

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2017

C.I.F.

A48012009

DENOMINACIÓN SOCIAL

DEOLEO, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

Ctra. N - IV (Km 388) - 14610 Alcolea (Córdoba)

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

Los principios y fundamentos generales en los que se basa la Política de Remuneraciones establecida para los consejeros de DEOLEO, aprobada en la Junta General de Accionistas celebrada el 5 de junio de 2017, son los siguientes:

- Transparencia: La información de las retribuciones de los consejeros es transparente.
- Prudencia: La remuneración de los consejeros guarda una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables.
- Vinculación a resultados: Es compatible y está alineada con la estrategia empresarial, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad y de sus accionistas, estando orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de DEOLEO.
- Equilibrio: En el caso de los consejeros ejecutivos, la estructura retributiva presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables, quedando la retribución variable supeditada a la consecución de objetivos concretos, cuantificables y directamente vinculados con los intereses de los accionistas.

El artículo 26º de los Estatutos Sociales establece que el cargo de consejero es retribuido, y distingue la retribución de los consejeros en su condición de tales y la retribución de los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas (los "consejeros ejecutivos").

a) Características de la Política de Remuneraciones de los consejeros en su condición de tales

La aplicación de los principios mencionados anteriormente hace que su remuneración reúna las siguientes características:

- Esté alineada con los estándares en materia de gobierno corporativo y las circunstancias del mercado, en atención a las características de la Sociedad y de su actividad.
- Remunere de acuerdo con los cargos y la responsabilidad asumidos en el Consejo y sus órganos delegados. En este sentido, la cuantía de las dietas depende del cargo y de la responsabilidad asumidos por cada Consejero, de forma tal que los importes de las dietas son superiores en el caso de los Presidentes de las Comisiones delegadas del Consejo de Administración.
- Sea razonable para retribuir su dedicación, cualificación, funciones y responsabilidades exigidas para el desempeño del cargo, sin que constituya un obstáculo para su independencia, no afectando la objetividad en la defensa de los intereses a largo plazo del conjunto de los accionistas.
- Por último, y siguiendo las recomendaciones del Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas, los consejeros en su condición de tales no cuentan con sistemas de retribución variable.

b) Características de la Política de Remuneraciones de los consejeros ejecutivos

El sistema de remuneración de los consejeros ejecutivos reúne las siguientes características:

- Las retribuciones se asignan por el desempeño de funciones ejecutivas.

- Presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y componentes variables.
- Los componentes variables de la retribución de los consejeros ejecutivos se vinculan al desempeño y a la consecución de objetivos concretos, cuantificables, alineados con el interés de los accionistas y a la creación de valor para DEOLEO.
- El sistema retributivo es compatible con la estrategia empresarial, los valores y los intereses a largo plazo de DEOLEO, y está orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.
- Tiene en cuenta las tendencias del mercado, y se posiciona frente al mismo de acuerdo al planteamiento estratégico de la Sociedad, resultando eficaz para atraer y retener a los mejores profesionales.

La Junta General de Accionistas celebrada el 5 de junio de 2017 aprobó la Política de Remuneraciones de los Consejeros que resulta de aplicación para el ejercicio 2017 y los tres ejercicios siguientes (2018, 2019 y 2020), salvo que la Junta General de Accionistas adopte un acuerdo que la modifique durante su período de vigencia.

Dentro de esta Política se incluye un esquema de remuneración consistente en la asignación de un número determinado de derechos ("Derechos") a los beneficiarios, incluyendo a los consejeros ejecutivos, que les permitirá percibir un importe en metálico, o la entrega de un número de acciones de la Sociedad, cuyo valor será calculado en función del incremento de valor de un mismo número de acciones de la Sociedad que se haya producido en la fecha en que el actual accionista mayoritario de la Sociedad transmita sus acciones en la Sociedad (el "Plan", el "Stock Appreciation Rights" o "SAR").

Como principal novedad para el ejercicio en curso puede señalar la atribución específica de los Derechos al Consejero Delegado dentro del límite máximo aprobado por la Junta General de Accionistas.

