

## **INFORME QUE ELABORA LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DE LAR ESPAÑA REAL ESTATE SOCIMI, S.A. SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS**

### **1. INTRODUCCIÓN**

El artículo 529 *novodecies* de la vigente Ley de Sociedades de Capital (la “LSC”) establece para las sociedades cotizadas la obligación de elaborar y someter a la aprobación de la Junta General de accionistas la política de remuneraciones del Consejo de Administración. Corresponde al Consejo de Administración la elaboración de la propuesta de política de remuneraciones a ser sometida a la aprobación de la Junta General de accionistas; la propuesta debe acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En cumplimiento de dicho precepto legal, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Consejo de Administración de Lar España Real Estate SOCIMI, S.A. (la “Sociedad” o “Lar España”) ha procedido elaborar el presente informe sobre la propuesta de Política de Remuneraciones de los Miembros del Consejo de Administración para los ejercicios de 2015 a 2017, ambos incluidos (la “Política de Remuneraciones”), para su elevación al propio Consejo.

### **2. PRINCIPALES NORMAS APLICABLES A LAS REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS**

Las principales normas aplicables a la remuneración de los consejeros de Lar España son las siguientes:

#### **2.1 Ley de Sociedades de Capital**

La LSC establece el carácter necesariamente remunerado del cargo de consejero de una sociedad cotizada, a no ser que los estatutos sociales establezcan lo contrario. Los Estatutos Sociales de Lar España confirman el carácter retribuido del cargo, al tiempo que establecen el sistema de retribución aplicable a los consejeros en su condición de tales y regulan la retribución adicional para aquellos consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas, a ser fijada por el propio Consejo de Administración. La remuneración de los consejeros, ya sea en su condición de tales como por el desempeño de funciones ejecutivas, debe ajustarse a lo establecido en la Política de Remuneraciones.

En relación con los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales (consejeros no ejecutivos) la Política de Remuneraciones debe determinar su retribución dentro del sistema previsto estatutariamente, e incluir necesariamente el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de ellos en su mera condición de consejeros.

En relación con los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas (consejeros ejecutivos) la Política de Remuneraciones debe 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 postcontractual y permanencia o fidelización.

Cualquier remuneración que perciban los consejeros por ejercicio o terminación de su cargo y por el desempeño de funciones ejecutivas ha de ser acorde con la Política de Remuneraciones vigente en cada momento, salvo las remuneraciones que expresamente apruebe la Junta General.

Por otro lado, la LSC establece con carácter general que la remuneración de los consejeros debe guardar una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables; asimismo, el sistema de remuneración establecido debe estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

## **2.2 Estatutos Sociales y normativa interna de Lar España**

La regulación de la remuneración de los consejeros de la Sociedad se contiene en el artículo 40 de los Estatutos Sociales, y es desarrollada en el artículo 27 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad. Estos textos, cuya modificación para adaptarse a las disposiciones legales introducidas por la Ley 31/2014 de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo y a las nuevas recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas, aprobado el 18 de febrero de 2015 por la Comisión Nacional del Mercado de Valores, serán sometidos a votación en la Junta General ordinaria de accionistas de 2015, regulan a su vez la composición, el funcionamiento y las funciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Por otra parte, el Consejo de Administración de la Sociedad tiene aprobados los principios generales de remuneración aplicables a nivel de su grupo, que se describen en el apartado 2 de la Política de Remuneraciones.

## **3. PRINCIPALES CAMBIOS EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES RESPECTO AL EJERCICIO DE 2014**

En relación con los consejeros no ejecutivos, no hay cambios significativos en relación con la política de remuneración aplicada en el ejercicio de 2014, salvo por las cantidades expuestas en el apartado 3 de la Política de Remuneraciones.

Por otro lado, no se ha contemplado el nombramiento de ningún consejero ejecutivo. En caso de nombrarse un consejero ejecutivo, su remuneración habrá de ser adaptada de acuerdo con el apartado 4 de la Política de Remuneraciones.

## **4. CONTENIDO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

### **4.1 Introducción**

La política de remuneraciones del Consejo de Administración de la Sociedad determina la remuneración de los consejeros en su condición de tales, dentro del sistema de remuneración previsto en los Estatutos de la sociedad, y cuyo importe máximo anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en aquella condición asciende a 365.000 euros.

La política se adapta a las novedades recientemente aprobadas en materia de gobierno corporativo así como a la evolución de la sociedad y la experiencia adquirida durante el primer año de vida de Lar España.

El Consejo de Administración será quién determine la remuneración individual de cada consejero, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas, la pertenencia a comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

#### **4.2 Retribución fija**

Las dietas de asistencia y otros componentes fijos de la remuneración de los consejeros serán los necesarios para compensar su desempeño, es decir, la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevados como para comprometer la independencia de los consejeros no ejecutivos. En cualquier caso, esta remuneración atiende a un criterio de mercado, en atención a la remuneración fijada para consejeros de sociedades cotizadas de entidad equivalente a Lar España.

A excepción de los consejeros dominicales, los cuales no percibirán retribución alguna, los consejeros de Lar España percibirán una retribución fija de 60.000 euros anuales, por su participación en, al menos, ocho reuniones del Consejo. El Presidente del Consejo percibirá una remuneración adicional del 50% de la retribución recibida por el resto de consejeros (esto es, 90.000 euros anuales en total).

Adicionalmente, aquellos miembros del Consejo que formen parte de alguna de sus Comisiones percibirán una remuneración adicional de 15.000 euros anuales por su participación en dichas Comisiones.

Por último, aquellos miembros del Consejo que, a designación de Lar España, ocupen puestos en los órganos de administración en las sociedades en las que esta participa junto a algún socio externo, por su participación en las reuniones de dichos órganos de administración, podrán percibir una remuneración adicional fija de: (i) 15.000 euros anuales si Lar España no tiene una posición de control y (ii) 5.000 euros anuales si Lar España tiene una posición de control. En este sentido, se hace constar que para determinar el importe máximo anual a satisfacer al conjunto de los consejeros indicado en el apartado 1 se ha estimado que la remuneración adicional correspondiente a este concepto ascenderá a un importe máximo de 35.000 euros anuales. En caso de que dicha estimación resultara insuficiente, el referido importe máximo anual conjunto deberá entenderse incrementado de manera correlativa.

Asimismo, Lar España reembolsará a los consejeros los gastos de viaje correspondientes a su participación en el Consejo y Comisiones.

#### **4.3 Condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos**

En caso de que la Sociedad contemple el nombramiento de consejeros ejecutivos, será competencia del Consejo de Administración fijar la remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas en los términos legalmente establecidos.

En este sentido, la política de remuneraciones habrá de ser adaptada de tal forma que se especifique la cuantía de la remuneración fija anual y su variación en el periodo 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.

### **5. CONCLUSIÓN**



De conformidad con lo expuesto en este informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad, considera que la Política de Remuneraciones contiene las menciones exigidas por la normativa aplicable; asimismo, considera que su contenido, especialmente tras las modificaciones introducidas en relación con las políticas de remuneración aplicadas con anterioridad, se adapta a la normativa de aplicación, particularmente en lo relativo a la regulación de las remuneraciones de las entidades cotizadas, se ajusta a los criterios de buen gobierno y transparencia y se encuentra alineada con los intereses de los accionistas.

En Madrid, a 25 de marzo de 2015