



AMREST HOLDINGS, SE

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS

2021-2023

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 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.

En caso de resultar aprobada, la Política de Remuneraciones vendrá a sustituir y dejar sin efecto, en lo que respecta al ejercicio 2021, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad para los ejercicios 2018 a 2021 que fue aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad el 6 de junio de 2018, y su vigencia comprenderá los ejercicios 2021, 2022 y 2023.

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**”).
- 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 la normativa vigente, 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 2021 y los dos siguientes (2022 y 2023), salvo que la Junta General de Accionistas acuerde su modificación o sustitución durante este período.

3. Órganos competentes

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 CNR de la Sociedad.

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

4.1. Remuneración fija

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 1.500.000 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.

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 delegadas 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.

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.

4.3. 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 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 los 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.

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; planes de pago diferido; y planes de jubilación.

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.
- 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 cada uno, y serán revisadas anualmente por el Consejo de Administración a propuesta de la CNR.

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.

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

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 CNR.

6. Condiciones básicas de los contratos con los consejeros ejecutivos

a) Duración del contrato

Los contratos con consejeros ejecutivos de la Sociedad podrán tener una duración indefinida o temporal.

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) 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.

El importe que, en su caso, corresponda al consejero por este concepto no superará el importe equivalente a dos años de su retribución total anual. Dicha cantidad no se abonará hasta que la Sociedad haya podido comprobar que el consejero ha cumplido con los criterios o condiciones establecidos para su percepción.

Entre los pagos por resolución o extinción contractual se considerarán cualesquiera abonos cuyo devengo u obligación de pago surja como consecuencia o con ocasión de la extinción

de la relación contractual que vinculaba al consejero con la Sociedad, incluidos los importes no previamente consolidados de sistemas de ahorro a largo plazo y las cantidades que se abonen en virtud de pactos de no competencia post-contractual.

d) 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.

e) 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.

f) 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 podrán regirse por la ley de la nacionalidad de la sociedad del Grupo.

g) 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.

h) 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.

i) 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.

7. Periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones

De conformidad con lo establecido en el vigente artículo 529.novodecies.3 de la LSC, la Sociedad aplicará la presente Política de Remuneraciones durante los ejercicios 2021, 2022 y 2023. Cualquier modificación o sustitución de la Política de Remuneraciones durante dichos ejercicios requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas.

En todo caso, la presente Política de Remuneraciones se entenderá sin perjuicio de la posibilidad de que, de forma ocasional, la Sociedad pueda pagar a un consejero una determinada retribución que no esté prevista en dicha política de conformidad con lo previsto en el artículo 529.novodecies.5 de la LSC.