



**INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DE AMREST HOLDINGS SE RELATIVO A LA PROPUESTA DE APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS CORRESPONDIENTE AL PERIODO 2018-2021, PREVISTA BAJO EL PUNTO SÉPTIMO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS CONVOCADA PARA EL DÍA 6 DE JUNIO DE 2018 EN PRIMERA CONVOCATORIA**

El presente informe, elaborado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (“CNR”), se ha redactado conforme a lo establecido 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**”), 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 que se somete a la aprobación de la Junta General de accionistas de la Sociedad convocada para su celebración el día 6 de junio de 2018, en primera convocatoria bajo el punto séptimo del orden del día.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 20.4 del Reglamento del Consejo de Administración de AMREST HOLDINGS SE (“**AmRest**” o la “**Sociedad**”), la CNR es el órgano competente para proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los Consejeros y quienes desarrollen funciones de alta dirección.

En cumplimiento de lo anterior, la CNR 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 2018-2021 (la “**Política**” o la “**Política de Remuneraciones**”), adjunta como **Anexo** al presente informe, cuya aprobación se propone a la Junta General bajo el punto séptimo del Orden del Día.

El análisis y revisión realizado por la CNR ha concluido presentando esta Política a la Junta General de Accionistas para su aprobación. 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 CNR considera que la propuesta de Política de Remuneraciones de los consejeros que se eleva al Consejo de Administración cumple con dicha función, así como con la mayoría de las recomendaciones recogidas en el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas 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.

**Propuesta de acuerdo a someter a la Junta General:**

El texto íntegro de la propuesta de acuerdo que se somete a la Junta General es el siguiente:

**“PROPUESTA DE ACUERDO RELATIVA AL PUNTO SÉPTIMO DEL ORDEN DEL DÍA**

**7. Examen y aprobación, en su caso, de la política de remuneraciones de los consejeros para el período 2018 a 2021.**

*Se acuerda aprobar, de conformidad con lo establecido en el artículo 7 del Reglamento de la Junta General y 511 bis de la Ley de Sociedades de Capital, la Política de Remuneraciones de los consejeros de AMREST HOLDINGS SE para los ejercicios 2018-2021, cuyo texto se ha puesto a disposición de los accionistas junto con el correspondiente informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el resto de documentación relativa a la Junta General de Accionistas desde la fecha de su convocatoria, y que incluye, entre otros componentes, el límite máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales.”*

\* \* \*

En Madrid, a 4 de mayo de 2018



## ANEXO

### **Política de Remuneraciones**



Política de  
Remuneraciones.pdf

**AMREST HOLDINGS, S.E.**  
**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS**  
**2018-2021**

**1. Introducción**

El Consejo de Administración de AMREST HOLDINGS, S.E. (“**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 de Consejeros**”), para su sometimiento a la aprobación de la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día, conforme a lo legalmente previsto.

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**

**2.1. 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.

En este sentido, los principios básicos que inspiran la Política de Remuneraciones de los Consejeros de AmRest son los siguientes:

- Valorar la **dedicación, cualificación y responsabilidad** que el cargo exija, guardando relación en todo caso con la retribución que se satisfaga en el mercado en **compañías comparables**.
- 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**”).
- Adaptar la política a la **coyuntura económica** y al **contexto internacional**.
- Asegurar el compromiso con el principio de **plena transparencia** de la Política de Remuneraciones de Consejeros 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.

## 2.2. Período de vigencia

Conforme a lo previsto en el artículo 29 de los Estatutos Sociales de AmRest, la Política de Remuneraciones de Consejeros se aprobará por la Junta, al menos, cada tres años.

Por ello, esta política de remuneraciones, que se somete a la aprobación de la Junta, será de aplicación durante el presente ejercicio 2018 y los tres ejercicios siguientes (2019, 2020 y 2021), salvo que la Junta General de Accionistas acuerde su modificación o sustitución durante este período.

## 3. Órganos competentes

De acuerdo con lo previsto en el artículo 28 de los Estatutos Sociales de la Sociedad, y en el artículo 27 de su Reglamento del Consejo, corresponde a la Junta General de Accionistas de AmRest aprobar la Política de Remuneraciones de Consejeros, a propuesta del Consejo de Administración y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad.

## 4. Estructura de la retribución de los consejeros en su condición de tales

### 4.1. Remuneración fija

Conforme a los Estatutos Sociales de AmRest (artículo 28), 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 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.

Corresponderá al Consejo de Administración determinar, en cada ejercicio, la forma y el momento de pago y acordar la distribución entre sus miembros del importe conjunto correspondiente a la retribución estatutaria prevista en el primer párrafo anterior.

