

# **INFORME QUE FORMULA LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DE RENTA CORPORACIÓN REAL ESTATE, S.A. EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE ACUERDO RELATIVA A LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LA SOCIEDAD**

## **1. INTRODUCCIÓN**

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (la “**Ley de Sociedades de Capital**”), la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Renta Corporación Real Estate, S.A. (“**Renta Corporación**” o la “**Sociedad**”) elabora el presente informe relativo a la propuesta motivada de política de remuneraciones de los consejeros (la “**Política de Remuneraciones**”) que el Consejo de Administración de la Sociedad someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas de Renta Corporación cuya celebración tendrá lugar, previsiblemente, el día 25 de abril de 2018.

## **2. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS**

### **2.1 Periodo de vigencia**

Conforme a lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la Política de Remuneraciones será de aplicación durante los ejercicios 2019, 2020 y 2021 salvo que la Junta General de accionistas de la Sociedad acuerde su modificación o sustitución durante este periodo.

Por tanto, en caso de aprobación, esa Política de Remuneraciones sustituirá a partir del ejercicio 2019 a la política que estará vigente hasta el presente ejercicio 2018, la cual se encuentra descrita en el Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros sometido a votación consultiva de la Junta General celebrada en el ejercicio 2015 y que ha sido reflejada en los sucesivos informes aprobados por la Sociedad.

### **2.2 Principios y fundamentos**

Los fundamentos de la Política de Remuneraciones de los consejeros de Renta Corporación, tanto en su condición de tales como por el desempeño de funciones ejecutivas, en su caso, tienen en consideración el principio general de que las retribuciones de los consejeros sean las necesarias para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado.

En este sentido, tal y como se recoge en el artículo 24 del Reglamento del Consejo de la Sociedad, la Política de Remuneraciones se basa en los siguientes principios:

- Aprobación de la cantidad máxima por la Junta General de Accionistas y delegación en el Consejo: partiendo de la cantidad máxima anual fijada y aprobada por la Junta General, corresponde al Consejo la fijación en cada ejercicio del importe concreto a percibir por cada uno de los consejeros en su condición de tales, pudiendo graduar la cantidad a percibir por cada uno de ellos en función de las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a las Comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que el Consejo de Administración considere relevantes, todo ello previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- Razonabilidad de las retribuciones y orientación: la remuneración de los consejeros deberá 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. El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado 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.
- Proporcionalidad: la retribución de los consejeros no ejecutivos será la necesaria para remunerar la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevada como para comprometer su independencia de criterio.
- Compatibilidad: las retribuciones que perciben los consejeros por el desarrollo de sus funciones en el Consejo serán compatibles e independientes de los sueldos, retribuciones o indemnizaciones, entre otros sistemas retributivos, establecidos con carácter general o singular para aquellos miembros del Consejo de Administración que cumplan funciones ejecutivas, así como con las cantidades que adicionalmente puedan percibir en concepto de honorarios o salarios por la prestación de servicios profesionales.
- Participación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: esta Comisión propone al Consejo de Administración la política de remuneraciones de consejeros.

### **2.3 Remuneración de los consejeros en su condición de tales**

Los estatutos sociales establecen que el cargo de consejero de la Sociedad es retribuido. Esta retribución consistirá en una cantidad anual, fija y en dinero, que percibirán los miembros del Consejo de Administración, en su condición de tales, y que se establece de la siguiente forma:

- (i) El importe anual máximo de la remuneración para el conjunto de los consejeros en su condición de tales será determinado por la Junta General. A falta de determinación por parte

de la Junta General, la cantidad será la misma que la ya aprobada por la Junta para el año anterior.

- (ii) El Consejo de Administración fijará en cada ejercicio el importe concreto a percibir por cada uno de los miembros del mismo, pudiendo graduar la cantidad a percibir por cada uno de ellos en función de las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a las Comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que el Consejo de Administración considere relevantes.

En todo caso, el importe máximo total que la Sociedad podrá pagar para el conjunto de los consejeros, en su condición de tales, para el ejercicio 2019 —lo que se someterá, en todo caso, a la Junta General Ordinaria de accionistas que se celebrará en ese año— no podrá ser superior a 330.000 euros. Este importe podrá incrementarse en atención al Índice de Precios al Consumo o índice que pudiera sustituirlo en el futuro, salvo que la Junta General apruebe un importe diferente en los próximos años.

Se hace constar que, hasta la fecha, el reparto de dicho importe máximo se efectúa mediante el abono al consejero de dietas de asistencia por su participación en las reuniones del Consejo y de las Comisiones, fijándose de antemano un importe concreto por reunión en función de si se trata del Consejo de Administración o de sus Comisiones.

