

**INFORME JUSTIFICATIVO DE LA PROPUESTA DE LA POLÍTICA DE
REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 2019-2021**

I

La Política de Remuneraciones de los Consejeros, actualmente vigente, es la incorporada en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros 2013-2014, votado de forma favorable por la Junta General de 17 de febrero de 2015.

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital y la Disposición Transitoria 2 A) de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, de modificación de la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo, la aprobación, con carácter consultivo, por la Junta General, con posterioridad al 1 de enero de 2015, se entenderá como Política de Remuneraciones por los tres años sucesivos, es decir, en el caso de la Sociedad, con vigencia para los años 2016, 2017 y 2018.

La Política de Remuneraciones de la Sociedad fue modificada por acuerdo de la Junta General de 21 de marzo de 2017, para:

- i) la inclusión en las condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos, de ajustes "ex post" de la Retribución Variable a corto, medio y largo plazo, y la obligación de mantenimiento de las acciones de la Sociedad, que reciban por su participación en Planes de Retribución Variable a medio o largo plazo, y
- ii) Compatibilizar el cobro de la remuneración fija del Presidente del Consejo de Administración y el de la remuneración fija del Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aunque ambos cargos se desempeñen por la misma persona.

Es consecuencia de lo expuesto que en el presente año caduca la vigencia de la actual Política de Remuneraciones de los Consejeros, por lo que debe proponerse a la Junta General la aprobación de una nueva Política, para los años 2019, 2020 y 2021.

II

Régimen jurídico de la Política de Remuneraciones de los Consejeros

De conformidad con el artículo 39º de los Estatutos Sociales, la remuneración de los Consejeros, en su condición de tales, consistirá en una asignación en metálico mensual fija, y determinadas dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones.

La Política de Remuneraciones se aprobará por la Junta General, al menos cada tres años, y deberá incluir el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros, en su condición de tales.

La determinación de la remuneración de cada Consejero, en su condición de tal, corresponderá al Consejo de Administración, que tendrá en cuenta, a tal efecto, las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a las Comisiones y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

Adicionalmente, los Consejeros podrán ser retribuidos mediante la entrega de acciones de la Sociedad, la concesión de derechos de opción sobre las mismas, o mediante cualquier otro sistema, referenciado al valor de las acciones, cuya aplicación efectiva exigirá un acuerdo de la Junta General (este sistema de retribución está limitado a los Consejeros ejecutivos, según el artículo 31 del Reglamento del Consejo).

Los Consejeros ejecutivos, con independencia de la retribución que les corresponda por su pertenencia al Consejo, serán retribuidos mediante una cantidad fija, adecuada a los servicios y responsabilidades que asuman, y una cantidad variable, así como mediante la inclusión en los sistemas de previsión y seguros, incluida la Seguridad Social y sistemas de incentivos establecidos para la Alta Dirección de la Sociedad.

Corresponde al Consejo de Administración fijar la retribución de los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas, y los términos y condiciones de sus contratos, de conformidad con lo dispuesto en la Ley, en los Estatutos Sociales, y en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, aprobada por la Junta General.

El Reglamento del Consejo de Administración, por su parte, dedica el artículo 30 a la Retribución del Consejo, en términos similares a los recogidos en los Estatutos Sociales.

La Ley de Sociedades de Capital regula la remuneración de los administradores, estableciendo, entre otras, las siguientes prescripciones:

- El sistema de remuneración de los administradores debe ajustarse al sistema previsto en los Estatutos Sociales (Art. 217.1)
- El sistema de remuneración determinará el concepto retributivo a percibir por los administradores, en su condición de tales (Artículo 217.2), entre uno o varios de los criterios que fija el propio artículo.
- El importe máximo anual del conjunto de los administradores, en su condición de tales, debe ser aprobado por la Junta General (Art. 217.2 y Art. 529 septdecies).
- La remuneración de los administradores deberá, en todo caso, guardar proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica y los estándares de mercado de empresa comparables (Art. 217.3)
- La remuneración de los Consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas se ajustará a lo previsto en los contratos, y a la Política de Remuneraciones de los Consejeros, correspondiendo al Consejo de Administración su fijación (Artículo 529 octodecies).
- La Política de Remuneración de los Consejeros se ajustará al sistema de remuneración estatutario, y debe ser aprobada por la Junta General, al menos cada tres años (Art. 511 bis 1 c) y Art. 529 novodecies 1).
- La remuneración vinculada a las acciones de la Sociedad deberá preverse, expresamente, en los Estatutos Sociales, y su aplicación requerirá un acuerdo de la Junta General de Accionistas (Art. 219.1).
- La propuesta de Política de Remuneraciones del Consejo de Administración será motivada y deberá acompañarse de un informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Ambos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad, desde la convocatoria de la Junta (Artículo 529 novodecies 2).

