
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2019]

CIF: [A-46007449]

Denominación Social:

[**LIBERTAS 7, S.A.**]

Domicilio social:

[CABALLEROS, 36 VALENCIA]

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1. Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

La Comisión de Nombramiento, Retribuciones y Buen Gobierno tiene la función de elevar al Consejo de Administración la propuesta sobre la aplicación de la política de retribución anual de los consejeros. Elaborar la Política que luego aprueba la Junta cada tres años y cuya aprobación se propone con carácter consultivo a la Junta General de Accionistas.

La Sociedad no ha tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración al igual que no ha participado ningún asesor externo.

- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

Los miembros del Consejo de Administración percibirán dietas por su asistencia a las sesiones del mismo. Independientemente de ello, percibirán por el desempeño de sus funciones como remuneración el equivalente de hasta el 10% de los beneficios líquidos anuales de la sociedad, que será detrída de éstos una vez cubiertas las atenciones de las reservas legales, y de haberse reconocido a los accionistas un dividendo del 4% del valor nominal de las acciones según lo previsto legalmente. Respecto a las remuneraciones de los consejeros que se determinen en atención a los resultados de la sociedad, se tendrá en cuenta las eventuales salvedades que consten en el Informe de Auditoría si de las mismas resulta una minoración de dichos resultados.

Los criterios en la política de retribuciones de la compañía parten de los principios de moderación en atención a los resultados de la empresa, adecuación a la efectiva dedicación y desempeño de los consejeros y transparencia.

Esta retribución no ha sido devengada en 2019.

Sin perjuicio de las retribuciones anteriormente mencionadas, la retribución de los consejeros también puede consistir cumulativamente en la entrega de acciones, o de opciones sobre acciones o retribuciones referenciales al valor de las acciones cuando así lo acuerde la Junta General, en los términos previstos en los Estatutos y en la Ley.

La Consejera Delegada puede percibir una parte de su remuneración variable en acciones de la propia compañía.

- **Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.**

La retribución fija de los consejeros está compuesta por las dietas de asistencia al Consejo y a las Comisiones y una remuneración adicional en el caso de la Presidenta del Consejo y de los Presidentes de las comisiones con el siguiente detalle:

BRUTO DISTRIBUCIÓN PUNTOS:

- Dietas Consejo 1.800.-€
- + Presidenta x 2
- + Consejera Delegada x 1
- + Vocales x 1

- Dietas comisiones 450.-€
- + Presidente x 1,5
- + Vocales x 1

- **Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.**

Consejera Delegada 125.000 euros anuales.

- **Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.**

No se contempla en la sociedad este tipo de remuneración, no se pagan primas de seguros en favor de consejeros.

- **Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable.**

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

Los consejeros percibirán el equivalente de hasta el 10% de los beneficios líquidos anuales de la sociedad, que será detrída de éstos una vez cubiertas las atenciones de las reservas legales, y de haberse reconocido a los accionistas un dividendo del 4% del valor nominal de las acciones según lo previsto legalmente.

Dicha remuneración variable tiene por objeto asegurar la correcta correlación entre los niveles de retribución resultantes, y la evolución de los resultados de la Compañía, calculándose tal y como se indica más adelante. Y solo se percibirá en caso de cumplirse el 100% de los objetivos.

La retribución variable se recoge en el contrato de la Consejera Delegada aprobado por el Consejo de Administración.

La retribución variable de la Consejera Delegada se podrá devengar siempre y cuando la Compañía genere beneficio neto en el ejercicio y se calcula en función del logro de variables cuantitativas (60%) y cualitativas (20%) por parte del resto de miembros del Comité de dirección. Las variables cuantitativas están ligadas a la rentabilidad y operativa de la cartera de valores y a la consecución del presupuesto de ventas y ebitda del área inmobiliaria. Las variables cualitativas se relacionan con los objetivos estratégicos a largo plazo de Libertas 7. Adicionalmente y a criterio de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, se valora el logro (20% de la remuneración) de variables puramente subjetivas.