Adicionalmente, se prevé la posibilidad de que la Junta General de Accionistas establezca sistemas de remuneración que conlleven la entrega de acciones, opciones o derechos sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción de la Sociedad. De acuerdo con el artículo 24 del Reglamento del Consejo de Administración, las remuneraciones mediante entrega de acciones de la Sociedad o de otra compañía del grupo podrán también contemplarse como remuneración a los consejeros no ejecutivos cuando se condicione la entrega a que las mantengan hasta su cese como consejeros, si bien esta limitación no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con su adquisición.

Asimismo, los gastos en los que incurran los consejeros derivados de los desplazamientos y estancias por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y sus Comisiones serán reembolsados por la Sociedad; para ello, dichos gastos deberán estar debidamente justificados.

Al margen de lo anterior, los Consejeros de Renta Corporación no perciben otras retribuciones fijas como consejeros.

Las percepciones anteriores serán compatibles con las cantidades que adicionalmente pueda percibir el consejero como honorarios o salarios por la prestación de servicios profesionales o de vinculación laboral, según sea el caso, todo ello de acuerdo con lo previsto en esta Política de Remuneraciones y los contratos suscritos entre los consejeros y la Sociedad.

Por último, debe señalarse que la Sociedad tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros en condiciones de mercado.

## **2.4 Remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas**

A la fecha de este informe, D. Luis Hernández de Cabanyes (Presidente y Consejero Delegado) y D. David Vila Balta (Vicepresidente y Consejero Delegado) son los únicos miembros del Consejo de Administración que desempeñan funciones ejecutivas en Renta Corporación.

### *2.4.1 Retribución fija*

La retribución fija de los consejeros ejecutivos para el ejercicio 2019 ascenderá a un importe global máximo de 700.000 euros, incluyendo el sueldo fijo, los seguros de vida e invalidez y otras compensaciones en especie (p.ej., uso particular de vehículo de empresa que la Sociedad mantiene en régimen de renting).

A lo largo del periodo de vigencia de esta Política de Remuneraciones, el indicado importe podrá incrementarse en atención al Índice de Precios al Consumo o índice que pudiera sustituirlo en el futuro.

### *2.4.2 Retribución variable*

La retribución variable de los consejeros ejecutivos se configura con el fin de retribuir el rendimiento profesional de estos. De conformidad con el artículo 24 del Reglamento del Consejo de Administración, se circunscribirán a los consejeros ejecutivos las remuneraciones variables ligadas al rendimiento de la Sociedad y al desempeño personal, así como la remuneración mediante entrega de acciones, opciones o derechos sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción y los sistemas de ahorro a largo plazo tales como planes de pensiones, sistemas de jubilación u otros sistemas de previsión social. Además, las remuneraciones que hubieren sido fijadas conforme a los resultados de la Sociedad tomarán en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minorarán dichos resultados.

La remuneración variable anual de los consejeros ejecutivos se encuadra dentro la política retributiva de aplicación general a todos los empleados del Grupo Renta Corporación y está ligada al margen

neto de todas las operaciones realizadas por la Sociedad o la SOCIMI en la que participa, y se abona en efectivo conforme a los siguientes parámetros y condiciones:

- Base de reparto general: 5% del margen neto de cada operación con un máximo de 60.000 euros por operación. Se entiende como margen neto, el margen bruto de la operación menos todos los costes asociados para el buen fin de la misma.
- Base de reparto con respecto a operaciones realizadas por la SOCIMI participada por la Sociedad: 5% del margen neto originado trimestralmente por la comisión de originación y la comisión de venta con un máximo trimestral de 60.000 euros. Respecto al *success fee* se abonará anualmente un 5% sobre el primer 1.200.000 euros de honorarios y un 2,5% por la cantidad que exceda del citado importe.
- Fórmula de reparto: las cantidades devengadas se distribuirán entre todos los empleados del Grupo Renta Corporación de forma directamente proporcional a las condiciones de retribución variable de cada uno de ellos y, en particular, de los consejeros ejecutivos.
- Momento de reparto: el reparto se realizará siempre en el mes siguiente en el que se produzca la finalización y cobro íntegro de cada operación.
- Límite anual de la retribución variable: el límite inicial será el establecido en las condiciones salariales de cada empleado, si bien este límite inicial puede ser superado según las siguientes reglas de ponderación: (i) una vez alcanzado el 100% de la retribución variable, para las siguientes operaciones la base de reparto se reducirá al 50%; y (ii) una vez superado el 200% de la retribución variable, para las siguientes operaciones la base de reparto se reducirá al 25%. No obstante, estos límites podrán ser revisados y modificados anualmente por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad.

