

o

**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS MIEMBROS
DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE
RENTA CORPORACIÓN REAL ESTATE, S.A.**

6 de abril de 2022

ÍNDICE

1.	PLANTEAMIENTO Y ÁMBITO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	3
2.	PERIODO DE VIGENCIA	3
3.	PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS	3
3.1	MODO EN EL QUE SE HAN TENIDO EN CUENTA LAS CONDICIONES DE RETRIBUCIÓN Y EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE RENTA CORPORACIÓN AL FIJAR LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	5
3.2	PROCESO DE TOMA DE DECISIONES PARA LA ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	5
3.3	REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES	6
3.4	REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS.....	8
3.4.1	Retribución fija	8
3.4.2	Retribución variable	9
3.4.3	Términos y condiciones principales de los contratos de los consejeros ejecutivos.....	13
4.	POLÍTICA RETRIBUTIVA APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS.....	16

1. PLANTEAMIENTO Y ÁMBITO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

En el presente documento se refleja la política de remuneraciones aplicable a los miembros del consejo de administración de Renta Corporación Real Estate, S.A. (la “**Sociedad**” o “**Renta Corporación**”), en cumplimiento de los requisitos legales establecidos por el 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**”) (en adelante, la “**Política de Remuneraciones**”).

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 2022, 2023 y 2024 salvo que la Junta General de accionistas de la Sociedad acuerde su modificación o sustitución durante este periodo.

Por tanto, en caso de aprobación, esta Política de Remuneraciones sustituirá con efectos desde el 1 de enero del ejercicio 2022 a la hasta ahora vigente aprobada por la Junta General de Accionistas en su reunión de 25 de abril de 2018.

3. 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, así como la de que puedan recompensar la trayectoria profesional y la responsabilidad, con independencia del género, basándose en la igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

En este sentido, 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 a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales fijada y aprobada por la Junta General, corresponde al Consejo la determinación en cada ejercicio del importe concreto a percibir por cada uno de los consejeros, 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 contribuir a la estrategia empresarial y 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 asiste, propone e informa al Consejo de Administración en relación con la política de remuneraciones de consejeros.

En concreto, cumpliendo con lo previsto en el artículo 24 del Reglamento del Consejo de la Sociedad, la remuneración de los consejeros prevista en esta Política de Remuneraciones guarda una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables. Asimismo, el sistema de remuneración establecido está orientado a promover los intereses, 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. De esta forma, esta Política de Remuneraciones contribuye al cumplimiento de la estrategia empresarial, así como a los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

3.1 MODO EN EL QUE SE HAN TENIDO EN CUENTA LAS CONDICIONES DE RETRIBUCIÓN Y EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE RENTA CORPORACIÓN AL FIJAR LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

El Consejo de Administración de la Sociedad aprueba y revisa, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de Renta Corporación. Ello implica que el órgano de administración de la Sociedad dispone de una visión integral de la estructura, los componentes y las condiciones básicas de la retribución de los profesionales de la Sociedad en su conjunto a la hora de adoptar la Política de Remuneraciones de los consejeros que se propone periódicamente a la Junta General de Accionistas.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene también entre sus funciones las de revisar periódicamente los objetivos y principios generales en materia retributiva y tiene en cuenta las condiciones de retribución de empleo de los trabajadores. Por tanto, al formular la propuesta de Política de Remuneraciones correspondiente a los ejercicios 2022 a 2024, el Consejo de Administración ha tenido en cuenta las condiciones retributivas y de empleo de los trabajadores de la Sociedad.

De este modo, la Política de Remuneraciones comparte los mismos objetivos y principios que inspiran las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad, entre los que se encuentran la contribución a la estrategia empresarial y fomentar la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, basarse en la igualdad retributiva entre empleados para un mismo trabajo o un trabajo de igual valor y recompensar el desempeño alineando la retribución con los resultados generados y el riesgo asumido.