La retribución variable de la Consejera Delegada se propondrá por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, a la vista del cierre del ejercicio de referencia y se devengará una vez se aprueben las cuentas anuales de dicho ejercicio por la Junta General de accionistas. Al igual que el resto de miembros del Comité de Dirección, un tercio de la retribución devengada podrá ser entregada en acciones y el resto en metálico.

- Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

No se contempla en la sociedad pago alguno en sistemas de ahorro a largo plazo.

- Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

La Consejera Delegada ha suscrito con la Compañía un contrato mercantil que fue autorizado por el Consejo de Administración en su sesión de fecha 25 de febrero de 2015, vigente a partir del 1 de mayo de 2015, que contempla los distintos conceptos de su retribución por funciones ejecutivas, incluyendo la indemnización por cese anticipado de sus funciones que se aplicará exclusivamente en los casos análogos a los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores para las relaciones jurídico-laborales ordinarias y que tiene como límite máximo 18 meses de su retribución fija y variable anual. Para la valoración de la retribución fija y variable, se tomará como base la última abonada.

- Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

Las condiciones del contrato suscrito con la Consejera Delegada son:

- Duración: la que corresponda a la duración de su cargo. Se prevé un preaviso de tres meses antes del vencimiento por parte de la empresa y un año por parte de la Consejera Delegada.
- Indemnización en caso de extinción del contrato: descrita en el apartado A.1.8.
- Exclusividad y no concurrencia. Se establece una obligación de exclusividad y de no concurrencia con otras empresas o actividades durante la vigencia del contrato.
- Diligencia en la prestación de servicios. La Consejera Delegada deberá prestar sus servicios siguiendo los principios de prudencia y con la diligencia profesional y con la lealtad a la empresa que se deriven del cumplimiento del Código Ético de la compañía.
- Obligación de confidencialidad y devolución de los documentos. Se establece un deber de confidencialidad durante la vigencia del contrato y también tras su terminación. Al finalizar la relación la Consejera Delegada deberá devolver a Libertas 7 toda la documentación relacionada con su actividad ejecutiva que obre en su poder.
- El contrato no contempla cantidad alguna por concepto de primas de seguros o de contribución a sistemas de ahorro.

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No aplica

- Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

No aplica

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

No aplica

A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.

No se han producido cambios en la política de remuneraciones.

A.3. Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

<http://www.libertas7.es/inversores/junta-general/junta-2019/>

- A.4.** Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

En el ejercicio anterior el voto de los accionistas respecto del informe anual de remuneraciones fue del 100% a favor.

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

- B.1.** Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno es la que propone al Consejo de Administración, anualmente, la concreta política retributiva de los miembros del Consejo de Administración, una vez producido el cierre contable del ejercicio. Dicha comisión está integrada por dos consejeros independientes y un consejero dominical. No se han utilizado los servicios de asesores externos en la elaboración de la política.

Todos los consejeros intervienen en la deliberación de la política retributiva, si bien, en relación a la política retributiva de la Consejera Delegada (único consejero ejecutivo), la misma se determina por deliberación de los consejeros, interviniendo sólo los consejeros independientes, dominicales u otros externos, habiéndose aprobado su contrato por el Consejo de Administración en su sesión de febrero de 2015.

- B.2.** Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, supervisa el examen, análisis y aplicación de la política retributiva de los profesionales cuyas actividades pueden tener una repercusión material sobre el perfil de riesgos de la entidad.

La Comisión de Auditoría y Cumplimiento Normativo de la Compañía participa en el proceso de toma de decisiones relacionadas con la remuneración variable de la Consejera Delegada, mediante la verificación de los datos económicos-financieros que forman parte de los objetivos establecidos en dicha remuneración, y que es preciso que, en primer lugar, esta Comisión verifique los resultados de la compañía, como base para el cálculo de los correspondientes objetivos.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno está formada por 3 miembros, 2 de los cuales también son miembros de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento Normativo. La presencia de estos consejeros en estas dos comisiones asegura la toma en consideración de los riesgos asociados a las retribuciones en las deliberaciones de las citadas comisiones y en sus propuestas al Consejo, tanto en la determinación como en el proceso de evaluación de los incentivos anuales.