Asimismo, el Vicepresidente y Consejero Delegado es beneficiario de un Plan de Acciones diferidas que tiene por objeto alinear sus intereses con los de la Sociedad al conferirle la condición de accionista, motivar que su trabajo se oriente a medio plazo, y fomentar e incentivar su permanencia en el Grupo Renta Corporación, todo ello con las siguientes condiciones:

- Aplicable para el ejercicio social 2014 y basado en la entrega, con carácter gratuito, de acciones ordinarias de la Sociedad.
- La entrega de acciones y cualesquiera otras prestaciones derivadas no se considerarán derechos consolidables.

- El devengo y la entrega efectiva de las acciones asignadas se producirá de acuerdo con el siguiente calendario:
  - (i) Un 5% de las acciones que integren la concesión de acciones se devengarán y serán entregadas en la fecha de adhesión al plan y no más tarde del 30 de junio de 2015.
  - (ii) Un 5% de las acciones que integren la concesión de acciones se devengarán y serán entregadas a los 12 meses de la fecha efectiva de la primera entrega, prevista en el punto (i) anterior.
  - (iii) Un 10% de las acciones que integren la concesión de acciones se devengarán y serán entregadas a los 24 meses de la fecha efectiva de la primera entrega, prevista en el punto (i) anterior.
  - (iv) Un 15% de las acciones que integren la concesión de acciones se devengarán y serán entregadas a los 36 meses de la fecha efectiva de la primera entrega, prevista en el punto (i) anterior.
  - (v) Un 25% de las acciones que integren la concesión de acciones se devengarán y serán entregadas a los 48 meses de la fecha efectiva de la primera entrega, prevista en el punto (i) anterior.
  - (vi) Un 40% de las acciones que integren la concesión de acciones se devengarán y serán entregadas a los 60 meses de la fecha efectiva de la primera entrega, prevista en el punto (i) anterior.
- Condiciones para la entrega de las acciones: resulta necesario que D. David Vila Balta mantenga la condición de empleado del Grupo Renta Corporación en cada fecha de entrega de las acciones conforme al calendario previsto.
- Derechos sobre las acciones: las acciones atribuirán al Consejero Delegado los derechos económicos y políticos que correspondan a las acciones desde que le sean entregadas.
- Acciones a entregar: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones determinó que el número total de acciones a entregar a D. David Vila Balta fuera de 56.929 acciones, de las cuales ya se han entregado efectivamente un 20% del total y el resto serán entregadas conforme al calendario descrito anteriormente.

### 2.4.3 *Términos y condiciones principales de los contratos de los consejeros ejecutivos*

Los términos y condiciones esenciales de los contratos de los consejeros ejecutivos son, además de los relativos a sus retribuciones, los que se indican a continuación:

- **Presidente y Consejero Delegado (D. Luis Hernández de Cabanyes):**
  - (i) Duración: indefinida.
  - (ii) No exclusividad: durante la vigencia del contrato no estará obligado a prestar los servicios con carácter de exclusividad, pudiendo prestar servicios similares a terceras sociedades o incluso dedicarse al desarrollo de otras actividades empresariales o no, al margen de la prestación de servicios establecida en el contrato, siempre y cuando el desarrollo de dichas actividades no suponga un conflicto con los intereses de la Sociedad, salvo que en este último caso la Sociedad lo hubiese autorizado mediante el oportuno acuerdo social.
  - (iii) Causas de terminación y consecuencias: sin perjuicio de la facultad de cada una de las partes a declarar terminado el contrato de forma anticipada como consecuencia del incumplimiento de cualquiera de ellas de las obligaciones asumidas en virtud del mismo, con abono de la correspondiente indemnización por los daños y perjuicios causados que pudiera corresponder, éste quedará automáticamente terminado cuando concurra cualquiera de las siguientes circunstancias:
    - (a) Cuando se produzca un cambio de control en el accionariado de la sociedad como consecuencia o no de una Oferta Pública de Adquisición de Valores (OPA), salvo que en dicho cambio de control, el Sr. Hernández de Cabanyes haya vendido toda o parte sustancial de su participación en el capital social de la Sociedad o se haya producido con su consentimiento.
    - (b) Cuando se produzca el cese del Sr. Hernández de Cabanyes como Presidente, Consejero Delegado solidario, o como máximo ejecutivo de la Sociedad por causas ajenas a su voluntad. A estos efectos se asimilará al cese la no renovación del cargo de Presidente en el plazo de 2 meses desde que hubiese expirado su mandato como miembro del Consejo de Administración de la Sociedad.

