

## INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Saeta Yield suscribe el presente Informe específico, justificativo de la propuesta de modificación de la política de remuneraciones de los Consejeros, sometido al Consejo de Administración de la Sociedad, con objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 529 novodécies 2 de la Ley de Sociedades de Capital.

La Ley de Sociedades de Capital establece, la necesidad de que las sociedades de capital cotizadas cuenten con una política de remuneraciones para sus Consejeros que debe ser aprobada por la junta general de accionistas al menos cada tres años como punto separado del orden del día. Además cualquier modificación o sustitución de la misma durante su plazo de vigencia debe ser aprobada por la junta general de accionistas.

La política retributiva de Saeta Yield se fijó con ocasión de la Oferta Pública de venta y comienzo de cotización de la sociedad, a principios de 2015. En ese momento, de forma lógica, se optó por aplicar un criterio de extrema prudencia tanto para el Consejo de Administración como para la dirección de la compañía, a la espera de ver cómo se desenvolvía Saeta y como desarrollaba su actividad.

En este momento, transcurridos casi dos años y medio, se ha podido comprobar que Saeta Yield está cumpliendo los objetivos previstos y se encuentra en pleno desarrollo de los procesos de adquisiciones necesarios para que una sociedad como ella pueda cumplir los compromisos de dividendos para la adecuada remuneración a sus accionistas.

En este proceso resulta esencial el establecimiento de una adecuada remuneración, con el fin de que tanto el Consejo de Administración como la alta dirección de la compañía tengan los necesarios estímulos para desarrollar su actividad con la necesaria motivación y dedicación.

Siendo consciente de esta situación, el Consejo de Administración activó hace unos meses un proceso de valoración de la remuneración del Consejo y de la alta dirección, proceso que ha constado de dos partes, una evaluación interna, y una evaluación externa.

La evaluación interna, a través de un cuestionario contestado de forma independiente por cada consejero, mostró un claro consenso acerca de que la remuneración de los Consejeros, por el desempeño de su actividad, parecía inferior a los estándares esperables dado el nivel de implicación y de responsabilidad asumidos por los Consejeros. Recordemos, en esta línea, que la remuneración de los Consejeros es de 30.000 €/año, a los que se suman 10.000 € más por pertenencia a las Comisiones. Los Consejeros, por tanto, están percibiendo un máximo de 40.000 € año, además de unas dietas reducidas (200 o 300€ por sesión) por la asistencia a las reuniones. La política de remuneraciones actualmente aprobada incluye, en fin, un límite global de 450.000 € para la retribución de todo el Consejo de Administración.

Por lo que respecta a la alta dirección de la sociedad, la valoración resultante de la evaluación del Consejo mostraba igualmente la idea de que la remuneración de los principales ejecutivos

podía ser inferior a mercado y que ello debía ser objeto de reflexión. Al margen de esta idea general, el Consejo manifestó un criterio muy claro respecto de la necesidad de incrementar los límites de la retribución variable de la alta dirección de la sociedad, que actualmente están fijados en el 35%, como fórmula que, sin implicar un aumento de los costes fijos por salarios y retribución a los primeros niveles ejecutivos, permita sin embargo alinear de modo más eficaz la actividad diaria de los mismos con los objetivos de Saeta.

Junto a esta labor, el Consejo encomendó a la Sociedad que se apoyara en un consultor externo para corroborar si las anteriores percepciones resultaban o no ajustadas.

En cumplimiento de tal mandato, Saeta Yield contrató los servicios de Garrigues Human Capital Services (Garrigues HCS), que ha llevado a cabo un estudio con un doble objetivo:

- Analizar las prácticas de mercado seguidas por sociedades comparables a Saeta en materia de remuneración de consejeros y altos directivos, y
- Facilitar a la Sociedad su posicionamiento acerca de la remuneración que los citados consejeros reciben por la prestación de sus servicios.

