



PROPUESTA MOTIVADA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE AMREST HOLDINGS SE SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LA SOCIEDAD, INCLUIDA EN EL PUNTO SEXTO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS CONVOCADA PARA SU CELEBRACIÓN LOS DÍAS 12 Y 13 DE MAYO DE 2022, EN PRIMERA Y SEGUNDA CONVOCATORIA RESPECTIVAMENTE

1. OBJETO DEL INFORME

Este informe se formula por el Consejo de Administración de AmRest Holdings, SE (“**AmRest**” o la “**Sociedad**”) en cumplimiento de lo previsto en el artículo 529 novodecies del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (“**LSC**” o “**Ley de Sociedades de Capital**”) con el objeto de presentar, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la propuesta motivada de aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad, aplicable durante los ejercicios 2022, 2023 y 2024, cuya aprobación se propone como punto sexto del Orden del Día de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas que se celebrará el día 12 de mayo de 2022 en primera convocatoria o, de no alcanzarse el quorum necesario, el día 13 de mayo de 2022 en segunda convocatoria.

Se acompaña al presente informe el previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y cuyos términos son refrendados en su totalidad por el Consejo de Administración.

2. JUSTIFICACIÓN DE LA ACTUALIZACIÓN DE LA PROPUESTA

La presente propuesta se formula de conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 novodecies 2 de la Ley de Sociedades de Capital. La Ley 5/2021, de 12 de abril, que incorporó importantes modificaciones en materia de retribuciones de los miembros del Consejo de Administración de las sociedades cotizadas, por lo que se considera oportuno y necesario aprovechar la aprobación de una nueva Política de Remuneraciones para introducir las últimas modificaciones legislativas aprobadas en virtud de dicha ley, en consonancia con el objetivo de constante actualización y revisión del sistema de gobierno corporativo de la Sociedad, para su alineamiento con las mejores prácticas de gobierno corporativo.

En línea con lo anterior, la propuesta de Política es continuista de la aprobada por la Junta General de Accionistas en 2021, proponiéndose no obstante dos adaptaciones concretas sobre aquella: i) adaptarse a las novedades legislativas y ii) actualizar la remuneración de los consejeros no ejecutivos.

La actual Política de Remuneraciones de los consejeros de AmRest prevé una remuneración para los consejeros no ejecutivos que se ha mantenido sin modificación alguna desde el año 2017, excepto para su reducción al 50% para todos los consejeros durante el ejercicio 2020.

El seguimiento y supervisión de la Sociedad exige cada vez más una mayor dedicación por parte de los consejeros. En el caso de AmRest esta mayor dedicación de los consejeros se ha puesto de manifiesto, por ejemplo, con el incremento del número de reuniones que en los



ejercicios 2020 (donde se mantuvieron 49 reuniones de consejo y 28 reuniones de las distintas comisiones) y 2021 (donde se mantuvieron 34 reuniones de consejo y 26 de las distintas comisiones). En vista de la mayor dedicación por parte de los consejeros, y manteniendo el objetivo primordial de que las remuneraciones que perciban los consejeros guarden una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, con la situación económica que ésta tenga en cada momento y con los estándares de mercado de empresas comparables tanto a nivel nacional como internacional, se ha considerado necesario y conveniente proceder con esta revisión, que asegura el mantenimiento de los anteriores principios de proporcionalidad y razonabilidad.

Por otro lado, las remuneraciones deben ser las adecuadas 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. Esta Comisión considera que la consecución de estos objetivos se ve facilitada con la revisión cuya aprobación se propone.

Asimismo, se mantiene la remuneración del Presidente Ejecutivo por el desempeño de sus funciones ejecutivas que se mantiene en los mismos términos que fueron aprobados en la Política de Remuneraciones de los consejeros en la Junta General Ordinaria de Accionistas que tuvo lugar el pasado 12 de mayo de 2021. No obstante, se incluyen en la Política cuya aprobación se propone, los conceptos relativos a los contratos de consejeros que deben señalarse de acuerdo con lo previsto en la nueva normativa en vigor.