La Política de Remuneraciones aplicada en el ejercicio en curso está orientada hacia la generación de valor para la Sociedad, buscando el alineamiento con los intereses de los accionistas y con el estricto cumplimiento de la normativa vigente en materia de remuneraciones de consejeros de las sociedades cotizadas.

En relación con la importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto de los fijos cabe destacar que únicamente el Consejero Delegado tiene retribución variable tal y como se detalla en el apartado A4, cuyo importe máximo no puede superar el 50 por ciento de la remuneración fija.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

De conformidad con lo establecido en el artículo 26 del Reglamento del Consejo de Administración de DEOLEO, S.A., corresponden a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, entre otras, las siguientes funciones relacionadas con la política retributiva:

- Proponer al Consejo de Administración la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos.
- Determinar el régimen de retribuciones del Presidente y, en su caso, del Consejero Delegado.
- Proponer al Consejo de Administración el régimen de retribuciones de los consejeros y revisarlos de manera periódica para asegurar su adecuación a los cometidos desempeñados por aquellos.
- Informar los planes de incentivos.
- Realizar un examen anual sobre la política retributiva de los consejeros y de los altos directivos.

Con carácter general, de todas las actuaciones efectuadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se da cuenta al Consejo de Administración, poniéndose a disposición del mismo las actas de dicha Comisión y la documentación correspondiente para la toma de las decisiones que sean oportunas en el ejercicio de sus competencias.

Durante el ejercicio 2017, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones celebró un total de 8 reuniones, a las que asistió una media del 97,5 por 100 de sus miembros. En 2017 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones centró gran parte de su dedicación en (i) la preparación de la Política de Remuneraciones, (ii) el plan de remuneración a medio y largo plazo, (iii) los documentos de desarrollo del mismo, así como (iv) el establecimiento de las condiciones retributivas de nuevos directivos de la Sociedad.

En particular, por lo que se refiere al proceso de definición y aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente en el ejercicio en curso, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha desempeñado un papel fundamental. En este sentido, es preciso señalar que la Comisión ha impulsado los trabajos desarrollados en este ámbito, presentando al Consejo de Administración las distintas propuestas de Política de remuneraciones hasta su aprobación definitiva por el órgano de administración.

Desde el 7 de septiembre de 2016 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones está integrada por los siguientes cinco consejeros no ejecutivos:

- D. Gianluca Bolla (Presidente - Independiente).
- D. Francisco Javier López García-Asenjo (Vocal - Independiente).
- Theatre Directorship Services Delta, S.a.r.l. (representada por D. Pablo Costi Ruiz) (Vocal - Dominical).

- D. Manuel Atencia Robledo (Vocal - Dominical).
- D. Pedro Barato Triguero (Vocal - Dominical).
- D. Manuel Pacheco Manchado (Secretario, no miembro).

En el proceso de formulación y aprobación de la Política de remuneración de los Consejeros y definición del Plan de retribución variable a medio y largo plazo aplicable a los consejeros ejecutivos y a determinados altos directivos de DEOLEO la sociedad ha contado con el asesoramiento externo de la firma J&A Garrigues, S.L.P. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha estado puntualmente informada en diversas sesiones de los progresivos avances en el asesoramiento encomendado.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración
--

a) Retribución fija de 2018 para los Consejeros en su condición de tales

Los consejeros, por su condición de tales, seguirán percibiendo durante el ejercicio 2018 una retribución por el desempeño de sus funciones de supervisión y decisión colegiada.

En todo caso, el importe total de remuneración de los consejeros en su condición de tales deberá respetar la retribución máxima de 750.000 euros anuales establecida por la Junta General de Accionistas celebrada el 28 de mayo de 2015, a propuesta del Consejo de Administración (previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones), en atención a lo establecido en el artículo 217.3 de la LSC. La Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas de 5 de junio de 2017 prevé igualmente este límite máximo.

De cara al ejercicio 2018, el Consejo de Administración, en su reunión de 21 de diciembre de 2017, aprobó que dicha retribución se materialice en dietas por su asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones por los siguientes importes:

- Dietas por asistencia a cada una de las reuniones del Consejo de Administración: 3.500 euros por sesión, con un límite de 41.000 euros al año.
- Dietas por asistencia a cada una de las reuniones de las Comisiones de las que formen parte en cada momento: 1.500 euros por sesión, salvo el Presidente de cada uno de estos órganos, que percibirá 2.500 euros por sesión.

