
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2021]

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.1.1 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:

- a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- d) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

Ver apartado D.1

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los 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.

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 aún no consolidada 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.

El sistema de retribución variable es el previsto en la Política de Remuneraciones y, en relación con la Consejera Delegada, además el previsto en su contrato con la Sociedad aprobado el 22 de diciembre de 2021 y en el Plan de incentivos a Corto Plazo 2021 y Plan de Incentivos a Largo Plazo 2021-2024 aprobados ambos por la Junta General ordinaria de Accionistas celebrada el 22 de junio de 2021.

La retribución variable teórica de la Consejera Delegada representa una parte relevante del total de sus retribuciones y está ligada a la consecución de objetivos prefijados por el Consejo de Administración, concretos y cuantificables en su mayor parte. Los parámetros de cálculo tienen la

flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible suprimirlos totalmente, no existe la garantía de obtener el 100% de la retribución variable.

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

En el contrato de la Consejera Delegada se incluye que la empresa podrá reclamar el reembolso de la retribución variable a la Consejera Delegada cuando el pago no haya estado ajustado a las condiciones de rendimiento o cuando se haya abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

A los consejeros, tanto externos como ejecutiva, se le abonó una asignación fija anual en metálico por asistencia al Consejo y sus Comisiones. La dieta por asistencia al Consejo de Administración, que se reunió en 11 ocasiones, fue de 1.800.-€ y la dieta por asistencia a las Comisiones que mantuvieron en conjunto 8 reuniones (distintas a las celebradas en el seno del propio Consejo) fue de 450.-€ con la siguiente distribución por puntos:

Dietas consejo:

- Presidenta x2
- Consejera Delegada x1
- Vocales x 1

Dietas comisiones:

- Presidente x 1,5
- Vocales x 1

A.1.4 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.

La remuneración fija anual adicional devengada por la Consejera Delegada por el ejercicio de sus funciones de alta dirección durante 2021 ascendió a 125.000 euros brutos.

A.1.5 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.

A.1.6 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 efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución 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.

Todos los consejeros pueden percibir el equivalente de hasta el 10% de los beneficios líquidos anuales de la sociedad, que será deducida 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.

La retribución variable de la Consejera Delegada, de naturaleza no consolidable y de hasta un importe máximo equivalente a 125.000 euros al año (siendo que dicho importe, en su caso, corresponderá un 70% a la retribución correspondiente al Plan de Incentivos a Corto Plazo y el restante 30% a la retribución correspondiente al Plan de Incentivos a Largo Plazo), que se recoge en su contrato aprobado por el Consejo de Administración, se podrá devengar siempre y cuando la Compañía genera beneficio neto en el ejercicio y se calcula en función del logro por

parte de los miembros del Comité de Dirección, al cual pertenece la Consejera Delegada, de variables cuantitativas (60%) y cualitativas (20%). Las variables cuantitativas están ligadas a la rentabilidad y operativa de la cartera de valores y a la consecución de ventas y ebitda del área inmobiliaria. Las variables cualitativas se relacionan con los objetivos estratégicos a largo plazo de Libertas 7 y su grupo.- Adicionalmente y a criterio de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, se valora el logro (20%) de la remuneración variable, vinculada estrictamente al desempeño individual de la Consejera Delegada, relacionada con el cumplimiento de objetivos estratégicos a largo plazo de Libertas 7 y su grupo.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno define anualmente las variables, que consisten en objetivos que únicamente dependen de su desempeño, y de las que depende el devengo del 20% de la retribución variable de la Consejera Delegada. La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno determina, igualmente, el grado de consecución y propone su aprobación al Consejo de Administración.

La retribución variable de la Consejera Delegada se propone por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, a la vista del cierre del ejercicio de referencia y solo se devenga una vez se aprueban las cuentas anuales de dicho ejercicio por la Junta General ordinaria de accionistas.

Al igual que el resto de miembros del Comité de Dirección, un tercio de la retribución devengada por la Consejera Delegada podrá ser entregada en acciones y el resto en metálico.

Conforme al Plan de Incentivos del ejercicio 2021, la remuneración variable se percibe, en efectivo hasta un máximo del 66,66% de su importe, a elección del beneficiario, y en acciones de Libertas 7, S.A. un porcentaje no inferior al 33,34% del total de aquella.