3.2 PROCESO DE TOMA DE DECISIONES PARA LA ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es el órgano que asiste al Consejo de Administración en materias retributivas de conformidad con las competencias que a tal efecto le atribuye el artículo 14 del Reglamento del Consejo de Administración. Así, el proceso seguido para la aprobación de la Política de Remuneraciones parte de la propuesta que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha elevado al Consejo de Administración.

Para la elaboración de la propuesta de la Política de Remuneraciones de los Consejeros que la Comisión de Retribuciones acordó el 23 de febrero de 2022 elevar al Consejo de Administración, la Comisión ha contado con los servicios internos de la Sociedad.

Finalmente, el procedimiento de aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a los ejercicios 2022 a 2024 ha incluido las medidas necesarias para evitar o gestionar los conflictos de interés. En este sentido, la propuesta de Política fue elaborada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, compuesta en su mayoría por consejeros independientes, y adoptada sin modificaciones por el Consejo de Administración, sin que, por tanto, haya existido una situación de conflicto de interés de los consejeros ejecutivos en cuanto a la elaboración de la propuesta de Política en lo referente a sus remuneraciones. Además, los artículos 25 y 27 del Reglamento del Consejo de Administración regulan expresamente los deberes de los administradores de evitar este tipo de situaciones y la actuación a seguir en tal caso, previéndose expresamente la obligación del consejero en cuestión de abstenerse de participar en la deliberación y votación del acuerdo concreto de aprobación de la Política de Remuneraciones. Por otra parte, la competencia de propuesta de la Política de Remuneraciones, que corresponde al Consejo de Administración, y de la facultad de su aprobación, que se atribuye a la Junta General de Accionistas, evita los eventuales conflictos de interés del conjunto de los consejeros en la fase de aprobación de la Política. Además, en la documentación de la Junta General de Accionistas se ha hecho constar expresamente la previsión de que, para entre otros, el punto del orden del día relativo a la aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, las representaciones en las que no se indicase el nombre del representante o a favor de Consejeros y que no contuvieran instrucciones expresas se entenderían conferidas al Presidente y al Secretario de la Junta General, todo ello a los efectos previstos en los artículos 523 y 526 de la Ley de Sociedades de Capital.

3.3 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 efectivo, 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 sin perjuicio de los eventuales incrementos anuales en función del Índice de Precios al Consumo o índice que pudiera sustituirlo en el futuro.
- (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 2022 —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 400.000 euros. Este importe podrá incrementarse anualmente en función del Índice de Precios al Consumo o índice que pudiera sustituirlo en el futuro. Este importe máximo pretende dotar al Consejo de Administración de la flexibilidad necesaria para actualizar la remuneración de los consejeros en su condición de tales y poder, atraer y retener talento en el seno del Consejo si se estima conveniente y otorgar a la Sociedad el margen necesario en caso de una eventual ampliación del número de miembros del Consejo durante la vigencia de la Política de Remuneraciones.

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 los artículos 46 de los Estatutos Sociales y 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.

3.4 REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS

Los consejeros ejecutivos, además de la remuneración por su condición de miembros del Consejo de Administración, perciben las retribuciones que les corresponden por el desempeño de funciones ejecutivas que serán aprobadas por el Consejo de Administración, al amparo de lo previsto en los Estatutos Sociales y en la presente Política.

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.

Las retribuciones de los consejeros ejecutivos para cada ejercicio son fijadas por el Consejo de Administración, dentro del límite global máximo establecido por la Junta General de Accionistas en esta Política de Remuneraciones de los Consejeros para cada uno de los conceptos integrantes de su retribución.

3.4.1 Retribución fija

La retribución fija de los consejeros ejecutivos para el ejercicio 2022 ascenderá a un importe global máximo de 760.000 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*) que le correspondan a los dos consejeros ejecutivos.

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

3.4.2 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, sin perjuicio de lo indicado anteriormente para los consejeros no ejecutivos, 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, previo acuerdo de la Junta General, 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 hubiesen sido fijadas conforme a los resultados de la Sociedad tomarán en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren dichos resultados.