De conformidad con el Reglamento del Consejo de Administración, de 26 de enero de 2016, corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones *"proponer al Consejo de Administración, para su aprobación por la Junta General, la Política de Remuneraciones de los Consejeros, en cuanto tales, y la de los Consejeros ejecutivos."* (Artículo 18.2 h).

III

Asesoramiento para la elaboración de la Política de Remuneraciones

Para la formulación de la Política de Remuneraciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones contrató, en ejercicios pasados, los servicios de Garrigues Human Capital Services ("Garrigues"), quien ha venido asesorando a la Sociedad, de acuerdo con las prescripciones de la Ley de Sociedades de Capital, y las recomendaciones en materia de gobierno corporativo.

Para la elaboración de la Política, se siguió, por parte de Garrigues, la siguiente estructura:

- (i) En relación con el sistema de remuneración de los consejeros no ejecutivos, la política contendrá los siguientes aspectos:
 - Principios y fundamentos de la política de retribuciones.
 - Importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tal, y motivación del mismo.
 - Descripción y motivación del sistema de remuneración de los consejeros en su condición de tal. Se incluirán los distintos conceptos retributivos y los parámetros para la fijación de la remuneración.

- (ii) En relación con el sistema de remuneración de los consejeros ejecutivos:
 - Determinación y motivación de la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo al que la política se refiera (tres años).
 - Descripción y motivación de los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables:
 - Criterios de evaluación del desempeño elegidos.
 - Componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación.
 - Alineación de la retribución variable con el interés de la sociedad y sus accionistas.
 - Ajustes ex-post, mecanismos de diferimiento, cláusulas "clawback" de la Retribución Variable
 - Mantenimiento de las acciones recibidas en ejecución de Planes de Retribución Variable.

- Términos y condiciones principales de sus contratos comprendiendo, en particular:
 - Duración.
 - Indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual.
 - Pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual.

IV

Principios generales de la Política de Remuneraciones de los Consejeros

4.1 Principios y fundamentos

La retribución de los Consejeros de la Sociedad se determina tomando en consideración lo establecido en (i) la normativa aplicable a las sociedades de capital, en concreto, la Ley de Sociedades de Capital; (ii) los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad y la Política de Retribuciones de la Alta Dirección del Grupo (en cuanto a los Consejeros Ejecutivos); (iii) los objetivos establecidos en el Plan de Negocio del Grupo; y (iv) en los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas.

Adicionalmente, la Sociedad tiene en cuenta a la hora de determinar la Política de Remuneraciones que la misma se adecúe a los principios y recomendaciones de buen gobierno corporativo, las mejores prácticas de mercado y las directrices de inversores institucionales y de los asesores de votos.

Teniendo en cuenta lo anterior, los principios y fundamentos generales en los que se basa la Política de Remuneraciones son los siguientes:

- Creación de valor para el accionista de forma sostenible en el tiempo.
- Competitividad, mediante el establecimiento de un marco retributivo que esté alineado con las mejores prácticas del mercado y que sea competitivo en relación con otras sociedades comparables, permitiendo atraer y retener a los mejores profesionales.
- Recompensar atendiendo a los niveles de responsabilidad y a la trayectoria profesional.
- Equilibrio razonable entre los componentes de la retribución fija y variable, que refleje una adecuada gestión de los riesgos combinado con el logro de objetivos definidos.

- Vinculación entre remuneración y resultados: Una parte significativa de la retribución total de los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad, tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de objetivos financieros, de negocio y de creación de valor, predeterminados, concretos, cuantificables y alineados con el Plan de Negocio.

La Política de Remuneraciones tiene como fundamento atraer, retener y motivar a los mejores profesionales, al tiempo que conseguir establecer un vínculo estable y con vocación de permanencia en el tiempo entre la remuneración, los resultados y los intereses de los accionistas, logrando así los objetivos a largo plazo del Grupo.

El artículo 39 de los Estatutos Sociales establece que el cargo de administrador es retribuido, y concreta los sistemas de retribución aplicables a los Consejeros dependiendo de su condición.

Conforme a lo establecido en el artículo anterior, y en los artículos 30 y 31 del Reglamento del Consejo de Administración, la Política de Remuneraciones distingue entre la retribución de los Consejeros en su condición de tales y la retribución de los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas.

A continuación, se desarrollan las características del sistema retributivo de los Consejeros, en su condición de tales, y la de los Consejeros Ejecutivos.

4.2 Características de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, en su condición de tales

La aplicación de los principios recogidos en el punto 4.1 anterior, relativos al sistema de remuneración de los Consejeros de la Sociedad en su condición de tales, hace que su remuneración reúna las siguientes características:

- Remunera en función de los cargos, funciones y responsabilidades que el Consejero asuma en el Consejo de Administración y sus Comisiones. En este sentido, las remuneraciones son diferentes para cada uno de ellos, siendo los importes de la remuneración fija superiores en el caso del Presidente del Consejo de Administración y de sus Comisiones delegadas. Asimismo, las dietas de asistencia a las reuniones varían en importe en atención a si son reuniones del Consejo de Administración, de la Comisión de Auditoría y Control o de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- Es razonable para retribuir su dedicación, cualificación y responsabilidad, sin que constituya un obstáculo para su deber de lealtad y su independencia de criterio.