El Consejo de Administración fija, 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 Consejera Delegada, 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.

El Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, ha aprobado el 28 de febrero de 2022 una retribución adicional para el ejercicio 2022, consistente en un importe vinculado al beneficio del 2021. Esta retribución puede alcanzar en el 2022 un importe de 34 mil euros.

A.1.7 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 contemplan en la sociedad pago alguno en sistemas de ahorro a largo plazo.

A.1.8 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 de duración indefinida, en el sentido de que estará vigente en tanto lo esté su cargo de consejera delegada (no aplica a ningún otro cargo que la Consejera Delegada) pudiera ostentar en la Sociedad o en su grupo después de su cese como consejera ejecutiva), que fue autorizado por el Consejo de Administración en su sesión de fecha 22 de diciembre de 2021 vigente a partir del mismo día, 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.

Los supuestos previstos contractualmente de indemnización a la Consejera Delegada son los siguientes:

- Por no renovación del cargo de consejera delegada: transcurrido el plazo por el que la Consejera Delegada haya sido nombrada consejera por la Junta General, si el Consejo de Administración de la Sociedad no acordase la renovación del cargo de consejera delegada, el contrato quedará

automáticamente extinguido y la Consejera Delegada tendrá derecho a una indemnización equivalente a dieciocho meses (18) de su retribución fija y variable, calculada ésta en atención a la última retribución variable que hubiese sido abonada en cómputo anual.

- Por extinción del contrato por decisión de la empresa: la Consejera Delegada recibirá una indemnización equivalente a dieciocho (18) meses de la retribución total fija y variable, calculada ésta en atención a la última retribución variable que hubiese sido abonada en cómputo anual. Si se incumple el preaviso de tres meses, la Sociedad deberá abonar la retribución fija y variable anual (en metálico) correspondiente al tiempo de preaviso incumplido.

- Los pagos por resolución no se abonarán hasta que la Sociedad haya podido comprobar que la Consejera Delegada ha cumplido con los criterios de rendimiento establecidos.

En caso de que la Consejera Delegada incumpla el preaviso, deberá reembolsar a la Sociedad la retribución correspondiente al periodo de preaviso incumplido que hubiese percibido.

A.1.9 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.

En el caso de incumplimiento total o parcial por parte de la Sociedad del preaviso de tres meses, esta abonará la retribución fija y variable anual (en metálico) correspondiente al tiempo de preaviso incumplido.

- 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 en concepto de primas de seguros o de contribución a sistemas de ahorro.

A.1.10 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.

A.1.11 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.

A.1.12 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:

- a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.

- b) 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.
- c) 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 propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

La Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 22 de junio de 2021 aprobó la Política de Remuneraciones 2022-2024 como continuación de la anteriores políticas aplicadas durante los ejercicios 2016 a 2018 y la aprobada para los ejercicios 2019-2021, los principios generales de la Política, así como los sistemas retributivos de los Consejeros, permanecen inalterados, salvo por lo que se refiere a las previsiones precisas para incorporar a la retribución variable de la única consejera ejecutiva, esto es, la Consejera Delegada, las condiciones que se deriven de los Planes de Incentivos a Largo Plazo, el primero de los cuales, aplicable en el periodo 2021-2024, fue aprobado por unanimidad en la Junta General Ordinaria de accionistas de 22 de junio de 2021.

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.

<https://libertas7.es/inversores/junta-general/documentacion/>

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.1.1 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 examinó la información contable de la Sociedad al cierre del ejercicio 2020 y los parámetros para la evaluación y cálculo de las retribuciones variables relativas al mismo ejercicio, así como su concordancia con la Política, en su sesión de 24 de febrero de 2021 y presentó su propuesta al Consejo de Administración que, en reunión de fecha 27 de febrero, aprobó la propuesta.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno estaba compuesta a 24 de febrero de 2021 por dos consejeros independientes (D. Víctor Casas Romero y Burosorní, S.L. representada por D. Carlos Pascual de Miguel) y un consejero dominical (3 i no res, S.L. representada por D. Pablo Noguera Borel), quienes aprobaron por unanimidad las propuestas.

