

INFORME QUE FORMULA LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DE NMÁS1 DINAMIA, S.A. RELATIVO A LA PROPUESTA DE ACUERDO DE MODIFICAR LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LA SOCIEDAD

1 INTRODUCCIÓN

El presente informe se elabora por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Consejo de Administración de Nmás1 Dinamia, S.A. (la “**Sociedad**”) conforme a lo establecido en el artículo 529 novodécimos 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**”) que establece que cualquier modificación de la política de remuneraciones durante su vigencia deberá ser previamente aprobada por la junta general de accionistas, y que la propuesta de dicha modificación será motivada y deberá ir acompañada de un informe de la comisión de nombramientos y retribuciones (el “**Informe**”).

En este sentido, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la “**Comisión**”) ha asumido las competencias relativas a retribuciones, por lo que corresponde a la mencionada Comisión la elaboración del presente Informe.

Así, el presente Informe se elabora a los efectos de proponer y justificar determinados ajustes a la Política de Remuneraciones de la Sociedad aprobada por su Junta General de Accionistas celebrada el 29 de abril de 2015, en relación, esencialmente, con la retribución del Consejero Delegado (Presidente Ejecutivo) de la Sociedad.

2 JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA DE ACUERDO DE MODIFICAR LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LA SOCIEDAD

a) Modificación del porcentaje a aplicar sobre el beneficio de la Sociedad para determinar la retribución variable anual del Presidente Ejecutivo.

A la hora de proponer la modificación a la Política de Remuneraciones de Consejeros de la Sociedad en 2015 (propuesta aprobada por la Junta General de Accionistas el 29 de abril de dicho año), se estableció, en lo que se refiere al Presidente Ejecutivo, un componente cuantitativo equivalente al 2,85% del beneficio de la Sociedad antes de impuestos, excluido el resultado derivado de operaciones o ajustes contables no materializados en caja ya sea en efectivo o en instrumentos equivalentes. Este porcentaje del 2,85% se calculó como resultado de aplicar el porcentaje que, tras la fusión, correspondería a los antiguos accionistas de N+1 (el 57%) al componente cuantitativo de remuneración que el Presidente Ejecutivo tenía en el Grupo N+1 antes de dicha fusión, que era del 5%.

Dado que, debido al ejercicio del derecho de separación por determinados accionistas de Dinamia, el porcentaje que finalmente correspondió a los accionistas de N+1 fue del 64% (y no el 57% inicialmente contemplado), el ajuste correspondiente al porcentaje del componente cuantitativo supondría que este fuese del 3,2% (5% x 64%). Se propone, elevar por lo tanto el componente cuantitativo al 3,2%, con el fin de ajustarlo a los porcentajes que efectivamente correspondieron a los accionistas de N+1 tras la fusión.

- b) Modificación del porcentaje de variación, al alza o a la baja, del componente cuantitativo de la retribución variable en función del grado de cumplimiento de los objetivos incluidos en el componente cualitativo de dicha retribución.

Con respecto al componente cualitativo, con objeto de dar mayor peso al cumplimiento de los cuatro objetivos señalados en la Política de Remuneraciones (esto es, (i) el desarrollo de las capacidades del equipo de profesionales integrado en el grupo de la Sociedad, (ii) la sostenibilidad de los ingresos, (iii) la promoción de una gestión del riesgo sólida y efectiva, y (iv) la maximización del valor para el accionista) se propone incrementar su capacidad de modular el componente cuantitativo desde el 30% actual hasta un 60%.

- c) Actualización de la vigencia de la política.

Se propone actualizar la vigencia de la política de remuneraciones que será de aplicación para los ejercicios 2016 y 2017 ambos inclusive, salvo que la Junta General de Accionistas adopte un acuerdo que la modifique durante su periodo de vigencia.

3 OTRAS CONSIDERACIONES

Al proponer la presente modificación se ha tenido en cuenta que la remuneración de los consejeros, tanto en su condición de tales como por el desempeño de funciones ejecutivas, guarde una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables.

Salvo por los ajustes a la remuneración del Consejero Delegado, no se propone ninguna otra modificación a la Política de Remuneraciones de la Sociedad por parte de esta Comisión.

No obstante, cabe señalar que en el informe elaborado por la Comisión el 25 de marzo de 2015, a los efectos de motivar la actual Política de Remuneraciones de la Sociedad teniendo en cuenta que ésta tiene la condición de entidad dominante de empresas de servicios de inversión, se hizo referencia a la necesidad de modificar dicha política en caso de que la Autoridad Bancaria Europea (comúnmente conocida por sus siglas en inglés EBA) ratificase el contenido del borrador de directrices en materia de remuneraciones publicado el 4 de marzo de 2015.