En caso de que las sesiones del Consejo de Administración o de sus Comisiones sean convocadas para su celebración mediante medios telefónicos o electrónicos, los Consejeros percibirán las dietas previstas en los anteriores apartados, salvo que concurren circunstancias excepcionales apreciadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Adicionalmente, la Sociedad reembolsa a los consejeros los gastos razonables vinculados con la asistencia a las reuniones (i.e. desplazamiento, alojamiento y manutención) tanto del Consejo de Administración como de sus Comisiones.

b) Retribución fija de 2018 para el Consejero ejecutivo

La retribución fija del consejero ejecutivo por el desempeño de sus funciones refleja su nivel de responsabilidad en la Sociedad, el cargo que desempeña y su experiencia profesional, velando por su competitividad respecto a la aplicada en sociedades comparables a DEOLEO.

i) Salario anual bruto

La retribución fija anual del consejero ejecutivo, D. Pierluigi Tosato ascenderá en el ejercicio 2018 a la suma de quinientos mil (500.0000) euros.

La remuneración fija mencionada se distribuye en 12 pagas mensuales de igual importe. Esta remuneración se entiende referida al periodo del año completo, por lo que si el consejero ejecutivo causara baja en fecha distinta al comienzo o terminación del ejercicio, percibirá las cantidades efectivamente devengadas, proporcionalmente al tiempo trabajado en el mencionado año.

A pesar de que los Estatutos establecen que las retribuciones que perciben los consejeros en su condición de tales son compatibles e independientes de las retribuciones que pueden percibir los consejeros por el ejercicio de funciones ejecutivas, D. Pierluigi Tosato no percibe ni percibirá remuneraciones o dietas por el ejercicio de su cargo como consejero en su condición de tal, ni tampoco por su condición de consejero o administrador en otras sociedades del Grupo.

ii) Otros componentes fijos de la retribución

Adicionalmente, la Sociedad abona la prima del seguro médico privado con cobertura adicional para cónyuge e hijos del Sr. Tosato y le proporciona vehículo de empresa.

c) Aspectos comunes

De acuerdo con el artículo 26 de los Estatutos Sociales, la Sociedad podrá contratar un seguro de responsabilidad civil para cualquier consejero o antiguo consejero de la Sociedad o de cualquier sociedad vinculada en las condiciones usuales y razonables y teniendo en cuenta las circunstancias de la propia Sociedad.

Durante el ejercicio 2018 DEOLEO abonará la prima correspondiente del seguro de responsabilidad civil para todos sus Consejeros en los términos recogidos en la citada previsión estatutaria.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

El único miembro del Consejo de Administración que cuenta con un esquema de retribución variable es el consejero ejecutivo.

Los componentes variables de la retribución de los consejeros ejecutivos son los siguientes:

- Retribución variable a corto plazo: Tiene como finalidad adecuarse a las prácticas de mercado más habituales en materia retributiva y vincular su abono al cumplimiento de objetivos estratégicos y cuantitativos.
- Retribución variable a medio y largo plazo: Tiene como finalidad potenciar el compromiso con los accionistas de la Sociedad en el medio y largo plazo. Se instrumenta mediante un plan de incentivos vinculado al incremento de valor de las acciones.

1) Retribución variable a corto plazo ("Retribución variable anual"):

Se determina en función de la consecución de unos objetivos determinados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En el sistema de retribución variable anual correspondiente al

consejero ejecutivo se establecen indicadores cuantitativos presupuestados y comunicados anualmente, que se vinculan a los objetivos estratégicos de la Sociedad, a la evolución del negocio, y al incremento de valor para los accionistas.

Para el cálculo de la remuneración variable anual de los objetivos establecidos son:

- (i) EBITDA.
- (ii) Deuda neta de la Sociedad.

Estos parámetros están estrechamente alineados con los objetivos estratégicos del Grupo, y representan indicadores clave en la evolución del negocio y en el incremento de valor para los accionistas.

El importe de retribución variable se determina como un determinado porcentaje de la retribución fija. En concreto, este importe será del 50 por 100 de la retribución fija.