(A) Retribución variable anual

La remuneración variable anual de los consejeros ejecutivos está ligada al margen neto de todas las operaciones realizadas por la Sociedad o la SOCIMI en la que esta participa y será de aplicación únicamente para aquellos trimestres en los que el beneficio acumulado antes de impuestos del Grupo Renta Corporación sea positivo. La remuneración variable se abonará en efectivo conforme a los siguientes parámetros y condiciones que son aplicables a todo el equipo directivo (esto es, incluidos los consejeros ejecutivos):

- Base de reparto con respecto a operaciones realizadas por Renta Corporación: un porcentaje escalonado del margen neto originado trimestralmente de acuerdo con la siguiente tabla:

Margen neto (millones de euros)	Porcentaje a aplicar
Tramo entre 0 y 1:	3,5%
Tramo entre 1 y 2:	2,25%
Tramo por encima de 2:	1%

Se entiende como margen neto, el margen bruto de las operaciones menos todos los costes asociados para el buen fin de las mismas.

- Base de reparto con respecto a operaciones realizadas por la SOCIMI participada por la Sociedad: un porcentaje escalonado del margen neto originado trimestralmente por la comisión de originación y la comisión de venta de acuerdo con la tabla anterior. Respecto al *success fee* su cálculo anual se realizará también de acuerdo con la tabla anterior.

- Fórmula de reparto: Todos los integrantes de la plantilla se clasificarán en uno de los siguientes grupos: Equipo de Soporte, Equipo Comercial BCN y Equipo SOCIMI, y Equipo Comercial MAD. Las cantidades devengadas se distribuirán entre todos los empleados del Grupo Renta Corporación (incluidos los consejeros ejecutivos) de acuerdo con lo siguiente:
 - Para el Equipo Corporativo de Soporte, la fórmula de reparto será directamente proporcional a las condiciones de retribución variable de cada uno de los miembros de la plantilla respecto a la remuneración conjunta de toda la plantilla.
 - El Equipo Comercial BCN y el Equipo SOCIMI participarán exclusivamente en las operaciones originadas directamente por ambos equipos. La fórmula de reparto, descontada la distribución al Equipo Corporativo de Soporte, será directamente proporcional a las condiciones de retribución variable de cada uno de los miembros del equipo respecto al conjunto del mismo.
 - El Equipo Comercial MAD participará exclusivamente en las operaciones originadas directamente por el equipo. La fórmula de reparto, descontada la distribución al Equipo Corporativo de Soporte, se realizará de la siguiente manera:
 - Parte común: el 50% será directamente proporcional a las condiciones de retribución variable de cada uno de los miembros del equipo respecto al conjunto del mismo.
 - Parte individual: el otro 50% será directamente asignado al comercial que haya originado la operación de compra y venta. Para el caso de que sean distintos comerciales los que hayan originado la venta y la compra, se distribuirá a partes iguales entre todos ellos.
 - Para el caso en que la operación sea originada y/o materializada exclusivamente por una persona del Equipo Corporativo de Soporte, el Equipo Comercial correspondiente participará únicamente en el 20% de la fórmula de reparto.
- Momento de reparto: el reparto de las distintas bases será trimestral, una vez el Consejo haya aprobado los estados financieros correspondientes. Únicamente la base correspondiente al *success fee* de la SOCIMI tendrá reparto anual, una vez se haya aprobado el importe del mismo. La valoración del grado de consecución del margen bruto de cada operación se llevará a cabo por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones una vez cerrado el período que corresponda

en cada caso y cuando estén disponibles los estados financieros individuales y consolidados del Grupo, tras lo cual la Comisión realizará una propuesta al Consejo de Administración. A tal fin, la Comisión será asistida por la Sociedad, que le facilitará evidencias de la consecución de los márgenes brutos, las cuales estarán validadas por los departamentos correspondientes en relación con cada una de las bases de reparto a tener en cuenta para los diferentes equipos.

