

PROPUESTA MOTIVADA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS.

Punto quinto del Orden del Día de la Junta General Ordinaria de Accionistas convocada para el día 27 de junio de 2018 en primera convocatoria y para el 28 de junio de 2018 en segunda convocatoria.

5.- Política de remuneraciones de los consejeros.

El Consejo de Administración, en su sesión celebrada el día 8 de mayo de 2018 acordó someter a la Junta General de Accionistas la Política de Remuneraciones de los consejeros que se incorpora a la presente propuesta como Anexo I, formulada conforme lo dispuesto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital (“LSC”), y que deriva del informe emitido por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que igualmente se acompaña como Anexo II.

La Política de remuneraciones que se propone es idéntica a la Política vigente (aprobada por la Junta General de Accionistas en junio de 2016, para los ejercicios 2016, 2017 y 2018), por no haberse producido en estos tres años ningún cambio en el seno del Consejo que justifique su modificación.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 529 novodecies LSC, la Política de Remuneraciones de los consejeros de la Sociedad estará vigente durante los ejercicios 2019, 2020 y 2021, salvo que sea nuevamente modificada por acuerdo de la Junta General de Accionistas.

La Política de Remuneraciones que se propone se ajusta al sistema de remuneraciones previsto en los Estatutos de la Compañía. Además, el Consejo de Administración considera que la misma guarda una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, se adapta a su situación económica y es acorde con los estándares de mercado de empresas comparables.

Mayo de 2018

ANEXO I

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE REALIA BUSINESS, S.A.

Introducción.

Los artículos 529 septdecies, 529 octodecies y 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital (“LSC”) regulan los aspectos relativos a la Política de remuneraciones de los consejeros en las sociedades anónimas cotizadas. Así, los mismos disponen, entre otros aspectos, lo siguiente:

- 1º) Que la política de remuneraciones determinará la remuneración de los consejeros en su condición de tales, debiendo incluir, necesariamente, el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en aquella condición. Corresponderá al propio consejo de administración determinar la remuneración de cada consejero a tenor de las funciones y responsabilidades que le hayan sido atribuidas, la pertenencia o no a las comisiones del consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.
- 2º) Que la remuneración de los consejeros por el desempeño de las funciones ejecutivas previstas en los contratos aprobados se ajustará a la política de remuneraciones de los consejeros, que necesariamente deberá contemplar la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el período al que la política se refiera, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de sus contratos, comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización.
- 3º) Que la política de remuneraciones se ajustará al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la junta general de accionistas, al menos, cada tres años como punto separado del orden del día.

En cumplimiento de lo anterior, el artículo 26º de los Estatutos Sociales (“ES”) establece que los consejeros recibirán en su condición de tales, una remuneración en metálico cuya cantidad máxima anual y en conjunto será determinada por la junta general. Dicha remuneración podrá comprender una asignación fija, dietas por asistencia, conceptos retributivos de carácter variable o sistemas de previsión. La percepción de estas retribuciones será compatible e independiente de la percepción de los sueldos, retribuciones, indemnizaciones o compensaciones de cualquier clase establecidos con carácter general o individual para los consejeros que desempeñen, además, funciones ejecutivas, cualquiera que sea la naturaleza de su relación con la sociedad; ya sea laboral, mercantil o de prestación de servicios. Adicionalmente, se prevé la posibilidad de establecer sistemas de retribución referenciados al valor de cotización de las acciones o que conlleven la entrega de acciones o de derechos de opción sobre acciones destinados a los consejeros.

Por último, en desarrollo de lo dispuesto por los ES, el artículo 33º del Reglamento del Consejo de Administración (“RCA”) establece, entre otros aspectos, que:

- 1º) Las remuneraciones mediante entrega de acciones de la sociedad o sociedades del grupo, opciones sobre acciones, o instrumentos referenciados al valor de la acción, retribuciones variables ligadas al rendimiento de la sociedad o sistemas de previsión, se circunscribirán a los consejeros ejecutivos.
- 2º) La remuneración de los consejeros externos será la necesaria para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad exigida por el cargo, pero no habrá de ser tan elevada como para comprometer su independencia.
- 3º) La sociedad mantendrá un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Consejo de Administración de Realia Business, S.A. (la “Sociedad” o la “Compañía”) aprueba, con fecha 8 de mayo de 2018, la presente Política de remuneraciones de los Consejeros de Realia Business, S.A.

I – Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.

La política retributiva persigue promover la rentabilidad y sostenibilidad de la compañía a largo plazo, basándose, para ello, en principios de transparencia, moderación, compensación por la dedicación y correspondencia con la evolución de sus resultados.

En consecuencia, la retribución de los consejeros se aplicará teniendo en cuenta los siguientes fundamentos:

- 1º) Debe ser la adecuada para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que exija el cargo, sin comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos.
- 2º) Se debe atender a un criterio de mercado.
- 3º) Se debe atender la dedicación y responsabilidad de los consejeros.
- 4º) En relación con los consejeros ejecutivos, se debe reconocer su capacidad de incrementar el valor de la empresa por su impacto en los resultados, por sus competencias y por su perfil profesional, reconociéndoseles una remuneración específica por su labor ejecutiva, e independiente y compatible con su labor de consejeros como tales.
- 5º) En relación con el presidente no ejecutivo del consejo de administración, se deben reconocer la responsabilidad y criticidad del cargo, con una remuneración específica por el desempeño del mismo.

II – Política de remuneraciones de los consejeros en su condición de tales e importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de consejeros en su condición de tales.

La política de remuneraciones de los consejeros en su condición de tales consiste en una cantidad fija anual que se basa en criterios de responsabilidad y dedicación inherentes al cargo.

El importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los consejeros en su condición de tales se establece en 590.000,00 euros¹, cantidad que permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación.

Corresponde al Consejo de Administración distribuir dicha cantidad máxima entre todos sus miembros en atención a sus funciones y responsabilidades en el seno del Consejo de Administración y de sus Comisiones Delegadas. Así, entre las circunstancias que se valorarán por el Consejo a la hora de retribuir a sus miembros se encontrarán las siguientes:

- La pertenencia al propio Consejo y la pertenencia a cada Comisión. Se considera que la simple pertenencia a dichos órganos, con la responsabilidad que ello conlleva, justifica la percepción de una retribución acorde con esa responsabilidad.
- Dietas por asistencia, tanto a las sesiones del Consejo como de cada una de sus Comisiones. Se considera razonable que aquellos consejeros que dedican más tiempo a la compañía reciban una retribución superior a la de aquellos que, por diversas razones, tengan una menor dedicación.
- La presidencia no ejecutiva del Consejo. Se considera razonable retribuir específicamente el cargo de Presidente no ejecutivo del Consejo, en aras a reconocer la responsabilidad y criticidad del cargo. Dicha retribución se añadirá a la remuneración fija percibida por la pertenencia al Consejo y a sus Comisiones

Ello no obstante, se deja a criterio del Consejo de Administración atender a otras circunstancias, que habrán de ser igualmente objetivas, a la hora de determinar las remuneraciones de sus distintos miembros, dentro del límite establecido.

Igualmente, corresponde al Consejo de Administración determinar la periodicidad con la que se abonará a los consejeros la retribución anual.

En general, salvo en lo dispuesto en el presente apartado, se respeta la libertad de configuración de la remuneración que la LSC reserva al propio Consejo de Administración.

III – Política de remuneraciones de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.

¹ Remuneración Presidente más 7 consejeros todo el año.

La política de remuneraciones de los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas será similar, en su manera de estructurarse, a la del personal directivo de la sociedad, y estará integrada por los siguientes componentes:

1.- Retribución fija.

El Consejo de Administración considera que se debe reconocer la capacidad de los consejeros ejecutivos de incrementar el valor de la empresa por su impacto en los resultados, por sus competencias y por su perfil profesional, reconociéndoseles, en consecuencia, una remuneración específica por su labor ejecutiva, e independiente y compatible con su labor de consejeros como tales.

Por ello, se establece una remuneración máxima anual por cada consejero que desempeñe, además, labores ejecutivas en la sociedad, de 175.000,00 euros. Dicha cantidad, como se ha indicado será compatible e independiente de la remuneración por la condición de consejero.

2.- Previsión social y beneficios sociales.

Adicionalmente, los consejeros que desempeñen labores ejecutivas podrán percibir los complementos de prestaciones derivadas del sistema de previsión social en la forma, términos, condiciones y para los supuestos establecidos por la propia compañía para sus directivos.

En cuanto a los seguros de vida y salud, la compañía podrá contratarlos en análogas condiciones que las del resto de sus empleados.

IV – Principales condiciones de los contratos suscritos con los consejeros ejecutivos.