El pago de la retribución variable anual, en caso de devengarse, tendrá lugar una vez que se haya procedido a la publicación a través de la Comisión Nacional del Mercado de Valores de los resultados del ejercicio a que se refiera.

El importe máximo de esta retribución anual, así como los criterios para su devengo fueron aprobados el pasado 28 de marzo de 2017 por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

2) Retribución variable a medio y largo plazo:

El único consejero ejecutivo que participa en un plan de incentivos a largo plazo vinculado al incremento de valor de las acciones de DEOLEO es el Consejero Delegado de la Sociedad. Este Plan, que tiene carácter extraordinario y no consolidable, concedió al Consejero Delegado un número máximo de 40.000.000 Derechos, que le permitirían percibir una retribución variable a largo plazo calculada en función del incremento de valor de un mismo número de acciones de la Sociedad durante un determinado periodo de tiempo. Como se ha señalado en el apartado A.1 anterior, estos Derechos le permitirán percibir un importe en metálico, o la entrega de un número de acciones de la Sociedad, cuyo valor será calculado en función del incremento de valor de un mismo número de acciones de la Sociedad que se haya producido en la fecha en que se produzca la transmisión por el accionista OLE INVESTMENTS, BV de la totalidad o una parte significativa de su participación en DEOLEO a favor de una o más sociedades no vinculadas con OLE INVESTMENTS, BV.

Para que el Consejero Delegado tenga derecho al abono del Incentivo será necesario que se cumplan las siguientes condiciones:

- (i) Que el valor de transmisión de la acción de DEOLEO alcance un valor mínimo (“valor mínimo de referencia” o “VMR”) en la fecha en que se produzca la transmisión de la participación que mantiene actualmente OLE INVESTMENTS, BV.

El valor mínimo de referencia aplicable si la transmisión de las acciones de DEOLEO por parte del actual accionista mayoritario se produjera en 2018 será de 0,43 euros por acción (valor calculado si la transmisión de las acciones se produjera el 31 de diciembre de 2018).

Si, durante la duración del Plan, la transmisión de las acciones de DEOLEO por parte del actual accionista mayoritario se produjera en un ejercicio posterior al 2018 el valor mínimo de referencia será actualizado aplicando una tasa del 8 por 100.

- (ii) Que el actual accionista mayoritario de DEOLEO haya transmitido una participación mínima equivalente al 50 por 100 de su actual participación en el capital de la Sociedad.

- (iii) Que el Consejero Delegado mantenga una relación laboral (común o especial de alta dirección), o mercantil, con la Sociedad en la fecha de liquidación y abono del Incentivo.

La aprobación de este esquema de remuneración a largo plazo para determinados empleados y miembros del equipo directivo de la Sociedad, que incluye al Consejero Delegado, tuvo lugar el pasado 5 de junio de 2017 si bien la asignación concreta del número de Derechos, su comunicación y aceptación por el Consejero y, por tanto, su aplicación, ha tenido lugar el 26 de febrero de 2018.

Esta retribución variable a media y largo plazo estará vigente hasta que se produzca la transmisión del 100% de las acciones del accionista OLE INVESTMENTS, BV.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

La Sociedad no tiene instrumentado ningún sistema de ahorro a largo plazo para los consejeros ejecutivos a pesar de lo establecido en el artículo 26 de los Estatutos Sociales.

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones

La Sociedad no tiene pactada ni ha pagado indemnización alguna en caso de cese de los consejeros en su condición de tales.

En caso de terminación anticipada del contrato de prestación de servicios suscrito con el Consejero Delegado bajo determinadas circunstancias se contempla una indemnización equivalente a un número de días predeterminado sobre el salario fijo bruto en metálico que perciba en el momento de la extinción por cada año de servicio, con un máximo de un año de salario fijo bruto en metálico.

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

El contrato de prestación de servicios con el Consejero Delegado se formalizó el 7 de septiembre de 2016, tiene duración indefinida y mantiene su vigencia mientras el consejero desempeñe las funciones ejecutivas que le sean delegadas por el Consejo de Administración en función de su cargo.

El plazo de preaviso previsto en el contrato es de 3 meses en caso de extinción de la relación contractual unilateral por el Consejero Delegado, si bien el contrato puede quedar extinguido en cualquier momento por mutuo acuerdo de las partes. La normativa aplicable en caso de incumplimiento del plazo de preaviso es la prevista por el ordenamiento jurídico.