Garrigues HCS, tras analizar el mercado español y las sociedades comparables a Saeta Yield, ha emitido un informe cuyas conclusiones son las siguientes:

*1.- De acuerdo con el análisis realizado, el posicionamiento de las retribuciones, tanto de los miembros del consejo de administración de la Sociedad, como del Presidente-Consejero Delegado, se encuentra por regla general sensiblemente por debajo del primer cuartil de la banda retributiva de comparación. Para el Director Financiero y Director de Operaciones no se nos ha facilitado su retribución actual, aunque el estudio sí recoge la información de mercado para estos puestos de las empresas comparables.*

*2. Considerando que el sistema de remuneración de los consejeros no ejecutivos de Saeta Yield está compuesto por una retribución fija, una retribución por la presidencia de comisiones y por dietas, consideramos que el actual sistema de remuneración en cuanto a sus componentes está razonablemente alineado con las prácticas seguidas por las sociedades cotizadas.*

Del análisis llevado a cabo por Garrigues HCR se pueden extraer algunos datos muy relevantes. Así, por ejemplo, la remuneración global del Consejo de Administración de Saeta es inferior en 900.000 € a la remuneración mediana de las sociedades comparables, y en más de un 1.000.000 € respecto de la media. Por lo que respecta a la retribución de los Consejeros no ejecutivos, la diferencia está casi en 200.000 € respecto de la mediana.

Entrando en datos individuales, la retribución fija del Presidente Ejecutivo/Consejero delegado de Saeta está 126.000 € por debajo de la mediana, cantidad que asciende a más de 670.000 € si se considera la retribución total (fija y variable) del primer ejecutivo. Los Consejeros que no

llevan a cabo funciones ejecutivas tienen una retribución que resulta inferior a la mediana en 42.500 € al año.

Los datos individuales de la alta dirección de la compañía arrojan resultados igualmente inferiores a los de la media y la mediana de sociedades comparables, con una diferencia de más de 66.000 €/año por la retribución total.

El estudio también recoge una comparación con sociedades internacionales, la cual, con algunas variaciones, vuelve a ofrecer unos resultados muy claros en cuanto a que las retribuciones tanto del Consejo de Saeta como de la alta dirección son sustancialmente inferiores a los de sociedades comparables.

Ante esta evidencia, el Consejo de Administración considera pertinente someter a la Junta General una modificación de la política retributiva actualmente vigente, con el fin de acercar la remuneración que la sociedad ofrece a sus administradores y directivos a lo que constituye el estándar de mercado. El Consejo de Administración es consciente de que no es posible, ni prudente, cubrir la diferencia de golpe, en una única modificación de la actual política, dadas las grandes diferencias existentes, pero al mismo tiempo cree que es preciso ir adaptando progresivamente la remuneración de Saeta a la que ofrecen sociedades comparables, en el convencimiento de que ello permitirá a la compañía atraer y retener a los mejores profesionales, guardando a la vez un equilibrio razonable con el tamaño de la sociedad y los objetivos fijados.

Por ello, y a partir de este ejercicio 2017, el Consejo ha considerado pertinente plantear a la Junta dos modificaciones puntuales de la actual política, al tiempo que seguirá analizando la remuneración fija de la alta dirección de la compañía en los próximos ejercicios.

La primera modificación se refiere al límite global de retribución a los miembros del Consejo por sus funciones de administración. Como se ha indicado, el actual límite (450.000 € anuales) resulta insuficiente para retribuir adecuadamente la actividad de los consejeros y la responsabilidad que asumen. Sin ánimo de llegar a la media o mediana de las sociedades comparables, y manteniendo una política retributiva prudente y por debajo por tanto de la media, se propone a la Junta subir el límite máximo global a la cantidad de 650.000 €. El resultado sería una remuneración que seguiría siendo inferior a la media de las compañías comparables pero que se habría acercado algo más a los estándares del mercado y a los de la competencia.

La segunda modificación afecta al porcentaje máximo de remuneración variable anual que en este momento corresponde al primer ejecutivo. En la actualidad dicho porcentaje se cifra en el 35%. El Consejo de Administración considera que una retribución que sea verdaderamente variable debe someterse a criterios exigentes pero al mismo tiempo debe ser suficientemente motivadora. Un porcentaje que esté limitado al 35% puede provocar que en la práctica la remuneración variable se quede (bajo criterios exigentes) en unos porcentajes reducidos que impidan alinear los intereses de la alta dirección con los de Saeta Yield.

En este primer paso se plantea, pues, subir el límite máximo de la retribución variable del Consejero Delegado, que siguiendo igualmente condiciones de mercado debe estar en torno o incluso superar el 50%. Este incremento permitirá, igualmente, que se amplíen posteriormente

los límites de la retribución variable del resto de los ejecutivos de la sociedad, que lógicamente se encuentran limitados a su vez por el porcentaje reconocido al Consejero Delegado.