Por todo ello, el Consejo ha acordado proponer la aprobación por la Junta General de accionistas de una política de remuneraciones que dé continuidad a la política de remuneraciones de la Sociedad aplicable durante los últimos ejercicios, pero adaptándola a las nuevas circunstancias y estructura organizativa de la Sociedad así como a las novedades regulatorias.

3. PERIODO DE VIGENCIA

Esta Política entrará en vigor en la fecha de su aprobación por parte de la Junta General Ordinaria de Accionistas y será aplicable a los ejercicios 2022, desde su aprobación, 2023, 2024 y 2025, sin perjuicio de las modificaciones que en cada momento puedan ser aprobadas por la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad.

4. CONCLUSIÓN

El Consejo de Administración de AmRest considera que la remuneración de los consejeros prevista en la política de remuneraciones propuesta a la Junta General guarda una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su actual situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables.

5. PROPUESTA DE ACUERDO QUE SE SOMETE A LA APROBACIÓN DE LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

A la vista de lo expuesto en el presente informe, el Consejo de Administración eleva a la Junta General Ordinaria de Accionistas la siguiente propuesta de acuerdo:



“Política de remuneraciones de los consejeros para los ejercicios 2022, desde su aprobación, 2023, 2024 y 2025.

Aprobar, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital y conforme a la propuesta motivada aprobada por el Consejo de Administración, a la que acompaña el preceptivo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la política de remuneraciones de los consejeros, que será aplicable para los ejercicios 2022 (desde su aprobación), 2023, 2024 y 2025. Con respecto al ejercicio 2022, esta política de remuneraciones sustituye y reemplaza, desde la fecha de su aprobación, al texto de la política de remuneraciones de los consejeros, aplicable para los ejercicios 2021 a 2023, que fue aprobado en la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 12 de mayo de 2021. El texto completo de la política de remuneraciones de los consejeros se ha puesto a disposición de los accionistas desde la fecha de publicación del anuncio de convocatoria de la Junta General.”

En Madrid, a 31 de marzo de 2022



INFORME QUE FORMULA LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DE AMREST HOLDINGS, SE SOBRE LA PROPUESTA DE ACUERDO DE APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LA SOCIEDAD, INCLUIDA EN EL PUNTO SEXTO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS CONVOCADA PARA SU CELEBRACIÓN LOS DÍAS 12 Y 13 DE MAYO DE 2022, EN PRIMERA Y SEGUNDA CONVOCATORIA RESPECTIVAMENTE

1. OBJETO DEL INFORME

El presente informe, elaborado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de AmRest Holdings, SE (“**AmRest**” o la “**Sociedad**”), se ha redactado conforme a lo establecido en el vigente artículo 529 novodecies del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (“**LSC**” o “**Ley de Sociedades de Capital**”), que establece que la Política de Remuneraciones de los consejeros será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para justificar la propuesta cuya aprobación se propone como punto sexto del Orden del Día de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas que se celebrará el día 12 de mayo de 2022 en primera convocatoria o, de no alcanzarse el quorum necesario, el día 13 de mayo de 2022 en segunda convocatoria.

De acuerdo con lo establecido en el Reglamento del Consejo de Administración de AmRest, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es el órgano competente para proponer al Consejo de Administración la modificación o sustitución de la Política de Remuneraciones de los Consejeros y quienes desarrollen funciones de alta dirección.

En cumplimiento de lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha acordado elevar al Consejo de Administración el presente informe relativo a la propuesta de la Política de remuneraciones de los consejeros de AmRest para los ejercicios 2022-2024 (la “**Política**” o la “**Política de Remuneraciones**”), adjunta como Anexo al presente informe. Este informe se eleva al Consejo de Administración para que este, a su vez, someta la propuesta a la aprobación de la Junta General de accionistas de AmRest.

En caso de ser aprobada, la Política vendrá a sustituir y dejar sin efecto, en lo que respecta al ejercicio 2022 y desde la fecha de su aprobación, la Política de Remuneraciones para los ejercicios 2021 a 2023 que fue aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad el 12 de mayo de 2021.