Todos los derechos, obligaciones, retribuciones e indemnizaciones o compensaciones del tipo que sea de los consejeros ejecutivos, deberán constar en el contrato que la Sociedad firme con cada uno de ellos, previamente aprobados por el Consejo de Administración.

A la fecha de aprobación de la presente Política de remuneraciones, el único consejero que desempeña funciones ejecutivas es el Consejero Delegado, quien tiene suscrito un contrato de prestación de servicios, con una duración de un año a partir de su entrada en vigor el 9 de octubre de 2015, y prorrogable por sucesivos períodos anuales. En caso contrario, se establece un preaviso por ambas partes de tres (3) meses. El contrato no prevé cláusulas de indemnización y permanencia, y contiene pactos de exclusividad o no concurrencia, con excepciones tasadas.

V – Vigencia de la Política de Remuneraciones.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 529 novodecies LSC, la presente Política de Remuneraciones de los consejeros de la Sociedad estará vigente durante los ejercicios 2019, 2020 y 2021, salvo que sea modificada por acuerdo de la Junta General de Accionistas.

Mayo de 2018.

ANEXO II**INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE REALIA BUSINESS, S.A. PARA LOS EJERCICIOS 2019, 2020 Y 2021****Introducción.**

Los artículos 529 septdecies, 529 octodecies y 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital (“LSC”) regulan los aspectos relativos a la Política de remuneraciones de los consejeros en las sociedades anónimas cotizadas. Así, los mismos disponen, entre otros aspectos, lo siguiente:

- 1º) Que la política de remuneraciones determinará la remuneración de los consejeros en su condición de tales, debiendo incluir, necesariamente, el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en aquella condición. Corresponderá al propio consejo de administración determinar la remuneración de cada consejero a tenor de las funciones y responsabilidades que le hayan sido atribuidas, la pertenencia o no a las comisiones del consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.
- 2º) Que la remuneración de los consejeros por el desempeño de las funciones ejecutivas previstas en los contratos aprobados se ajustará a la política de remuneraciones de los consejeros, que necesariamente deberá contemplar la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el período al que la política se refiera, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de sus contratos, comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización.
- 3º) Que la política de remuneraciones se ajustará al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la junta general de accionistas, al menos, cada tres años como punto separado del orden del día.

En cumplimiento de lo anterior, el artículo 26º de los Estatutos Sociales (“ES”) establece que los consejeros recibirán en su condición de tales, una remuneración en metálico cuya cantidad máxima anual y en conjunto será determinada por la junta general. Dicha remuneración podrá comprender una asignación fija, dietas por asistencia, conceptos retributivos de carácter variable o sistemas de previsión. La percepción de estas retribuciones será compatible e independiente de la percepción de los sueldos, retribuciones, indemnizaciones o compensaciones de cualquier clase establecidos con carácter general o individual para los consejeros que desempeñen, además, funciones ejecutivas, cualquiera que sea la naturaleza de su relación con la sociedad; ya sea laboral, mercantil o de prestación de servicios. Adicionalmente, se prevé la posibilidad de establecer sistemas de retribución referenciados al valor de cotización de las acciones o que conlleven la entrega de acciones o de derechos de opción sobre acciones destinados a los consejeros.

Por último, en desarrollo de lo dispuesto por los ES, el artículo 33º del Reglamento del Consejo de Administración (“RCA”) establece, entre otros aspectos, que:

- 1º) Las remuneraciones mediante entrega de acciones de la sociedad o sociedades del grupo, opciones sobre acciones, o instrumentos referenciados al valor de la acción, retribuciones variables ligadas al rendimiento de la sociedad o sistemas de previsión, se circunscribirán a los consejeros ejecutivos.
- 2º) La remuneración de los consejeros externos será la necesaria para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad exigida por el cargo, pero no habrá de ser tan elevada como para comprometer su independencia.
- 3º) La sociedad mantendrá un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros.

I – Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.

La política retributiva persigue promover la rentabilidad y sostenibilidad de la compañía a largo plazo, basándose, para ello, en principios de transparencia, moderación, compensación por la dedicación y correspondencia con la evolución de sus resultados.