La distribución podrá hacerse de modo individualizado teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades que corresponda a cada consejero, si él o ella pertenece a alguna de las comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que el Consejo de Administración considere relevantes.

En relación con la remuneración de los consejeros en su condición de tales, la política de remuneraciones debe establecer el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros por dicho concepto. En particular, el importe máximo total que AmRest podrá pagar a los Consejeros en concepto de asignación fija anual, en su condición de tales, para cada uno de los ejercicios en los que esta política sea aplicable no podrá ser, en conjunto, superior a 1.000.000 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.

Dentro del referido importe conjunto de remuneración máxima anual, la distribución entre los miembros del Consejo de Administración será la siguiente:

- Miembro del Consejo: 75.000 euros para cada 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.
- Consejero independiente miembro de la Comisión Ejecutiva o de cualquiera de las Comisiones del Consejo (con independencia del número de Comisiones de las que el consejero independiente sea miembro): 25.000 euros adicionales para cada consejero independiente.

Dichas cantidades no se verán modificadas salvo acuerdo de la Junta General de Accionistas al respecto.

#### 4.2. 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, tal y como se desprende en los Estatutos Sociales de la Sociedad.

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. El importe de dichas dietas se encuentra ya incorporado al importe de remuneración fija señalado en el apartado 4.1. anterior.

#### 4.3. 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 las prestaciones frente a la eventual responsabilidad civil en que pueda incurrir el consejero por el ejercicio de su cargo.

#### 4.4. Ausencia de otras remuneraciones

Fuera de las remuneraciones señaladas en los apartados anteriores, 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 los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas

Además de lo que puedan percibir como consejeros en su condición de tales, según lo establecido en los Estatutos Sociales, los consejeros ejecutivos percibirán por el desempeño de las funciones ejecutivas delegadas o encomendadas por el Consejo de Administración, la remuneración que el propio Consejo determine.

La remuneración de los consejeros ejecutivos podrá consistir en sueldos fijos; retribuciones variables (en función de la consecución de objetivos de negocio y/o del desempeño personal); la entrega de acciones de la Sociedad, derechos de opciones sobre acciones o de otros valores que den derecho a la obtención de acciones; indemnizaciones por cese del consejero por razón distinta al incumplimiento de sus deberes; pensiones; seguros; sistemas de previsión; planes de pago diferido; y planes de

jubilación consistentes en la entrega de acciones, derechos de opciones sobre las mismas o que estén referenciadas al valor de las acciones.

En relación con la remuneración de las funciones ejecutivas, la Política de Remuneraciones de Consejeros debe contemplar la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo al que dicha política se refiera, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de los contratos de los consejeros ejecutivos, comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización.

#### 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.
- Combinar la **retribución fija con un componente variable** significativo condicionado a la evolución de los beneficios, a otros indicadores financieros de gestión, al desempeño o a la consecución de objetivos estratégicos marcados de la Sociedad y del Grupo.
- 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.
- Incorporar incentivos a largo plazo que promuevan la **consecución de los objetivos estratégicos** marcados de la Sociedad y del Grupo.
- 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.
- Determinar, en todo caso, **límites máximos para cualquiera de los tipos retribución variable previstos** y los mecanismos para que la Sociedad pueda obtener su **reembolso** cuando el pago no haya sido conforme a las condiciones preestablecidas o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

#### 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 cada uno, y serán revisadas anualmente por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En el ejercicio 2018, el Consejero Director General de la Sociedad, tendrá derecho a percibir una remuneración fija anual de 300.000 PLN más 247.979 USD, teniendo en cuenta lo percibido tanto de la Sociedad como de sus filiales o de otras sociedades del Grupo.

### 5.3. Retribución variable

#### A) Retribución variable a corto plazo

Una parte de la retribución de los consejeros ejecutivos tendrá carácter variable, con el fin de fortalecer su compromiso con los objetivos estratégicos de la Sociedad, así como incentivar la mejora en el desempeño de sus deberes.

La retribución variable que se fije anualmente para los consejeros ha de guardar relación con el desempeño y la consecución de objetivos del negocio fijados y se establecerá por la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones.

En Marzo 2018 se le ha reconocido una remuneración variable (bonus) de 244.572 USD (200.000 USD de SCM Sp. z.o.o. y 44.572 USD de AmRest FSVC).

#### B) Retribución variable a largo plazo

La Sociedad cuenta con un plan de incentivos a largo plazo dirigido a empleados ejecutivos, incluyendo consejeros ejecutivos.

El plan se aprobó por el consejo de control el 12 de diciembre de 2016 y es efectivo desde el 1 de enero de 2017. Se puede terminar por el Consejo de Administración en cualquier momento.