- Está alineada con los estándares en materia de gobierno corporativo y las circunstancias del mercado, en atención a las características y actividad del Grupo.
- Por último, y siguiendo las recomendaciones del Código de Buen Gobierno, los Consejeros, en su condición de tales, no cuentan con (i) sistemas de retribución variable, ni en efectivo ni en acciones, opciones o derechos sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción; (ii) seguros de vida; o, (iii) sistemas de ahorro a largo plazo u otros sistemas de previsión social.

4.3 Características de la Política de Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos

En cuanto al sistema de remuneración de los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas, éste reúne las siguientes características:

- Las retribuciones se asignan por el desempeño de funciones ejecutivas.
- Presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y componentes variables.
- La retribución variable tiene un componente de medio y largo plazo, que impulsa la actuación de los Consejeros en términos estratégicos, además de un componente que recompensa la consecución de resultados a corto plazo. La retribución variable cuenta con una proporción adecuada vinculada (i) a objetivos a medio y largo plazo y (ii) a la entrega de acciones de la propia Sociedad de forma diferida en el tiempo.
- El sistema retributivo es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo y con la estrategia empresarial, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad, y está orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.
- Tiene en cuenta las tendencias del mercado y los principios y recomendaciones de buen gobierno, resultando eficaz para atraer y retener a los mejores profesionales.

La Política de Remuneraciones está, por tanto, orientada hacia la generación de valor en el Grupo, buscando el alineamiento con los intereses de los accionistas, con una gestión prudente del riesgo y con el estricto cumplimiento de la normativa vigente en materia de remuneraciones de consejeros de las sociedades cotizadas.

5.1 Remuneraciones de los Consejeros en su condición de tales

Se propone al Consejo de Administración, el mantenimiento de las Retribuciones de los Consejeros en su condición de tales (Remuneración Fija mensual y dietas por asistencia al Consejo o sus Comisiones), que fueron fijadas por el propio Consejo de Administración, en sus sesiones de 18 de julio y 17 de septiembre de 2014, y de 31 de octubre de 2017, que están dentro de los límites establecidos por la Junta General de Accionistas de 17 de febrero de 2015.

El importe de tales retribuciones se incluye en el punto 4 de la Política de Remuneraciones.

5.2 Remuneración de los Consejeros Ejecutivos

Se propone el siguiente esquema:

Elemento		Propósito
Retribución Fija		Determinada en función de los servicios y responsabilidades en el Grupo y su cargo, velando porque sea competitiva respecto de otras entidades comparables.
Retribución Variable	A corto plazo (anual)	Tiene como finalidad adecuarse a las prácticas de mercado más habituales en materia retributiva y vincular su abono al cumplimiento de objetivos de carácter anual en línea con el Plan de Negocio.
	Diferida a medio y largo plazo (plurianual)	Tiene como finalidad potenciar el compromiso con los accionistas de la Sociedad en el medio y largo plazo. Se instrumenta mediante la concesión de planes de Periodos de Consolidación solapados con liquidación en acciones de la Sociedad de forma diferida en el tiempo. Cada Periodo de Consolidación tiene una duración de tres años.
Sistemas de ahorro a largo plazo		Tiene como finalidad constituir un sistema de previsión social complementario ligado a la jubilación.
Retribuciones en especie		Su objetivo es ofrecer un paquete de compensación competitivo en línea con las prácticas habituales de mercado.

La determinación de los elementos del Sistema de Retribución de los Consejeros Ejecutivos se contiene en el apartado 5 de la Política de Remuneraciones propuesta.

Adicionalmente, cabe indicar, en cuanto a la Retribución variable diferida a medio y largo plazo (Planes de Incentivos a Largo Plazo de 2014 y de 2017), que la Junta General de 4 de junio de 2014 y de 21 de marzo de 2017, concede al Consejero Delegado (D. Luis Egido Gálvez) y al Consejero Secretario (D. Rafael de Juan López), un Incentivo Inicial Reconocido en la cuantía máxima que prevén los respectivos Planes para los Consejeros Ejecutivos (es decir, el 100% del Bonus en los Planes Generales de 2014 y de 2017, y el 75% del Salario Fijo en los Planes Especiales de 2014 y de 2017).

El Informe que antecede es el emitido y aprobado, por unanimidad de los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su sesión de 23 de enero de 2018, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 529 novodécimas 2 de la Ley de Sociedades de Capital.

Leganés, a 23 de enero de 2018.

El Consejero Secretario,

Rafael de Juan López