En cuanto al diseño de la política retributiva coherente con la estrategia de la Compañía y orientado a la obtención de los resultados a largo plazo.

- La compensación total de la Consejera Delegada y de la Alta Dirección se compone de diferentes elementos retributivos que consisten fundamentalmente en: (i) una retribución fija (ii) y una retribución variable, esta última integrada en el Plan de Incentivos que la Junta General de Accionistas aprueba cada año y cuyas condiciones para ser devengadas son:

- 1.- Obtención de resultado positivo de la compañía.
- 2.- Obtención de resultado positivo del Área.
- 3.- Cumplimiento de la estrategia/objetivos definidos para el ejercicio.

Parte de esta retribución variable (cantidad que no será inferior al 33,34% del total) se percibe en acciones, de forma que los intereses de los Directivos estén alineados con los de los accionistas. Además, son ciclos solapados que, como norma general, se encadenan de manera indefinida, manteniendo un foco permanente en el concepto de largo plazo en todas las decisiones.

La Consejera delegada cuenta con un sistema de retribución variable plenamente flexible que permite que ésta pueda no percibir importe alguno por este concepto en caso de que no se alcancen los umbrales mínimos de cumplimiento.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

La retribución obtenida por los consejeros ha sido únicamente dietas por asistencia al Consejo de Administración y a las Comisiones, los consejeros no han percibido remuneraciones ligadas al rendimiento de la sociedad. En el caso de la Consejera Delegada ya se ha expuesto en apartados anteriores. No existen remuneraciones devengadas cuyo pago haya sido diferido.

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	8.003.828	36,52

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos		0,00
Votos a favor	8.003.828	100,00
Abstenciones		0,00

Observaciones

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, y cómo han variado respecto al año anterior.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno en su sesión celebrada en febrero del 2019, elevó al Consejo de Administración la propuesta de aprobación de las retribuciones fijas de los consejeros; por su parte el Consejo de Administración en su sesión celebrada en febrero de 2019 aprobó por unanimidad la propuesta de retribuciones. No ha habido variación respecto al año anterior.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

La Consejera Delegada es la única consejera ejecutiva de la sociedad; su retribución fija es la convenida en su contrato y la variable ha sido revisada y propuesta por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno en su sesión de febrero de 2019; dicha comisión en vista de los objetivos alcanzados propuso un variable a recibir de 17.500.-€ que serán retribuidos en metálico.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados.

En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

Plan de incentivos correspondiente a 2018, en el que de los miembros del Consejo solo está incluida la Consejera Delegada. Aprobado por la Junta General de Accionistas el 26 de abril de 2018.

I. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Plan de Incentivos para el ejercicio 2018 resultará de aplicación a Libertas 7, S.A. y sus filiales.

II. BENEFICIARIOS DEL PLAN DE INCENTIVOS.

1. Ámbito de aplicación y beneficiarios.

El presente Plan de Incentivos para el ejercicio 2018 resultará de aplicación a Libertas 7, S.A. y sus filiales, siendo sus beneficiarios:

- Miembros del Comité de Dirección incluido la Consejero Delegado.
- Gerente de Promoción y Arrendamientos, Directores, técnicos comercial y de apartamentos turísticos del Área Inmobiliaria
- Analistas del Área de Inversiones.
- La Auditora Interna.