En este sentido, se informa de que el 21 de diciembre de 2015 la EBA publicó las nuevas directrices sobre remuneraciones para entidades de crédito y empresas de servicios de inversión, las cuales entrarán en vigor el 1 de enero de 2017 en caso de ser asumidas por la Comisión Nacional del Mercado de Valores. La Política de Remuneraciones deberá por tanto adaptarse en el ejercicio 2017 en caso de que tales directrices sean asumidas en su totalidad por la Comisión Nacional del Mercado de Valores o en caso de que dicho organismo emita criterios que hagan aconsejable una modificación de la misma.

La modificación propuesta de la Política de Remuneraciones que ahora se somete a la Junta resultaría, por tanto, de aplicación con efectos a 1 de enero 2016.

4 CONCLUSIONES

De conformidad con lo expuesto, la Comisión concluye que la modificación de la Política de Remuneraciones de los consejeros que el Consejo de Administración, en su

caso, elevará a la Junta General para su aprobación, resulta conforme con la legislación vigente, así como con las últimas recomendaciones y con las prácticas habituales en materia retributiva. La Comisión considera que dicha política guarda una proporción razonable con la importancia de la Sociedad tras la fusión y es acorde con los estándares de mercado.

Todo ello, a juicio de la Comisión, permite a la Sociedad disponer de una política retributiva adecuada, alineada con los intereses de los accionistas y con la necesaria gestión prudente de riesgos, sin perjuicio de que pueda revisarse y actualizarse en caso de que las circunstancias de los mercados o modificaciones normativas o de los criterios de las autoridades competentes así lo determinen.

* * *

Se adjunta al presente informe como **Anexo 1** la propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad, en la que se han marcado los cambios respecto de la Política actualmente en vigor. Se adjunta también al presente informe como **Anexo 2** la propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad en versión limpia o sin cambios marcados.

Madrid, 16 de marzo de 2016

ANEXO 1**PROPUESTA DE POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE
NMÁS1 DINAMIA, S.A.****1. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES**

De conformidad con el artículo 20 de los Estatutos Sociales de Nmás1 Dinamia, S.A. (la “**Sociedad**”), 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.

La asignación fija anual de cada uno de los Consejeros se determinará por el Consejo de Administración atendiendo a su pertenencia a Comisiones y a las funciones y responsabilidades individuales que se les asignen respectivamente en relación al Consejo y, en su caso, a sus Comisiones.

Los Consejeros percibirán una cantidad, en concepto de dieta de asistencia, con ocasión de cada reunión del Consejo en pleno o de sus Comisiones en la que participen, cuyo importe será determinado por el Consejo de Administración.

El importe máximo total que la Sociedad podrá pagar a los Consejeros por ambos conceptos, asignación fija y dietas de asistencia, en su condición de tales, no podrá ser superior a 800.000 euros.

2. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

Está previsto que el Presidente Ejecutivo, que tendrá la condición de Consejero Delegado, sea el único Consejero Ejecutivo.

La remuneración por el desempeño de las funciones ejecutivas propias de su condición de Consejero Delegado, con independencia de su remuneración como consejero en su condición de tal, consistirá en una retribución fija de 300.000 euros anuales más una retribución variable anual que tendrá dos componentes:

- un componente cuantitativo por un importe equivalente al 3,22,85% del beneficio de la Sociedad antes de impuestos, excluido el resultado derivado de operaciones o ajustes contables no materializados en caja ya sea en efectivo o en instrumentos equivalentes, debiendo verificar la Comisión el Comité de Auditoría y Control de Riesgos de la Sociedad el cálculo del importe de este componente cuantitativo;
- y un componente cualitativo, cuyos criterios, indicadores y/o parámetros a alcanzar serán establecidos anualmente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y que atenderá, entre otros y principalmente, a los siguientes objetivos: (i) el desarrollo de las capacidades del equipo de profesionales integrado en el grupo de la Sociedad, (ii) la sostenibilidad de los ingresos, (iii) la promoción de una gestión del riesgo sólida y efectiva y (iv) la maximización del valor para el accionista. El grado de cumplimiento de tales objetivos modulará el importe resultante de lo establecido en el párrafo anterior, ya sea al alza o a la baja, en un importe de hasta el 6030% del mismo.