La terminación automática del contrato por el acaecimiento de las circunstancias (a) y (b) anteriores, siempre y cuando en este último caso el cese no se hubiera producido por el incumplimiento doloso o negligencia grave en el desempeño de sus funciones por parte del

Sr. Hernández de Cabanyes, devengará de forma instantánea a favor de éste una indemnización equivalente al importe bruto de la retribución total de cinco anualidades.

(iv) Pacto de no competencia post-contractual: no se contempla ningún pacto de no competencia post-contractual en el contrato del Sr. Hernández de Cabanyes.

• **Vicepresidente y Consejero Delegado (D. David Vila Balta):**

(i) Duración: indefinida.

(ii) Exclusividad: durante la vigencia del contrato, el Consejero Delegado no podrá dedicarse a ninguna otra actividad laboral, mercantil o profesional salvo que concurra el consentimiento expreso de la Sociedad. Queda exceptuado de la obligación de exclusividad y plena dedicación cuando desempeñe cualesquiera funciones en otras entidades ajenas a la Sociedad o del Grupo, siempre que medie consentimiento del órgano de administración o, en su caso, de la Junta General de la Sociedad. Asimismo, se entienden exceptuadas de dicha obligación las actividades desarrolladas por el Consejero Delegado en relación con su nombramiento como presidente del patronato del colegio Sagrat Cor de Sarriá, siempre que no impidan o dificulten el ejercicio de sus responsabilidades en la Sociedad y siempre que no supongan conflicto alguno con los intereses de la misma.

(iii) Causas de terminación y consecuencias: el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir de la Sociedad una indemnización en caso de cese y extinción del contrato por cualquiera de las siguientes causas:

(a) extinción unilateral por parte del Consejero Delegado por incumplimiento (grave y culpable) por la Sociedad de las obligaciones incluidas en el contrato. En particular, se considerará incumplimiento de la Sociedad, a efectos de la indemnización prevista en esta cláusula: (i) la adopción de cualquier acuerdo o falta de acuerdo de la Sociedad que impida que el Consejero Delegado reciba en todo o en parte la retribución pactada contractualmente, (ii) la falta efectiva de pago, o (iii) retrasos continuados en el abono de la retribución pactada;

(b) extinción unilateral por parte del Consejero Delegado por una modificación sustancial de sus funciones, poderes o condiciones de su prestación de servicios no motivada por causa imputable al Consejero Delegado;



- (c) cambio de control de la Sociedad en el sentido previsto en el artículo 42 del Código de Comercio o cesión o transmisión de todo o una parte relevante de su actividad o de sus activos y pasivos a un tercero o integración en otro grupo empresarial; y
- (d) extinción unilateral del contrato por la Sociedad, en cualquier momento, que no sea debida (i) a un incumplimiento grave y culpable por parte del Consejero Delegado de los deberes de lealtad, diligencia o buena fe conforme a los cuales debe desempeñar su cargo, ni (ii) a cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones asumidas en virtud de su relación contractual con la Sociedad.

La indemnización en cualquiera de las circunstancias anteriores consistirá en una cantidad equivalente a 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

- (iv) Pacto de no competencia post-contractual: no se contempla ningún pacto de no competencia post-contractual en el contrato del Sr. Vila.

### **3. CONCLUSIONES**

A la vista de lo anterior, conforme a lo dispuesto por el artículo 529 novodécies de la Ley de Sociedades de Capital, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Renta Corporación eleva el presente informe sobre la Política de Remuneraciones de los consejeros al Consejo de Administración de la Sociedad para que este, a su vez, la proponga a la Junta General de accionistas de Renta Corporación para su aprobación.

\* \* \*

# **PROPUESTA MOTIVADA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE RENTA CORPORACIÓN REAL ESTATE, S.A. EN RELACIÓN CON LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LA SOCIEDAD**

## **1. INTRODUCCIÓN**

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (la “**Ley de Sociedades de Capital**”), el Consejo de Administración de Renta Corporación Real Estate, S.A. (“**Renta Corporación**” o la “**Sociedad**”), previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, elabora la presente propuesta motivada relativa a la política de remuneraciones de los consejeros de Renta Corporación (la “**Política de Remuneraciones**”) que se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas de Renta Corporación cuya celebración tendrá lugar, previsiblemente, el día 25 de abril de 2018.