Su contrato incluye un pacto de no competencia post-contractual, no pudiendo prestar ningún tipo de servicios ni participar directa o indirectamente en el capital social, en la dirección o en la gestión de cualquier empresa que pueda ser considerada competidora, salvo autorización expresa de la Sociedad. La duración de este pacto es de un año desde la terminación del contrato, y la compensación económica derivada de este pacto se entiende incluida en el importe de la retribución prevista a favor del consejero.

El Consejero Delegado está obligado a realizar su labor en régimen de plena dedicación y exclusividad, salvo autorización escrita al respecto.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

No se prevé ninguna para el ejercicio 2018.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

No existen otras retribuciones a los consejeros en forma de créditos o garantías concedidas, ni obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie

Como se ha señalado en el apartado A.3 anterior, D. Pierluigi Tosato tiene incluidos en su contrato los siguientes beneficios considerados como remuneraciones en especie: seguro médico privado con cobertura adicional para cónyuge e hijos, y vehículo de empresa.

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

No existen y, a la fecha del presente informe, no se prevén cambios para el ejercicio 2018.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

No existen y, a la fecha del presente informe, no se prevén cambios para el ejercicio 2018.

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

El Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determina anualmente el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos para los Consejeros ejecutivos. Dicha Comisión ejerce la función de supervisión y revisión continua de la política retributiva de los Consejeros.

El sistema de remuneración variable en ambos casos está vinculado a la consecución de los objetivos presupuestados y comunicados anualmente y se encuentran alineados con los niveles de EBITDA y deuda neta alcanzados. Estos parámetros están estrechamente alineados con los objetivos estratégicos del Grupo, y representan indicadores clave en la evolución del negocio y en el incremento de valor para los accionistas.

El pago de la retribución variable anual tendrá lugar una vez que se haya procedido a la publicación a través de la Comisión Nacional del Mercado de Valores de los resultados del ejercicio a que se refiera.

El esquema y criterios de fijación de los objetivos de la alta dirección y del resto de empleados, las modificaciones de las condiciones contractuales de los directivos del Grupo y la propuesta de remuneración variable de la alta dirección se valoran e informan por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y se aprueban por el Consejo de Administración.

Los objetivos de aplicación para el devengo del bonus del personal están orientados a estimular la consecución de resultados individuales y de negocio, con la definición previa de objetivos cuantitativos medibles y alineados a la consecución del EBITDA.

Los parámetros establecidos para el devengo de la retribución variable se dividen en Objetivos de Compañía (EBITDA y deuda financiera neta del Grupo) y en Objetivos de Unidad de Negocio o Servicio (propios de cada Unidad, basados en una adecuada gestión de los riesgos y en la optimización de procesos en base a indicadores clave de rendimiento), y están modulados en base a umbrales a devengar que podrían oscilar entre el 0% y el 50% de la retribución fija en función de su cumplimiento.

Los Objetivos de Compañía tienen una curva de consecución. Existe un umbral mínimo de consecución del bono, de manera que si el EBITDA alcanzado por el Grupo no supera el porcentaje mínimo establecido sobre el EBITDA presupuestado, la retribución variable del personal sería cero, salvo para la Fuerza de Ventas para la que sí se valorarían únicamente los Objetivos Individuales.

La política retributiva en vigor no contempla cláusulas de recuperación de incentivos que impliquen la obligación de devolución de la remuneración variable que ya haya sido abonada.

Con respecto a las medidas adoptadas para evitar conflictos de intereses, el artículo 31.e) del Reglamento del Consejo de Administración, sobre "Obligaciones básicas derivadas del deber de lealtad", obliga a los consejeros a "Adoptar las medidas necesarias para evitar incurrir en situaciones en las que sus intereses, sean por cuenta propia o ajena, puedan entrar en conflicto con el interés social y con sus deberes para con la Sociedad".

