

## **INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS, RETRIBUCIONES Y BUEN GOBIERNO RELATIVO A LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE GRUPO EMPRESARIAL SAN JOSÉ, S.A.**

La comisión de nombramientos, retribuciones y buen gobierno de GRUPO EMPRESARIAL SAN JOSÉ, S.A. (el Grupo) ha sido informada por el consejo de administración de la conveniencia de proponer a la junta la modificación de determinados aspectos de la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la junta general del Grupo el 23 de junio de 2016 (la Política de Remuneraciones), en lo relativo en particular a la remuneración variable para los consejeros no ejecutivos que forman parte de la comisión ejecutiva o del comité ejecutivo internacional.

Este informe se elabora de conformidad con los artículos 529 quince de la Ley de Sociedades de Capital, 18 del reglamento del consejo y 34 de los estatutos sociales del Grupo que establecen que esta comisión tendrá, entre otras, la función de proponer al consejo la política de remuneraciones de los consejeros y de los directores generales.

Para dar cumplimiento a los artículos 529 noventa y tres de la Ley de Sociedades de Capital y 36 del reglamento del consejo, esta comisión ha elaborado el presente informe, que se pondrá a disposición de los accionistas en la página web del Grupo desde la convocatoria de la junta general, en el que valora el contenido de la modificación de la Política de Remuneraciones y su adecuación a la normativa aplicable y a los intereses del Grupo.

### **1. FINALIDAD**

Como se ha indicado, la modificación de la Política de Remuneraciones plantea recuperar la remuneración variable para los consejeros no ejecutivos que forman parte de la comisión ejecutiva o del comité ejecutivo internacional que se recogía en la política retributiva anterior.

De esta manera se prevé ofrecer un sistema, idéntico al establecido en el apartado 5. c) de la Política de Remuneraciones para los consejeros ejecutivos, que permita retener y motivar a los consejeros no ejecutivos que integran la comisión ejecutiva o el comité ejecutivo internacional con el fin de facilitar que el Grupo pueda cumplir sus objetivos estratégicos, especialmente a nivel internacional.

Mediante la implementación de la modificación de la Política de Remuneraciones se pretende valorar la contribución de los consejeros no ejecutivos del comité ejecutivo internacional, en su condición de asesores internacionales, en el desarrollo del área internacional del Grupo, el incremento de las relaciones internacionales, la búsqueda de oportunidades de negocio, el análisis de proyectos a nivel internacional y la captación de capitales para los proyectos internacionales, que han promovido el crecimiento del Grupo en el extranjero. En relación al consejero no ejecutivo de la comisión ejecutiva, se pretende valorar su especial involucración, así como la de

otros consejeros no ejecutivos que puedan incorporarse en un futuro, en el desempeño de las facultades que la comisión ejecutiva tiene delegadas.

La modificación de la Política de Remuneraciones ha sido elaborada teniendo en cuenta la política aplicada en compañías comparables a nivel nacional e internacional y tomando en consideración el interés a largo plazo del conjunto de los accionistas.

La modificación de la Política de Remuneraciones prevista en el presente documento guarda una proporción razonable con la importancia del Grupo, su situación económica y los estándares de mercado. Asimismo, está orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo del Grupo, quedando vinculada a los indicadores económicos financieros y operativos que se describirán a continuación.

## **2. ESTRUCTURA DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE DE LOS CONSEJEROS NO EJECUTIVOS QUE FORMAN PARTE DE LA COMISIÓN EJECUTIVA O DEL COMITÉ EJECUTIVO INTERNACIONAL E IMPORTE MÁXIMO ANUAL**

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 esta 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 esta 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.

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.

## **3. CONCLUSIÓN**

De conformidad con lo expuesto, esta comisión considera adecuado el contenido de la modificación de la Política de Remuneraciones, entendiendo que mejora la que ha venido

aplicándose hasta la fecha, reforzando su alineamiento con los objetivos e intereses a largo plazo del Grupo.

En consecuencia concluye que la modificación de la Política de Remuneraciones, que está previsto que el consejo apruebe para que sea propuesta a la próxima junta general de accionistas, resulta acorde con la normativa aplicable a las sociedades de capital cotizadas y con las recomendaciones en materia de remuneración de consejeros, y se ajusta a los criterios de buen gobierno y transparencia, permitiendo al Grupo contar con una política retributiva adecuada y alineada con los intereses de los accionistas.

A los efectos legales oportunos, se hace constar que esta comisión formula el presente informe a la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones en su reunión de 27 de abril de 2017.

Madrid, a 27 de abril de 2017