En caso de aprobación por la Junta General de Accionistas de la Sociedad, esta Política de Remuneraciones sustituirá y reemplazará a partir del año 2019 a la política vigente descrita en el Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros sometido a votación consultiva de la Junta General celebrada en el ejercicio 2015 y que ha sido reflejada en los sucesivos informes aprobados por la Sociedad.

## **2. PERIODO DE VIGENCIA**

Conforme a lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la Política de Remuneraciones será de aplicación durante los ejercicios 2019, 2020 y 2021 salvo que la Junta General de accionistas de la Sociedad acuerde su modificación o sustitución durante este periodo.

## **3. PROPUESTA DE POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS**

### **3.1 Remuneración de los consejeros en su condición de tales**

Los estatutos sociales establecen que el cargo de consejero de la Sociedad es retribuido. Esta retribución consistirá en una cantidad anual, fija y en dinero, que percibirán los miembros del Consejo de Administración, en su condición de tales, cuyo importe anual máximo para el conjunto de los consejeros será determinado por la Junta General y que será distribuido entre sus miembros mediante acuerdo del Consejo de Administración.

El importe máximo total que la Sociedad podrá pagar para el conjunto de los consejeros, en su condición de tales para el ejercicio 2019 —lo que se someterá, en todo caso, a la Junta General

Ordinaria de accionistas que se celebrará en ese año— no podrá ser superior a 330.000 euros, importe que está previsto se incremente en los años de duración de esta Política de Remuneraciones en atención al Índice de Precios al Consumo o índice que pudiera sustituirlo en el futuro, salvo que la Junta General apruebe un importe diferente en los próximos años.

Por otro lado, los gastos en los que incurran los consejeros derivados de los desplazamientos y estancias por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y sus Comisiones serán reembolsados por la Sociedad; para ello, dichos gastos deberán ser debidamente justificados.

### **3.2 Remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas**

A esta fecha, D. Luis Hernández de Cabanyes (Presidente y Consejero Delegado) y D. David Vila Balta (Vicepresidente y Consejero Delegado) son los únicos miembros del Consejo de Administración que desempeñan funciones ejecutivas en Renta Corporación

#### *3.2.1 Retribución fija*

La retribución fija de los consejeros ejecutivos para el ejercicio 2019 ascenderá a un importe global máximo de 700.000 euros, incluyendo el sueldo fijo, los seguros de vida e invalidez y otras compensaciones en especie (p.ej., uso particular de vehículo de empresa que la Sociedad mantiene en régimen de renting).

A lo largo del periodo de vigencia de esta Política de Remuneraciones, el indicado importe podrá incrementarse en atención al Índice de Precios al Consumo o índice que pudiera sustituirlo en el futuro.

#### *3.2.2 Retribución variable*

Asimismo, tal y como se describe con mayor detalle en el informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la remuneración variable de los consejeros ejecutivos incluye los siguientes componentes: (i) un importe variable anual en dinero para los dos consejeros ejecutivos; y (ii) un plan de acciones diferidas exclusivamente para el Vicepresidente y Consejero Delegado.

- (i) La remuneración variable anual de los consejeros ejecutivos se encuadra dentro de la política retributiva de aplicación general a todos los empleados del Grupo Renta Corporación y está ligada al margen neto de todas las operaciones realizadas por la Sociedad o la SOCIMI en la que participa, y se abona en efectivo conforme a los parámetros y condiciones que se recogen en el informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, todos ellos de carácter cuantitativo.

(ii) El plan de acciones diferidas, que se circunscribe exclusivamente al Vicepresidente y Consejero Delegado de Renta Corporación, consiste en la entrega, con carácter gratuito, de acciones ordinarias de la Sociedad, cuyo devengo y entrega efectiva se produce conforme al calendario que se describe en el informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Este plan es de aplicación desde el ejercicio 2014 y la última entrega de acciones está prevista para el año 2020, exigiéndose que el Vicepresidente y Consejero Delegado mantenga la condición de empleado del Grupo Renta Corporación en cada fecha de entrega efectiva de las acciones.

#### **4. CONCLUSIONES**

El Consejo de Administración de Renta Corporación considera que la remuneración de los consejeros prevista en la Política de Remuneraciones, que se somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas, se ajusta a los principios de razonabilidad y orientación que se recogen en la normativa interna de la Sociedad; en particular, la remuneración guarda una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su actual situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables.

Asimismo, el sistema de remuneración está orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorpora las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

\* \* \*