Todos los consejeros intervienen en la deliberación del Consejo de Administración sobre los acuerdos de aplicación de la política retributiva.

En la deliberación y voto de los acuerdos de las retribuciones variable correspondientes al ejercicio 2020, en la reunión del Consejo de Administración de 27 de febrero de 2021, se adopta acuerdo que no procede aplicación retributiva variable conforme Plan de Incentivos 2020, participaron todos los consejeros, si bien, en el punto relativo a la retribución variable de la Consejera Delegada (único consejero ejecutivo) ésta se ausentó de la reunión, de modo que en la deliberación y voto del mismo participaron los consejeros independientes, dominicales y otro externo, quienes adoptaron el acuerdo de aprobación por unanimidad.

B.1.2 Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

No se ha producido desviación alguna durante el ejercicio del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones.

B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

No se ha aplicado excepción temporal alguna.

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, 1 de los cuales también es miembro de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento Normativo. La presencia de este consejero 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.

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) una retribución variable, esta última integrada en el Plan de Incentivos a Corto Plazo y el Plan de Incentivos a Largo Plazo que la Junta General de Accionistas aprueba cada año en lo referente al corto plazo y cada tres años en lo referente a largo plazo 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.

En cuanto al Plan de Incentivos a Corto Plazo, parte de esta retribución (cantidad que no será inferior al 33,34% del total) se percibe en acciones, de forma que los intereses de los Directivos estén alienados con los de los accionistas. Además, son ciclos solapados, en el sentido de que, dado que parte de la retribución variable, se percibe mediante entrega de acciones de la Sociedad, se produce cierto diferimiento en la percepción de dicha retribución, derivado del lapso de tiempo entre el desempeño en un determinado ejercicio, el efectivo devengo de la retribución en acciones con ocasión de la aprobación de las cuentas anuales del referido ejercicio varios meses después, y la efectiva entrega de las acciones. Se entiende que ello contribuye al alineamiento de los intereses de los Directivos con los de los accionistas.

Por otro lado la retribución variable correspondiente al Plan de Incentivos a Largo plazo (aprobado en Junta General de Accionistas del 2021) y cuyo detalle está en el apartado B.7, se percibirá íntegramente en acciones de la Sociedad, y se entregarán dentro del mes siguiente a la fecha de celebración de la Junta General ordinaria de accionistas del ejercicio 2025, lo que supone el establecimiento de medidas adecuada para garantizar que la remuneración de la Alta Dirección y la Consejera Delegada atienden a los resultados a largo plazo de la Sociedad como personas cuyas categorías profesionales tiene una repercusión material y directa en dichos resultados.

Con carácter especial para la Consejera Delegada, el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, podrá fijar un % de la retribución variable a percibir en metálico.

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 y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

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 aprobada para los consejeros en el ejercicio 2021 fue únicamente la remuneración fija consistente en las dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones. No se acordó remuneración alguna para los consejeros en su condición de tales, toda vez que el resultado individual del ejercicio fue negativo, lo que evidencia un equilibrio entre la política retributiva y el rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

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 abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	7.912.542	100,00
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos		0,00
Votos a favor	7.912.542	100,00
Votos en blanco		0,00
Abstenciones		0,00

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

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno en su sesión celebrada en febrero de 2021 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 del mismo año 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 y consolidados, 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 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 abril de 2021, dicha comisión en vista de los resultados individuales negativos del ejercicio resolvió la no distribución de variable.

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

En particular:

- a) 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, condiciones en su caso de consolidación, 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, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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:

No se ha devengado retribución variable alguna por los consejeros, toda vez que el resultado individual del ejercicio 2020 fue negativo.

En cuanto al Plan de Incentivos a corto plazo correspondiente a 2021, en el que el único consejero incluido es la Consejera Delegada, fue aprobado por la Junta General Ordinaria de accionistas el 22 de junio de 2021.

PLAN DE INCENTIVOS A CORTO PLAZO 2021

I. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Plan de Incentivos a Corto Plazo para el ejercicio 2021 (el "Plan de Incentivos" o el "Plan") resultará de aplicación a Libertas 7, S.A. ("Libertas 7" o la "Sociedad") y sus filiales.

