

INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DE LA SOCIEDAD CONSTRUCCIONES Y AUXILIAR DE FERROCARRILES, S.A., (CAF), EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

1. OBJETO DEL INFORME

Este informe se formula por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, S.A. (“CAF” o la “Sociedad”) para justificar la propuesta de política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad (la “Política de Remuneraciones”) que está previsto sea sometida por el Consejo de Administración a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad. El texto íntegro de la Política de Remuneraciones se adjunta como **Anexo** a este informe.

En atención al artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la “Ley de Sociedades de Capital” o “LSC”), la Política de Remuneraciones deberá ser propuesta a la Junta General de Accionistas por el Consejo de Administración de forma motivada y acompañarse de un informe justificativo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Dichos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en el modo previsto en el artículo 529 *novodecies* de la LSC, junto con el resto de la documentación pertinente, con ocasión de la convocatoria de la Junta General.

2. NORMATIVA APLICABLE A LA REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS

Para la elaboración de la Política de Remuneraciones propuesta se han considerado, principalmente, los siguientes aspectos:

- 2.1.1 La normativa legal aplicable, especialmente la Ley de Sociedades de Capital.
- 2.1.2 Lo establecido en los Estatutos Sociales, en el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad y en el Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- 2.1.3 Las mejores prácticas de buen gobierno corporativo, especialmente, las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de febrero de 2015.

La LSC establece el carácter necesariamente remunerado del cargo de consejero de una sociedad cotizada (artículo 529 *sexdecies* LSC), a no ser que los estatutos sociales establezcan lo contrario. Los Estatutos Sociales de CAF confirman el carácter retribuido del cargo y establecen el sistema de retribución aplicable a los consejeros.

La remuneración de los consejeros, ya sea en su condición de tales o por el desempeño de funciones ejecutivas, deberá ajustarse a lo establecido en la Política de Remuneraciones. Además, la LSC establece en su artículo 217.4, con carácter general, que la remuneración de los consejeros debe guardar una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables.

3. **JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA**

A continuación se exponen los criterios y fundamentos para la determinación de las remuneraciones de los consejeros de CAF durante los ejercicios sociales en los que la Política de Remuneraciones esté vigente.

3.1 **Principios y criterios generales de la Política de Remuneraciones**

La Política de Remuneraciones de los consejeros de CAF atiende a los siguientes criterios:

3.1.1 Criterios generales

- (a) con carácter general, se busca atender a un criterio de mercado, tomando como base la retribución fijada para consejeros de sociedades cotizadas de tamaño o actividad similares a los de CAF, de acuerdo con la información pública proporcionada por dichas sociedades, así como al cumplimiento de los principios de moderación y prudencia;
- (b) el sistema retributivo se basa en el principio fundamental de atracción y retención de los mejores profesionales, recompensándoles atendiendo al nivel de responsabilidad y a su trayectoria profesional, con base en la equidad interna y la competitividad externa;
- (c) igualmente, CAF concibe el esquema de compensación de sus consejeros y de sus directivos como un factor fundamental para la creación de valor a largo plazo de la compañía, en particular con el fin de garantizar una correspondencia con la evolución de los resultados de la empresa y un adecuado reparto de beneficios a los accionistas, en interés tanto de estos como de sus trabajadores; y
- (d) asimismo, el sistema retributivo de CAF se adapta en cada momento a lo que establezcan las normas legales aplicables y trata de incorporar los estándares y principios de las mejores prácticas nacionales e internacionales generalmente aceptadas en materia de retribuciones y de buen gobierno de sociedades en cada momento.

3.1.2 Criterios relativos a los consejeros externos

- (a) en el caso de los consejeros que no tienen la condición de ejecutivos, la retribución debe ser suficiente para compensar su dedicación, cualificación y responsabilidad;
- (b) en el caso particular de los consejeros que no son ejecutivos ni dominicales, esta retribución se fijará en un nivel que no comprometa en ningún caso su independencia de criterio; y
- (c) la política de retribución persigue que se fomente la motivación y retención de los profesionales más adecuados.

3.1.3 Criterios relativos a los consejeros ejecutivos

En relación específicamente con los consejeros ejecutivos, la política de retribuciones por el desempeño de sus funciones ejecutivas, distintas de las de supervisión y decisión colegiada, se fundamenta en las siguientes premisas:

- (a) ofrecer a estos una retribución que permita atraer, retener y motivar a los profesionales más adecuados con el fin de facilitar que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco crecientemente competitivo e internacionalizado en que desarrolla sus actividades; y
- (b) tener un nivel retributivo global competitivo en relación con las entidades comparables en el sector.

