

AMREST HOLDINGS, SE

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EJERCICIOS 2026, 2027 Y 2028

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 28 de su Reglamento del Consejo de Administración, ha acordado, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, someter la presente Política de Remuneraciones de los consejeros (la “**Política de Remuneraciones**”) a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas, como punto separado del orden del día, conforme a lo legalmente previsto.

La Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 12 de mayo de 2022 aprobó una Política de Remuneraciones de los consejeros de AmRest aplicable desde la citada fecha de celebración de la Junta General (12 de mayo de 2022) hasta el 31 de diciembre de 2025.

El presente documento recoge una nueva Política de Remuneraciones de los consejeros de la Sociedad que, en caso de resultar aprobada, entrará en vigor el 1 de enero de 2026 y será aplicable a los ejercicios 2026, 2027 y 2028, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028.

La Política de Remuneraciones propuesta es continuista con la finalidad y con los principios de la anterior política, preservando con ello la Sociedad el seguimiento de las recomendaciones de gobierno corporativo en materia de remuneración de consejeros reconocidas internacionalmente con carácter general, sin perjuicio de que estas se ajusten a las necesidades específicas y a las circunstancias de la Sociedad.

2. FINALIDAD Y PRINCIPIOS BÁSICOS

La principal finalidad de la Política de Remuneraciones de los consejeros de AmRest es la de contribuir al desarrollo de los valores, misión y visión del Grupo (el “**Grupo**”), de manera que la remuneración que le corresponda a los miembros del órgano de administración de la Sociedad se adecúe a las 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.

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.
- 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: 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, 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, la remuneración de los consejeros no incluye ningún concepto retributivo que no sea similar a los que pudieran recibir el resto de los empleados de la Sociedad.

Igualmente, se tiene en consideración el resultado de las votaciones de las Políticas de Remuneraciones aprobadas 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 2022-2025 se aprobó con el 98,943% de los votos y el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2023 se aprobó con el 99,994% 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, Retribuciones y Gobierno Corporativo 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 por el Consejo de Administración de AmRest, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, y su aprobación se propone a la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

De acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento del Consejo de Administración, 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 de los consejeros aprobada por la Junta General.

Por su parte, corresponde a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo 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 el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, corresponde a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo analizar y revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los consejeros ejecutivos y verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo 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, Retribuciones y Gobierno Corporativo, 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 uno de ellos, la pertenencia a las Comisiones del Consejo, y las demás circunstancias objetivas que el Consejo de Administración considere relevantes.

Los consejeros 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 los Consejeros.

La remuneración de los consejeros se podrá componer de, entre otros, 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 categoría a la que pertenezca cada uno de ellos, 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 41.000 euros anuales por su pertenencia a la Comisión Ejecutiva o a cualquiera de las Comisiones delegadas del Consejo de Administración (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 de sus Comisiones serán cubiertos directamente por la Sociedad y/o reembolsados por 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 será revisada anualmente por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo.

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, Retribuciones y Gobierno Corporativo.

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.

Esta Política de Remuneraciones, que se somete a la aprobación de la Junta, entrará en vigor el 1 de enero de 2026 y será aplicable a los ejercicios 2026, 2027 y 2028, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028. Todo ello, salvo que la Junta General de Accionistas acuerde su modificación o sustitución durante este período.

Hasta el momento de la entrada en vigor, el 1 de enero de 2026, de esta Política de Remuneraciones, resultará de aplicación la Política anterior aprobada por la Junta General Ordinaria de AmRest el 12 de mayo de 2022.