El artículo 32 de dicho Reglamento sobre el "Deber de evitar situaciones de conflicto de interés" establece que:

"1. El deber de evitar situaciones de conflicto de interés a que se refiere la letra e) del artículo anterior obliga a los Consejeros a abstenerse de:

- Realizar transacciones con la Sociedad, excepto que se trate de operaciones ordinarias, hechas en condiciones estándar para los clientes y de escasa relevancia, entendiéndose por tales aquellas cuya información no sea necesaria para expresar la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados de la Sociedad.
- Utilizar el nombre de la Sociedad o invocar su condición de Consejero para influir indebidamente en la realización de operaciones privadas.
- Hacer uso de los activos sociales, incluida la información confidencial de la Sociedad, con fines privados.
- Aprovecharse de las oportunidades de negocio de la Sociedad.
- Obtener ventajas o remuneraciones de terceros distintos de la Sociedad y su Grupo asociadas al desempeño de su cargo, salvo que se trate de atenciones de mera cortesía.
- Desarrollar actividades por cuenta propia o cuenta ajena que entrañen una competencia efectiva, sea actual o potencial, con la Sociedad o que, de cualquier otro modo, le sitúen en un conflicto permanente con los intereses de la Sociedad.

2. Las previsiones anteriores serán de aplicación también en el caso de que el beneficiario de los actos o de las actividades prohibidas sea una persona vinculada al Consejero. A efectos de lo establecido en el apartado anterior, se entiende por personas vinculadas las personas que defina como tales la legislación vigente.

3. En todo caso, los Consejeros deberán comunicar al consejo de administración cualquier situación de conflicto, directo o indirecto, que ellos o personas vinculadas a ellos pudieran tener con el interés de la Sociedad".

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

C RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

La política de retribuciones de los consejeros por el desempeño de su actividad aplicada en el ejercicio 2017, y que tiene como base los acuerdos y la estructura anteriormente señalados, se resume a continuación:

a) Consejeros externos:

- Dieta individualizada por asistencia al Consejo de Administración: 3.500 euros.
- Límite máximo anual de dietas por asistencia al Consejo de Administración: 41.000 euros.
- Dieta individualizada por asistencia a las Comisiones (Presidente): 2.500 euros.
- Dieta individualizada por asistencia a las Comisiones (Vocal): 1.500 euros.

b) Consejeros ejecutivos:

- Consejero ejecutivo en funciones de Consejero Delegado y adicionalmente en funciones de Presidente ejecutivo desde el 5 de junio de 2017: retribución fija para el ejercicio 2017 de 500.000 euros y retribución variable de cero euros.
- Consejero ejecutivo en funciones de Presidenta ejecutiva con desempeño del cargo desde el 1 de enero de 2017 hasta el 5 de junio de 2017: retribución fija para el ejercicio 2017 de 250.000 euros. Por la parte proporcional del período de prestación de sus servicios en el ejercicio ha devengado una retribución fija de 108 mil euros, una retribución variable a corto plazo de 27 mil euros y una indemnización por terminación de contrato de 31 mil euros.

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2017
FERNANDO VALDÉS BUENO	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
GIANLUCA BOLLA	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JAVIER LÓPEZ GARCÍA-ASENJO	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JOSÉ LÓPEZ VARGAS	Dominical	Desde 28/03/2017 hasta 31/12/2017.
PEDRO BARATO TRIGUERO	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
PIERLUIGI TOSATO	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
SINPA HOLDING, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
THEATRE DIRECTORSHIP SERVICES BETA, S.A.R.L.	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
THEATRE DIRECTORSHIP SERVICES DELTA, S.A.R.L.	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
THEATRE DIRECTORSHIP SERVICES GAMA, S.A.R.L.	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ÁNGEL RODRÍGUEZ DE GRACIA	Dominical	Desde 28/03/2017 hasta 31/12/2017.
ROSALÍA PORTELA DE PABLO	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 05/06/2017.
VILAS ADVISORY GROUP S.L.	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 28/03/2017.
UNICAJA BANCO S.A.	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 28/03/2017.
MANUEL ATENCIA ROBLEDO	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.