2. JUSTIFICACIÓN DE LA ACTUALIZACIÓN DE LA PROPUESTA

La propuesta de Política de Remuneraciones que se someterá a la aprobación del Consejo de Administración y, posteriormente, de la Junta General Ordinaria de Accionistas, sigue las líneas establecidas en las políticas de remuneraciones de los Consejeros anteriores, introduciendo las modificaciones necesarias por la entrada en vigor de la ley 5/2021, de 12 de abril, que incorporó importantes modificaciones en materia de retribuciones de los miembros del Consejo de Administración de las sociedades cotizadas. En vista de dicha modificación y de acuerdo con la nueva redacción del artículo 529 novodecies de la LSC, se considera



oportuno y necesario aprovechar la aprobación de una nueva Política de Remuneraciones para introducir las modificaciones legislativas aprobadas en virtud de dicha ley, en consonancia con el objetivo de constante actualización y revisión del sistema de gobierno corporativo de la Sociedad, para su alineamiento con las mejores prácticas de gobierno corporativo. y modificaciones.

Asimismo, también se ha considerado conveniente actualizar en la Política cuya aprobación se propone la remuneración de los consejeros no ejecutivos.

La actual Política de Remuneraciones de los consejeros de AmRest prevé una remuneración para los consejeros no ejecutivos que se ha mantenido sin modificación alguna desde el año 2017, excepto para su reducción al 50% para todos los consejeros durante el ejercicio 2020.

El seguimiento y supervisión de la Sociedad exige cada vez más una mayor dedicación por parte de los consejeros. En el caso de AmRest esta mayor dedicación de los consejeros se ha puesto de manifiesto, por ejemplo, con el incremento del número de reuniones que en los ejercicios 2020 (donde se mantuvieron 49 reuniones de consejo y 28 reuniones de las distintas comisiones) y 2021 (donde se mantuvieron 34 reuniones de consejo y 26 de las distintas comisiones). En vista de la mayor dedicación por parte de los consejeros, y manteniendo el objetivo primordial de que las remuneraciones que perciban los consejeros guarden una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, con la situación económica que ésta tenga en cada momento y con los estándares de mercado de empresas comparables tanto a nivel nacional como internacional, se ha considerado necesario y conveniente proceder con esta revisión, que asegura el mantenimiento de los anteriores principios de proporcionalidad y razonabilidad.

Por otro lado, las remuneraciones deben ser las adecuadas 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. Esta Comisión considera que la consecución de estos objetivos se ve facilitada con la revisión cuya aprobación se propone.

Asimismo, se mantiene la remuneración del Presidente Ejecutivo por el desempeño de sus funciones ejecutivas que se mantiene en los mismos términos que fueron aprobados en la Política de Remuneraciones de los consejeros en la Junta General Ordinaria de Accionistas que tuvo lugar el pasado 12 de mayo de 2021. No obstante, se incluyen en la Política cuya aprobación se propone, los conceptos relativos a los contratos de consejeros que deben señalarse de acuerdo con lo previsto en la nueva normativa en vigor.

3. VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Sociedad aplicará la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros durante los ejercicios 2022 (a partir de su aprobación), 2023, 2024 y 2025.

Cualquier modificación o sustitución de la Política de Remuneraciones durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme a lo establecido en la legislación vigente, sin perjuicio de las remuneraciones que expresamente haya



aprobado la Junta General de Accionistas conforme al apartado 5 del indicado artículo 529 novodecies.

4. CONCLUSIONES

El sistema de remuneración establecido para los consejeros está basado en principios y fundamentos generales que pretenden que la remuneración guarde una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables. El sistema de remuneración establecido, especialmente en el caso de los consejeros ejecutivos, está orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera que la propuesta de la Política de Remuneraciones de los consejeros que se eleva al Consejo de Administración cumple con dicha función, con la nueva normativa aplicable, así como con la mayoría de las recomendaciones recogidas en la versión revisada del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas y aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores en materia de retribuciones, y las recomendaciones de buen gobierno de reconocimiento general en los mercados internacionales en esta materia.

