

Madrid, 23 de junio de 2016

Muy Sres. míos:

A los efectos previstos en el artículo 82 de la Ley 24/1988, de 28 de julio, reguladora del Mercado de Valores, y disposiciones complementarias, pongo en su conocimiento el siguiente **Hecho Relevante**:

Que, la Junta General Ordinaria de Accionistas de SAETA YIELD, S.A., celebrada, en segunda convocatoria, en la Avenida de Burgos 16 D, en el día de ayer 22 de junio de 2016, con la asistencia, por presencia o representación, de un total de 55.148.907 acciones, lo que supone el 67,604 % del capital social, adoptó los siguientes acuerdos:

a) Aprobar las Cuentas así como el Informe de Gestión, correspondientes al ejercicio de 2015, tanto de la Sociedad como de su grupo consolidado del que ésta es dominante. (Lo que resultó aprobado con el 99,9998 % de votos a favor, el 0,0000 % en contra y el 0,0002 % de abstenciones).

b) Aprobar la siguiente propuesta de aplicación de resultados que arrojan unos beneficios de 7.587.578 euros: a reservas voluntarias 6.828.820 euros; y a reserva legal 758.758 euros. (Lo que resultó aprobado con el 99,9998 % de votos a favor, el 0,0000 % en contra y el 0,0002 % de abstenciones).

c) Aprobar la gestión del Consejo de Administración durante el ejercicio 2015. (Lo que resultó aprobado con el 99,8671 % de votos a favor, el 0,0000 % en contra y el 0,1329 % de abstenciones).

d) Aprobar con carácter meramente consultivo, el Informe sobre Remuneraciones del Consejo de Administración del ejercicio 2015. (Lo que resultó aprobado con el 98,0407 % de votos a favor, el 0,4858 % en contra y el 1,4735 % de abstenciones).

e) Aprobar la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, que es objeto de modificación con el fin de incorporar la política de retribución variable y fijar el sistema de indemnización por cese del Consejero Delegado, se incluye como Anexo I formando parte de este acuerdo. (Lo que resultó aprobado con el 97,9115 % de votos a favor, el 0,4788 % en contra y el 1,6097 % de abstenciones).

f) Aprobar un sistema de retribución consistente en un plan de opciones sobre acciones de la Sociedad que se incluye como Anexo II formando parte de este acuerdo, aplicable a determinados administradores y directivos de la sociedad y sociedades del grupo. (Lo que resultó aprobado con el 81,0390 % de votos a favor, el 17,3738 % en contra y el 1,5872 % de abstenciones).

g) Aprobar la distribución de la prima de emisión por un importe de hasta 100 millones de euros. La distribución se producirá de forma escalonada y trimestral. La primera distribución tendrá lugar una vez concluido el segundo trimestre natural de 2016 y dentro del tercer trimestre, y las sucesivas dentro de cada trimestre siguiente hasta el segundo trimestre natural del 2017, en el que tendrá lugar la última distribución correspondiente al presente acuerdo.

Facultando al Consejo de Administración para que determine la fecha exacta e importe de cada distribución, siempre con el límite global del importe máximo señalado. En el caso de que los importes que fije el Consejo de Administración no agoten dicho importe máximo, el presente



acuerdo quedará sin efecto con respecto al importe no distribuido. (Lo que resultó aprobado con el 99,8671 % de votos a favor, el 0,0000 % en contra y el 0,1329 % de abstenciones).

h) Facultar, con carácter indistinto, a cualquiera de los miembros del Consejo de Administración para que ejecuten en lo necesario los acuerdos adoptados, suscribiendo cuantos documentos públicos o privados sean necesarios o convenientes al efecto e, incluso, para que los rectifiquen a los solos efectos de su inscripción en el Registro Mercantil correspondiente. (Lo que resultó aprobado con el 99,9979 % de votos a favor, el 0,0019 % en contra y el 0,0002 % de abstenciones).

Se ha marcado en negrita y subrayado el texto nuevo para facilitar la identificación de las modificaciones y, con el mismo objeto, mantenido aunque tachado, algún texto suprimido:

## **ANEXO 1.-**

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 novodecies 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 ~~de los miembros~~ 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.