Las remuneraciones previstas de conformidad con estos criterios generales se sitúan en la zona media-baja en comparación con las correspondientes a otras sociedades cotizadas de tamaño o actividad similares a los de CAF.

3.2 Objetivos de la Política de Remuneraciones de los consejeros

El objetivo de la Política de Remuneraciones es que, de conformidad con los criterios indicados, la remuneración del Consejo de Administración sea la adecuada para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que exige el cargo, sin comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos.

En este sentido, la Política de Remuneraciones recoge los principios y criterios aplicables con respecto a la retribución de los consejeros en su condición de tales y por el desempeño de funciones ejecutivas. Dichos principios y criterios, revisados periódicamente por el Consejo de Administración, serán analizados y valorados también por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con el fin de mantener alineada la política retributiva de la Sociedad con las mejores prácticas y tendencias del mercado.

4. CONTENIDO DE LA POLITICA DE REMUNERACIONES

4.1 Remuneración de los consejeros en su condición de tales

Los miembros del Consejo de Administración serán retribuidos en su condición de tales mediante el pago de una remuneración por asistencia a las reuniones que el Consejo de Administración o sus comisiones celebren, pudiendo asimismo percibir una asignación fija y los sistemas de ahorro o previsión que, en su caso, se consideren oportunos.

La Política de Remuneraciones determina expresamente el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer a los consejeros en su condición de tales, tal y como exige la Ley aplicable.

4.2 Remuneración de los consejeros ejecutivos

En relación con los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas, la Política de Remuneraciones contiene una descripción detallada de cada uno de los siguientes elementos de remuneración:

- 4.2.1 retribuciones fijas anuales;
- 4.2.2 un seguro de vida; y
- 4.2.3 sistemas de ahorro a largo plazo.

Asimismo, en la Política de Remuneraciones se hace referencia a las condiciones básicas de los contratos de los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas conforme a lo dispuesto en el artículo 249.3 de la LSC, que afectan a:

- 4.2.1 la duración del contrato;
- 4.2.2 la indemnización en caso de resolución anticipada o terminación de la relación contractual;
- 4.2.3 los pactos de exclusividad; y
- 4.2.4 los pactos de no concurrencia post-contractual y de permanencia.

La Política de Remuneraciones también contempla la posible incorporación durante su periodo de vigencia de conceptos retributivos variables para los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas, aunque los mismos no están previstos para el presente ejercicio.

5. **CONFORMIDAD Y RAZONABILIDAD DEL CONTENIDO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el ejercicio de sus competencias, considera que la Política de Remuneraciones cuya aprobación se pretende elevar a la Junta General, se ajusta, por un lado, a la normativa legal de aplicación, por otro lado, al sistema de remuneración previsto estatutariamente, y también, a las mejores prácticas y tendencias del mercado, considerando sectores y compañías comparables.

Más concretamente, se considera que la remuneración prevista en la Política de Remuneraciones contiene la estructura retributiva adecuada, respectivamente para cada tipo de consejero, guardando una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica de la misma y los estándares de mercado comparables, estando orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad sin asunción de excesivos riesgos.

6. **VIGENCIA**

La Política de Remuneraciones resultará de aplicación para el presente ejercicio 2017 y mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a su aprobación, es decir, los ejercicios 2018, 2019 y 2020, de conformidad con el artículo 529 *novodecies* de la LSC, salvo por las modificaciones, adaptaciones o actualizaciones que, en su caso, sean aprobadas en cada momento por la Junta General de accionistas de la Sociedad.

7. **CONCLUSION**

De conformidad con lo expuesto en este informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de CAF considera que (i) la Política de Remuneraciones contiene las menciones exigidas por la normativa aplicable; y que (ii) su contenido se adapta a la normativa vigente y a las buenas prácticas en materia retributiva, se ajusta a los criterios de prudencia en la asunción del riesgo, buen gobierno y transparencia y se encuentra alineada con los intereses de los accionistas, por lo que resulta procedente su elevación a la Junta General, para su aprobación.

En Beasain, a 26 de abril de 2017.

ANEXO – POLITICA DE REMUNERACIONES

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

El Consejo de Administración de Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, S.A. (“CAF” o la “Sociedad”), a propuesta y previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, somete a la junta general de accionistas en el punto Sexto del orden del día la aprobación de la presente política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad.

