

TEXTO REFUNDIDO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS PARA LOS EJERCICIOS 2016, 2017 Y 2018 QUE SE SOMETE A LA APROBACIÓN DE LA JUNTA GENERAL DE GRUPO EMPRESARIAL SAN JOSÉ, S.A.

El consejo de administración (el Consejo) de GRUPO EMPRESARIAL SAN JOSÉ, S.A., en su reunión de 29 de febrero de 2016, ha acordado por unanimidad aprobar la política de remuneraciones de los consejeros para los ejercicios 2016, 2017 y 2018, que se describe en el presente documento y que ha sido propuesta por la comisión de nombramientos, retribuciones y buen gobierno (la Comisión), y someterla a la aprobación de la próxima junta general de accionistas de la Sociedad.

Dicha Comisión ha elaborado el informe específico al que se refiere el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, que se pondrá a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la junta general, en el que informa favorablemente acerca de esta política de remuneraciones.

Este documento tiene por objeto describir los distintos elementos de la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad en su condición de tales (la Política), así como las principales condiciones que deben observar los contratos de los consejeros ejecutivos, directores generales y de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de comisiones ejecutivas o del presidente ejecutivo.

1. FINALIDAD Y PRINCIPIOS BÁSICOS

La Política persigue que la remuneración de los administradores sea adecuada a la dedicación y responsabilidad asumidas, a su tipología de consejero y acorde con la que se satisfaga en el mercado en compañías comparables a nivel nacional e internacional, tomando en consideración el interés a largo plazo del conjunto de los accionistas.

La remuneración prevista en el presente documento guarda una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado. Asimismo, el sistema de remuneración está orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

En particular, en cuanto a los consejeros ejecutivos, el criterio básico es el de ofrecer sistemas retributivos que permitan atraer, retener y motivar a los profesionales con el fin de facilitar que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos, en consecuencia, esta política persigue, en relación con los consejeros ejecutivos:

- a) Garantizar que la remuneración, en cuanto a su estructura y cuantía global, cumple con las mejores prácticas y es competitiva respecto de la que se satisfaga en compañías comparables, considerando la situación de los territorios en los que la Sociedad desarrolla su actividad.

- b) Incluir, si resulta pertinente, un componente variable anual significativo vinculado al desempeño individual y a la consecución de objetivos predeterminados y alineados con el interés social y los objetivos estratégicos de la Sociedad.
- c) Potenciar la consecución de objetivos estratégicos de la Sociedad mediante la incorporación de incentivos a medio y largo plazo, reforzando la continuidad en el desarrollo competitivo del Grupo San José, de sus administradores y de su equipo directivo, fomentando un efecto de motivación y fidelización de los profesionales mejor cualificados.
- d) Establecer límites máximos proporcionados y adecuados a cualquier remuneración variable y mecanismos adecuados para replantear su consolidación y liquidación, cuando se produzca una reformulación que tenga un efecto negativo en las cuentas anuales consolidadas del grupo San José.

Asimismo, la remuneración de los consejeros externos será la necesaria para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado retribuyendo su dedicación, cualificación y responsabilidad exigida por el cargo, sin comprometer su independencia.

Sin perjuicio de lo referido, esta política se adaptara convenientemente a la coyuntura económica y al contexto internacional en el que se encuadren las operaciones de la Sociedad.

2. ÓRGANOS COMPETENTES

El Consejo, a propuesta de la Comisión, es el órgano competente para determinar, dentro del límite fijado por la junta general de accionistas, y de manera coherente con esta política, la cantidad exacta a abonar en cada ejercicio a cada consejero de la Sociedad, a excepción de la remuneración consistente en la entrega de acciones o de derechos de opción sobre las mismas o de los derechos retributivos vinculados a su valor, cuya aplicación deberá ser aprobada por la junta general de accionistas de acuerdo con lo previsto en la Ley de Sociedades de Capital y en los estatutos sociales.

3. LÍMITE DE LAS REMUNERACIONES

De acuerdo con el artículo 25.3 de los estatutos sociales, la junta general de accionistas fijará el importe máximo de la remuneración anual que la Sociedad destinará al conjunto de sus consejeros en su condición de tales. La fijación de la cantidad exacta a abonar en cada ejercicio dentro de ese límite y su distribución entre los distintos consejeros corresponderá al Consejo.

El importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los consejeros en su condición de tales se establece en un millón de euros (1.000.000 €). Este importe máximo permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación.

De acuerdo con lo previsto en los estatutos sociales, la referida remuneración es compatible e independiente de la prevista para los consejeros ejecutivos, la cual no se encuentra sujeta al límite cuantitativo anterior.