Las modificaciones propuestas de la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración se presentan con control de cambios sobre el texto de la actual política en vigor:

## **SAETA YIELD, S.A.**

### **PROPUESTA DE POLÍTICA DE REMUNERACIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**

#### **1. INTRODUCCIÓN**

El presente documento se elabora en cumplimiento de lo establecido en el artículo 529 novodécimas de la Ley de Sociedades de Capital, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de Julio (la "**Ley de Sociedades de Capital**"), y recoge la propuesta de política de remuneraciones del Consejo de Administración de Saeta Yield, S.A. (la "**Política de Remuneraciones**") que, aprobada por el propio Consejo de Administración, será elevada para su aprobación a la Junta General de la Sociedad.

La Política de Remuneraciones de los consejeros, tanto en su condición de tales como por el desempeño de funciones ejecutivas, estará orientada a que la remuneración guarde una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables. Igualmente, el sistema de remuneración de los consejeros deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorporará las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

#### **2. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES**

De conformidad con el artículo 11 de los Estatutos Sociales, el sistema de remuneración de los consejeros en su condición de tales consistirá en una asignación fija anual pagadera trimestralmente y en dietas de asistencia a cada reunión del Consejo de Administración o de sus Comisiones.

El importe máximo total de la remuneración anual que la Sociedad podrá pagar a los consejeros por ambos conceptos, asignación fija y dietas de asistencia, no podrá ser superior a ~~450.000~~ **650.000** euros.

##### **2.1. Asignación fija anual**

La asignación fija anual será superior en el caso del Presidente del Consejo de Administración y de los Consejeros que formen parte de Comisiones del Consejo, en atención a la mayor dedicación que supone el ejercicio de sus funciones.

La cantidad adicional a percibir por los consejeros que formen parte de las Comisiones será la misma, formen parte sólo de una Comisión o de ambas (Comisión de Auditoría o Comisión de Nombramientos y Retribuciones).

##### **2.2. Dietas de asistencia**

Los consejeros percibirán una cantidad, en concepto de dietas de asistencia, con ocasión de cada reunión del Consejo en pleno o de las Comisiones en la que participen. El importe de

las dietas de asistencia será moderado, sin que lo percibido por los consejeros por este concepto pueda representar en cada ejercicio más del 15% de la asignación fija.

### **3. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS**

- 3.1 Está previsto que el único Consejero Ejecutivo sea el Presidente del Consejo de Administración, que ostentará simultáneamente la condición de Consejero Delegado. La remuneración inicial por el desempeño de sus funciones ejecutivas propias de su condición de Consejero Delegado, consistirá en una retribución fija de 185.000 euros anuales, que se actualizará conforme a la evolución del IPC, más una retribución variable de hasta un ~~35%~~ **50%**, cuya cuantía concreta se determinará por el Consejo de Administración en función de criterios cuantitativos (determinados conforme a la evolución de los principales elementos financieros y contables) y cualitativos. El esquema retributivo del Consejero Delegado se integra en la política de remuneración en especie, beneficios sociales y seguros de responsabilidad civil aplicables a los directivos de la sociedad que incluye seguro de responsabilidad civil, ayuda en el seguro médico, seguro de vida y accidente y vehículo. Igualmente, el Consejero Delegado podrá ser beneficiario de otros planes de remuneración a medio y largo plazo, consistentes en bonos plurianuales aprobados por la Junta General o planes de opciones sobre acciones, que serán debidamente aprobados por la Junta General conforme a lo previsto en el art. 219 LSC y los estatutos sociales.
- 3.2 El contrato del Consejero-Delegado seguirá vigente mientras el mismo continúe en su cargo. En dicho contrato no se contemplarán pactos de no competencia. El Consejero Delegado tendrá derecho, en caso de extinción de la relación que mantiene con la Sociedad como primer ejecutivo, a una indemnización por cese equivalente a dos anualidades. A tal efecto, la anualidad se calculará como la mitad de la suma de las retribuciones completas percibidas en los dos ejercicios inmediatamente anteriores a aquél en que se produzca el cese (o el último año multiplicado por dos, si no se alcanzara una antigüedad de dos años). En caso de que a la fecha de extinción de la relación exista un plan de opciones sobre acciones pendiente de ejercicio, los derechos derivados de dicho plan podrán ser ejercidos con posterioridad a su cese en los términos y casos que se acuerden el propio plan.