1. MARCO NORMATIVO

1.1 Marco legal

La Ley de Sociedades de Capital (“LSC”), tras los cambios introducidos por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la LSC para la mejora del gobierno corporativo, establece, entre otros aspectos, la necesidad de que las sociedades cotizadas cuenten con una política de remuneraciones para sus consejeros, que debe someterse a aprobación mediante voto vinculante de la junta general de accionistas al menos cada tres años. A estos efectos, la referida Ley 31/2014 estableció un régimen transitorio, por el que si la primera junta general ordinaria de accionistas celebrada en 2015 aprobaba, con carácter consultivo, el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros (“IARC”), se entendía igualmente aprobada la política de remuneraciones de la sociedad contenida en el mismo.

La junta general ordinaria de accionistas de la Sociedad celebrada el día 13 de junio de 2015 aprobó, con carácter consultivo, el IARC del ejercicio 2014, cumpliendo, por tanto, el requisito establecido en el régimen transitorio en cuanto a la aprobación de la política de remuneraciones incluida en el mismo.

No obstante, el Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta y previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha decidido proponer a la junta general ordinaria de accionistas la aprobación de la política de remuneraciones que aquí se expone, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodécimas de la LSC. Esta política, en todo caso, no incorpora cambios sustanciales en relación con la política de remuneraciones que ha venido siendo aplicada por la Sociedad durante los ejercicios anteriores.

La presente propuesta se ha elaborado con plena observancia de las disposiciones relativas a la remuneración de los consejeros previstas en la LSC y en la normativa interna de la Sociedad (estatutos, reglamento del Consejo de Administración y reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones).

1.2 Marco estatutario y reglamentario

El régimen estatutario aplicable a la retribución de los consejeros de CAF se contiene en el artículo 39 de los estatutos sociales:

"Art. 39º Retribución del Consejo de Administración

Los miembros del Consejo de Administración serán retribuidos en su condición de tales mediante el pago de una remuneración por asistencia a las reuniones que el Consejo de Administración o sus comisiones celebren. Podrán percibir asimismo una asignación fija y los sistemas de ahorro o previsión que, en su caso, se consideren oportunos.

La política de remuneraciones de los consejeros determinará la remuneración de los consejeros en su condición de tales y deberá incluir necesariamente el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en aquella condición.

La determinación de la remuneración de cada consejero en su condición de tal corresponderá al Consejo de Administración, que tendrá en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

La remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas se regirá por lo previsto en los artículos 249 y 529 octodecimos de la Ley de Sociedades de Capital."

Por su parte, el artículo 22 del reglamento del Consejo de Administración de CAF establece lo siguiente:

"Artículo 22.- Retribución del Consejero.

1.- Los miembros del Consejo tendrán derecho a la retribución que corresponda de acuerdo con los Estatutos Sociales. En todo caso, tendrán derecho a la compensación de los gastos de viaje y de estancia, debidamente justificados, incurridos como consecuencia del ejercicio de su cargo como Consejeros.

2.- El Consejo procurará que la retribución de sus miembros se determine en consideración al mercado.

3.- La retribución del Consejo será transparente y la Memoria informará sobre la misma en los términos y condiciones exigidos por la Ley aplicable en cada momento."

Finalmente, el artículo 3 del reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones atribuye a dicha comisión determinadas competencias en relación con la remuneración de los consejeros de CAF:

"Artículo 3º.- Competencias de la Comisión

[...]

7.- Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los Consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo, de Comisiones ejecutivas o de Consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos, velando por su observancia.

Tanto el texto de los estatutos sociales como los respectivos reglamentos del Consejo de Administración y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de CAF se encuentran a disposición de los accionistas e inversores en la página web de la Sociedad (www.caf.net).