Por tanto, a raíz del análisis y revisión realizado, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones acuerda elevar el presente informe junto con la Política de Remuneraciones que lo acompaña al Consejo de Administración para su sometimiento a la aprobación de la Junta General.



ANEXO

AMREST HOLDINGS, SE

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS 2022-2025

1. INTRODUCCIÓN

El Consejo de Administración de AMREST HOLDINGS, SE (“**AmRest**” o la “**Sociedad**”), en ejercicio de las facultades que tiene atribuidas y de lo previsto en los artículos 29 de sus Estatutos Sociales y 27 de su Reglamento del Consejo de Administración, elabora la presente política de remuneraciones de consejeros (la “**Política de Remuneraciones**”), para su sometimiento a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas como punto separado del orden del día, conforme a lo legalmente previsto.

En caso de resultar aprobada, la Política de Remuneraciones vendrá a sustituir y dejar sin efecto, en lo que respecta al ejercicio 2022, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad para los ejercicios 2021 a 2023 que fue aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad el 12 de mayo de 2021, y su vigencia comprenderá también los ejercicios 2023, 2024 y 2025.

La Sociedad desea alinear dicha política con el seguimiento de las recomendaciones de gobierno corporativo en materia de remuneración de consejeros reconocidas con carácter general internacionalmente, sin perjuicio de que estas se ajusten a las necesidades específicas y circunstancias de la Sociedad.

2. FINALIDAD Y PRINCIPIOS BÁSICOS

La principal finalidad de la Política de Remuneraciones de Consejeros de AmRest es la de contribuir al desarrollo de los valores, misión y visión del Grupo AmRest, de manera que la remuneración que le corresponda a los miembros del órgano de administración de la Sociedad se adecúe a la consecución de los objetivos y funciones que atañen a los consejeros. La presente Política de Remuneraciones contribuye a la estrategia empresarial, a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, con el objetivo de crear valor para el accionista de forma sostenible en el tiempo, incorporando las cautelas necesarias para evitar una excesiva asunción de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables

En este sentido, los principios básicos que inspiran la Política de Remuneraciones de cara a conseguir dicha contribución a la estrategia, intereses y sostenibilidad a largo de plazo de la Sociedad son los siguientes:

- Valorar la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, procurando moderación y guardando relación en todo caso con la retribución que se satisfaga en el mercado en compañías comparables, de manera que se alineen con las mejores prácticas de mercado.

- La retribución de los consejeros externos y en particular de los independientes será 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
- Mantener el equilibrio entre los intereses de los consejeros y de los accionistas y, en particular, alinear la política con los valores de la Sociedad, la maximización del dividendo social y la rentabilidad al accionista.
- Garantizar que el sistema retributivo fomente la consecución de los objetivos estratégicos marcados por la Sociedad y su grupo (el “Grupo”).
- Asegurar el compromiso con el principio de plena transparencia de la Política de Remuneraciones de la Sociedad, suministrando información puntual, suficiente y clara en línea con la normativa aplicable y las recomendaciones de gobierno corporativo reconocidas en los mercados internacionales en materia de retribución de consejeros.

En la elaboración de la Política de Remuneraciones y en la determinación del esquema retributivo y del resto de términos y condiciones de remuneración de los consejeros, el Consejo de Administración ha prestado especial atención a las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad.

En este sentido, la Política de Remuneraciones está alineada con la del resto de empleados y directivos de la Sociedad, en lo que respecta a los principios que la inspiran, como son, entre otros:

- (i) la equidad retributiva: se garantiza la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión ni raza a la hora de aplicar las prácticas y políticas retributivas. A este respecto, los profesionales de AmRest, incluyendo tanto empleados, como directivos y consejeros son remunerados de forma coherente con el nivel de responsabilidad, liderazgo y nivel de desempeño dentro de la organización, favoreciendo la retención de profesionales clave y la atracción del mejor talento,
- (ii) proporcionalidad y gestión de los riesgos: los niveles de remuneración son adecuados a la importancia de la Sociedad, a su situación económica en cada momento y a los estándares de mercado en sectores y compañías comparables. Además, se incluyen disposiciones para mitigar la toma de riesgos inapropiados, y
- (iii) valores: la Política de Remuneraciones se diseña con objeto de atraer y retener a los mejores profesionales y motivar una cultura de alto rendimiento.