II. BENEFICIARIOS.

El presente Plan de Incentivos a Corto Plazo para el ejercicio 2021 resultará de aplicación a los siguientes beneficiarios:

- Miembros del Comité de Dirección incluida la Consejera Delegada.
- Responsable de Auditoría Interna y de Cumplimiento Normativo.
- Directivos y mandos intermedios del Área Inmobiliaria y del Área Turística.
- Analistas del Área de Inversiones.

El Plan de Incentivos está destinado tanto a los 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 2021.
- Tengan derecho a percibir una retribución variable correspondiente al cumplimiento de objetivos alcanzado durante el ejercicio 2021.
- Se haya producido el cumplimiento de los objetivos establecidos, respectivamente, en relación con cada uno de los beneficiarios para percibir la retribución variable de 2021, 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.

III. DURACIÓN.

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 el ejercicio 2021.

IV. DESCRIPCIÓN GENERAL.

En virtud del sistema retributivo contenido en el presente Plan, cada beneficiario devengará la retribución variable que determine y apruebe el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados, siguiendo los parámetros que a continuación se exponen.

A) Formas de percepción de la retribución variable:

La retribución variable a que se refiere el presente Plan se percibirá en efectivo y/o en acciones de Libertas 7, 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 el total importe de la retribución variable devengada no excediese de 5.000 euros, a elección del beneficiario, podrá obtenerse íntegramente en efectivo.

· Percepción de una parte de la retribución variable en acciones de Libertas 7: la parte de la retribución variable que se perciba en acciones no será inferior al 33,34% del total importe de la retribución variable devengada.

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 Consejera Delegada, procurando guardar la misma proporción indicada de la retribución variable en efectivo y en acciones para los restantes beneficiarios del Plan, si bien pudiendo alterar dicha proporción en atención a la estructura accionarial y la base familiar de la Sociedad, conforme a los principios de equilibrio y moderación de la política retributiva de los consejeros y considerándose excepcional y justificada en razones o circunstancias extraordinarias la fijación de la percepción íntegra de dicha retribución variable de la Consejera Delegada en efectivo.

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

1) Número de acciones.

El número de acciones que podrá corresponder a cada beneficiario será el resultante de aplicar al importe total de la retribución variable aprobado por el Consejo de Administración, a propuesta y previa evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos fijados para cada categoría profesional por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, el porcentaje señalado para el pago en acciones y en efectivo señalado en el anterior apartado A) y de dividir el importe de la parte de la retribución variable que se perciba en acciones entre el valor de la acción de Libertas 7 determinado conforme al apartado 2) siguiente.

El número total de acciones que se entreguen al conjunto de los beneficiarios del Plan no excederá en ningún caso el 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 (el "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 de accionistas de 2022.

3) Procedencia de las acciones.

Las acciones procederán de la 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 conferida al Consejo de Administración en el punto noveno del orden del día de la Junta General celebrada el día 2 de mayo 2019 u otra autorización cualquiera que se otorgue con posterioridad, así como las que sean propiedad de la Sociedad a la fecha de la celebración de la Junta General ordinaria de accionistas de 2022, puedan destinarse, en todo o en parte, a facilitar el cumplimiento del Plan de Incentivos

4) Condiciones.

4.1) Las acciones se entregarán dentro del mes siguiente a la fecha de celebración de la Junta General ordinaria de accionistas del ejercicio 2022.

4.2) La remuneración variable se devengará automáticamente, con la aprobación por la Junta General de accionistas de las cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2021 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:

El Plan de Incentivos a largo plazo correspondiente a 2021, en el que el único consejero incluido es la Consejera Delegada, fue aprobado por la Junta General Ordinaria de accionistas el 22 de junio de 2021.

PLAN DE INCENTIVOS A LARGO PLAZO 2021-2024.

I. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Plan de Incentivos a Largo Plazo 2021-2024 (el "Plan de Incentivos") resultará de aplicación a Libertas 7, S.A. ("Libertas 7" o la "Sociedad") y sus filiales.