D.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
PIERLUIGI TOSATO	0	500	0	0	0	0	0	16	516	235
ROSALÍA PORTELA DE PABLO	0	108	0	27	0	0	31	8	174	116
FERNANDO VALDÉS BUENO	0	0	35	0	0	0	0	0	35	99
VILAS ADVISORY GROUP S.L.	0	0	13	0	0	0	0	0	13	88
JAVIER LÓPEZ GARCÍA-ASENJO	0	0	39	0	0	32	0	0	71	73
THEATRE DIRECTORSHIP SERVICES DELTA, S.A.R.L.	0	0	39	0	0	24	0	0	63	64
MANUEL ATENCIA ROBLEDO	0	0	39	0	0	12	0	0	51	52
PEDRO BARATO TRIGUERO	0	0	35	0	0	11	0	0	46	49
THEATRE DIRECTORSHIP SERVICES GAMA, S.A.R.L.	0	0	39	0	0	0	0	0	39	39
SINPA HOLDING, S.A.	0	0	32	0	0	0	0	0	32	38
THEATRE DIRECTORSHIP SERVICES BETA, S.A.R.L.	0	0	35	0	0	0	0	0	35	35
GIANLUCA BOLLA	0	0	35	0	0	32	0	0	67	20
UNICAJA BANCO S.A.	0	0	11	0	0	0	0	0	11	18
ÁNGEL RODRÍGUEZ DE GRACIA	0	0	20	0	0	0	0	0	20	0
JOSÉ LÓPEZ VARGAS	0	0	20	0	0	0	0	0	20	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

PIERLUIGI TOSATO Stock Appreciation Rights												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017							
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio				
05/06/2017	0	0	0,00	N.A.	40.000.000	40.000.000	0,00	Ver apartado E. (*)				
Condiciones: N.A.												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	40.000.000	40.000.000	0,00	N.A.	
Otros requisitos de ejercicio: N.A.												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
PIERLUIGI TOSATO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ROSALÍA PORTELA DE PABLO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FERNANDO VALDÉS BUENO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
VILAS ADVISORY GROUP S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JAVIER LÓPEZ GARCÍA-ASENJO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
THEATRE DIRECTORSHIP SERVICES DELTA, S.A.R.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MANUEL ATENCIA ROBLEDO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PEDRO BARATO TRIGUERO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
THEATRE DIRECTORSHIP SERVICES GAMA, S.A.R.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SINPA HOLDING, S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
THEATRE DIRECTORSHIP SERVICES BETA, S.A.R.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GIANLUCA BOLLA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
UNICAJA BANCO S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ÁNGEL RODRÍGUEZ DE GRACIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ LÓPEZ VARGAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
PIERLUIGI TOSATO	516	0	0	516	0	0	0	0	516	235	0
ROSALÍA PORTELA DE PABLO	174	0	0	174	0	0	0	0	174	116	0
FERNANDO VALDÉS BUENO	35	0	0	35	0	0	0	0	35	99	0
VILAS ADVISORY GROUP S.L.	13	0	0	13	0	0	0	0	13	88	0
JAVIER LÓPEZ GARCÍA-ASENJO	71	0	0	71	0	0	0	0	71	73	0
THEATRE DIRECTORSHIP SERVICES DELTA, S.A.R.L.	63	0	0	63	0	0	0	0	63	64	0
MANUEL ATENCIA ROBLEDO	51	0	0	51	0	0	0	0	51	52	0
PEDRO BARATO TRIGUERO	46	0	0	46	0	0	0	0	46	49	0
THEATRE DIRECTORSHIP SERVICES GAMA, S.A.R.L.	39	0	0	39	0	0	0	0	39	39	0
SINPA HOLDING, S.A.	32	0	0	32	0	0	0	0	32	38	0
THEATRE DIRECTORSHIP SERVICES BETA, S.A.R.L.	35	0	0	35	0	0	0	0	35	35	0
GIANLUCA BOLLA	67	0	0	67	0	0	0	0	67	20	0
UNICAJA BANCO S.A.	11	0	0	11	0	0	0	0	11	18	0
ÁNGEL RODRÍGUEZ DE GRACIA	20	0	0	20	0	0	0	0	20	0	0

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
JOSÉ LÓPEZ VARGAS	20	0	0	20	0	0	0	0	20	0	0
TOTAL	1.193	0	0	1.193	0	0	0	0	1.193	926	0

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

Las retribuciones fijas (dietas) se han aplicado consistentemente durante el ejercicio.