Asimismo, se han tenido en cuenta las condiciones de los demás empleados del Grupo en la medida en que no se concederá a los consejeros ningún concepto retributivo que no sea similar al que puedan tener otros empleados de la Sociedad.

Igualmente se tiene en consideración el resultado de las votaciones de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas, así como el resultado de las



votaciones de carácter consultivo del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros. En concreto, la Política de Remuneraciones 2021-2023 se aprobó con el 98,631% de los votos y el informe anual sobre remuneraciones se aprobó con el 99,97% de los votos, lo que representa un apoyo muy significativo a la Política de Remuneraciones de la Sociedad cuyos principios se mantienen, por lo que no se ha considerado oportuno hacer cambios estructurales en la Política de Remuneraciones.

Por último, tanto la Comisión de Nombramientos y Retribuciones como el Consejo de Administración cuidan que la Política de Remuneraciones este alineada con las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de la CNMV.

3. PROCESO DE TOMA DE DECISIONES PARA LA DETERMINACIÓN, REVISIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Esta Política de Remuneraciones ha sido elaborada y aprobada por el Consejo de Administración de AmRest, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y su aprobación se propone a la Junta General de Accionistas de AmRest.

De acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, corresponden al Consejo de Administración la determinación de la retribución de los consejeros por el desempeño de sus funciones como tales así como la configuración del paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas, dentro del marco estatutario y de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General.

Por su parte, corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones proponer al consejo de administración la política de retribuciones de los consejeros, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia. Asimismo, de acuerdo con lo previsto en Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones analizar, formular y revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los consejeros ejecutivos y verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros

En la elaboración de esta Política de Remuneraciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración han tenido en cuenta los esquemas retributivos de sociedades comparables así como las condiciones de empleo de los trabajadores del Grupo. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones cuenta con la composición y reglas de funcionamiento adecuadas para evitar la generación de situaciones de conflicto de interés en el proceso de elaboración de la Política de Remuneraciones y para abordarlas en el caso de que surjan.

4. ESTRUCTURA DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

La retribución de los consejeros en su condición de tales consistirá en una cantidad fija anual, que se establece de la siguiente forma:

- (i) El importe anual máximo de la remuneración para el conjunto de los consejeros en su condición de tales será determinado por la Junta General.
- (ii) El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, distribuirá entre sus miembros la retribución máxima anterior, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la categoría a la que pertenezca cada consejero, la pertenencia a las Comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que el Consejo de Administración considere relevantes.

Los miembros del Consejo de Administración percibirán, en su condición de tales, una remuneración estatutaria cuyo importe anual máximo para el conjunto del Consejo de Administración se determina por la Junta General y se actualiza en función de los índices o magnitudes que la propia Junta defina. Esta remuneración máxima de los consejeros en su condición de tales se fija, en conjunto, en 1.500.000 de euros. Este importe global pretende dotar al Consejo de Administración de cierto margen de maniobra durante la vigencia de la Política de Remuneraciones de Consejeros.

La remuneración de los consejeros se compone de los siguientes conceptos: (i) una asignación fija; y (ii) dietas por asistencia efectiva a las reuniones del Consejo de Administración y de sus comisiones delegadas o asesoras. La asignación fija es, cuantitativamente, el principal concepto de la remuneración de los consejeros.

Asimismo, como se indica anteriormente, corresponderá al Consejo de Administración determinar la distribución entre sus miembros del importe máximo de la remuneración. La distribución podrá hacerse de modo individualizado teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que el Consejo de Administración considere relevantes.

4.1. Remuneración fija anual por participación en el Consejo de Administración

El importe máximo de la retribución fija anual por este concepto será de 82.500 euros anuales por consejero.