El Consejero Director General recibió 75.000 opciones bajo este plan a un precio de ejercicio de PLN 321,10 (que crece un 11% anual hasta que pueda ejercerse conforme a lo previsto en el plan) y otras 75.000 opciones adicionales a un precio de ejercicio de Euro 76,23 (que crece un 11% anual hasta que pueda ejercerse conforme a lo previsto el plan).

Cualquier nuevo plan de incentivos a largo plazo estará sujeto a la aprobación de la Junta General de Accionistas, que podrá fijar los objetivos y los parámetros a tener en cuenta para cuantificar el peso y el devengo de la remuneración en cuestión.

Estos parámetros pueden incluir tanto variables de tipo económico/financiero como es el valor de la acción, la evolución comparada de la rentabilidad total para el accionista o los resultados del negocio (ya sea EBITDA, margen o ingresos), como otras variables que midan la responsabilidad asumida por el consejero y, en todo caso, deben ser consistentes con la estrategia seguida por la Sociedad, fijada por el Consejo de Administración.

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

Como se ha indicado en los apartados 5.2 y 5.3, el Consejero Director General recibe las siguientes remuneraciones de las filiales de la Sociedad o de otras sociedades del Grupo:

- 200.000 USD de SCM Sp. z.o.o.
- 300.000 PLN de AmRest Sp. z.o.o.
- 36.000 USD de AmRest Sp. z.o.o. (compensación de vivienda)
- 47.979 USD de AmRest FSVC

Más los importes percibidos como retribución variable antes indicados.

Esta situación se revisará anualmente por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

#### 5.5. Prestaciones asistenciales

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. Esta será decisión del Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

#### 5.6. Cláusulas *Malus* y *Claw-back*

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tiene la facultad para cancelar el pago de la remuneración variable a largo plazo (cláusula *malus*) o reclamar la devolución de las remuneraciones ya satisfechas (cláusula *claw-back*) en circunstancias especiales. Estas circunstancias incluyen el fraude, el incumplimiento grave de la ley, así como en el supuesto de reformulación material de los estados financieros en los que el Consejo fundó la evaluación del grado de desempeño, siempre que dicha reformulación sea confirmada por los auditores externos y no responda a una modificación de la normativa contable.

#### 5.7. Cláusulas de indemnización

Los consejeros ejecutivos pueden tener derecho a recibir una indemnización en caso de extinción de su relación con la Sociedad, siempre que dicha terminación no sea consecuencia de un incumplimiento imputable a estos ni se deba exclusivamente a su voluntad.

#### 5.8. No competencia

Los contratos con consejeros ejecutivos podrán establecer una compensación por la 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.

#### 5.9. 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.

#### 5.10. Nombramiento de nuevos consejeros ejecutivos

El sistema de retribución aplicable a los nuevos consejeros nombrados tras la aprobación de esta política estará en línea con la de los consejeros actuales. La remuneración fija y variable se fijará en el momento de su nombramiento.

### 6. Condiciones básicas de los contratos con los consejeros ejecutivos

#### a) Duración del contrato

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

#### b) Ley aplicable

Los contratos de la Sociedad con consejeros ejecutivos se rigen por la ley española y, en particular, por la Ley de Sociedades de Capital, así como por la normativa aplicable en cada caso. Los contratos que puedan tener los consejeros ejecutivos con otras sociedades del Grupo se regirán por la ley de la nacionalidad de la sociedad del Grupo.

c) Adecuación al Gobierno Corporativo de la Sociedad

Los consejeros ejecutivos están obligados a cumplir estrictamente con las obligaciones en materia de Gobierno Corporativo de la Sociedad.

d) Jurisdicción aplicable

Los conflictos que puedan surgir en relación con la interpretación, ejecución o terminación de los contratos con la Sociedad se someterán al conocimiento de los tribunales de Madrid (España). En el caso de contratos con otras sociedades del Grupo, se estará a lo que establezca la legislación aplicable y a lo que convengan las partes.

e) Terminación

En caso de extinción del contrato por rescisión del consejero ejecutivo o por revocación por parte de la Sociedad, el consejero ejecutivo no tiene derecho a percibir ninguna compensación o indemnización. En cambio, el Consejero Director General sí tiene derecho a recibir una indemnización de 9 meses de remuneración en caso de terminación de su relación con el Grupo.

f) Confidencialidad y devolución de documentos

La función de consejero ejecutivo está sujeta a un estricto deber de confidencialidad durante su vigencia y tras su extinción. En este sentido, el consejero ejecutivo estará obligado a devolver a la Sociedad tras la extinción del contrato todos los documentos y objetos que tenga relativos a operaciones que haya realizado.

\* \* \*