El Plan de Incentivos está destinado tanto a beneficiarios descritos anteriormente, como a los nuevos partícipes -de las mismas categorías, que se incorporen a la sociedad durante el periodo de vigencia del mismo, siempre que, en todo caso, reúnan las siguientes condiciones:

- Cuenten con un contrato indefinido y hayan concluido, en su caso, el periodo de prueba al finalizar el ejercicio 2018.
- Tengan derecho a percibir una retribución variable correspondiente al cumplimiento de objetivos alcanzado durante el ejercicio 2018.
- Se haya producido el cumplimiento de los objetivos establecidos, respectivamente, en relación con cada uno de los beneficiarios, para percibir la retribución variable de 2018, en los términos determinados por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno y previa evaluación que realizará dicha Comisión. Dichos objetivos serán equiparables para cada una de las categorías profesionales correspondientes a los beneficiarios.

Los administradores podrán ser beneficiarios del presente Plan de Incentivos de conformidad con lo previsto en el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital, siendo aplicable lo dispuesto en este Plan en cuanto al número máximo de acciones a entregar, el valor de las acciones que se tome como referencia y el plazo de duración.

III. DURACIÓN DEL PLAN DE INCENTIVOS.

El Plan tendrá una duración total de un año, siendo, en consecuencia, aplicable a la retribución variable que devenguen los beneficiarios del mismo, correspondiente al grado de cumplimiento de objetivos alcanzados en 2018.

IV. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PLAN DE INCENTIVOS.

En virtud del sistema retributivo contenido en el presente Plan la sociedad podrá entregar a cada uno de los partícipes o beneficiarios un número de acciones que les correspondan. A estos efectos el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, aprobará en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados, la retribución variable correspondiente, siguiendo los Parámetros que a continuación se exponen.

A) Formas de percepción de la retribución variable:

Las remuneraciones a que se refiere el presente Plan se percibirán del siguiente modo:

- Percepción de una parte de la retribución variable en efectivo: La retribución variable podrá percibirse en efectivo, a elección del beneficiario, hasta un máximo del 66,66% de su importe. Esto, no obstante, si la retribución variable no excediese de 3.000 euros, a elección del beneficiario, podrá obtenerse íntegramente en efectivo.
- Percepción de una parte de la retribución variable en acciones de Libertas 7, S.A. La parte de la retribución variable que se perciba en acciones no será inferior al 33,34% de la total retribución variable.

El Consejo de Administración fijará, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, el porcentaje de la retribución variable a percibir en metálico y en acciones por la Consejero Delegado, procurando guardar la proporción indicada de la retribución variable en efectivo y en acciones, teniendo en cuenta la estructura accionarial y la base familiar de la compañía conforme a los principios de equilibrio y moderación de la política retributiva de los consejeros.

B) Número de acciones, precio, transmisibilidad y condiciones de ejercicio.

1) Número de acciones.

El número de acciones que podrá corresponder a cada partícipe será el resultante del grado de cumplimiento de los objetivos fijados para cada categoría profesional, que será evaluado por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno y aprobado, previa propuesta de dicha Comisión, por el Consejo de Administración.

El número total de acciones que se entreguen a los beneficiarios no excederán del 1% del capital social.

2) Carácter gratuito.

La entrega de acciones será totalmente gratuita para el beneficiario, no debiendo el mismo, en consecuencia, realizar desembolso alguno.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, se tomará como valor de la acción de Libertas 7, S.A. (en lo sucesivo, "valor de la acción"), a efectos del cálculo del número de acciones a entregar al beneficiario, el precio de referencia medio de las acciones de la sociedad durante los treinta días hábiles inmediatamente anteriores a la fecha de celebración de la Junta General Ordinaria.

3) Procedencia de las acciones.

Las acciones procederán de autocartera, ya sea de manera directa o a través de sociedades dominadas. A tales efectos, expresamente se autoriza que las acciones que se adquieran por la sociedad directamente o a través de sus filiales, en uso de la autorización acordada al punto quinto del orden del día de la Junta General celebrada el día 6 de mayo 2014, así como las que son propiedad de la sociedad a la fecha de la celebración de la presente Junta General, puedan destinarse, en todo o en parte, a facilitar el cumplimiento del Plan de Incentivos.