2. **PRINCIPIOS Y CRITERIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

2.1 *La política general de retribuciones de los consejeros de CAF atiende a los siguientes criterios:*

2.1.1 *Criterios generales*

- (a) *con carácter general, se busca atender a un criterio de mercado, tomando como base la retribución fijada para consejeros de sociedades cotizadas de tamaño o actividad similares a los de CAF, de acuerdo con la información pública proporcionada por dichas sociedades, así como al cumplimiento de los principios de moderación y prudencia;*
- (b) *el sistema retributivo se basa en el principio fundamental de atracción y retención de los mejores profesionales, recompensándoles atendiendo al nivel de responsabilidad y a su trayectoria profesional, con base en la equidad interna y la competitividad externa;*
- (c) *igualmente, CAF concibe el esquema de compensación de sus consejeros y de sus directivos como un factor fundamental para la creación de valor a largo plazo de la compañía, en particular con el fin de garantizar una correspondencia con la evolución de los resultados de la empresa y un adecuado reparto de beneficios a los accionistas, en interés tanto de estos como de sus trabajadores; y*
- (d) *asimismo, el sistema retributivo de CAF se adapta en cada momento a lo que establezcan las normas legales aplicables y trata de incorporar los estándares y principios de las mejores prácticas nacionales e internacionales generalmente aceptadas en materia de retribuciones y de buen gobierno de sociedades en cada momento.*

2.1.2 *Criterios relativos a los consejeros externos*

- (a) *en el caso de los consejeros que no tienen la condición de ejecutivos, la retribución debe ser suficiente para compensar su dedicación, cualificación y responsabilidad;*
- (b) *en el caso particular de los consejeros que no son ejecutivos ni dominicales, esta retribución se fijará en un nivel que no comprometa en ningún caso su independencia de criterio; y*
- (c) *la política de retribución persigue que se fomente la motivación y retención de los profesionales más adecuados.*

2.1.3 *Criterios relativos a los consejeros ejecutivos*

En relación específicamente con los consejeros ejecutivos, la política de retribuciones por el desempeño de sus funciones ejecutivas, distintas de las de supervisión y decisión colegiada, se fundamenta en las siguientes premisas:

- (a) *ofrecer a éstos una retribución que permita atraer, retener y motivar a los profesionales más adecuados con el fin de facilitar que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco crecientemente competitivo e internacionalizado en que desarrolla sus actividades; y*

- (b) *tener un nivel retributivo global competitivo en relación con las entidades comparables en el sector.*

Las remuneraciones previstas de conformidad con estos criterios generales se sitúan en la zona media-baja en comparación con las correspondientes a otras sociedades cotizadas de tamaño o actividad similares a los de CAF.

3. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

El Consejo de Administración de CAF ha considerado oportuno proponer una política de remuneraciones que tenga en cuenta las retribuciones aplicadas por sociedades comparables, utilizándolas como referencia a la hora de fijar la retribución de sus miembros, atendiendo al mismo tiempo al compromiso adquirido por la Sociedad con la creación de valor en interés de los trabajadores y de los accionistas.

Se ha considerado que la remuneración compuesta por una retribución fija es suficientemente atractiva para retener y motivar a los consejeros, a la vez que permite a CAF disponer de una política de remuneraciones sencilla, transparente y estable a lo largo del tiempo.

No se considera necesario, al menos durante el ejercicio 2017, introducir conceptos retributivos variables, opciones sobre acciones y/u otros instrumentos financieros, ni otras formas de retribución como anticipos, garantías o créditos, aunque no se descarta su incorporación en ejercicios posteriores dentro del plazo de vigencia de esta política.

Una vez expuesto lo anterior, se describe a continuación el sistema retributivo de los consejeros, previéndose dos sistemas diferenciados según lo previsto en la Ley de Sociedades de Capital: uno para los consejeros en su condición de tales y otro para los consejeros ejecutivos que desempeñen funciones ejecutivas de la Sociedad.

3.1 Estructura retributiva de los consejeros en su condición de tales:

Tal y como prevé el artículo 39 de los estatutos sociales, reproducido anteriormente, los miembros del Consejo de Administración serán retribuidos en su condición de tales mediante el pago de una remuneración por asistencia a las reuniones que el Consejo de Administración o sus comisiones celebren, pudiendo asimismo percibir una asignación fija y los sistemas de ahorro o previsión que, en su caso, se consideren oportunos.

El importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los consejeros en su condición de tales, sumando todos los conceptos indicados anteriormente, se establece en un importe de 1.980.000 euros. Esta cantidad se fija como un límite máximo que no es en absoluto necesario agotar, pero que pretende cubrir los posibles cambios que se puedan producir durante la vigencia de la política en la composición del Consejo o en las consideraciones retributivas en relación con las responsabilidades y servicios prestados por cada consejero.