Se descontará de esta cantidad cualquier remuneración que un consejero pueda recibir en metálico o en especie de la Sociedad o de su Grupo por su carácter de empleado, en el bien entendido que este descuento no aplicará a lo que se perciba como consejero ejecutivo.

4.2. Remuneración fija anual por participación en las Comisiones del consejo

Además de la retribución prevista en el apartado 4.1. anterior, los Consejeros Independientes percibirán una remuneración adicional de 27.500 euros anuales adicionales por su pertenencia a la Comisión Ejecutiva o cualquiera de las comisiones delegadas del consejo (con independencia del número de Comisiones de las que el consejero independiente sea miembro).

4.3. Dietas



Los Consejeros en su condición de tales podrán percibir dietas de asistencia por cada una de las sesiones del Consejo de Administración y de las Comisiones a las que efectivamente asistan.

El importe anual de las dietas por asistencia dependerá del número de reuniones que efectivamente se celebren y del número de consejeros que asista a las reuniones.

4.4. Cobertura de prestaciones de riesgo y responsabilidad civil

La Sociedad podrá abonar el importe de las primas correspondientes a las pólizas de seguros contratadas por ella con distintas compañías aseguradoras para la cobertura de las prestaciones de fallecimiento e invalidez de consejeros por accidente o causas naturales, así como tendrá contratado un seguro de responsabilidad civil para todos sus consejeros en las condiciones usuales de mercado y proporcionadas a las circunstancias de la propia Sociedad.

4.5. Gastos asociados a reuniones de Consejo y Comisiones

Los gastos asociados a los desplazamientos y estancias por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y Comisiones serán cubiertos directamente por la Sociedad y/o reembolsados ésta a los consejeros, siempre que hayan sido previamente notificados a la Sociedad y aceptados por la misma, y se encuentren debidamente justificados.

4.6. Ausencia de otras remuneraciones

Fuera de las remuneraciones señaladas en los apartados anteriores y sin perjuicio de lo previsto en el apartado siguiente para los consejeros ejecutivos, los consejeros no tendrán derecho a percibir otra remuneración de la Sociedad o de su Grupo, cualquiera que sea su concepto.

5. ESTRUCTURA DE LA RETRIBUCIÓN DE CONSEJEROS EJECUTIVOS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS

Además de lo que puedan percibir como consejeros en su condición de tales, los consejeros ejecutivos podrán percibir por el desempeño de las funciones ejecutivas delegadas o encomendadas por el Consejo de Administración, la remuneración que el propio Consejo determine. A fecha de este informe, D. José Parés Gutierrez, presidente del Consejo de Administración, es el único miembro que tiene atribuidas funciones ejecutivas.

Los conceptos retributivos que compongan la remuneración del Consejero Ejecutivo así como las condiciones básicas del desempeño de sus funciones, deberán constar en un contrato firmado con dicho consejero, que deberá ser aprobado previamente por el Consejo de Administración, con la abstención en la votación y deliberación del consejero en cuestión y por una mayoría de dos terceras partes de sus miembros.

La remuneración de los consejeros ejecutivos podrá consistir en sueldos fijos; indemnizaciones por cese del consejero por razón distinta al incumplimiento de sus deberes; pensiones; seguros; sistemas de previsión y planes de jubilación, u otras retribuciones en especie.

5.1. Principios de la remuneración de los consejeros ejecutivos

Los principios básicos que rigen la remuneración de los consejeros ejecutivos son los siguientes:

- Asegurar que la retribución en lo que se refiere a la estructura y cuantía global de la misma, cumpla con las mejores prácticas del mercado y sea competitiva en relación con compañías comparables.
- Fijar criterios objetivos para el cálculo de la retribución individual de cada consejero ejecutivo que tengan en cuenta el desempeño individual y la consecución de los objetivos empresariales de la Sociedad.
- Mantener un compromiso con los valores seguidos por la Sociedad y el Grupo, así como con la ética corporativa y personal, la meritocracia y la conciliación, para así retener el mejor talento.