~~Está previsto que la propuesta de Política de Remuneraciones contenida en este documento sea aprobada por el Consejo de Administración en la primera reunión a la que asistan los Consejeros que formarán parte del mismo con ocasión de la admisión a negociación en Bolsa de las acciones de la sociedad Saeta Yield, S.A. (la “**Sociedad**”). Por ello, esta propuesta tiene el carácter de propuesta inicial o provisional y podrá verse modificada o sustituida si el propio Consejo de Administración, una vez efectiva la salida a Bolsa de la Sociedad, así lo decide antes de su elevación a la Junta General de la Sociedad.~~

~~En todo caso,~~ 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 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%, cuya cuantía concreta se determinará **por el Consejo de Administración** en función de los criterios y objetivos que fije el consejo de administración de la Sociedad. ~~La retribución fija se actualizará conforme a la evolución del IPC. Las restantes condiciones iniciales de su contrato con la Sociedad relativo a dichas funciones, serán idénticas a las que tenía pactadas como directivo en su anterior empresa (Cobra Instalaciones y Servicios, S.A.). En consecuencia, la procedencia o no de indemnización en caso de resolución unilateral por parte de la Sociedad y su cuantía se determinaría con arreglo a los criterios de la legislación laboral (sobre la base de una antigüedad a 1 de diciembre de 2008), e inicialmente no existe ningún pacto entre las partes sobre retribución ligada a acciones, permanencia o no concurrencia post contractual.~~ **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— Este sistema de remuneración y condiciones contractuales será de aplicación hasta que se acuerde por las partes un nuevo contrato que tendría que ser aprobado por el Consejo de Administración en el marco de una Política de Remuneraciones modificada o que sustituya a la inicial, reflejada en este documento:

**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.**

Aprobadas que sean las anteriores modificaciones la nueva Política de Remuneraciones del Consejo de Administración será la siguiente:

**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 novodecies 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 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%, 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.

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.

## **ANEXO 2.-**

### ***APROBACIÓN DE UN SISTEMA DE RETRIBUCIÓN CONSISTENTE EN UN PLAN DE OPCIONES SOBRE ACCIONES DE LA SOCIEDAD APLICABLE A DETERMINADOS ADMINISTRADORES Y DIRECTIVOS DE LA SOCIEDAD Y DE SOCIEDADES DEL GRUPO.***

Se aprueba ampliar el sistema de retribución del Consejero Delegado, así como del personal directivo de la Sociedad mediante la puesta en marcha del “Plan de Opciones Directivo 2016” consistente en la entrega de opciones de compra de las acciones de Saeta Yield, S.A. Cuando los directivos ejerciten las opciones y adquieran acciones, habrán conseguido un beneficio determinado por la diferencia entre el valor de mercado de las acciones de la sociedad en ese momento y el precio al que el directivo puede comprar dichas acciones como consecuencia del ejercicio de la opción.

La adquisición por la Sociedad de las acciones para el citado plan se enmarca dentro de la autorización otorgada por la junta general de accionistas de Saeta Yield con fecha 27 de enero de 2015.

El Plan de Opciones Directivos 2016 tendrá las siguientes características principales:

- a) El número de acciones objeto del Plan de Opciones será de un máximo de 470.000 acciones, de un euro de valor nominal unitario. En cumplimiento de lo previsto en el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital se hace constar que el número máximo de opciones sobre acciones atribuibles al consejero delegado será de 210.000.
- b) El precio de ejercicio de las opciones por el cual el Consejero Delegado y los directivos podrán, en su caso, adquirir las acciones será de 9.31 euros.



- c) El periodo de tiempo en el que las opciones podrán ser ejercitadas será de dos años a contar desde el 1 de mayo de 2018.
- d) Las opciones serán ejercitables, por mitades e iguales partes, acumulables a elección del beneficiario, durante el tercer y cuarto años siguientes al, inclusive, 1 de mayo de 2016.

La determinación de los directivos beneficiarios del Plan, el número de opciones atribuidas al Consejero Delegado y a cada uno de los directivos beneficiarios, el resto de condiciones del Plan así como los aspectos que detallen, desarrollen y permitan la ejecución del Plan de Opciones serán establecidos por el Consejo de Administración previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en cuyo favor se delegan tan ampliamente como en Derecho sea necesario o conveniente.

Atentamente  
Luis Pérez de Ayala Becerril  
Secretario no consejero