La fijación de este importe máximo se establece en atención a la actual dimensión del Consejo de Administración, integrado por un total de nueve consejeros. Si durante el plazo de vigencia de la política se incrementara el número de consejeros, dentro del número máximo previsto en los estatutos sociales, el referido importe máximo se incrementará de manera proporcional.

Dado que dicho importe tiene un carácter de máximo, la determinación de las remuneraciones correspondientes a cada uno de los consejeros y la concreción de los conceptos retributivos anteriormente referidos corresponderá al Consejo de Administración, que tendrá en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades de cada consejero, la realización de labores o servicios específicos distintos de los generales de cualquier consejero, la pertenencia a comisiones del Consejo y cualquier otra circunstancia objetiva que considere relevante.

Para la determinación de la remuneración de cada consejero en su condición de tal, el Consejo de Administración de la Sociedad tomará como base la propuesta correspondiente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que podrá incluir los siguientes conceptos retributivos: dietas por asistencia a las reuniones del Consejo y de las Comisiones, asignación fija en atención a las funciones o responsabilidades atribuidas en especial a algún consejero, o sistemas de ahorro o previsión.

3.2 Estructura retributiva de los consejeros ejecutivos:

Los consejeros de la Sociedad que desempeñen funciones ejecutivas previstas en los contratos aprobados conforme a lo dispuesto en el artículo 249 de la LSC, tendrán derecho a recibir una remuneración compuesta por los siguientes conceptos retributivos:

3.1.1 *Una retribución fija anual de 485.000 euros para el consejero delegado, importe que operará como máximo para el caso de otros consejeros que desempeñen funciones ejecutivas conforme a lo dispuesto en el artículo 249 de la LSC. Estas cantidades permanecerán invariables salvo acuerdo del Consejo de Administración.*

3.1.2 *una prestación asistencial consistente en un seguro de vida; y*

3.1.3 *un sistema de ahorro a largo plazo.*

Las retribuciones, derechos, obligaciones y compensaciones de contenido económico de los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas conforme a lo dispuesto en el artículo 249.3 de la LSC se determinan en el correspondiente contrato aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad. Las condiciones básicas de dicho contrato, incluidas en el actual contrato suscrito con el consejero delegado, son las siguientes:

El contrato es de duración indefinida. En caso de cese en el cargo por voluntad de la Sociedad y sin causa imputable al consejero, este último tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a dos años de su retribución fija. Asimismo, el consejero deberá asumir obligaciones de exclusividad y no competencia post-contractual durante un plazo adicional de dos años a partir de su cese en el cargo.

Por otra parte, como se ha indicado anteriormente, la Sociedad no contempla la aplicación de conceptos retributivos variables durante el presente ejercicio. No obstante, en caso de considerar su incorporación durante el periodo de vigencia de la presente política, se describen a continuación los parámetros que se utilizarían para su fijación.

La retribución variable estará vinculada a la consecución de objetivos económico-financieros e industriales concretos definidos en el Plan Estratégico, tales como la obtención de un nivel de EBITDA o de ventas determinado, cuantificables y alineados con el interés social y con los objetivos estratégicos de la Sociedad.

Corresponderá al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la determinación de los objetivos al inicio de cada ejercicio y la evaluación de su cumplimiento una vez finalizado el mismo.

4. **PRINCIPIO DE PLENA TRANSPARENCIA**

El Consejo de Administración de la Sociedad formula esta política de remuneraciones de los consejeros cumpliendo con el compromiso de hacer efectivo el principio de plena transparencia de todos los conceptos retributivos percibidos por los consejeros, y suministrando información veraz, suficiente, emitida con la antelación necesaria y alineada con las recomendaciones de buen gobierno de las sociedades cotizadas.

Asimismo, el Consejo de Administración elabora anualmente el IARC, que se comunica como hecho relevante de forma inmediata a su aprobación y se pone a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la junta general ordinaria. Dicho IARC se somete a votación consultiva de la junta general como punto separado del orden del día.

5. **VIGENCIA**

La presente política de remuneraciones se someterá a la aprobación de la próxima junta general ordinaria de accionistas que se celebre, como punto separado del orden del día.

En caso de ser aprobada, la presente política de remuneraciones resultará de aplicación para el presente ejercicio 2017 y mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a su aprobación, es decir, los ejercicios 2018, 2019 y 2020, de conformidad con el artículo 529 novodecies de la LSC, salvo por las modificaciones, adaptaciones o actualizaciones que, en su caso, sean aprobadas en cada momento por la junta general de accionistas de la Sociedad.