II. BENEFICIARIOS.

El presente Plan de Incentivos a Largo Plazo de 2021-2024 resultará de aplicación a los siguientes beneficiarios:

- Miembros del Comité de Dirección incluida la Consejera Delegada.

- Responsable de Auditoría Interna y de Cumplimiento Normativo.
- Directivos y mandos intermedios del Área Inmobiliaria.
- Analistas del Área de Inversiones.

El Plan de Incentivos está destinado tanto a los 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 2024.
- Tengan derecho a percibir una retribución variable correspondiente al cumplimiento de objetivos alcanzados en el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2021 y el 31 de diciembre de 2024.
- Se haya producido el cumplimiento de los objetivos establecidos, respectivamente, en relación con cada uno de los beneficiarios para percibir la retribución variable a largo plazo, 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.

III. DURACIÓN.

El Plan tendrá una duración total de tres años y medio, siendo, en consecuencia, aplicable a la retribución variable que devenguen los beneficiarios del mismo, correspondiente al grado de cumplimiento de objetivos alcanzados en el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2021 y el 31 de diciembre de 2024.

IV. DESCRIPCIÓN GENERAL.

En virtud del sistema retributivo contenido en el presente Plan, cada beneficiario devengará la retribución variable que determine y apruebe el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, en función del grado de cumplimiento al finalizar el ejercicio 2024 de los objetivos fijados, siguiendo los parámetros que a continuación se exponen.

A) Formas de percepción de la retribución variable:

La retribución variable a que se refiere el presente Plan se percibirá íntegramente en acciones de Libertas 7:

El Consejo de Administración podrá fijar, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, un porcentaje de la retribución variable a percibir en metálico y otro en acciones por la Consejera Delegada, en atención a la estructura accionarial y la base familiar de la Sociedad, conforme a los principios de equilibrio y moderación de la política retributiva de los consejeros, considerándose excepcional y justificada en razones o circunstancias extraordinarias la fijación de la percepción íntegra de dicha retribución variable de la Consejera Delegada en efectivo.

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

1) Número de acciones.

El número de acciones que corresponderá a cada beneficiario será el resultante de dividir el importe total en euros de la retribución variable aprobado por el Consejo de Administración, a propuesta y previa evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos fijados para cada categoría profesional por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, entre el valor de la acción de Libertas 7 determinado conforme al apartado 2) siguiente.

El número total de acciones que se entreguen al conjunto de los beneficiarios del Plan no excederá en ningún caso el 2% 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 (el "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 de accionistas de 2025.

3) Procedencia de las acciones.

Las acciones procederán de la 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 conferida al Consejo de Administración en el punto noveno del orden del día de la Junta General celebrada el día 2 de mayo 2019 u otra autorización cualquiera que se otorgue con posterioridad, así como las que sean propiedad de la Sociedad a la fecha de la celebración de la Junta General ordinaria de accionistas de 2025, puedan destinarse, en todo o en parte, a facilitar el cumplimiento del Plan de Incentivos.

4) Condiciones.

4.1) Las acciones se entregarán dentro del mes siguiente a la fecha de celebración de la Junta General ordinaria de accionistas del ejercicio 2025.

4.2) La remuneración variable se devengará automáticamente, con la aprobación por la Junta General de accionistas de las cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2024 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.”

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados 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 (malus) 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. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

En fecha 25 de noviembre de 2021 la Consejera Delegada, única ejecutiva de la Sociedad firmó un nuevo contrato cuyas condiciones se explican en el apartado A.1

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 retribución alguna por estos conceptos.]

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 han recibido remuneraciones devengadas por este concepto.]

B.16. Explique y detalle los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de "otros conceptos" de la sección C.

[No existen otros conceptos retributivos.]