En consecuencia, la retribución de los consejeros se aplicará teniendo en cuenta los siguientes fundamentos:

- 1º) Debe ser la adecuada para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que exija el cargo, sin comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos.
- 2º) Se debe atender a un criterio de mercado.
- 3º) Se debe atender la dedicación y responsabilidad de los consejeros.
- 4º) En relación con los consejeros ejecutivos, se debe reconocer su capacidad de incrementar el valor de la empresa por su impacto en los resultados, por sus competencias y por su perfil profesional, reconociéndoseles una remuneración específica por su labor ejecutiva, e independiente y compatible con su labor de consejeros como tales.
- 5º) En relación con el presidente no ejecutivo del consejo de administración, se deben reconocer la responsabilidad y criticidad del cargo, con una remuneración específica por el desempeño del mismo.

II – Aplicación de la Política de Remuneraciones vigente para los ejercicios 2016, 2017 y 2018.

Durante los ejercicios 2016, 2017 y 2018, la Política de remuneraciones vigente es la aprobada por la Junta General de Accionistas de Realia Business, S.A. (la “Sociedad” o la “Compañía”) en su sesión celebrada el 21 de junio de 2016. Dicha Política se ha venido aplicando de la siguiente manera:

1º) Retribución de los consejeros en su condición de tales.

Su remuneración consistió en una cantidad fija anual, cuya distribución entre los miembros del Consejo de Administración y de las distintas Comisiones correspondió al propio Consejo.

Los criterios que se tuvieron en cuenta por el órgano de administración para llevar a cabo la distribución, fueron los siguientes:

- La pertenencia al propio Consejo y la pertenencia a cada comisión. Se consideró que la simple pertenencia a dichos órganos, con la responsabilidad que ello conlleva, justifica la percepción de una retribución acorde con esa responsabilidad. Así, en los ejercicios de 2016 y 2017, cada miembro del Consejo recibió una cantidad fija anual por su pertenencia a dicho órgano de 20.843,00 euros; por su pertenencia a la Comisión Ejecutiva, una cantidad fija anual de 10.419,00 euros; por su pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una cantidad fija de 3.049,00 euros; y por su pertenencia al Comité de Auditoría y Control, una cantidad fija de 3.049,00 euros. Igual retribución está prevista en el ejercicio de 2018.
- Dietas por asistencia, tanto a las sesiones del Consejo de Administración como de cada una de sus comisiones. Se consideró razonable que aquellos consejeros que en 2016 y 2017 dedicaron más tiempo a la compañía recibieran una retribución superior a la de aquellos que tuvieron una menor dedicación. Así, en dichos ejercicios, cada miembro del Consejo de Administración recibió 1.894,00 euros por cada reunión de dicho órgano a la que asistió personalmente; 1.158,00 euros por cada reunión de la Comisión Ejecutiva a la que asistió personalmente; 600,00 euros por cada reunión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a la que asistió personalmente; y 600,00 euros por cada reunión del Comité de Auditoría y Control a la que asistió personalmente. Igual retribución está prevista en el ejercicio de 2018.
- La presidencia no ejecutiva del Consejo. Se consideró razonable retribuir específicamente el cargo de Presidente no ejecutivo, en aras a reconocer la responsabilidad y criticidad del cargo. Así, el Consejo fijó una retribución del cargo de Presidente no ejecutivo de dicho órgano en la cantidad de 225.000 euros anuales, en el ejercicio 2016, y de 180.000,00 euros anuales, en el ejercicio 2017. Dicha remuneración se añadió a la retribución fija percibida por su pertenencia al Consejo y a las comisiones. Igual retribución que la de 2017 está prevista en el ejercicio de 2018.

2º) Remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.

El Consejo ha reconocido la capacidad del Consejero Delegado de incrementar el valor de la compañía, así como sus competencias y su perfil profesional, reconociéndole una remuneración específica de 175.000,00 euros, en los ejercicios de 2016 y 2017, independiente y compatible con su labor de consejero. Igual retribución está prevista en el ejercicio de 2018.

III – Propuesta de la Política de Remuneraciones para los ejercicios 2019, 2020 y 2021.

Teniendo en cuenta que en estos tres años las circunstancias del órgano de administración de la Compañía no han variado, esta Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone al Consejo de Administración proponer a la Junta General, para su aprobación, una nueva Política de Remuneraciones para los próximos ejercicios 2019, 2020 y 2021, en los mismos términos que la actualmente vigente. Ello sin perjuicio de la potestad de esta última de modificar dicha Política si devinieran nuevas circunstancias que así lo aconsejaran. En consecuencia, se propone al Consejo lo siguiente:

III.1 – Política de remuneraciones de los consejeros en su condición de tales e importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de consejeros en su condición de tales.