El contrato tendrá duración indefinida e incluirá un pacto de exclusividad. No preverá indemnizaciones por extinción por decisión de la Sociedad, aunque incluirá un preaviso

de seis meses aplicable para el caso de extinción sin causa por decisión de la Sociedad o del Presidente Ejecutivo.

El contrato no incluirá ningún pacto de no competencia postcontractual (no obstante, existe un acuerdo entre los socios profesionales accionistas de la Sociedad procedentes de N+1, entre los cuales se encuentra el Presidente Ejecutivo, y cuya efectividad estaba condicionada a la fusión, que prevé la firma de un compromiso de no competencia por parte del socio saliente o, en su defecto, un esquema de opciones de compra de sus acciones a favor de los socios que sigan prestando sus servicios a la Sociedad que implicaría una fuerte penalización económica para el socio saliente).

3. VIGENCIA

La presente política resultará de aplicación para la remuneración de los consejeros durante los ejercicios 2016 y 2017, ambos inclusive, salvo que la Junta General de Accionistas adopte un acuerdo que la modifique o sustituya durante su periodo de vigencia.

ANEXO 2**PROPUESTA DE POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE NMÁS1 DINAMIA, S.A.****1. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES**

De conformidad con el artículo 20 de los Estatutos Sociales de Nmás1 Dinamia, S.A. (la “**Sociedad**”), 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.

La asignación fija anual de cada uno de los Consejeros se determinará por el Consejo de Administración atendiendo a su pertenencia a Comisiones y a las funciones y responsabilidades individuales que se les asignen respectivamente en relación al Consejo y, en su caso, a sus Comisiones.

Los Consejeros percibirán una cantidad, en concepto de dieta de asistencia, con ocasión de cada reunión del Consejo en pleno o de sus Comisiones en la que participen, cuyo importe será determinado por el Consejo de Administración.

El importe máximo total que la Sociedad podrá pagar a los Consejeros por ambos conceptos, asignación fija y dietas de asistencia, en su condición de tales, no podrá ser superior a 800.000 euros.

2. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

Está previsto que el Presidente Ejecutivo, que tendrá la condición de Consejero Delegado, sea el único Consejero Ejecutivo.

La remuneración por el desempeño de las funciones ejecutivas propias de su condición de Consejero Delegado, con independencia de su remuneración como consejero en su condición de tal, consistirá en una retribución fija de 300.000 euros anuales más una retribución variable anual que tendrá dos componentes:

- un componente cuantitativo por un importe equivalente al 3,2% del beneficio de la Sociedad antes de impuestos, excluido el resultado derivado de operaciones o ajustes contables no materializados en caja ya sea en efectivo o en instrumentos equivalentes, debiendo verificar la Comisión de Auditoría y Control de Riesgos de la Sociedad el cálculo del importe de este componente cuantitativo;
- y un componente cualitativo, cuyos criterios, indicadores y/o parámetros a alcanzar serán establecidos anualmente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y que atenderá, entre otros y principalmente, a los siguientes objetivos: (i) el desarrollo de las capacidades del equipo de profesionales integrado en el grupo de la Sociedad, (ii) la sostenibilidad de los ingresos, (iii) la promoción de una gestión del riesgo sólida y efectiva y (iv) la maximización del valor para el accionista. El grado de cumplimiento de tales objetivos modulará el importe resultante de lo establecido en el párrafo anterior, ya sea al alza o a la baja, en un importe de hasta el 60% del mismo.

El contrato tendrá duración indefinida e incluirá un pacto de exclusividad. No preverá indemnizaciones por extinción por decisión de la Sociedad, aunque incluirá un preaviso de seis meses aplicable para el caso de extinción sin causa por decisión de la Sociedad o del Presidente Ejecutivo.

El contrato no incluirá ningún pacto de no competencia postcontractual (no obstante, existe un acuerdo entre los socios profesionales accionistas de la Sociedad procedentes de N+1, entre los cuales se encuentra el Presidente Ejecutivo, y cuya efectividad estaba condicionada a la fusión, que prevé la firma de un compromiso de no competencia por parte del socio saliente o, en su defecto, un esquema de opciones de compra de sus acciones a favor de los socios que sigan prestando sus servicios a la Sociedad que implicaría una fuerte penalización económica para el socio saliente).

3. VIGENCIA

La presente política resultará de aplicación para la remuneración de los consejeros durante los ejercicios 2016 y 2017, ambos inclusive, salvo que la Junta General de Accionistas adopte un acuerdo que la modifique o sustituya durante su periodo de vigencia.