



Política de Remuneraciones del
Consejo de Administración de

**NYESA VALORES
CORPORACIÓN, S.A.**



Índice

1. Introducción: marco normativo y estatutario
2. Principios generales
3. Periodo de vigencia
4. Remuneración de los consejeros en su condición de tales
5. Remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas
6. Aprobación de la política de remuneraciones
7. Revisión de la política de remuneraciones
8. Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros



1. Introducción: marco normativo y estatutario

Conforme a lo dispuesto en el art. 529 *novodecies* del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, LSC) aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, creado por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la LSC para la mejora de gobierno corporativo, el artículo 54 de los Estatutos Sociales de Nyesa Valores Corporación, S.A. (en adelante Nyesa o la Sociedad), establece que la política de remuneraciones de los consejeros:

- Consistirá en una asignación fija anual. El importe máximo de la retribución anual del conjunto de los Consejeros en su condición de tales deberá ser aprobado por la Junta General, y permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación.
- Podrá ser diferente en función de su cargo, funciones y responsabilidades atribuidas, y de sus servicios en los Comités del Consejo y será compatible con el pago de dietas por asistencia a las reuniones.
- Corresponderá al Consejo fijar las cuantías exactas de las dietas así como las retribuciones individualizadas que cada Consejero deba percibir, respetando en todo caso los límites establecidos por la Junta General y los conceptos retributivos previstos en los Estatutos.
- Los Consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas tendrán derecho a percibir una retribución por la prestación de dichas funciones, que será determinada por el Consejo de Administración de conformidad con lo establecido en la política de remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General.

Asimismo, los Estatutos Sociales en su artículo 38, apartado 2.1), establecen entre las facultades del Consejo de Administración la de proponer la política de remuneraciones de los consejeros, así como las decisiones relativas a la remuneración de los mismos, dentro del marco estatutario y de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General.

El Reglamento del Consejo de Administración en su artículo 34, apartado 4, letras f) y h), establecen que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene, entre otras funciones esenciales, la de proponer al Consejo la política retributiva de los Consejeros, así como revisar periódicamente los programas de retribución, ponderando su acomodación y sus rendimientos y procurando que las remuneraciones de los Consejeros se ajusten a criterios de moderación y adecuación con los resultados de la Sociedad.

2. Principios generales

La política de remuneraciones del Consejo de Administración de Nyesa se basa en los principios de transparencia, compensación por la dedicación, correspondencia con la evolución de los resultados y consecución de objetivos.

Las retribuciones deben por tanto compensar adecuadamente la dedicación y las responsabilidades asumidas por cada uno de los consejeros, pero no ser tan elevadas como para comprometer la independencia de los consejeros no ejecutivos. Además, deben ser simples en cuanto a su formulación general y a su determinación concreta.

Asimismo, las remuneraciones atienden a un criterio de mercado, en atención a la remuneración fijada para consejeros de sociedades cotizadas de entidad equivalente a Nyesa.



3. Periodo de Vigencia

La política de remuneraciones será de aplicación durante los ejercicios 2019, 2020 y 2021, salvo que la Junta General de Accionistas de Nyesa acuerde su modificación o sustitución durante dicho periodo, todo ello conforme a lo previsto en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital.

4. Remuneración de los consejeros en su condición de tales

A los efectos de lo previsto en el artículo 529 *septdecies* de la Ley de Sociedades de Capital, el importe máximo anual de la retribución del conjunto de los consejeros en su condición de tales queda establecido para el periodo al que se refiere esta política en 250.000 euros.

La distribución se hará en atención a las funciones y responsabilidades de cada uno de los consejeros y su asistencia a las reuniones, mediante la fijación de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y de sus Comisiones.

La política de remuneraciones a los consejeros en su condición de tales responderá a la siguiente estructura:

- Una remuneración fija de 15.000 euros para cada consejero por su cargo en el Consejo de Administración, salvo en el caso del Presidente y resto de consejeros ejecutivos, que recibirán una remuneración de 30.000 euros.
- Una cantidad fija de 5.600 euros para cada consejero que, además, sea miembro de una de las Comisiones del Consejo, más una dieta por asistencia a cada una de las comisiones de 200 €. Estas cantidades no se devengarán a favor del Presidente ni del resto de consejeros ejecutivos en caso de que asistan a tales comisiones.

5. Remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas

Para los Consejeros Ejecutivos, atendiendo a las funciones que desempeñan y considerando una dedicación permanente y exclusiva, se considera razonable mantener el actual sistema retributivo de los mismos consistente en una retribución fija y otra variable, de acuerdo con lo establecido en los contratos que con los mismos se han suscrito, que la Comisión ha examinado e informado favorablemente.

5.1. Parte fija

La parte fija de la remuneración anual del conjunto de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas ascenderá a un importe máximo global de 600.000 euros.

Este límite será conjunto y por tanto aplicable con independencia del número de consejeros ejecutivos que haya.

5.2. Parte variable

La parte variable de la retribución anual consistirá, en un *bonus*, pagadero en efectivo, por importe de 30.000 euros por consejero, y cuyo devengo dependerá del grado de cumplimiento que hayan tenido en el periodo en cuestión, los parámetros que fije el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.



5.3. Otros elementos retributivos de los consejeros ejecutivos:

Los Consejeros ejecutivos tendrán derecho al uso de un vehículo de la Sociedad, de su libre elección, en *renting* o *leasing* de gama alta de hasta cuatro años de duración, cuyos gastos serán sufragados por la Sociedad.

5.4. Términos y condiciones principales de los contratos

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:

- Duración: los contratos son de duración indefinida.
- Terminación: los contratos de los consejeros ejecutivos establecen que podrá extinguirse: (i) por mutuo acuerdo de las Partes, supuesto éste en el que deberá estarse a los concretos términos del mismo en cuanto a compensaciones económicas se refiera; (ii) por desistimiento unilateral de cualquiera de las partes, distinguiéndose según se trate del consejero ejecutivo en cuestión (en el que no procederá el pago al mismo de ningún tipo de Indemnización), o del de la Sociedad, supuesto en el que deberá abonar al consejero ejecutivo en concepto de indemnización a fecha de extinción del contrato la suma de cuatro anualidades de la retribución global que venga percibiendo. En cualquiera de los supuestos de desistimiento, deberá mediar un preaviso mínimo de tres meses, que en caso de incumplimiento generará en la parte perjudicada, derecho a una compensación económica sustitutiva equivalente a la retribución correspondiente a la duración del plazo de preaviso incumplido; (iii) por voluntad del consejero ejecutivo fundamentada en un incumplimiento contractual de la Sociedad, lo que de ser acogido por la jurisdicción competente dará lugar al abono a aquél de la anterior indemnización referida cuatro anualidades junto con la compensación económica sustitutiva, equivalente a la retribución correspondiente a la duración del plazo de preaviso incumplido ; (iv) por voluntad de la Sociedad, fundamentada en un incumplimiento contractual del consejero ejecutivo en cuestión, en cuyo caso, de estimarse judicialmente la procedencia del despido, no habrá lugar a indemnización alguna y, de no ser así, se devengará automáticamente la prevenida de 4 anualidades; (v) a instancias de los consejeros ejecutivos por sucesión de empresa o cambio importante en la titularidad de la misma que tenga por efecto una renovación de sus órganos rectores o una modificación del contenido y planteamiento, siempre que la extinción se produzca dentro de los tres meses siguientes a la producción de tales cambios. En este caso la Sociedad abonará al consejero ejecutivo en cuestión la indemnización equivalente a cuatro anualidades de la retribución global que venga percibiendo. (vi) por cese voluntario del consejero ejecutivo (en el que no procederá el pago al mismo de ningún tipo de Indemnización), debiendo mediar en dicho supuesto un preaviso mínimo de tres (3) meses, que en caso de incumplimiento generará en la parte perjudicada, derecho a una compensación económica sustitutiva equivalente a la retribución correspondiente a la duración del plazo de preaviso incumplido; (vii) por afectación del consejero ejecutivo en un Expediente de Regulación de Empleo de extinción de Contratos o Despido Colectivo, así como en el supuesto de Despido por causas Objetivas, la Sociedad deberá abonar en dichos supuestos en concepto de indemnización a fecha de su extinción de Contrato la suma de cuatro anualidades de la retribución global que venga percibiendo; ; (viii) por voluntad del consejero ejecutivo fundamentada en el supuesto de movilidad geográfica instada por la Sociedad, en el presente supuesto el consejero afectado podrá optar por la extinción de su contrato percibiendo una indemnización de cuatro anualidades; (ix) a instancias del consejero ejecutivo (a) por cambio significativo en