La retribución variable de los Consejeros ejecutivos se basa en el grado de consecución de los objetivos cuantitativos establecidos en contrato, siendo las referencias esenciales el cumplimiento del EBITDA y la deuda neta prorrateadas por sus respectivos períodos de prestación de servicios.

En el caso del Consejero ejecutivo en funciones de Consejero Delegado y adicionalmente en funciones de Presidente ejecutivo desde el 5 de junio de 2017, dado que el Grupo no ha alcanzado el porcentaje mínimo establecido sobre el EBITDA anual presupuestado para la consecución del bono, no se ha devengado retribución variable anual alguna. Por lo tanto, las variaciones en el rendimiento de la entidad han influido de manera significativa en la remuneración del Consejero.

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	882.124.206	76,40%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	1.391.760	0,16%
Votos a favor	824.775.702	93,50%
Abstenciones	55.956.744	6,34%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

Apartado D.1

Los Consejeros sociedades mercantiles han estado representados en el ejercicio 2017 por las siguientes personas físicas:

- Unicaja Banco, S.A. por Dña. Teresa Sáez Ponte.
- Sinpa Holding, S.A. por D. Daniel Klein.
- Vilas Advisory Group, S.L. por D. Jose María Vilas Aventín.
- Theatre Directorship Services Beta, S.a.r.l. por D. Javier de Jaime Guijarro.
- Theatre Directorship Services Gama, S.a.r.l. por D. Santiago Ramírez Larrauri.
- Theatre Directorship Services Delta, S.a.r.l. por D. Pablo Costi Ruiz.

Apartado D.1.a. ii)

(*) Tal cómo se señaló en el apartado A1, el SAR no supone la concesión a los beneficiarios de opciones sobre acciones, sino derechos que les permitirán percibir un importe en metálico, o la entrega de un número de acciones de la Sociedad, cuyo valor será calculado en función del incremento de valor de un mismo número de acciones de la Sociedad que se haya producido en la fecha en que el actual accionista mayoritario de la Sociedad transmita sus acciones en la Sociedad.

Mediante el acuerdo duodécimo de la Junta General de Accionistas, celebrada el 5 de junio de 2017, DEOLEO aprobó un esquema de remuneración dirigido a los miembros del equipo directivo, incluyendo el Consejero ejecutivo, que consiste en la asignación de un número determinado de derechos, que permitirán percibir una retribución variable a largo plazo, en metálico o en acciones, calculada en función del incremento de valor mínimo de un mismo número de acciones de la Sociedad.

El número máximo de derechos asignados al Plan es de 200.000.000, cuyo valor no representará en ningún caso un importe superior al 5 por ciento del valor de transmisión que le corresponda a cada acción de DEOLEO, por el número total de acciones de la Sociedad (1.154.677.949 acciones), esto es, 57.733.897 acciones. El número máximo de derechos que se le asignan al Consejero Delegado por su participación en este Plan es de 40.000.000 de derechos, que representarían un total de 11.546.779 acciones.

Los derechos concedidos al amparo de este Plan se liquidarán cuando (i) el actual accionista mayoritario de DEOLEO haya transmitido una participación mínima equivalente al 50 por 100 de su actual participación en el capital de la Sociedad, y (ii) el valor de transmisión alcance un valor mínimo.

La aprobación de este esquema de remuneración a largo plazo para determinados empleados y miembros del equipo directivo de la Sociedad, que incluye al Consejero Delegado, tuvo lugar el pasado 5 de junio de 2017 si bien la asignación concreta del número de Derechos, su comunicación y aceptación por el Consejero y, por tanto, su aplicación, ha tenido lugar el 26 de febrero de 2018.

A estos efectos, el valor mínimo de referencia aplicable en 2018 será de 0,43 euros por acción (valor calculado si la transmisión de las acciones de produjera el 31 de diciembre de 2018), siempre que la transmisión de las acciones de DEOLEO por parte del actual accionista mayoritario se produjera en este año. Si, por el contrario, la transmisión de las acciones de DEOLEO por parte del actual accionista mayoritario se produjera en un ejercicio posterior al 2018 el valor mínimo de referencia será actualizado aplicando una tasa del 8 por 100.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 22/03/2018.

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Sí

No