4. ESTRUCTURA DE LA REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR SU CONDICIÓN DE TALES E IMPORTE MÁXIMO ANUAL

La remuneración que corresponde a los consejeros por su condición de tales podrá incluir, dentro del marco legal y estatutario, los siguientes conceptos:

a) Asignación fija anual

Los consejeros podrán percibir una cantidad fija anual adecuada a los estándares de mercado, en consideración de las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que el consejo de administración considere relevantes.

b) Dietas de asistencia

Los consejeros podrán recibir determinadas cantidades en concepto de dietas de asistencia, ya sea a las reuniones del Consejo o a las reuniones de las comisiones a las que pertenecen.

c) Atenciones estatutarias y cobertura de riesgos

La Sociedad abonará el importe de las primas correspondiente a la póliza de seguro de responsabilidad civil para consejeros y directivos.

La remuneración atribuida a cada consejero se determinará en consideración a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, su pertenencia a las distintas comisiones y a las demás circunstancias objetivas que se consideren relevantes.

5. ESTRUCTURA DE LA REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

La remuneración que corresponde percibir a los consejeros ejecutivos de Grupo Empresarial San José por el desempeño de funciones ejecutivas en la Sociedad (distintas, por tanto, a las funciones vinculadas a su condición de miembros del Consejo) podrá estructurarse de la siguiente manera:

a) Remuneración fija anual

La cuantía de la remuneración fija de los consejeros ejecutivos, por el desempeño de funciones de dirección ejecutiva, se establecerá por el Consejo a propuesta de la Comisión, de forma que sea competitiva respecto de otras entidades comparables por mercado y dimensión y considerando las circunstancias de cada ejercicio económico. Esta cantidad es independiente de la remuneración fija percibida por pertenencia al Consejo y sus comisiones.

Asimismo, el consejero ejecutivo de la Sociedad podrá percibir remuneraciones en especie por un importe máximo de la remuneración fija en metálico que se acuerde, de conformidad con lo dispuesto en el contrato del consejero ejecutivo.

La remuneración fija anual variará anualmente por decisión del Consejo y previo informe de la Comisión.

b) Dietas de asistencia

Los consejeros podrán recibir determinadas cantidades en concepto de dietas de asistencia, ya sea a las reuniones del Consejo o a las reuniones de las comisiones a las que pertenecen.

c) Remuneración variable

1. Remuneración variable anual

Una parte de la remuneración de los consejeros ejecutivos podrá ser variable, con el fin de potenciar su compromiso con la Sociedad e incentivar el mejor desempeño de sus funciones.

Una parte de tal remuneración variable se fijará de manera discrecional y otra estará vinculada a indicadores objetivos económicos financieros y operativos concretos, a saber:

- Por pertenencia a la comisión ejecutiva: hasta un máximo del 1% del EBITDA de la Sociedad.
- Por pertenencia al comité ejecutivo internacional: hasta un máximo del 1,5% de la facturación internacional de la Sociedad.

La concesión de la remuneración variable anual para cada ejercicio se hace por el Consejo, a propuesta de la Comisión.

2. Remuneración variable a medio y largo plazo

La Sociedad contempla la posibilidad de establecer también la instrumentación de programas de incentivos vinculados a la consecución de objetivos estratégicos a medio y largo plazo con el propósito de fomentar la retención y motivación de los consejeros ejecutivos y la alineación de su desempeño con la maximización del valor de Grupo Empresarial San José de forma sostenida en el tiempo.

El desempeño individual de cada consejero y la valoración de la consecución de objetivos, así como la concreción de la remuneración variable a medio y largo plazo, se realizará por el Consejo, a propuesta de la Comisión.

Estos sistemas pueden incluir entregas de acciones de la Sociedad, de opciones sobre dichas acciones o de derechos retributivos vinculados al valor de estas, cuando así lo acuerde la junta general de accionistas a propuesta del Consejo, previo informe de la Comisión.

Los planes de remuneración a medio y largo plazo tendrán un horizonte temporal orientativo de 3 años.

Asimismo, será posible el establecimiento de remuneraciones de carácter extraordinario, basadas en circunstancias concretas, alineadas con el interés social, cuyo horizonte temporal sea superior a un año.

En caso de proceder a una corrección de las cuentas anuales que fundamentaron alguna de las remuneraciones variables, el Consejo valorará si procede cancelar, total o parcialmente, la liquidación de la remuneración variable.

d) Prestaciones asistenciales o cobertura de riesgos

El sistema retributivo de los consejeros ejecutivos se ve complementado con los seguros de vida y sistema de previsión social adecuados, en línea con la práctica que se siga en el mercado por compañías comparables por su tamaño, implantación internacional y estructura de propiedad.

e) Cláusula de indemnización

Los consejeros ejecutivos tendrán derecho a percibir una indemnización para el caso de extinción de su relación con la Sociedad, siempre que la terminación de la relación no sea consecuencia de un incumplimiento imputable a aquel, siendo la política de la Sociedad que dicha compensación económica tenga los siguientes límites:

- (i) Tres anualidades de la remuneración fija anual del consejero ejecutivo en el momento del cese y de la última remuneración variable anual percibida por el consejero ejecutivo, si la suma de estas dos cantidades es inferior a 750.000 euros.
- (ii) Dos anualidades y media de la remuneración fija anual del consejero ejecutivo en el momento del cese y de la última remuneración variable anual percibida por el consejero ejecutivo, si la suma de estas dos cantidades es superior a 750.000 euros pero inferior a 1.100.000 euros.
- (iii) Dos anualidades de la remuneración fija anual del consejero ejecutivo en el momento del cese y de la última remuneración variable anual percibida por el consejero ejecutivo, si la suma de estas dos cantidades es superior a 1.100.000 euros.