- Esta política de remuneración variable surgió con fecha de 1 de enero de 2021 y será de aplicación a las operaciones que actualmente se encuentran en cartera.
- Modificaciones del sistema de remuneración variable durante la vigencia de la política de remuneraciones: El Consejo de Administración se reserva el derecho a poder modificar los términos y condiciones de la remuneración variable anteriormente citada en cualquier momento durante la vigencia de la presente Política de Remuneraciones en caso de que se produjeran acontecimientos inicialmente no previstos o de fuerza de mayor que afectaran al normal desarrollo de la actividad de la Sociedad.

Por tanto, el hecho de que la retribución variable esté ligada a la consecución de las operaciones efectivamente realizadas, contribuye a la expansión y crecimiento de la Sociedad, así como a la consecución de su estrategia empresarial promoviendo la rentabilidad y sostenibilidad de la misma. Adicionalmente a la política de retribución variable vinculada a las operaciones, la Sociedad podrá establecer para aquellas personas que estime oportuno y tras la correspondiente valoración del desempeño de la plantilla al finalizar el ejercicio social, la entrega de un bonus discrecional que se hará efectivo durante el primer trimestre de cada ejercicio, una vez aprobado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y por el Consejo de Administración. El componente variable de la remuneración anual (incluyendo el *bonus* discrecional) no será superior al 100% del componente fijo de la remuneración total.

(B) Retribución variable plurianual

Asimismo, el Vicepresidente y Consejero Delegado es beneficiario de un Plan de Acciones diferidas que pretende (i) retribuir la creación de valor en el Grupo a los efectos de alinear sus intereses con los de la Sociedad al conferirle la condición de accionista y la generación sostenible de valor a largo plazo para la Sociedad y su Grupo, (ii) motivar que su trabajo se oriente al medio plazo, y (iii) fomentar e incentivar su permanencia en el Grupo Renta Corporación, todo ello con las siguientes condiciones.:

- La retribución variable plurianual debe estar vinculada al desempeño individual y a la consecución de objetivos económico-financieros y operativos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con el interés social, pudiendo ser de carácter cuantitativo o cualitativo. Corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones evaluar el desempeño y determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos preestablecidos. Su propuesta motivada será sometida a la aprobación del Consejo de Administración.
- El Plan es aplicable desde el ejercicio social 2019 y basada en la entrega, con carácter gratuito, de acciones ordinarias de la Sociedad.
- Será destinatario el Vicepresidente y Consejero Delegado siempre y cuando siga siendo Consejero Delegado del Grupo Renta Corporación y preste su consentimiento y aceptación a los términos del Plan.
- 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 se concedan en el marco del Plan se devengarán y serán entregadas en la fecha de adhesión al plan y no más tarde del 30 de junio de 2019.
 - (ii) Un 5% de las acciones que se concedan en el marco del Plan 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 se concedan en el marco del Plan 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 se concedan en el marco del Plan 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 se concedan en el marco del Plan 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 se concedan en el marco del Plan 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 relación de carácter mercantil con el 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 en el marco del Plan y a lo largo de su duración fuera de 20.000 acciones, que han sido y seguirán siendo entregadas conforme al calendario descrito anteriormente.

3.4.3 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 e 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 la 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) Plazo de preaviso para la terminación del contrato: Preaviso mínimo de 3 meses.
- (v) 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 al 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 Sociedad y su Grupo.

(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) Plazo de preaviso para la terminación del contrato: Preaviso mínimo de 3 meses.
- (v) Pacto de no competencia post-contractual: no se contempla ningún pacto de no competencia post-contractual en el contrato del Sr. Vila.

4. POLÍTICA RETRIBUTIVA APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS

El sistema retributivo descrito será de aplicación a cualquier consejero que se incorpore al Consejo de Administración de la Sociedad durante la vigencia de la presente Política de Remuneraciones.

* * *