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2021
Doña AGNÈS BOREL LEMONNIER	Presidente Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña AGNÈS NOGUERA BOREL	Consejero Delegado	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don ALEJANDRO NOGUERA BOREL	Consejero Dominical	Desde 22/06/2021 hasta 31/12/2021
Don PABLO NOGUERA BOREL	Consejero Dominical	Desde 22/06/2021 hasta 31/12/2021
Don RAFAEL FRAGUAS SOLÉ	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don VÍCTOR CASAS ROMERO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don MERCEDES DE PABLO LÓPEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
BUROSORNI, S.L.	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 22/06/2021
Doña MARÍA ROTONDO URCOLA	Consejero Independiente	Desde 29/07/2021 hasta 31/12/2021
EUMENES, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 22/06/2021
3 I NO RES, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 22/06/2021

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 2021	Total ejercicio 2020
Doña AGNÈS BOREL LEMONNIER		40							40	32
Doña AGNÈS NOGUERA BOREL		20		125					145	141
Don ALEJANDRO NOGUERA BOREL		9	1						10	
Don PABLO NOGUERA BOREL		9	1						10	
Don RAFAEL FRAGUAS SOLÉ		20							20	16
Don VÍCTOR CASAS ROMERO		20	5						25	20
Don MERCEDES DE PABLO LÓPEZ		20	3						23	8
BUROSORNI, S.L.		10	1						11	19
Doña MARÍA ROTONDO URCOLA		9							9	
EUMENES, S.L.		11	1						12	18
3 I NO RES, S.L.		11	1						12	18

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Sin datos								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

[]

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

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 2021	Total ejercicio 2020
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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Doña AGNÈS BOREL LEMONNIER								
Doña AGNÈS NOGUERA BOREL								
Don ALEJANDRO NOGUERA BOREL								
Don PABLO NOGUERA BOREL								
Don RAFAEL FRAGUAS SOLÉ								
Don VÍCTOR CASAS ROMERO								
Don MERCEDES DE PABLO LÓPEZ								
BUROSORNI, S.L.								
Doña MARÍA ROTONDO URCOLA								
EUMENES, S.L.								
3 I NO RES, S.L.								

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 ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Doña AGNÈS BOREL LEMONNIER	40				40						40
Doña AGNÈS NOGUERA BOREL	145				145						145
Don ALEJANDRO NOGUERA BOREL	10				10						10
Don PABLO NOGUERA BOREL	10				10						10

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don RAFAEL FRAGUAS SOLÉ	20				20						20
Don VÍCTOR CASAS ROMERO	25				25						25
Don MERCEDES DE PABLO LÓPEZ	23				23						23
BUROSORNI, S.L.	11				11						11
Doña MARÍA ROTONDO URCOLA	9				9						9
EUMENES, S.L.	12				12						12
3 I NO RES, S.L.	12				12						12
TOTAL	317				317						317

Observaciones

[]

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Consejeros ejecutivos									
Doña AGNÈS NOGUERA BOREL	145	2,84	141	-29,15	199	41,13	141	-28,79	198
Consejeros externos									
EUMENES, S.L.	12	-33,33	18	-10,00	20	-4,76	21	31,25	16
Don ALEJANDRO NOGUERA BOREL	10	-	0	-	0	-	0	-	0
3 I NO RES, S.L.	12	-33,33	18	-10,00	20	0,00	20	25,00	16
Don PABLO NOGUERA BOREL	10	-	0	-	0	-	0	-	0
Don RAFAEL FRAGUAS SOLÉ	20	25,00	16	-30,43	23	0,00	23	21,05	19
Don VÍCTOR CASAS ROMERO	24	20,00	20	-9,09	22	0,00	22	120,00	10
BUROSORNI, S.L.	11	-42,11	19	-13,64	22	10,00	20	122,22	9
Don MERCEDES DE PABLO LÓPEZ	23	187,50	8	-	0	-	0	-	0
Doña MARÍA ROTONDO URCOLA	9	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña AGNÈS BOREL LEMONNIER	40	25,00	32	-13,51	37	2,78	36	24,14	29
Resultados consolidados de la sociedad									
	1.564	-	-3.867	-	1.486	48,75	999	-31,34	1.455

Importes totales devengados y % variación anual									
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Remuneración media de los empleados									
	34	-2,86	35	-2,78	36	5,88	34	0,00	34

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 política vigente de remuneraciones de los consejeros de Libertas 7, S.A. fue aprobada a propuesta del Consejo de Administración de la Sociedad por la Junta General de Accionistas celebrada el 22 de junio de 2021 y es aplicable desde la fecha misma de su aprobación por la Junta General ordinaria de accionistas y durante los tres ejercicios siguientes (2022-2024).

