contratos, así como su retribución.
- Proponer la adopción de esquemas de retribución para la Alta Dirección que tengan en cuenta los resultados de las empresas.
- Proponer al Consejo de Administración la Política de Retribuciones de los Consejeros, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos, velando por su observancia.
- Verificar la información sobre remuneraciones de los Consejeros y Altos Directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el Informe anual sobre las Remuneraciones de los Consejeros.

4. DESCRIPCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 2022-2024 QUE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS, RETRIBUCIONES Y BUEN GOBIERNO INFORMA PARA SU PROPUESTA A LA JUNTA GENERAL.

La Política de Remuneraciones 2022-2024 que se somete a la consideración del Consejo de Administración, para su elevación a la Junta General de Accionistas es continuación de las anteriores políticas aplicadas durante los ejercicios 2016 a 2018 y la vigente, aprobada para los ejercicios 2019-2022, los principios generales de la Política, así como los sistemas retributivos de los Consejeros, permanecen inalterados, salvo por lo que se refiere a la previsiones precisas para incorporar a la retribución variable de la única consejera ejecutiva, esto es, la Consejera Delegada, las condiciones que se deriven de los Planes de Incentivos A Largo Plazo, el primero de los cuales, aplicable en el periodo 2021-2024, se someterá a la aprobación de la Junta General ordinaria de accionistas que se celebre en el mes de junio de 2021

La vocación de esta modificación es dotar a la política de una todavía mayor flexibilidad, necesaria para prever y amparar las posibles modificaciones en la composición, cargos, etc. que puedan producirse en el seno del Consejo de Administración y sus comisiones, de modo que el Consejo pueda adaptarse a las necesidades de la Sociedad en cada momento:

- La Política propuesta es coherente con las circunstancias particulares de la entidad y su estrategia y tiene en cuenta su impacto en el rendimiento sostenible y a largo plazo de la Sociedad y en términos de asunción de riesgos.
- La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno revisará anualmente la política de retribuciones para asegurar que está alineada con la situación y la estrategia a corto, medio y largo plazo de la Sociedad y con las condiciones del mercado y para valorar si contribuye a la creación de valor a largo plazo y a un control y gestión adecuados de los riesgos.
- Asimismo, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno velará por que el Consejo de Administración esté en condiciones de aprobar con anterioridad a su aplicación, los objetivos, criterios y métricas de los distintos conceptos retributivos que se hayan establecido para el ejercicio en curso, de acuerdo con la política de retribuciones aprobada por la junta de accionistas. Igualmente, se asegurará de que la Sociedad está en disposición de evaluar la consecución de los objetivos, criterios y métricas establecidos en el ejercicio anterior determinantes de la retribución devengada por los consejeros en dicho ejercicio, especialmente los ejecutivos. Todo ello con la suficiente antelación respecto de la fecha de publicación del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros, para que éste contenga toda la información necesaria y con el suficiente nivel de detalle.

Todo ello, además, de conformidad con el esquema o sistema de retribución de los Consejeros de Libertas 7, S.A., definido en el artículo 28 de los Estatutos Sociales, que establece, por un lado, que la retribución de los Consejeros también podrá consistir en la entrega de acciones o de derechos de opción sobre las mismas o en retribuciones referenciadas al valor de las acciones y, por otro lado, que la retribución de los Consejeros en su condición de tales se compone de dietas de asistencia a cada sesión de los órganos de administración de la Sociedad y sus comités, y que corresponde al propio Consejo la fijación de la cantidad exacta a abonar en cada ejercicio, dentro del límite fijado por la Junta General de Accionistas, y la distribución de dicho importe entre los conceptos anteriores y entre los administradores en la forma, momento y proporción que libremente determine, considerando las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

La Política de Remuneraciones está orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

Atendiendo al artículo 217.4 de la Ley de Sociedades de Capital, que establece que la remuneración de los Consejeros deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables, la remuneración de los Consejeros será revisada o actualizada periódicamente.

Asimismo, en el diseño y propuestas de modificación del sistema de remuneración vigente en cada momento, el Consejo, previo informe y propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, velará porque la retribución esté basada en los principios de equilibrio, relación con su dedicación efectiva y alineación con las estrategias e intereses a largo plazo de la Sociedad y de sus accionistas. Dicha remuneración persigue atraer, mantener y motivar a personas con el perfil adecuado para el desempeño de las funciones inherentes al cargo de Consejero de una sociedad con las características y particularidades de Libertas, tomando en consideración sus responsabilidades, las mejoras prácticas en materia de remuneración y los resultados obtenidos por la Sociedad.

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

La Política de Remuneraciones de los Consejeros contempla los siguientes aspectos:

- a) Se ajusta al Sistema de remuneración estatutariamente previsto.
- b) Contempla una estructura retributiva flexible, que no condiciona ni limita la capacidad del Consejo de Administración para adaptar su estructura y composición a las necesidades de la Sociedad en cada momento.
- c) Con respecto a los Consejeros ejecutivos, la Política de Remuneración establece una retribución con criterios objetivos relacionados con el desempeño individual y la consecución de objetivos empresariales de la Sociedad.
- d) La estructura de la remuneración de los Consejeros ejecutivos y la alta dirección garantiza un adecuado mix entre retribución fija y retribución variable.
- e) Los componentes variables de la remuneración están ligados a la consecución de objetivos concretos, cuantificables y alineados con el interés Social, que son coherentes con las circunstancias de la Sociedad y su estrategia, y que tengan en cuenta su impacto en el rendimiento sostenible y a largo plazo de la Sociedad.

f) Los Consejeros no ejecutivos no tienen ninguna otra remuneración que la necesaria para retribuir su dedicación sin comprometer su independencia.

g) La Política de Remuneraciones se revisará periódicamente.

En caso de ser aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad, la nueva Política 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 durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme a lo establecido en la legislación vigente.

Por todo lo anterior, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno ha concluido que la Política de Remuneraciones 2022-2024 resulta acorde con la normativa, las recomendaciones, el entorno supervisor y con las mejores prácticas, siguiendo los criterios de buen gobierno y transparencia, es coherente con las circunstancias de la Sociedad y, en definitiva, permite a la Sociedad contar con una política retributiva adecuada, alineada con los intereses de los accionistas y con una gestión prudente de los riesgos.

En consecuencia, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno emite este Informe justificativo, para que, en caso de merecer la aprobación del Consejo de Administración, se presente junto a la propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros a la próxima Junta General de Accionistas que se prevé celebrar el próximo mes de junio de 2021.

València, a 17 de mayo de 2021.