Se propone que la política de remuneraciones de los consejeros en su condición de tales consista en una cantidad fija anual que se basa en criterios de responsabilidad y dedicación inherentes al cargo.

El importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los consejeros en su condición de tales se establece en 590.000,00 euros, cantidad que permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación.

Corresponderá al Consejo de Administración distribuir dicha cantidad máxima entre todos sus miembros en atención a sus funciones y responsabilidades en el seno del Consejo de Administración y de sus Comisiones Delegadas. Así, entre las circunstancias que se deberán valorar por el Consejo a la hora de retribuir a sus miembros se encontrarán las siguientes:

- La pertenencia al propio Consejo y la pertenencia a cada Comisión. Se considera que la simple pertenencia a dichos órganos, con la responsabilidad que ello conlleva, justifica la percepción de una retribución acorde con esa responsabilidad.
- Dietas por asistencia, tanto a las sesiones del Consejo como de cada una de sus Comisiones. Se considera razonable que aquellos consejeros que dedican más tiempo a la compañía reciban una retribución superior a la de aquellos que, por diversas razones, tengan una menor dedicación.
- La presidencia no ejecutiva del Consejo. Se considera razonable retribuir específicamente el cargo de Presidente no ejecutivo del Consejo, en aras a reconocer la responsabilidad y criticidad del cargo. Dicha retribución se añadirá a la remuneración fija percibida por la pertenencia al Consejo y a sus Comisiones

Ello no obstante, se deja a criterio del Consejo de Administración atender a otras circunstancias, que habrán de ser igualmente objetivas, a la hora de determinar las remuneraciones de sus distintos miembros, dentro del límite establecido.

Igualmente, corresponderá al Consejo de Administración determinar la periodicidad con la que se abonará a los consejeros la retribución anual.

En general, salvo en lo dispuesto en el presente apartado, se respeta la libertad de configuración de la remuneración que la LSC reserva al propio Consejo de Administración.

III.2 – Política de remuneraciones de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.

La política de remuneraciones de los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas será similar, en su manera de estructurarse, a la del personal directivo de la sociedad, y estará integrada por los siguientes componentes:

1.- Retribución fija.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera que se debe reconocer la capacidad de los consejeros ejecutivos de incrementar el valor de la empresa por su impacto en los resultados, por sus competencias y por su perfil profesional, reconociéndoseles, en consecuencia, una remuneración específica por su labor ejecutiva, e independiente y compatible con su labor de consejeros como tales.

Por ello, se propone establecer una remuneración máxima anual por cada consejero que desempeñe, además, labores ejecutivas en la sociedad, de 175.000,00 euros. Dicha cantidad será compatible e independiente de la remuneración por la condición de consejero.

2.- Previsión social y beneficios sociales.

Adicionalmente, los consejeros que desempeñen labores ejecutivas podrán percibir los complementos de prestaciones derivadas del sistema de previsión social en la forma, términos, condiciones y para los supuestos establecidos por la propia compañía para sus directivos.

En cuanto a los seguros de vida y salud, la compañía podrá contratarlos en análogas condiciones que las del resto de sus empleados.

III.3 – Principales condiciones de los contratos suscritos con los consejeros ejecutivos.

Todos los derechos, obligaciones, retribuciones e indemnizaciones o compensaciones del tipo que sea de los consejeros ejecutivos, deberán constar en el contrato que la Sociedad firme con cada uno de ellos, previamente aprobados por el Consejo de Administración.

A la fecha de aprobación de la presente Política de remuneraciones, el único consejero que desempeña funciones ejecutivas es el Consejero Delegado, quien tiene suscrito un contrato de prestación de servicios, con una duración de un año a partir de su entrada en vigor el 9 de octubre de 2015, y prorrogable por sucesivos períodos anuales. En caso contrario, se establece un preaviso por ambas partes de tres (3) meses. El contrato no prevé cláusulas de indemnización y permanencia, y contiene pactos de exclusividad o no concurrencia, con excepciones tasadas.

III.4 – Vigencia de la Política de Remuneraciones.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 529 novodecies LSC, se propone que esta nueva Política de Remuneraciones esté vigente durante los ejercicios 2019, 2020 y 2021, salvo que sea modificada por acuerdo de la Junta General de Accionistas.

Mayo de 2018.