1.- Principios generales.

- El fundamento general de la política retributiva es remunerar a los consejeros por su dedicación a las funciones desempeñadas, velando por la adecuación y moderación de la retribución en atención a la situación y resultados de la empresa, las circunstancias del mercado, la efectiva dedicación y desempeño, sin que la retribución pueda, en ningún caso, comprometer la independencia de criterio de los consejeros.

- La retribución de los consejeros es la necesaria para que se corresponda con la dedicación efectiva, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevada como para comprometer su independencia de criterio. Incluye para todos los consejeros, tanto los externos como la Consejera Delegada, un componente fijo (dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y de sus Comisiones) y un componente variable (de carácter anual, en efectivo y/o en acciones) referenciado a los beneficios líquidos anuales de la sociedad, por lo que puede variar en cada ejercicio -sin sobrepasar los límites estatutarios-, o en su caso, no ser acordada por el Consejo de Administración. De esta manera se persigue que la retribución fija se mantenga en niveles moderados, sin sufrir modificaciones en el periodo de vigencia de la Política, y la retribución variable pueda llegar a representar una parte relevante de la retribución total.

Con arreglo al artículo 28 de los estatutos sociales, por el concepto de retribución variable los consejeros pueden percibir el equivalente de hasta un máximo del 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 mínimo del 4% del valor nominal de las acciones según lo previsto legalmente. Es decir, que la participación en los beneficios de la Sociedad por parte de los consejeros se acuerda anualmente, respecto del ejercicio anterior y una vez conocido el cierre contable.

En cuanto a la determinación de la participación de cada consejero en cuanto a esta retribución variable, la Política establece la siguiente distribución por puntos:

- Presidenta x 3
- Consejera Delegada x 1.
- Vocales x 1.

El Consejo de Administración fija, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, el porcentaje de la retribución variable a percibir en metálico y en acciones de Libertas 7, procurando guardar una proporción de 66.66% de la retribución variable en efectivo y del 33.33% en acciones, que habrá de tener en cuenta la estructura accionarial y la base familiar de la compañía. En su caso en número máximo de acciones a entregar en cada ejercicio no excederá del 1% del capital social.

- No se ha considerado necesario, hasta ahora, diferir total o parcialmente en el tiempo el abono de la retribución variable, como tampoco establecer una cláusula que permita a la Sociedad reclamar el reembolso de la misma, ni restricciones a la transmisión de las acciones que los consejeros puedan recibir como parte de su retribución. Si se establece, respecto de las remuneraciones de los consejeros que se determinen en atención a los resultados de la sociedad, que se tendrán en cuenta las eventuales salvedades que consten en el Informe de Auditoría si de las mismas resulta una minoración de dichos resultados.

- En cuanto a la retribución de la Consejera Delegada, única consejera ejecutiva de la Sociedad, adicionalmente a la retribución en su condición de miembro del Consejo, a que se refieren los apartados anteriores, se compone de una retribución fija y de una retribución variable a corto plazo y una retribución variable a largo plazo para incentivar un mayor compromiso con la consecución de los objetivos de la Compañía. Se aplican los conceptos retributivos utilizados en general por las sociedades cotizadas para remunerar a su alta dirección.

La cuantía de la retribución fija anual de la Consejera Delegada está fijada en 125 mil euros, en línea con la práctica de mercado en compañías comparables para niveles de responsabilidad equivalentes y alcanza, respecto a la remuneración total, una proporción suficiente para dotar de la flexibilidad adecuada la gestión de los componentes variables.

La cuantía máxima de la retribución variable de la Consejera Delegada está fijada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, en su contrato, en 125 mil euros. Se devenga únicamente cuando la compañía genera beneficio neto y se cumplen los objetivos previstos, que se vinculan a variables que guardan relación con el rendimiento, con factores financieros y no financieros, predeterminados, cuantificables y alineados con la estrategia de la Compañía, medibles y que promueven la sostenibilidad y la rentabilidad de la Sociedad en el largo plazo.