5.bis. ESTRUCTURA DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE DE LOS CONSEJEROS NO EJECUTIVOS QUE FORMAN PARTE DE LA COMISIÓN EJECUTIVA O DEL COMITÉ EJECUTIVO INTERNACIONAL

La remuneración que corresponde a los consejeros no ejecutivos por su condición de miembros de la comisión ejecutiva o del comité ejecutivo internacional podrá incluir, dentro del marco legal y estatutario, los siguientes conceptos:

Una remuneración variable anual cuyo importe no podrá exceder de los límites más abajo referidos, la cual deberá ser aprobada por el Consejo, previo informe favorable de la Comisión. Los límites de esta retribución serán:

- Por pertenencia a la comisión ejecutiva: hasta un máximo del 1% del EBITDA del Grupo.
- Por pertenencia al comité ejecutivo internacional: hasta un máximo del 1,5% de la facturación internacional del Grupo.

Cada año, el Consejo, previo informe favorable de la Comisión, determinará qué consejeros, en su caso, tendrán derecho a percibir esta retribución variable anual, así como la cuantía correspondiente dentro de los límites previstos.

En caso de proceder a una corrección de las cuentas anuales que fundamentaron alguna de las remuneraciones variables, el Consejo valorará si procede cancelar, total o parcialmente, la liquidación de la remuneración variable.

Esta remuneración variable no podrá exceder del importe máximo de la remuneración anual que la junta haya aprobado para el conjunto de sus consejeros en su condición de tales.

6. TÉRMINOS Y CONDICIONES PRINCIPALES DE LOS CONTRATOS DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

El Consejo fija la remuneración que corresponde a los consejeros ejecutivos por sus funciones ejecutivas y demás condiciones básicas que deben respetar sus contratos. Dichas condiciones básicas, en términos generales son:

a) Duración

Los contratos de los consejeros ejecutivos de la Sociedad serán de duración indefinida.

b) Cláusulas de indemnización

En los contratos de los consejeros ejecutivos de la Sociedad se incluirán compensaciones económicas para el caso de extinción de la relación contractual con la Sociedad en los términos previstos en esta política.

c) Normativa aplicable

La normativa aplicable a los contratos de los consejeros ejecutivos será la prevista por el ordenamiento por el ordenamiento jurídico en cada caso.

Corresponde al Consejo, conforme al artículo 529 octodecimos de la Ley de Sociedades de Capital, fijar la remuneración de los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas y los términos y condiciones de su contrato con la Sociedad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 249.3 de la Ley de Sociedades de Capital y con esta política de remuneraciones.

d) No concurrencia

Los contratos de los consejeros ejecutivos podrán establecer una obligación de no concurrencia en relación con empresas y actividades de análoga naturaleza a las desarrolladas por la Sociedad.

e) Pactos de exclusividad

Los contratos de los consejeros ejecutivos podrán establecer la exclusividad en su relación profesional con la Sociedad durante el tiempo que dure la misma.

f) Confidencialidad

Los consejeros ejecutivos deben respetar el deber de confidencialidad incluido en sus contratos, tanto durante la vigencia del contrato como una vez extinguida la relación contractual, en relación con cualesquiera informaciones, datos, informes o antecedentes a los que haya tenido acceso en el ejercicio de su cargo.

g) Seguro médico

Los consejeros ejecutivos disfrutarán de una póliza médica de conformidad con la política interna de la Sociedad.

h) Uso y control de las nuevas tecnologías

La Sociedad facilitará a los consejeros ejecutivos material e instrumentos para uso profesional e individual.

7. PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA

El Consejo asume el compromiso de hacer efectivo el principio de plena transparencia de todos los conceptos retributivos percibidos por los consejeros, suministrando información suficiente alineada con las recomendaciones de buen gobierno, o de reconocimiento general en los mercados, en materia de remuneraciones a consejeros.

Asimismo, el Consejo aprobará anualmente, previa propuesta de la Comisión, el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros. Este informe se someterá a la aprobación de la junta general de accionistas.

8. MISCELÁNEA

El sistema retributivo y las condiciones básicas contractuales descritas serán igualmente de aplicación a cualquier nuevo consejero ejecutivo que se incorpore al Consejo durante la vigencia de esta Política, considerando, en particular, las funciones atribuidas, las responsabilidades asumidas y su experiencia profesional.