

## 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 Realía 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 Realía 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 euros<sup>1</sup>, 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.**

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.**

---

<sup>1</sup> Remuneración Presidente más 7 consejeros todo el año.

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.