la composición accionarial actual de la Sociedad, entendido como la adquisición de una participación superior o igual al 30 por 100, de forma directa o indirecta, por parte de un grupo empresarial mediante compraventa, ampliación de capital o cualquier otra operación corporativa; o (b) por nombramiento de la mayoría de los miembros del Consejo de Administración por un Grupo diferente al actualmente mayoritario;. En estos casos la Sociedad abonará al consejero ejecutivo en cuestión la indemnización equivalente a cuatro anualidades.

- Cláusulas de exclusividad y no competencia: No existen pactos a este respecto en los vigentes contratos con los consejeros ejecutivos, si bien, por su condición de administradores se encuentran obligados a evitar situaciones de conflicto de interés por virtud del artículo 229 de la LSC.

6. Aprobación de la política de remuneraciones

La política de remuneraciones de los consejeros se ajustará en lo que corresponda 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.

La propuesta de la política de remuneraciones del Consejo de Administración será motivada y deberá acompañarse de un informe específico 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 General, quienes podrán solicitar además su entrega o envío gratuito. El anuncio de la convocatoria de la Junta General hará mención de este derecho.

La política de remuneraciones de los consejeros así aprobada, mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la Junta General. Cualquier modificación de la misma durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

En caso de que el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros fuera rechazado en la votación consultiva de la Junta General Ordinaria, la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio siguiente deberá someterse a la aprobación de la Junta General con carácter previo a su aplicación, aunque no hubiese transcurrido el plazo de tres años anteriormente mencionado. Se exceptúan los supuestos en que la política de remuneraciones se hubiera aprobado en esa misma Junta General Ordinaria.

Cualquier remuneración que perciban los consejeros por el ejercicio o terminación de su cargo y por el desempeño de funciones ejecutivas será acorde con la política de remuneraciones de los consejeros vigente en cada momento, salvo las remuneraciones que expresamente haya aprobado la Junta General de Accionistas.

7. Revisión de la política de remuneraciones

Los principios de transparencia, compensación por la dedicación, correspondencia con la evolución de los resultados y consecución de objetivos que inspiran la política de remuneraciones de Nyesa, continuarán aplicándose salvo que los órganos sociales competentes decidan modificaciones a la vista de las circunstancias, ya sea por razones regulatorias, estratégicas, económicas o de cualquier otra índole.

Con tal propósito, el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el ejercicio de sus competencias, revisarán periódicamente los principios de la política de remuneraciones al mismo tiempo que velarán por su cumplimiento.



8. Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

El Consejo de Administración de Nyesa elaborará y publicará anualmente un informe sobre las remuneraciones de sus consejeros, incluyendo las que perciban o deban percibir en su condición de tales y, en su caso, por el desempeño de funciones ejecutivas.

El informe anual sobre remuneraciones de los consejeros incluirá información completa, clara y comprensible sobre la política de remuneraciones aplicable al ejercicio en curso. Incluirá también un resumen global sobre la aplicación de dicha política durante el ejercicio cerrado, así como el detalle de las remuneraciones individuales devengadas por todos los conceptos por cada uno de los consejeros en dicho ejercicio.

El informe anual sobre remuneraciones de los consejeros se difundirá como hecho relevante por la sociedad de forma simultánea al informe anual de gobierno corporativo.

El informe anual sobre remuneraciones de los consejeros se someterá a votación, con carácter consultivo y como punto separado del orden del día a la Junta General Ordinaria de accionistas.