5.2. Retribución fija

La remuneración fija de los consejeros ejecutivos variará en función de la responsabilidad asumida y las características de las funciones que desempeñe el consejero y serán revisadas anualmente por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La remuneración fija de los consejeros ejecutivos no podrá ser superior a los 500.000 euros anuales. Esa cifra podrá incrementarse durante el periodo de vigencia de la política conforme a las normas generales de actualización de sueldos del Grupo AmRest, que no podrá exceder del 10% anual.

5.3. Retribución variable

Los consejeros ejecutivos de la Sociedad no percibirán remuneración variable, ni formarán parte de planes retributivos mediante acciones o vinculados al precio de la acción de la Sociedad.

5.4. Retribución por el desempeño del cargo de administrador u otras funciones en otras sociedades del Grupo

Los consejeros ejecutivos podrán recibir remuneraciones adicionales por la prestación de servicios a otras sociedades del Grupo, si bien el importe global de las remuneraciones a percibir no podrá superar los límites máximos establecidos en esta política.

5.5. Prestaciones asistenciales y otras retribuciones en especie

El sistema retributivo de los consejeros ejecutivos se podrá ver complementado con seguros de salud y de vida contratados por la Sociedad, en línea con la práctica que se siga en el mercado por compañías comparables. Asimismo, se podrá satisfacer a los consejeros ejecutivos otras retribuciones en especie como el *renting* de vehículos, plazas de garaje,



vivienda, gastos de viaje, dietas por desplazamiento, cobertura de gastos de traslado, incluyendo traslado del domicilio al extranjero, y otros beneficios sociales aplicables con carácter general a los directivos de la Sociedad. Esta será decisión del Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La proporción relativa de las prestaciones asistenciales y otras retribuciones respecto de la retribución fija será del 20%, salvo que el consejero ejecutivo no perciba ninguna remuneración fija por el desempeño de las facultades ejecutivas, en cuyo caso el límite del valor de las prestaciones asistenciales y otras retribuciones será el previsto para la retribución fija.

6. CONDICIONES BÁSICAS DE LOS CONTRATOS CON LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

a) Duración del contrato

Los contratos con consejeros ejecutivos de la Sociedad tendrán una duración indefinida.

b) Cláusulas *Malus* y *Claw-back*

No resultan de aplicación dado que no se prevé la posibilidad de que los consejeros ejecutivos perciban remuneración variable.

c) Plazos de preaviso

Los contratos con consejeros ejecutivos de la Sociedad tendrán un preaviso mínimo de 15 días.

d) Condiciones de terminación. Cláusulas de indemnización

El contrato podrá ser terminado por cualquiera de las partes por cualquiera de las causas que establece la normativa vigente. Ninguna de las partes tendrá derecho a reclamar indemnización alguna a la otra por la resolución del contrato, sin perjuicio de los derechos que pueda tener cada una en caso de incumplimiento.

e) No competencia

Los contratos con consejeros ejecutivos podrán establecer una compensación por asunción de una obligación de no competencia respecto de las sociedades y actividades de naturaleza similar a la de la Sociedad o el Grupo durante la duración del contrato y por un periodo de tiempo tras su terminación. La compensación económica a satisfacer por este pacto de no competencia post-contractual podrá entenderse incluida en la indemnización prevista para el supuesto de terminación del contrato.

f) Exclusividad



Los contratos con consejeros ejecutivos podrán establecer una compensación por la obligación de no prestar servicios a otras sociedades o entidades salvo si es expresamente autorizado por el Consejo de Administración.

7. PERÍODO DE VIGENCIA

Conforme a lo previsto en la normativa vigente, la Política de Remuneraciones de Consejeros se aprobará por la junta general de accionistas para su aplicación durante un período máximo de tres ejercicios.

Por ello, esta política de remuneraciones, que se somete a la aprobación de la Junta, será de aplicación durante el presente ejercicio 2022, desde su aprobación y los tres siguientes 2023, 2024 y 2025, salvo que la Junta General de Accionistas acuerde su modificación o sustitución durante este período.

Hasta el momento de aprobación de esta Política de Remuneraciones por la Junta General resultará de aplicación la política anterior aprobada por la Junta General Ordinaria de AmRest el 12 de mayo de 2021.