Tales objetivos se establecen por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, anualmente, dentro de los Planes de Incentivos de la compañía. En este sentido, la retribución variable de la Consejera Delegada, se calcula en función del logro, por parte de los miembros del Comité de Dirección, de variables cuantitativas (60%) y cualitativas (20%). Las cuantitativas hacen referencia 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. Adicionalmente, a criterio de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, se liquida un 20% de la remuneración ligada a variables puramente subjetivas, en el sentido de estar vinculadas estrictamente al desempeño personal individual de la Consejera Delegada, relacionadas con el cumplimiento de objetivos estratégicos a largo plazo de Libertas 7 y su grupo.

La determinación de la retribución variable de la Consejera Delegada se propone por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno al Consejo, a la vista del cierre del ejercicio de referencia sólo se devenga una vez se aprueban las cuentas anuales de dicho ejercicio por la Junta General ordinaria de accionistas.

El Consejo de Administración fija, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, el porcentaje de la retribución variable a percibir, respectivamente, en metálico y en acciones de Libertas 7, procurando guardar la proporción indicada de la retribución variable en efectivo y en acciones, pero teniendo siempre en cuenta la estructura accionarial y la base familiar de la compañía y conforme a los principios de equilibrio y moderación de la política retributiva de los consejeros.

La sociedad podrá reclamar el reembolso de la retribución variable de la Consejera Delegada cuando el pago no haya estado ajustado a las condiciones de rendimiento o cuando se haya abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

En todo caso la aplicación de esta Política se entiende sin perjuicio de cualesquiera pagos que corresponda realizar a la Consejera Delegada durante los ejercicios en que sea aplicable y que se correspondan a las cantidades diferidas de la retribución variable de ejercicios anteriores, que se someterán a las condiciones establecidas para dichas retribuciones.

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

- No existen procedimientos para aplicar excepciones temporales a la Política Retributiva.

- Todos los consejeros intervienen en la deliberación de la política retributiva, si bien, en relación con la Consejera Delegada (única consejera ejecutiva), ésta se abstiene de la deliberación, interviniendo sólo los consejeros independientes y dominicales.

- Los importes máximos anuales a percibir:

* por los consejeros, en concepto de dietas por asistencia, es de 200 mil euros.

* por los consejeros, en concepto de retribución variable por participación en beneficios, es de 200 mil euros, Y

* por la Consejera Delegada, por el desempeño de sus funciones ejecutivas, es de 250 mil euros.

- La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, es la que propone al Consejo de Administración la concreta aplicación de la Política, una vez producido el cierre contable del ejercicio, y revisa anualmente la necesidad de modificarla, para asegurarse de que está alineada con la situación y la estrategia de la Sociedad y con las condiciones de mercado y para valorar si contribuye a la creación de valor a largo plazo y a un control de gestión de los riesgos adecuados.

2.- Determinaciones específicas para el ejercicio 2021.

NO ha habido ningún cambio en la Política aplicable en el ejercicio 2021 y, en relación con las determinaciones específicas para el mismo, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tales, como por el desempeño de funciones ejecutivas, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones

y Buen Gobierno y el Consejo de Administración han aplicado en 2021 la Política de Remuneraciones en sus estrictos términos, lo que supone que:

- A los consejeros, tanto externos como ejecutiva, se les abonó una asignación fija anual en metálico por asistencia al consejo y a sus Comisiones. La dieta por asistencia al Consejo de Administración, que se reunió en 11 ocasiones, fue de 1.800.-€ y la dieta por asistencia a las Comisiones, que mantuvieron en conjunto 8 reuniones (fuera de las celebradas en el seno del propio Consejo), fue de 450.-€, con la siguiente distribución por puntos:

- Dietas Consejo 1.800.-€

- Presidenta x 2.

- Consejera Delegada x 1

- Vocales x 1.

- Dietas Comisiones: 450.-€

- Presidentes x 1,5

- Vocales x 1.

No se ha devengado respecto del ejercicio 2020 retribución variable de los consejeros en su condición de tales, toda vez que el resultado individual del ejercicio ha sido negativo.

-Importe y naturaleza de los componentes devengados en el ejercicio por la Consejera Delegada por el desempeño de alta dirección o ejecutivos:

Retribución fija: 125.000

Retribución variable: 0.-€

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

28/02/2022

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



INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

- Si
- No