4) Condiciones.

4.1) Las acciones se entregarán en la fecha de la celebración de la Junta General ordinaria de accionistas del ejercicio siguiente.

4.2) La remuneración variable se devengará y percibirá automáticamente, con la aprobación por la Junta General de accionistas de las cuentas anuales correspondientes al ejercicio al que se refieren y sólo respecto de aquellos beneficiarios cuyo contrato estuviera vigente en ese momento o se hubiera extinguido con anterioridad y así lo decida el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno.

El presente Plan de Incentivos, con el visto bueno de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, será elevado por el Consejo de Administración a la Junta General ordinaria de accionistas, quien podrá facultar al Consejo de Administración para la puesta en marcha del Plan, y para que precise, en todo lo necesario, las reglas contenidas en el mismo. Todo ello se entiende sin perjuicio del ejercicio de las facultades que legalmente competen a los órganos de las filiales de Libertas 7, S.A. para la puesta en práctica del Plan en lo que a sus empleados se refiere."

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

No se contempla

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No se ha producido esta situación durante el ejercicio.

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

La sociedad no cuenta con sistemas de ahorro a largo plazo.

B.10. Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

No se han devengado ni percibido indemnizaciones ni cualquier otro tipo de pago derivado del cese anticipado de ningún consejero durante el ejercicio cerrado.

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Así mismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado ya en el apartado A.1.

No se han producido modificaciones en el contrato de la Consejera Delegada, única consejera ejecutiva de la sociedad.

B.12. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Los consejeros no han devengado ninguna contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Los Consejeros no han percibido retribución alguna por estos conceptos.

B.14. Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

[Los consejeros no han recibido remuneraciones en especie.]

B.15. Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

[Los consejeros no ha recibido remuneraciones devengadas por este concepto.]

B.16. Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

[No existen otros conceptos retributivos.]

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2019
Doña AGNÈS BOREL LEMONNIER	Presidente dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña AGNÈS NOGUERA BOREL	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don RAFAEL FRAGUAS SOLÉ	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
3 I NO RES, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
EUMENES, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don VÍCTOR CASAS ROMERO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
BUROSORNÍ, S.L.	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Doña AGNÈS BOREL LEMONNIER		36	1						37	36
Doña AGNÈS NOGUERA BOREL		18	1	85	95				199	141
Don RAFAEL FRAGUAS SOLÉ		18	5						23	23
3 I NO RES, S.L.		18	2						20	20
EUMENES, S.L.		18	2						20	21

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Don VÍCTOR CASAS ROMERO		18	4						22	22
BUROSORNÍ, S.L.		18	4						22	20

Observaciones

D^a Agnès Noguera Borel ha percibido en 2019 20 mil euros correspondientes a su remuneración fija devengada en el 2018. De los 95 mil euros de retribución variable devengada en 2019 tan solo ha recibido en el ejercicio 21 mil euros.

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Doña AGNÈS BOREL LEMONNIER								
Doña AGNÈS NOGUERA BOREL								
Don RAFAEL FRAGUAS SOLÉ								
3 I NO RES, S.L.								
EUMENES, S.L.								
Don VÍCTOR CASAS ROMERO								
BUROSORNÍ, S.L.								

Observaciones

[

]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Sin datos										

Observaciones

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Sin datos								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

[]

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Doña AGNÈS BOREL LEMONNIER	37				37					
Doña AGNÈS NOGUERA BOREL	199				199					
Don RAFAEL FRAGUAS SOLÉ	23				23					
3 I NO RES, S.L.	20				20					
EUMENES, S.L.	20				20					
Don VÍCTOR CASAS ROMERO	22				22					
BUROSORNÍ, S.L.	22				22					
TOTAL	343				343					

Observaciones

[]

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

[La Consejera Delegada a devengado por su pertenencia al Consejo de Administración de Media Capital el importe de 40 mil euros.]

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[27/02/2019]

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

- [] Si
[✓] No